

MAYCK MOGNATO MANTOAN

AVALIAÇÃO DOS EFEITOS DO HOME OFFICE 'FORÇADO' EM TEMPOS  
DE PANDEMIA, COM FOCO EM DEPRESSÃO E BURNOUT

São Paulo

2022

MAYCK MOGNATO MANTOAN

AVALIAÇÃO DOS EFEITOS DO HOME OFFICE 'FORÇADO' EM TEMPOS  
DE PANDEMIA, COM FOCO EM DEPRESSÃO E BURNOUT

Monografia apresentada à Escola Politécnica  
da Universidade de São Paulo para a  
obtenção do título de Especialista em  
Engenharia de Segurança do Trabalho

São Paulo

2022

Dedico este trabalho à minha família e aos meus amigos que me apoiaram e estiveram presentes em cada momento dessa jornada.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Juliana, Ruy e também a professora Alessandra, que sem essas pessoas, o trabalho aqui presente não seria possível. Gostaria de agradecer também ao grande time de amigos que fiz durante o curso Thamys, Ariana, Melissa, Evandro e Marcus. Também Angélica e meus amigos mais próximos, Thiago, Razy, Isaac, Dudu e meus familiares, que me apoiaram e ajudaram sempre que puderam, e de todas as maneiras possíveis, não apenas na elaboração deste trabalho, mas também tornando toda a jornada mais tranquila e fizeram valer a pena todo o esforço destes dois anos e meio de pós graduação e pandemia.

Agradeço por fim, mas não menos importante às minhas gatas Eileen e Mag e Gatinha, que me fizeram companhia por todo esse período nebuloso.

“O trabalho, cuja função inicial era o de atender às necessidades de sobrevivência, nesse período de pós-modernidade em que almeja ser compreendido como um dos processos de construção de identidade do trabalhador transformou-se num dos motivos de adoecimento físico e mental do homem”.

Vinicius Pinheiro Marques, e Isa Omena Machado de Freitas

## RESUMO

MANTOAN, Mayck Mognato. **Avaliação dos efeitos do home office 'forçado' em tempos de pandemia, com foco em depressão e burnout.** 2022. 60f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Programa de Educação Continuada, Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

O ano de 2020 foi marcado por uma avassaladora condição imposta pelo Covid-19, que instaurou estado de pandemia e forçou as pessoas a reverem seu estilo de vida, se privando de contatos físicos e se isolando em suas casas. Dessa forma, o home office foi uma alternativa extremamente atraente para as empresas que precisavam continuar seus serviços a fim permanecerem existindo, e também para os funcionários que precisavam cuidar de sua saúde. O presente trabalho abordou a forma como o home office era realizado e também a rotina pessoal e profissional de voluntários que responderam a um questionário com a justificativa de levantar a discussão sobre a importância do problema aqui presente. Tal pesquisa corroborou para as estatísticas de que as pessoas estão cada vez mais expostas e vulneráveis a doenças psicológicas como a Síndrome de Burnout, sendo esta uma doença ligada diretamente ao profissional, uma vez que o mesmo se sente cada vez mais esgotado e estressado devido a altas cobranças profissionais e outros fatores aversivos, concluindo que caso as empresas não prestem mais atenção nas condições de seus funcionários, os próximos anos podem ser seguidos de um número significativo de profissionais sendo afastados com cada vez mais frequência ou até mesmo aposentados por invalidez devido ao sofrimento com a Síndrome de Burnout.

**Palavras-chave:** Pandemia. Covid-19. Home office. Síndrome de Burnout.

## ABSTRACT

MANTOAN, Mayck Mognato. **Assessment of the effects of the 'forced' home office in times of a pandemic, with a focus on depression and burnout.** 2022. 60f. Monograph (Specialization in Occupational Safety Engineering) – Continuing Education Program, Polytechnic School of the University of São Paulo, São Paulo, 2022.

The year 2020 was marked by an overwhelming condition imposed by Covid-19, which established the state of a pandemic and forced people to review their lifestyle, depriving themselves of physical contacts and isolating themselves in their homes. With these considerations, the home office was an extremely attractive alternative for companies that needed to continue their services in order to remain in existence, and also for employees who needed to take care of their health. The present work approached how the home office was performed and also the personal and professional routine of volunteers who answered a questionnaire with the justification of raising the discussion about the importance of the problem presented here. This research corroborated the statistics that people are increasingly exposed and vulnerable to psychological diseases such as Burnout Syndrome, which is a disease directly linked to work, since it feels increasingly exhausted and stressed due to high professional demands and other aversive factors, concluding that if companies do not pay more attention to the conditions of their employees, the next few years could be followed by a significant number of professionals being removed with increasing frequency or even retired due to disability due to suffering with Burnout Syndrome.

**Keywords:** Pandemic. Covid-19. Home office. Burnout Syndrome

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Exposição à condição perigosa. ....	17
Figura 2 - Soldagem em grandes profundidades. ....	19
Figura 3 - Ergonomia no escritório. ....	20
Figura 4 - Fadiga no home office.....	21

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Número de pessoas que moram junto.....	28
Gráfico 2 - Fazem terapia.....	29
Gráfico 3 - Precisaram de medicação para ansiedade ou depressão. ....	30
Gráfico 4 - Período de home office na pandemia. ....	31
Gráfico 5 - Praticaram isolamento físico durante a pandemia. ....	32
Gráfico 6 - Lazer fora de casa durante a pandemia. ....	33
Gráfico 7 - Frequência de comunicação com família .....	34
Gráfico 8 - Frequência de comunicação com amigos. ....	34
Gráfico 9 - Frequência de comunicação com colegas de trabalho.....	35
Gráfico 10 - Atividades iniciadas durante a pandemia. ....	36
Gráfico 11 - Mudanças significativas na pandemia. ....	37
Gráfico 12 - Mudanças na vida pessoal durante a pandemia.....	38
Gráfico 13 - Mudanças na vida profissional durante a pandemia.....	39
Gráfico 14 - Forma de contato com superiores na pandemia.....	40
Gráfico 15 - Receberam algum auxílio do empregador durante a pandemia. ....	41
Gráfico 16 - Ambientes da casa mais utilizados para trabalhar.....	42
Gráfico 17 - Distrações durante o período de trabalho.....	43
Gráfico 18 - O quão consegue focar em lazer ou na vida pessoal após o expediente de trabalho. ....	44
Gráfico 19 - Frequência na qual sofre interrupções durante o home office .....	45
Gráfico 20 - Frequência que excede o horário de trabalho .....	46
Gráfico 21 - Presença de dores psicológicas no home office durante a pandemia ..	47
Gráfico 22 - Principal causa de dores psicológicas e estresse no home office .....	48
Gráfico 23 - Características das tarefas de trabalho .....	49
Gráfico 24 - Ritmo de trabalho .....	50

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Comentários sobre home office na pandemia.....	50
---	----

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>CID</b>	Classificação internacional de doenças
<b>CIPA</b>	Comissão interna de prevenção de acidentes
<b>CLT</b>	Consolidação das leis trabalhistas
<b>EST</b>	Engenheiro de segurança do trabalho
<b>INSS</b>	Instituto Nacional do Seguro Social
<b>NR</b>	Norma regulamentadora
<b>ODSST</b>	Observatório Digital de Segurança e Saúde do Trabalho
<b>OMS</b>	Organização mundial da saúde
<b>ST</b>	Segurança do trabalho
<b>SB</b>	Síndrome de Burnout
<b>TST</b>	Técnico de segurança do trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
1.1 OBJETIVO .....	15
1.2 JUSTIFICATIVA .....	15
<b>2 REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	<b>16</b>
2.1.1 Perigo .....	17
2.1.2 Risco .....	18
2.1.3 Doença ocupacional e acidente de trabalho .....	18
2.2 NORMAS REGULAMENTADORAS .....	19
2.2.1 Comissão Interna de Prevenção a Acidentes .....	19
2.3 ERGONOMIA .....	20
2.4 FATORES PSICOSSOCIAIS DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO .....	22
2.5 HUSTLE CULTURE .....	22
2.6 DEPRESSÃO E SÍNDROME DE BURNOUT .....	23
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>25</b>
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	<b>28</b>
<b>5 CONCLUSÕES</b> .....	<b>53</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>54</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O ser humano cada vez está mais ligado ao trabalho e, segundo Hannah Arendt, o homem moderno está marcado pelo “despertencimento”, ele deixou de assimilar o trabalho como forma de sobreviver e passou a viver como um ciclo “trabalhar para consumir, consumir para viver e viver para trabalhar” (FERNANDEZ, 2018).

Dentro deste cenário, temos um ser que vive para o trabalho, e o mesmo está cada vez mais presente, muitas vezes de forma insegura. Neste contexto que a segurança do trabalho passa a se mostrar necessária na vida profissional, uma vez que o Observatório Digital de Segurança e Saúde do Trabalho (ODSST) dispôs um dado mostrando que a cada 3 horas e 40 minutos temos óbitos devido a algum acidente de trabalho, e os acidentes sem fatalidades acontecem com uma frequência de um a cada 49 segundos (VALENTE, 2019).

Com a modernização do mundo, a forma de trabalhar também se modificou. Novas tecnologias foram surgindo, possibilitando que algumas formas de trabalho se tornem mais simples, mais eficientes. Sobratt (2015) conta como indivíduos passaram a se comunicar de forma quase instantânea à quilômetros de distância por meio de celulares e também computadores, que passaram a incorporar a maior parte da rotina administrativa e de outras diversas áreas.

Como Giglio e Galeale (2018) contam, o surgimento dessas novas tecnologias trouxeram estruturas mais flexíveis de trabalho, tornando menos necessária a presença de um ambiente físico para que se exerça a função, o chamado *home office*. Este ganhou notoriedade com o passar dos anos, mas foi em 2020 que sua mostrou de fato sua importância. Com o estado de pandemia acarretada pela chegada de uma nova doença causada por uma variação de coronavírus (SarsCov2), conhecida como Covid-19.

Com a chegada do covid-19 no Brasil, foi necessário encontrar meios de proteger o maior número de pessoas possíveis para assim suprimir o contágio evitar o colapso na área da saúde, e também as empresas precisaram se reinventar para que não deixassem de existir. Nesse cenário caótico, Haubrich e Froehlich (2020) mostraram como o *home office* foi a solução para ambos os casos, passando de uma forma a exercer a profissão para ser uma medida de prevenção a fim de reduzir o contágio descontrolado do vírus.

De um lado, a forma de trabalho auxiliou para a o “controle” da contaminação, porém, por outro lado, essa privação de contato humano, a incerteza do futuro sendo maior e mais presente do que nunca, as empresas desesperadamente tentando continuar a existir, entre outros fatores que a pandemia trouxe consigo, aumentou de forma rápida a insegurança profissional e também o esgotamento físico e mental que os assalariados sentem, tornando-os cada vez mais sobrecarregados (MUNIZ, 2020).

Diante deste cenário, Losekann e Mourão (2020) contam sobre como a adaptação representa reações à saúde. Os mesmos também discorrem que diante das inseguranças e medos, os profissionais se preocupam com o avanço do vírus, de que eles próprios ou pessoas queridas e próximas a si adoeçam ou venham a óbito, sobre a incerteza se continuarão empregados, sobre a imprecisão sobre a vacina, entre outros fatores tão danosos para a saúde mental quanto os já citados.

Farias (2020) conta que o isolamento social causa um grande aumento nos casos de ansiedade e estresse. Dentro da população estudada, uma das que chamam atenção é a de profissionais da área da educação, que de acordo com uma pesquisa feita por Patermina, Hernández e Andrés (2020), 26% dos entrevistados possuíam exaustão emocional e indicavam comportamento de SB. Os mesmos ainda apontam que a pandemia somada com a SB trazem um claro efeito na saúde das pessoas, já que quando não estão com os níveis altíssimos de preocupação pela pandemia, estão trabalhando, muitas vezes no mesmo ambiente em que dormem, se esgotando e desmotivando cada vez mais, tendo como uma das consequências a perda do prazer em trabalhar.

Com tudo dito até aqui, torna-se importante dizer também que segundo Cavallini (2022), a partir de 1º de janeiro de 2022, a OMS incluiu um CID para a SB, que passou então a ser considerada como uma doença ocupacional. Seu código será o QD85 e empregados diagnosticados com SB terão direito a uma licença de afastamento de 15 dias remunerados, e em caso de afastamento acima de 15 dias, terá direito ao benefício pago pelo INSS e a depender do estado do profissional, a doença poderá até mesmo levá-lo à aposentadoria por invalidez.

Dessa forma, se inicia o trabalho aqui em tela.

## 1.1 OBJETIVO

Avaliar a correlação entre o aumento de profissionais em home office que tiveram burnout e depressão durante o período de pandemia, com estrutura de trabalho e relação profissional/pessoal no período de 2020-2021.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

O tema foi escolhido para chamar atenção sobre o agravamento de doenças ocupacionais cognitivas ao longo da pandemia, para que assim seja possível dar a devida importância às mesmas.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

Pretti (2011) define a Segurança do Trabalho como um ramo segmentado do direito do trabalho, que tem como objetivo prover meios de proteção à saúde e bem-estar do trabalhador, bem como sua recuperação quando não estiver em estado saudável para realização de suas tarefas para com sua profissão.

Essa definição não mostra de forma nítida quais as funções do engenheiro de segurança possuem, mas Oliveira (2016) diz que segurança do trabalho pode se definir como cuidar da prevenção de acidentes, de incidentes e quase acidentes, isso não significa que o engenheiro de segurança do trabalho (EST), ou o técnico de segurança do trabalho (TST) sejam unicamente os responsáveis pela segurança dos trabalhadores; mas sim que todos somos, de forma unificada, mesmo que o peso e responsabilidade para que ele se concretize recaia nos profissionais da área; e ainda diz que o dever da segurança do trabalho é conscientizar todos os trabalhadores sobre a importância da prevenção de acidentes. Ele ainda diz que o foco da profissão é identificar, controlar e controlar situações que proporcionem risco às atividades dos trabalhadores, a fim de tornar o ambiente de trabalho um local mais seguro para todos. Oliveira (2016) diz que dentre as atribuições, o ST precisa ter uma boa forma de comunicação, e também relação com o empregador e outros trabalhadores da empresa, pois cabe a ele passar as informações dos riscos de cada atividade do trabalhador e também formas de prevenção. Para auxiliar o profissional de EST, foram criadas legislações e normas regulamentadoras que estão em constante mudanças, e que auxiliam também com algumas definições.

### 2.1 DEFINIÇÕES

Pela NBR 14280, temos uma das definições mais importantes dentro de EST, que é a de acidente de trabalho. Nela diz que acidente de trabalho é a ocorrência de qualquer evento indesejado, seja instantâneo ou não, dentro do ambiente de trabalho, e que termine ou possa terminar em lesão pessoal. Essa definição difere do disposto na lei 8213/91. Nesta, só é considerado acidente de trabalho quando se resulta no afastamento do profissional para o tratamento.

### 2.1.1 Perigo

Uma outra definição importante que seja estabelecida é a de perigo. Porém, dentro da área de segurança o Brasil carece de uma descrição exata para alguns termos. As definições de perigos que possuímos são determinadas pela OHSAS 18001:2007, que retrata perigo como a fonte de danos latentes que capaz de causar algum tipo de dano, seja ele físico à propriedade, ao ser humano ou ao meio ambiente, podendo inferir que seja pertencente ao trabalho. Por mais que exista mais de uma definição de perigo, no Brasil possuímos apenas uma palavra para descrever, “perigo”, mas essa palavra não tem um significado único.

Nos EUA por exemplo, temos duas palavras para perigo que significam coisas distintas. Essas seriam “hazard” e “danger”. Segundo Eston et al (2010), se tentássemos trazer para o Brasil, poderíamos traduzi-las como condição perigosa e perigo, respectivamente. Sendo condição perigosa algo que tem potencial latente para causar dano, ou seja, caso haja exposição, pode-se ter consequências danosas, e perigo como sendo a exposição à condição perigosa. Um exemplo simples para fazer-se entender o conceito é uma praia com tubarões. Neste caso, a condição perigosa se torna a própria praia, e caso haja exposição, ou seja, alguém vá nadar nessas águas, existe um risco grande de que haja alguma consequência danosa e a pessoa está em perigo, pois está exposta à essa condição perigosa.

Figura 1 - Exposição à condição perigosa.



Fonte: Freepik.

### **2.1.2 Risco**

Em sequência se torna necessário definir também risco. Esta é outra definição que infelizmente não possuímos no Brasil, sendo assim, também dependemos da OHSAS 18001:2007. A mesma define risco como um produto da concretização de um perigo pela probabilidade de a mesma acontecer, gerando algum dano como consequência.

### **2.1.3 Doença ocupacional e acidente de trabalho**

Como diz o artigo 19 da Lei 8.213 aprovado pelo Presidência da República (1991), disponível no site do planalto, o acidente de trabalho é descrito como algo que ocasione em morte, ou em perda ou redução (seja permanente ou temporária) da capacidade de exercer o ato de trabalhar; desde que o mesmo tenha ocorrido no exercício de trabalho a serviço da empresa em questão.

O artigo 19 da Lei 8.213 aprovado pelo Presidência da República (1991) também inclui doença ocupacional como um acidente de trabalho, sendo esta acometida em consequência da atividade exercida. A mesma pode se dividir em doença profissional e doença do trabalho, sendo esta adquirida em circunstâncias específicas e neste caso, a função exercida não é a causa da doença, e sim as condições nas quais o trabalhador está sujeito; e aquela sendo como doença comum a profissões específicas, podendo citar como um exemplo profissões que exigem mergulho em altas profundidades. Estas estão sujeitas a doenças de descompressão como a síndrome de hiper distensão pulmonar e a embolia arterial gasosa, que independente das condições das quais o profissional está sujeito, ainda pode adquiri-las justamente pela característica ambiental da profissão (LACERDA, 2010).

Figura 2 - Soldagem em grandes profundidades.



Fonte: Makemoneywelding.

## 2.2 NORMAS REGULAMENTADORAS

Para dar embasamento e apoio, existem diversas normas e leis referentes ao trabalho, dentre elas a CLT, que é a consolidação das leis trabalhistas, as NR's, que é um conjunto de normas regulamentadoras, entre outras. As NR's são obrigações, direitos e deveres a serem acatados tanto por empregadores quanto por empregados, são fundamentadas na Lei nº 6.514 e servem de apoio para à CLT (NORMAS REGULAMENTADORAS, 2020). Elas estão disponíveis no site do Ministério do Trabalho e Previdência, o qual contempla todas as 37 normas.

A importância de tais normas se mostram evidentes uma vez que Valente (2019) discorre sobre as informações divulgadas pelo Observatório Digital e Saúde e Segurança do Trabalho, que elaborou uma pesquisa mostrando que no Brasil, a cada 03 horas e 40 minutos uma pessoa vem a óbito devido a algum acidente de trabalho, mostrando também que entre os anos de 2012 e 2018 houveram 17200 óbitos originados de alguma atividade laboral.

### 2.2.1 Comissão Interna de Prevenção a Acidentes

Pretti (2011) mostra como objetivo principal da CIPA elaborar ações que possam efetivamente prevenir acidentes de trabalho. O mesmo ainda diz que depois de aprovada pela portaria de número 3214/76, as empresas públicas, privadas e até mesmo órgãos governamentais que possuam empregados regidos pela CLT com no mínimo 20 funcionários são obrigados a ter uma CIPA. A Norma que rege a CIPA é a NR 5, de Portaria n.º 3.214/78.

De acordo com a NR 5 (2021), a CIPA deve ser formada por representantes do empregador e também dos empregados para que possam garantir a preservação da integridade e também da saúde de todos os que interagem com a empresa.

### 2.3 ERGONOMIA

Uma das normas a se destacar é a NR 17 que, como diz Oliveira (2016), tem como objeto central o ser humano, assim como as suas habilidades, suas limitações e também suas capacidades; e como objetivo utilizar os conhecimentos e a tecnologia de forma a obter o máximo de conforto, segurança e eficácia.

Figura 3 - Ergonomia no escritório.



Fonte: Freepik.

Oliveira (2016) ainda nos mostra como a caracterização da ergonomia se dá conforme o trabalho realizado diante a quatro níveis de exigência. São elas tecnológicas, Econômicas, Sociais e Organizacionais. Ainda segundo Oliveira (2016), se seguirmos os três parâmetros chave para a Ergonomia (segurança, conforto e eficiência), todos são beneficiados sem distinção alguma, seja empregador ou empregado pois, com o sentimento de segurança e bem estar do funcionário, o mesmo se sente mais valorizado pela empresa, e como consequência, aumenta seu rendimento.

O mesmo autor ainda fala um pouco sobre as limitações sensoriais que possam ser agravantes para o desempenho e também para a saúde do trabalhador, podendo gerar efeitos danosos a este.

Dentre os citados Oliveira (2016) fala sobre a jornada de trabalho, sendo como padrão 8h diárias, e quando o profissional ultrapassa esse limite com frequência, torna-se evidente a queda na qualidade do trabalho, sendo este um link direto ou indireto para

a fadiga e também facilitando possibilidade de alguma doença ocupacional devido à queda de imunidade;

Como foi mencionado a fadiga, se torna válida a discussão sobre como a mesma também traz prejuízos ao trabalhador, podendo ocasionar acidentes de trabalho. Chagas (2016) fala de fadiga como sendo um estado de esgotamento reversível, seja ele mental ou psicológico que dificulta a execução segura de uma tarefa. Ela também relata que não é o trabalho em si que é danoso em relação à fadiga, e sim a forma como ele é estabelecido e como consequência, a forma como ele afeta a saúde.

Figura 4 - Fadiga no home office.



Fonte: Freepik.

A fadiga pode ser fisiológica ou mental, sendo que a fisiológica causadora de esgotamento de todas as reservas de energia acumulada e cansaço. Geralmente esta é reversível e pode ser contornada com pausas oferecidas durante o trabalho. Já a fadiga mental, apesar de também ser um processo reversível, e a forma de combate ser similar à fisiológica, os sintomas diferem, tendo dentre eles a dificuldade na percepção, no processamento de informações e rendimento reduzido. Ambas podem se manifestar de forma individual ou simultaneamente (Oliveira, 2016).

A monotonia e repetitividade de tarefas que mesmo normalmente sendo referentes a tarefas de pouca complexidade, justamente pela repetitividade da mesma podem levar a diminuição de atenção, sonolência, desmotivação sobre o trabalho em si, entre outros fatores que podem ocasionar em lapsos, que pode ser definido como um erro cometido por falta de atenção acometida devido à cessação do funcionamento normal da mente, devido à rotina de trabalho (LAPSO, 2022). Este podendo ser gerador de acidentes de trabalho por si só. Além dos prejuízos para a própria saúde que a

repetitividade pode trazer, que de acordo Maeno et al. (2006), podem ser LER e DORT. Estas não se tratam de uma doença ocupacional em si, mas sim de um conjunto de lesões relacionadas ao trabalho que são ocasionadas pela utilização de forma excessiva dos músculos junto à falta de tempo para a sua recuperação.

#### 2.4 FATORES PSICOSSOCIAIS DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO

Já foi mencionado sobre a visão de Oliveira (2016) em relação à fadiga, a monotonia e a jornada de trabalho e como afetam o profissional, porém, existem outros que estão sendo tão frequentes e danosos para o funcionário, e que merecem a atenção dos empregadores, como diz Marques (2014). O mesmo discorre sobre como a modernização da maneira de trabalhar podem ocupar muito o tempo de cada indivíduo, isolando-o do convívio em sociedade e também de lazeres, podendo causar consequências sendo elas desde insatisfação com o emprego atual, até algum tipo de exaustão.

Oliveira (2016) discorre sobre o conceito de estresse como importante para que se possa discutir doenças cognitivas. O mesmo mostra o estresse como um sentimento natural que nos dá capacidade para reagir a situações aversivas, seja para enfrentá-las ou para fugir. Oliveira (2016) ainda fala sobre como o estresse pode ser danoso para o ser humano, causando muito sofrimento e também podendo facilitar o aparecimento de outras doenças como gastrite, até mesmo alguns tipos de câncer.

Oliveira (2016) descreve o funcionamento do estresse no organismo como uma liberação de adrenalina, gerando um aumento na frequência cardíaca e também na pressão arterial, podendo levar a algum colapso nervoso ou então a parada cardíaca.

#### 2.5 HUSTLE CULTURE

Existe uma tendência de que os empregados têm a se mostrar mais produtivos na era moderna. Von Randow et al (2021) comenta sobre como essa chamada “hustle culture” é uma filosofia de trabalho cada vez mais presente no dia a dia, e como ela se populariza e se propaga através das diferentes mídias “endeusando” o trabalho excessivo, fazendo com que os trabalhadores se esgotem em suas profissões buscando elogios e promoções. Segundo a mesma, este termo inglês que significa “cultura da agitação” carrega a imagem de trabalho contínuo, ou seja, a ideia de maximizar o tempo de trabalho dentro do escritório e fora, que com a tecnologia disponível atualmente, isso se torna cada vez mais plausível.

Uma consequência clara desta cultura segundo Von Randow et al (2021), é a de que o profissional em questão fica mais vulnerável, além de outros fatores extremamente importantes que são os salários cada vez menores e também a garantia de emprego ser cada vez mais insegura, facilitando para que os empregos sejam cada vez mais precarizados e aos profissionais se esgotarem fisicamente e psicologicamente, trazendo como consequência, a Síndrome do Burnout, ou SB. A mesma ainda diz que essa estrutura de medo contribui para a normalização dessas situações de precarização profissional.

Byung (2015) corrobora para esta dedução, dizendo que a sociedade atual é estabelecida pela auto exploração, e de que todo tempo ocioso deve ser preenchido com aperfeiçoamento e lucro; com isso, a pressão sofrida pelo trabalho passa de ser externa e começa a ser interna.

## 2.6 DEPRESSÃO E SÍNDROME DE BURNOUT

Antes de se falar em SB, se torna importante discorrer sobre a depressão, já que a SB é um distúrbio psíquico com o caráter depressivo. Camargo e Magalhães (2012) descreve a depressão no livro “Não é coisa da sua cabeça” como o ato de possuir sentimentos vazios, sem nenhum lampejo de vida, uma perda do gosto de coisas simples e também a dificuldade de se realizar tarefas básicas justamente pela sensação de impotência e desânimo. O mesmo diz também como a depressão pode acarretar em problemas na vida profissional, levando à demissão ou o pedido de demissão por se sentirem inúteis e incapazes de cumprirem tarefas que às vezes as executavam há anos.

Camargo e Magalhães (2012) diz que além de fatores genéticos e psicológicos, os fatores ambientais e sociais também são grandes influenciadores sobre como nos sentimos, como por exemplo uma entrevista de emprego mal sucedida, ou então uma demissão.

Como mencionado, Oliveira (2016) descreve a SB como um distúrbio de natureza depressiva com precedência de esgotamento físico e mental bem intenso. Este, intrinsecamente ligado à vida profissional da pessoa.

Trigo et al (2007) descreve Burnout como algo que deixou de funcionar porque não possui mais energia alguma, podendo dizer que alguém atingiu seu limite máximo de energia gasta, trazendo como consequência um grande prejuízo tanto no desempenho físico quanto no mental.

As causas para a SB podem ser pela dedicação de forma exagerada da atividade profissional pelo trabalhador e o desejo de demonstrar o maior grau de desempenho seja para si próprio, ou para seus superiores) que podem até apresentar algum nível de satisfação, mas, quando o reconhecimento acaba não chegando, começa a deixar de ser satisfatório e passa a se transformar em algum tipo de compulsão (OLIVEIRA, 2016).

### 3 METODOLOGIA

Para este trabalho, foi realizada uma pesquisa qualitativa e quantitativa acerca da rotina das pessoas que fizeram/fazem home office ao longo da pandemia.

Como alvo desta monografia, foram selecionados profissionais que trabalharam de home office em algum momento durante a pandemia de Covid 19 causada pelo vírus SARS-CoV-2. Sendo assim, essas pessoas ficaram isoladas em decorrência do distanciamento imposto, pelo adiamento de eventos sociais, pelas novas normas de restrições, e outros fatores derivados do estado de pandemia. Dessa forma, com algumas perguntas e cruzamento com dados divulgados por artigos e noticiários, foi realizado uma observação para discutir a importância de fazer com que os trabalhadores não se sintam esgotados, pressionados, e outros sentimentos ruins derivados do trabalho, e recebam mais apoio de seus empregadores, e possíveis formas para reduzir o sofrimento dos profissionais, mostrando como isso pode acarretar num melhor desempenho e comprometimento do mesmo para com a empresa.

As perguntas se dividiram em duas categorias, possuindo um total de 27 perguntas objetivas, e também uma pergunta subjetiva, sendo esta opcional, para que discorra sobre sua experiência positiva ou negativa sobre o home office na pandemia, caso o voluntário se sinta confortável. A primeira categoria, mais pessoal, com intuito de conhecer o ambiente social e pessoal dos voluntários. A segunda, mais técnica, com finalidade de conhecer o ambiente de trabalho, a rotina e forma com que o voluntário exerce sua profissão, assim como acontecimentos que possam influenciar seu rendimento e seu estado psicológico ao longo da jornada, e fora da mesma, como mostra abaixo:

- 1) Durante a pandemia você fez home office?
- 2) Qual a sua idade?
- 3) Com quantas pessoas você mora?
- 4) Possui animais de estimação?
- 5) Faz algum tipo de terapia?
- 6) Você precisou tomar algum tipo de medicação durante a pandemia?
- 7) Precisou tomar algum remédio para ansiedade e/ou depressão?

- 8) Por quanto tempo fez home office na pandemia?
- 9) Qual a sua área de trabalho?
- 10) Você praticou o isolamento físico durante o home office?
- 11) Durante o período de isolamento, você saiu para algum tipo de lazer?
- 12) Como melhor se enquadra a sua frequência de comunicação durante a pandemia?
- 13) Qual o meio de comunicação com Família e amigos?
- 14) Durante a pandemia, conseguiu melhorar alguma habilidade ou fazer um novo Hobbie?
- 15) Houve alguma mudança significativa na sua rotina durante a pandemia?
- 16) Houve alguma mudança significativa na sua vida pessoal durante a pandemia?
- 17) Durante a pandemia, houve alguma mudança profissional?
- 18) Como foi a forma da sua comunicação com os seus superiores durante o home office?
- 19) Qual foi a frequência de sua comunicação com os seus superiores durante o home office?
- 20) Você recebeu algum tipo de auxílio do empregador durante a pandemia/home office?
- 21) Quais os ambientes da casa mais utilizados para trabalhar?
- 22) Você possui distrações durante seu tempo de trabalho? Se sim, quais?
  
- 23) Com qual frequência você passa do horário de trabalho?
- 24) Durante o tempo de home office na pandemia, você consegue/ia se desligar do trabalho após o término de sua carga horária e focar em lazer ou em sua vida pessoal?
- 25) Com qual frequência você sofre/ia interrupções durante seu trabalho de home office?
- 26) O trabalho em home office vêm te deixando estressado, nervoso ou cansado psicologicamente?
- 27) Qual a sua principal causa de dores psicológicas e estresse no home office?
- 28) Como melhor se caracterizam as suas tarefas no trabalho?

- 29) Qual o seu ritmo de trabalho?
- 30) Caso sinta-se confortável, por favor, descreva com detalhes a sua relação trabalho-home office-pandemia, contando os contrapontos e dificuldades que ocorreram.

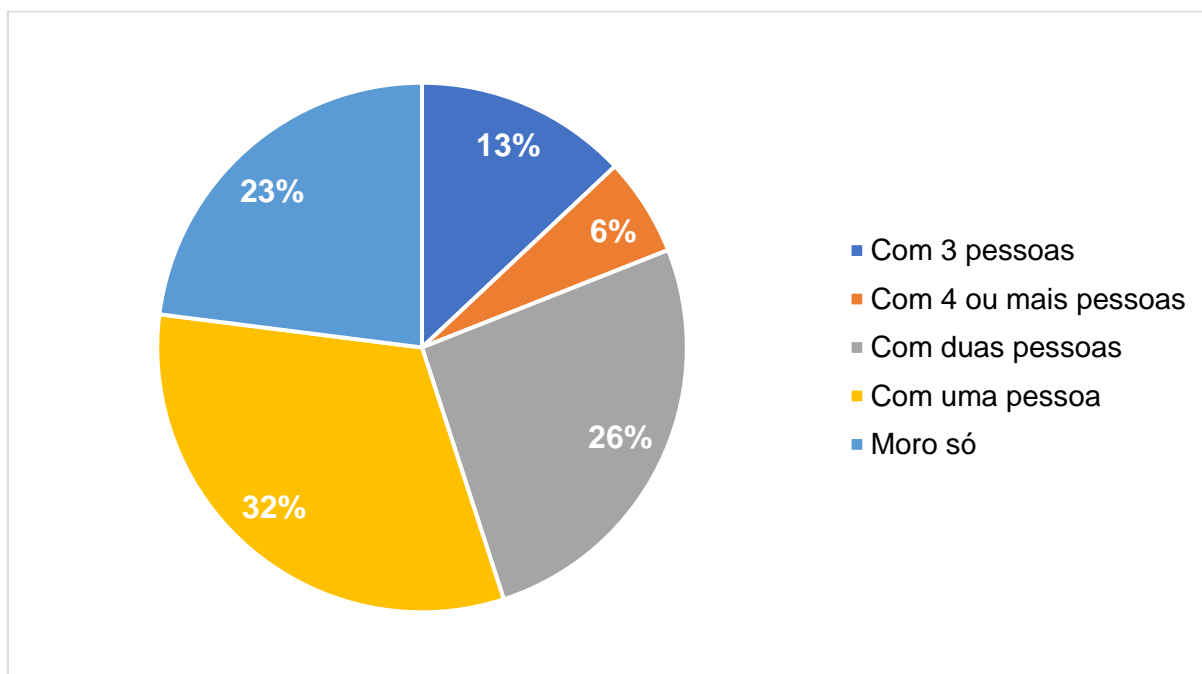
#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para fim de discussão, os resultados da pesquisa serão extrapolados para se comparar com os dados reais do número de pessoas que fizeram home office entre 2020 e 2021.

Após o período de coleta de dados, foi obtido uma participação de 37 voluntários, sendo que destes, 32 fizeram home office durante a pandemia, o que equivalem a 86,5% dos entrevistados.

A idade dos participantes variou de 18 a 59 anos, e destes, 43,80% têm entre 18 e 29 anos. É possível afirmar que essas pessoas, que se enquadram na geração de millenials, estão mais susceptíveis ao esgotamento e depressão. Como mostrado nas referências acima, devido a necessidade de interação e convívio social, por ser um período importante para moldar o perfil profissional e pessoal, pela autocobrança excessiva que esta geração se impôs, e também por afetar a forma como se relacionam entre colegas.

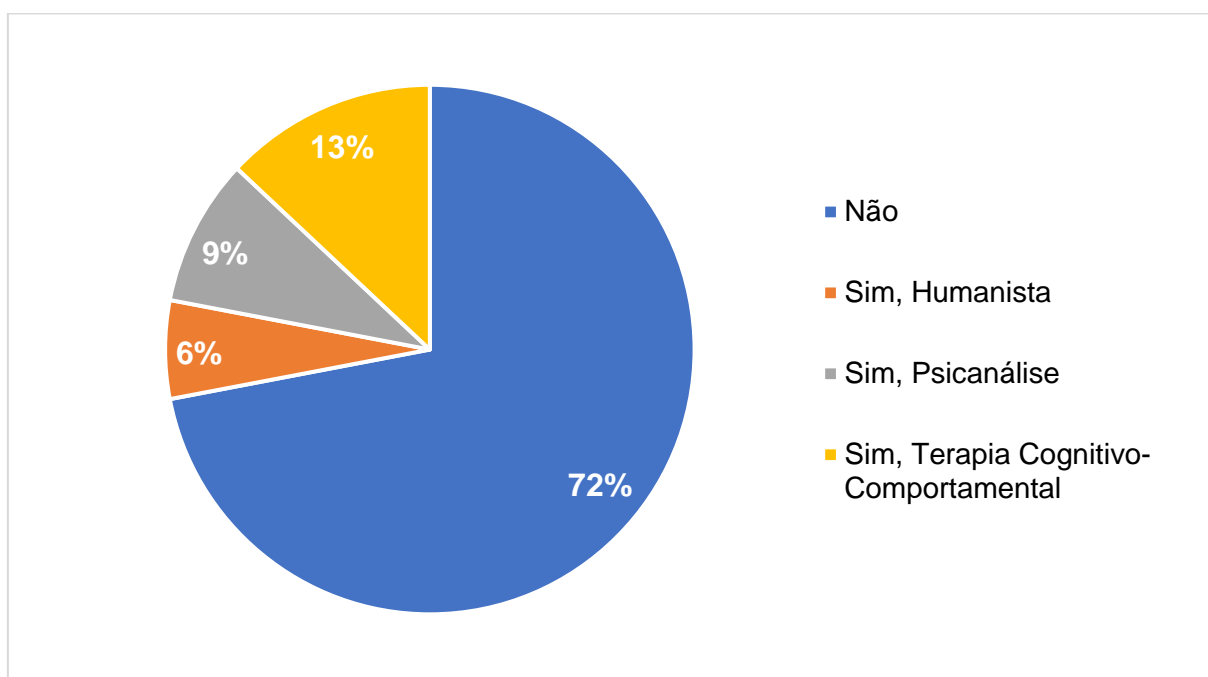
Gráfico 1 - Número de pessoas que moram junto.



O gráfico 1 mostra o número de pessoas que convivem no mesmo ambiente de cada um dos voluntários. Uma informação a se destacar é que 22,60% dos entrevistados moram só. Este número pode parecer baixo à primeira vista, porém, quando

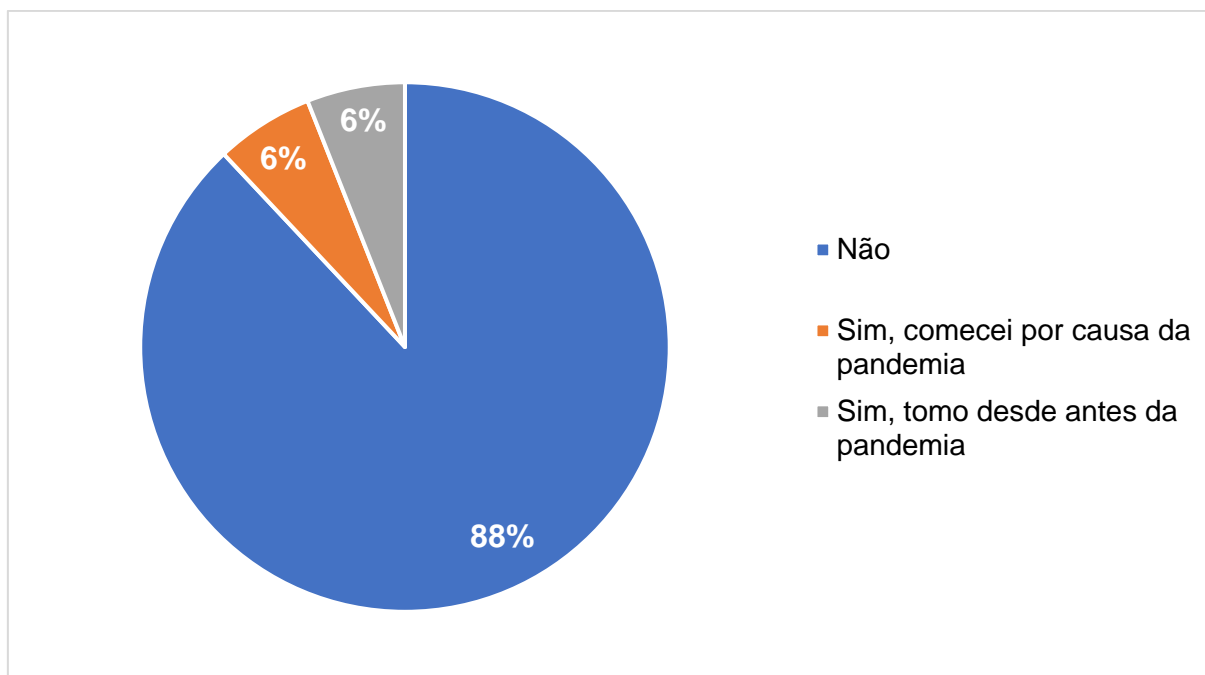
extrapolado dos 8,2 milhões de trabalhadores que fizeram home office durante a pandemia em 2020/2021 (dados do G1), se mostra um número muito alto de pessoas vulneráveis expostas à ansiedade, depressão, podendo gerar um sentimento de exaustão profissional que pode ser ampliada pela falta de contato físico em momentos de lazer. O que juntamente com a súbita quarentena e isolamento físico causados pela pandemia do Sars Cov-2 pode desencadear casos de SB.

Gráfico 2 - Fazem terapia.



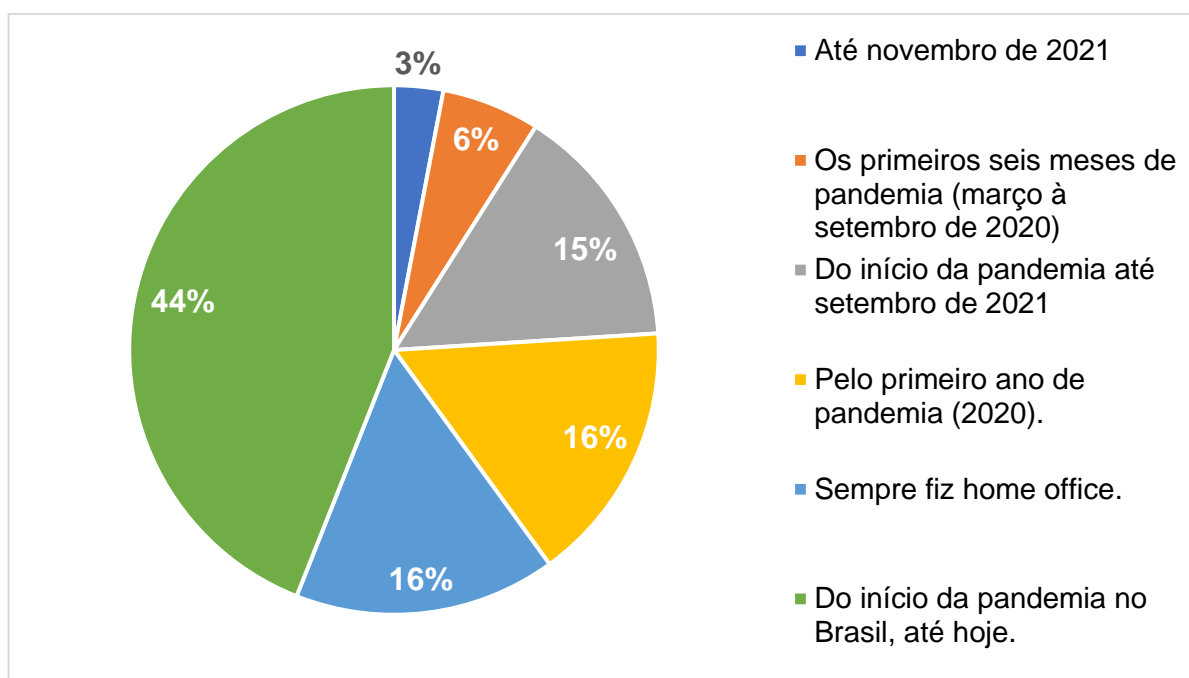
Observando o gráfico 2 temos a relação de entrevistados que fazem algum tipo de terapia. Os dados mostram que a maioria dos voluntários (72,00%) não tiveram nenhum tipo de acompanhamento profissional ao longo da pandemia, e com isso, podemos entender que caso possuam alguma doença ou sintomas de SB, terão uma dificuldade maior para serem diagnosticados com agilidade, podendo levar à evolução da mesma para uma forma mais grave.

Gráfico 3 - Precisaram de medicação para ansiedade ou depressão.



Em contrapartida, o gráfico 3 mostra que 6,30% dos participantes precisaram tomar algum tipo de medicamento para depressão ou ansiedade por causa da pandemia. Esses números podem parecer pequenos e, quando extrapolados se tornam muito mais expressivos, porém, pode-se imaginar alguma forma de subnotificação de SB, ou ansiedade pois, como o gráfico 2 nos mostra, a maior parte dos voluntários (72,00%) não fazem qualquer tipo de acompanhamento psicológico. Novamente, extrapolando para os dados fornecidos pelo G1 o número ultrapassa a marca de meio milhão de pessoas que desenvolveram algum caso de depressão e ansiedade por consequência da pandemia.

Gráfico 4 - Período de home office na pandemia.

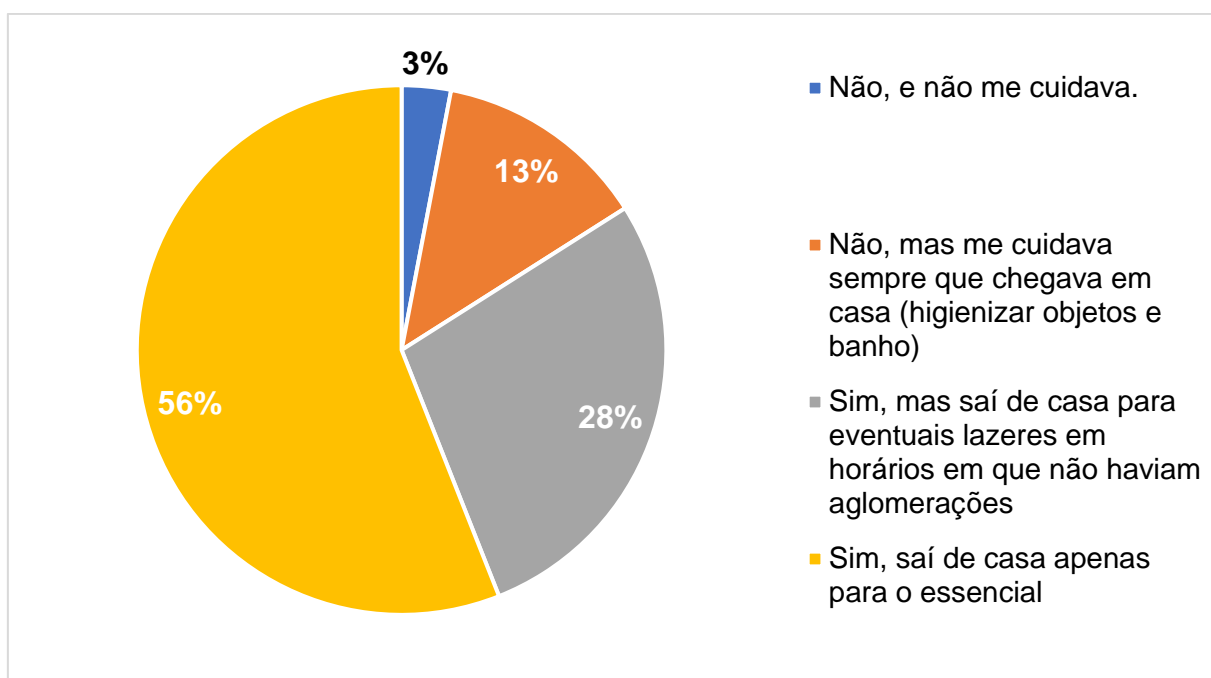


O gráfico 4 nos mostra o período da pandemia em que os voluntários mantiveram a rotina de home office em seus empregos. Se somarmos quantas pessoas praticaram home office apenas no ano de 2020, chegamos à marca de 22,00% dos participantes que podem ter perdido a sensação de segurança ao retornar à atividade presencial, uma vez que a vacinação no Brasil se iniciou apenas no final de janeiro de 2022.

Sobre a área de atuação dos participantes, 22,00% são profissionais de administração e afins, que já estavam acostumados a trabalhar através de um computador e celular, pois já era a rotina anterior, enquanto 12,50% são professores. Este último é uma profissão que precisou se adaptar em uma velocidade muito alta para ser possível lecionar de forma virtual, com qualidade, o que acarretou numa demanda de aprendizagem muito alta dos mesmos, levando uma profissão que já demanda de atenção e esforço para ir além do comum, e como mostrado na pesquisa de Patermina, Hernández e Andrés (2020), dizendo que 26,00% dos professores entrevistados estavam apresentando sinais de SB e depressão.

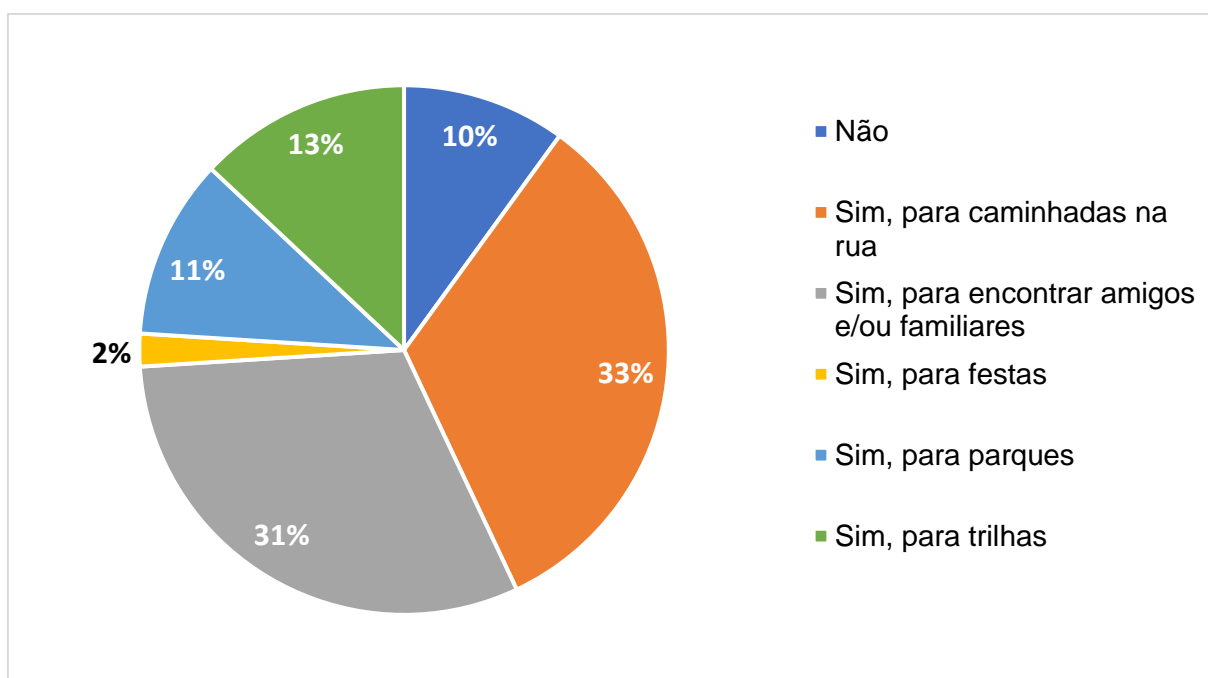
Seguindo a premissa inicial da extrapolação, se pegarmos os professores entrevistados e separarmos 26,00%, chegamos ao total de 266.500 profissionais da área de educação com algum nível de SB.

Gráfico 5 - Praticaram isolamento físico durante a pandemia.



O número de pessoas que não cuidaram da saúde e não praticaram isolamento físico ao longo da pandemia chegou a 3,1% dos entrevistados, como mostra o gráfico 5. Em contrapartida, a maior parte dos entrevistados (56,3%) além de cuidar de sua saúde, também cumpriram todo o protocolo de quarentena, se isolando e saindo apenas para o essencial. Nesse caso, temos uma porcentagem pequena, mas considerável de pessoas que não se cuidavam, pois estas poderiam contaminar terceiros.

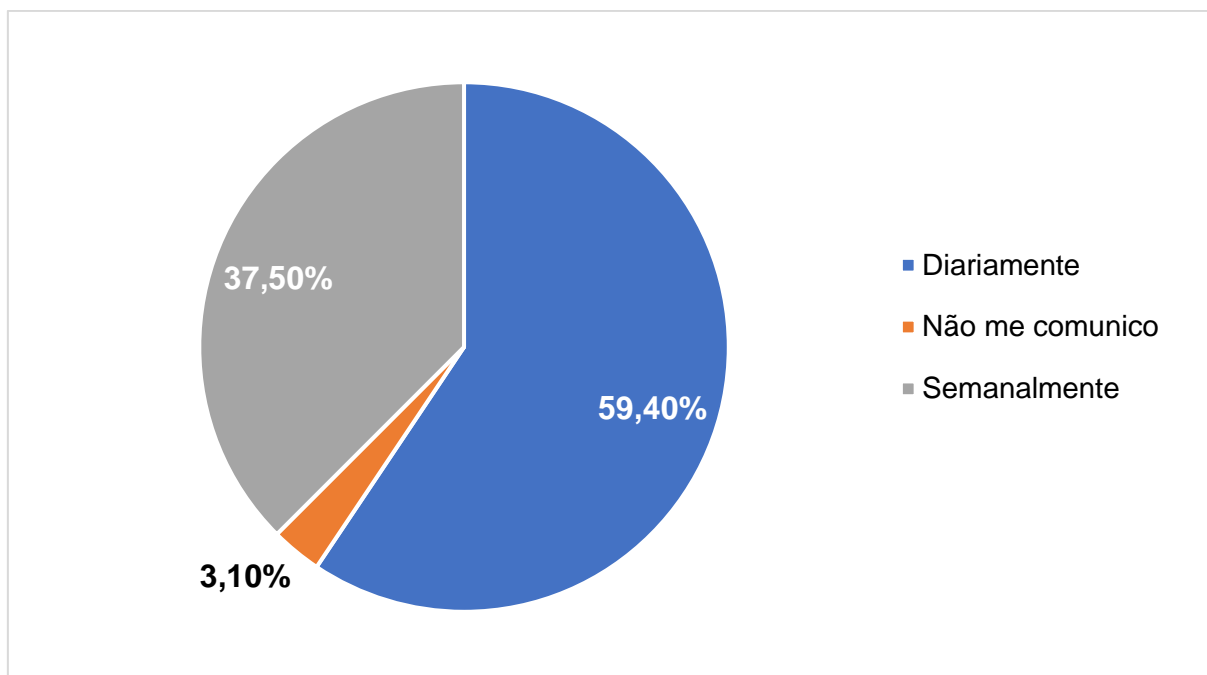
Gráfico 6 - Lazer fora de casa durante a pandemia.



Para a pergunta do gráfico 6, havia a possibilidade de selecionar uma ou mais alternativas sendo assim, as porcentagens não equivalem a 32 participantes, mas sim das respostas somadas. Dentro das 32 respostas, uma pessoa revelou sair para festas independente da pandemia. 10% dos entrevistados não fizeram lazer algum fora de casa, sendo um total de 5 pessoas e, como as pessoas que marcaram esta alternativa não marcaram nenhuma outra, podemos afirmar que a porcentagem real é de 15,6% das pessoas entrevistadas que além de manterem o protocolo, não tiveram lazer algum fora de sua residência. Essa restrição de ambiente pode ocasionar em uma diminuição do repertório fora das atividades profissionais, e também uma dificuldade para se desligar do mesmo, já que a maior parte do dia o profissional está trabalhando, e quando termina seu expediente, não possui nenhuma variação de ambiente ou atividades que possam tirar do estado de alerta.

Essa informação em conjunto com outros gráficos aqui apresentados mostra o quão exposto ao estresse os profissionais que fizeram home office e praticaram isolamento estão. Novamente extrapolando para os números divulgados, 15,6% equivale a quase 1,3 milhões de pessoas.

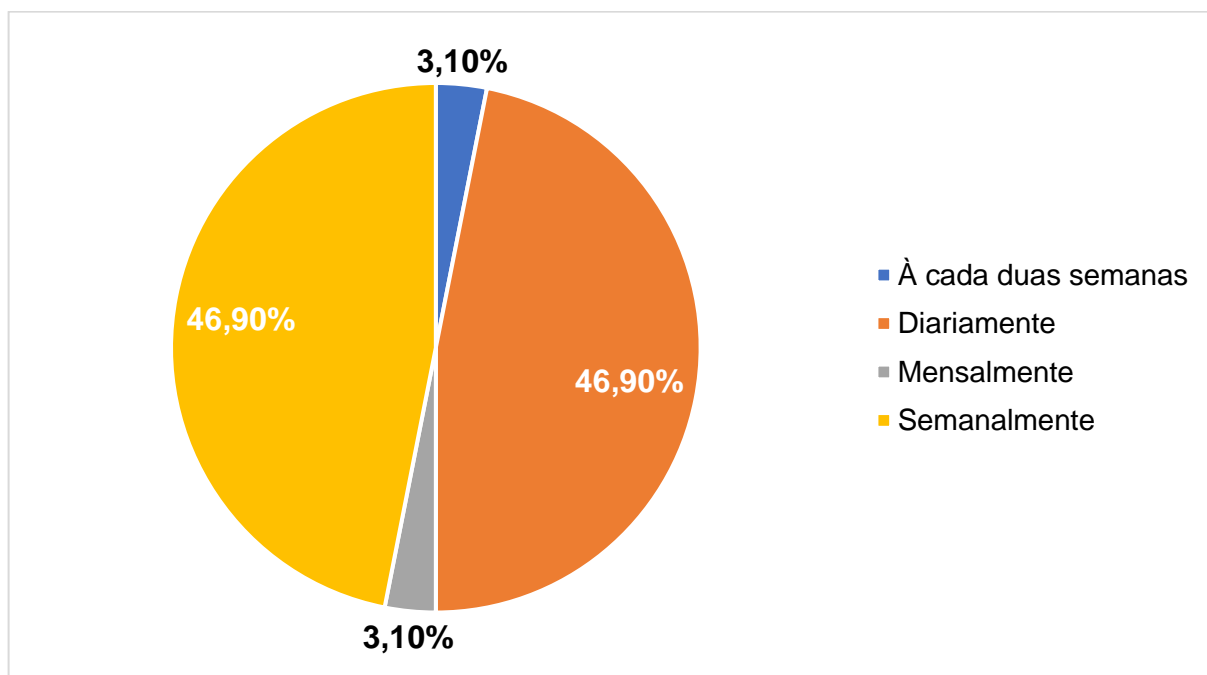
Gráfico 7 - Frequência de comunicação com família



Os gráficos 7, 8 e 9 mostram a frequência com que os participantes tiveram contato com a família, amigos e colegas de trabalho, respectivamente.

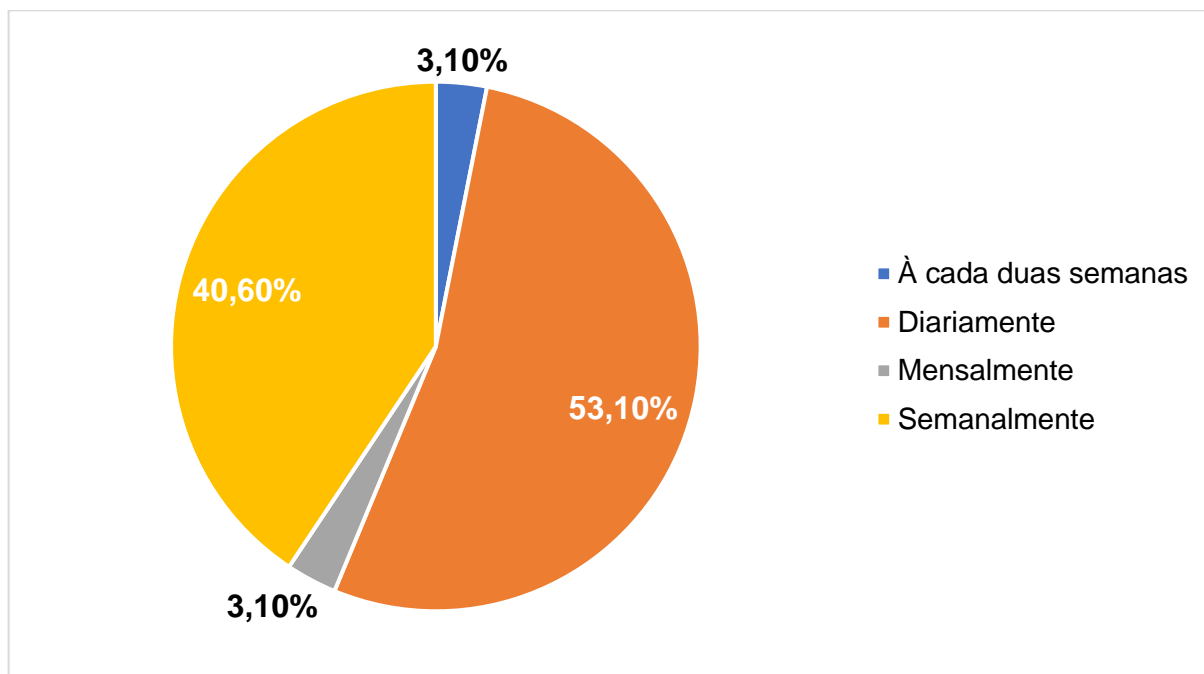
Dentre os 32 entrevistados, nota-se que 3,10% não se comunicaram de forma alguma com seus familiares, enquanto a grande maioria (59,40%) se comunica diariamente.

Gráfico 8 - Frequência de comunicação com amigos.



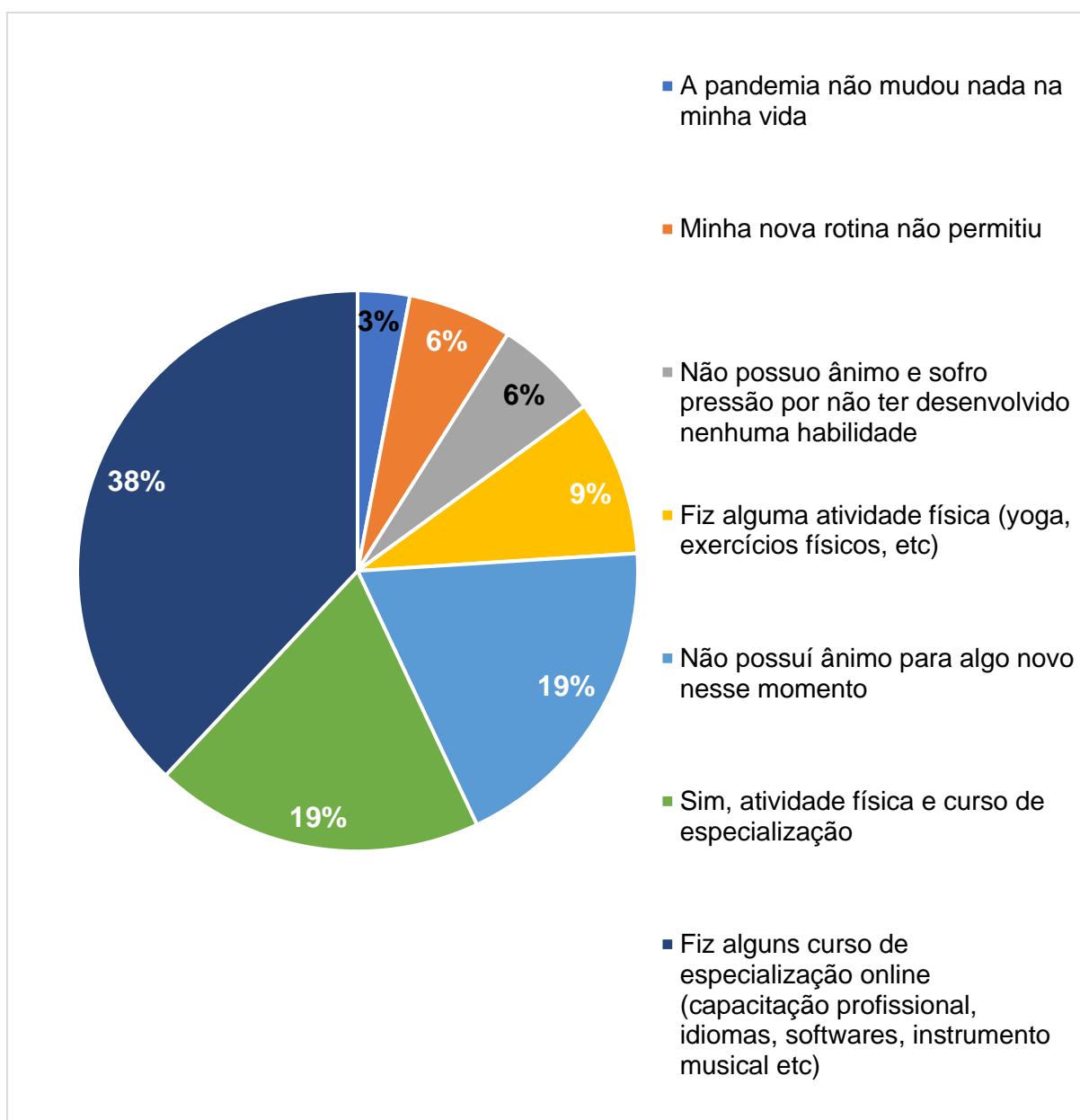
No gráfico 8, podemos observar que todos os entrevistados mantiveram contato com os amigos em certa frequência.

Gráfico 9 - Frequência de comunicação com colegas de trabalho.



Pelos gráficos 7 e 9 podemos observar que uma parcela de 3,10% dos participantes não se comunicou com colegas de trabalho ou com familiares ao longo do home office na pandemia, enquanto como mencionado, no gráfico 8, todos os participantes se mostraram abertos à comunicação com amigos.

Gráfico 10 - Atividades iniciadas durante a pandemia.

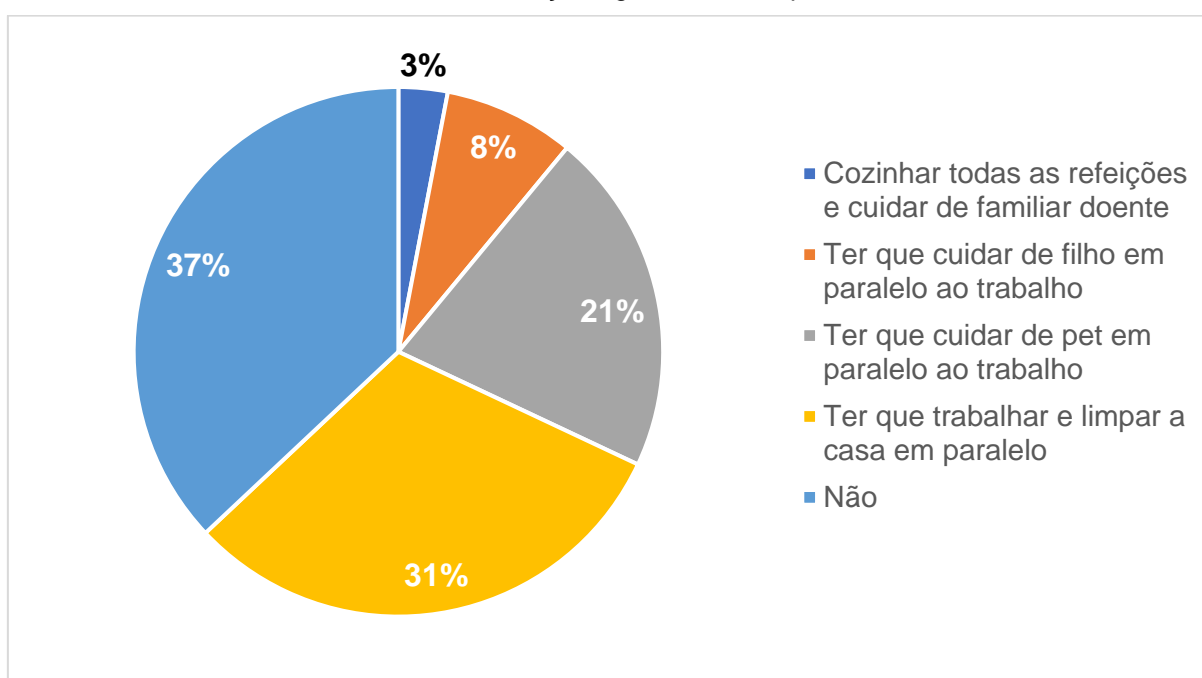


Como o gráfico 10 mostra, 66,00% dos entrevistados fizeram algum tipo de atividade ou especialização ao longo da pandemia, o que extrapolando, chega à margem de 5,4 milhões de pessoas. Ainda nesse gráfico, podemos observar que 25,00% das pessoas não possuíram ânimo para desenvolver algo novo nesse período, sendo que desses, 6,00% sofreram pressão por não desenvolverem nada novo.

Seguindo os dados do G1, e extrapolando novamente, chegamos a ter 492.000 pessoas que além de toda a pressão e preocupações profissionais e pessoais, ainda sofreram um julgamento, seja ele velado ou não, por não conseguirem desenvolver nenhuma habilidade. Esse dado é muito importante pois mostra quantas pessoas

receberam um reforçador negativo externo além do que já se cobraram. Uma consequência comum para isso é um comportamento depressivo e exaustivo, seja por pensar ser incapaz enquanto muitas pessoas conseguem iniciar novas rotinas, ou simplesmente por perder cada vez mais vontade de interagir devido ao medo de julgamento, levando a possibilidade de desenvolver depressão, e também SB, já que as cobranças profissionais continuariam, assim como a possível falta de repertório em suas vidas pessoais.

Gráfico 11 - Mudanças significativas na pandemia.

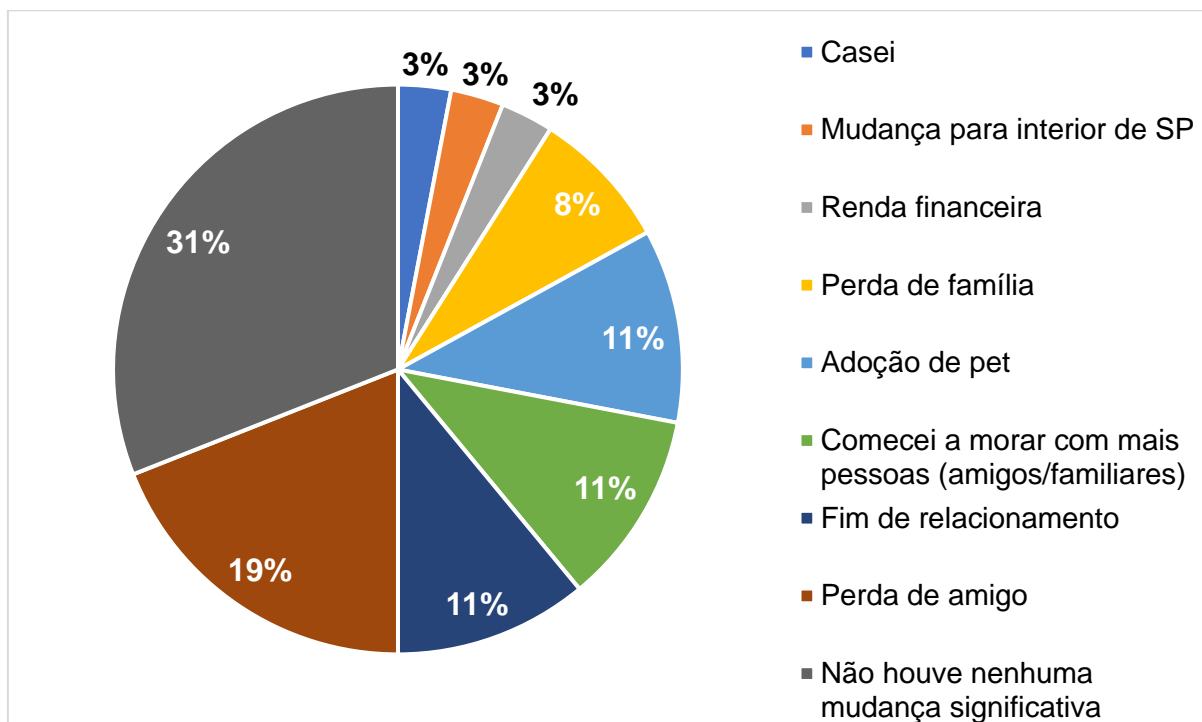


O gráfico 11 retrata as mudanças que ocorreram na rotina das pessoas que fizeram home office ao longo da pandemia. A grande maioria teve alguma mudança, enquanto 37,00% das pessoas não tiveram mudança alguma em suas rotinas. Das demais 63,00% pessoas tiveram que conciliar o trabalho com outras atividades, podendo sobrecarregar ainda mais o profissional. Vale ressaltar que 3,00% dos entrevistados também tiveram que cuidar de familiares que estavam doentes. Este número extrapolado chega a ultrapassar 200 mil profissionais brasileiros que fizeram home office durante a pandemia ao longo de 2020 e 2021.

Até aqui, as observações tiradas de cada gráfico são puramente especulativas com base nas pesquisas realizadas e já mostradas na etapa de Introdução e Revisão da

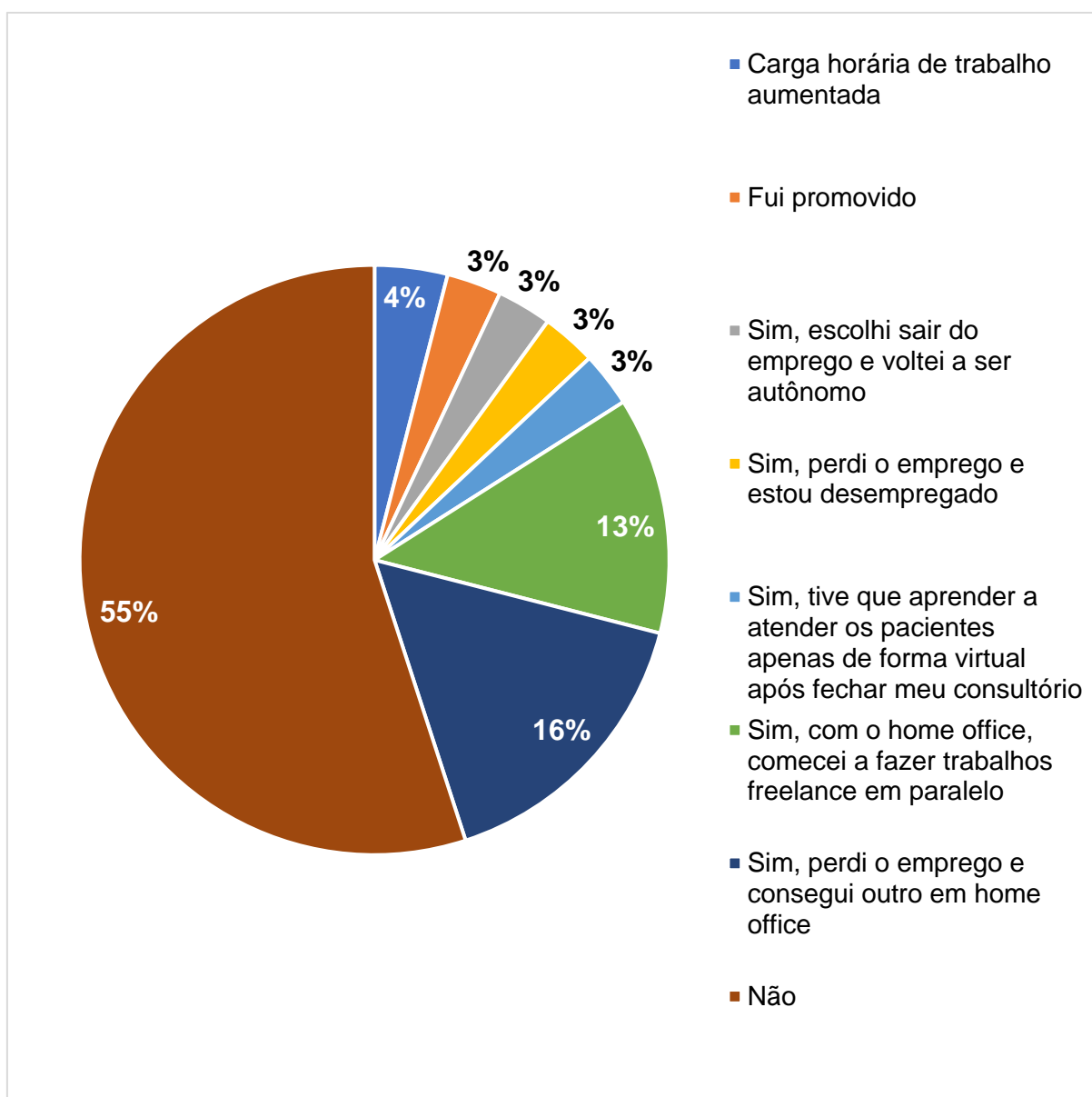
literatura. Porém, a partir daqui podemos perceber gatilhos que caso não acompanhados de perto, possuem grandes chances de evoluir para um caso de SB.

Gráfico 12 - Mudanças na vida pessoal durante a pandemia.



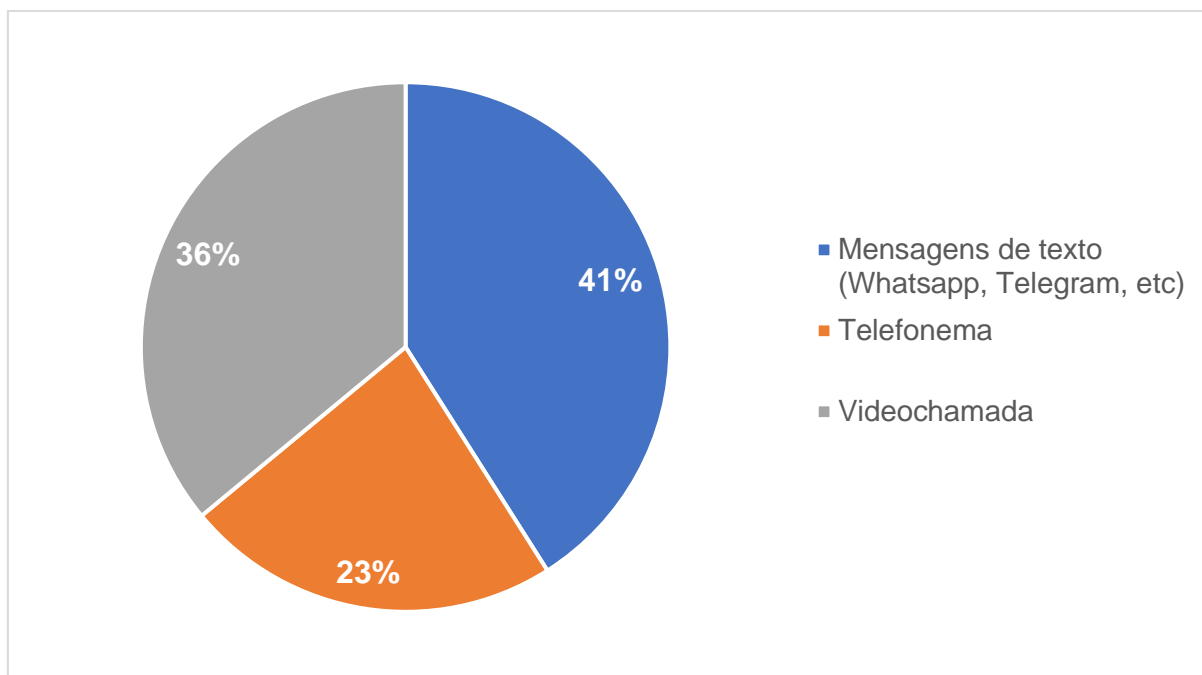
Enquanto 31,00% dos entrevistados não possuíram mudança alguma em sua vida pessoal, o gráfico 12 aponta que 27,00% tiveram alguma perda de pessoas próximas e 3,00% tiveram perda na renda da casa. Para esta questão, havia a possibilidade selecionar mais de uma alternativa, pois um acontecimento não invalida o outro, com exceção das pessoas que não obtiveram qualquer mudança significativa. Se extrapolarmos os dados, trazemos a estimativa de que 2.214.000 de pessoas que fizeram home office na pandemia perderam alguém próximo e por consequência, gerou um sentimento de luto ao já presente imprevisível da pandemia, e 246.000 tiveram alguma perda na renda familiar, alterando o poder de compra e também as prioridades financeiras do momento.

Gráfico 13 - Mudanças na vida profissional durante a pandemia.



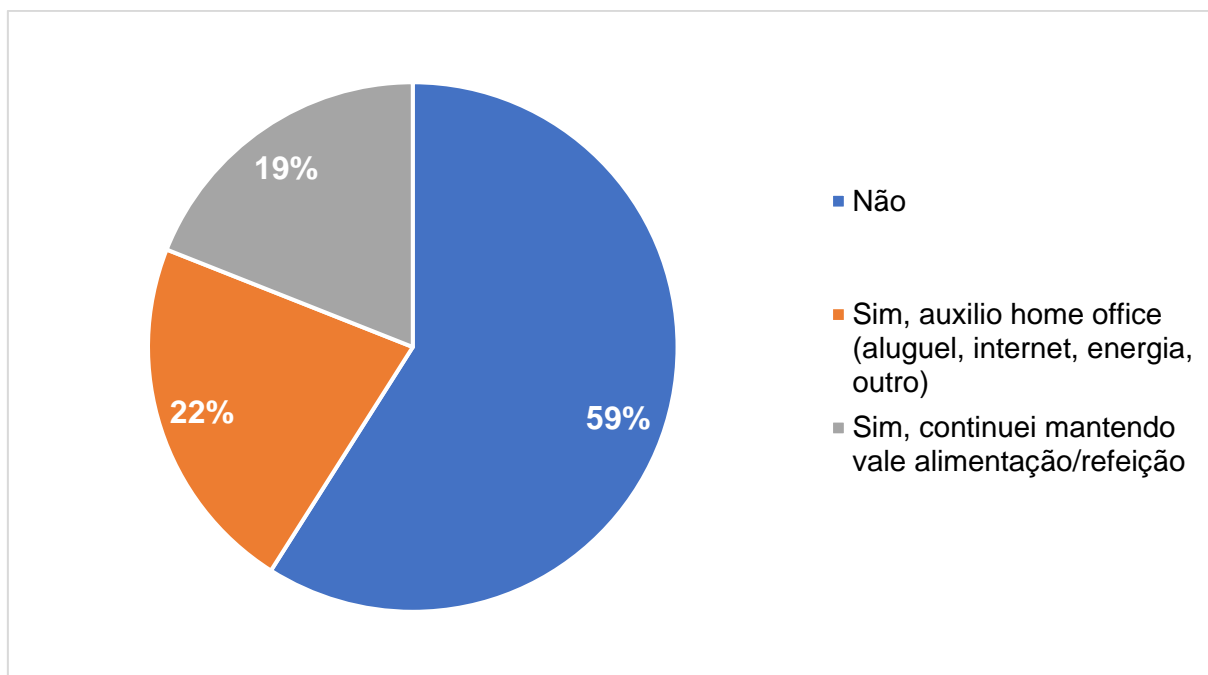
No gráfico 13 podemos observar que pouco mais da metade dos participantes não tiveram nenhuma mudança significativa em sua vida profissional ao longo da pandemia, e dos que tiveram alguma mudança, 3,00% foram promovidos, 16,00% perderam o emprego que tinham e conseguiram uma recolocação com home office instaurado, 13,00% começaram a se autocobrar mais, seja por qual motivo for, e além do emprego, começaram a fazer freelance e 3,00% das pessoas acabaram perdendo o seu emprego atual e ficando desempregadas.

Gráfico 14 - Forma de contato com superiores na pandemia.



No gráfico 14 podemos ver que de todas as formas de comunicação, a mensagem de texto está sendo a mais utilizada durante a pandemia. De um lado, a agilidade e praticidade são pontos muito positivos para esta forma de comunicação, pois diminuem a ociosidade e aceleram resoluções de problemas, tornando-a uma forma de comunicação genuinamente benéfica. Em contrapartida, a própria facilidade se torna uma característica negativa uma vez que não utilizada corretamente. Quando utilizada de forma incorreta, como por exemplo, mensagens fora de expediente dos superiores cobrando atividades ou demandas que os coloquem novamente na posição de alerta, são geradores de ansiedade e estresse, já que nesses momentos o profissional sairia de seu momento de lazer e começaria a focar nas demandas profissionais. Para isso, uma solução paliativa seria silenciar contatos profissionais fora do momento do turno trabalhado.

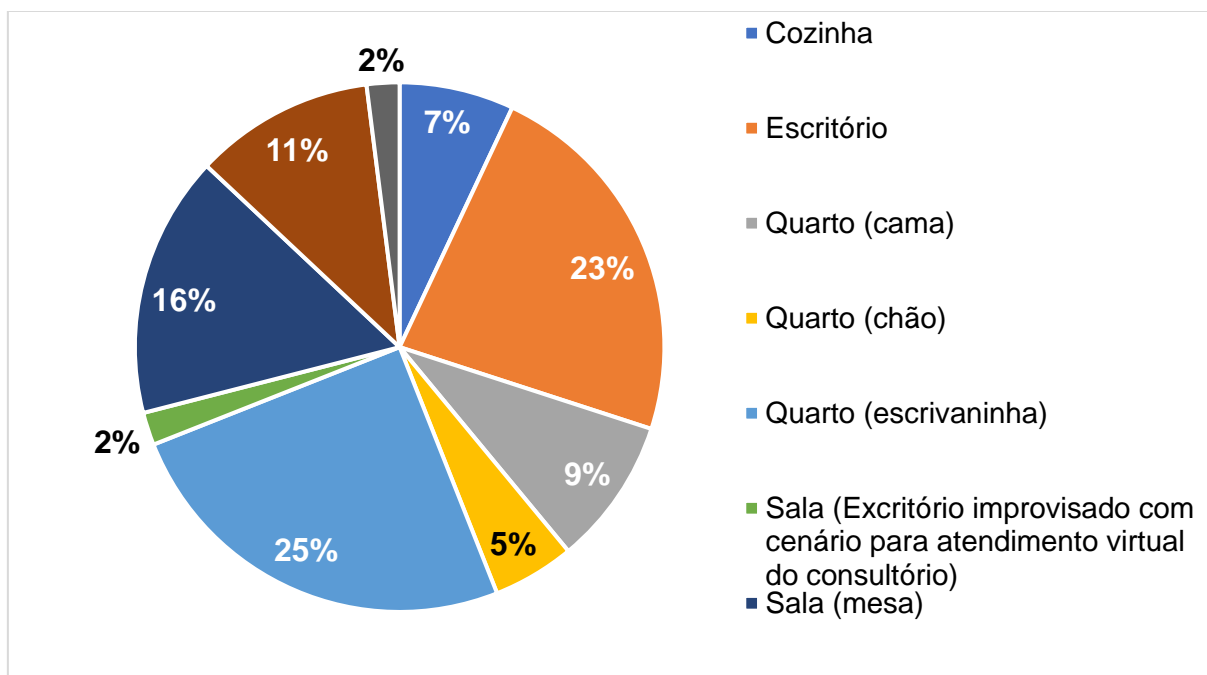
Gráfico 15 - Receberam algum auxílio do empregador durante a pandemia.



O gráfico 15 aborda uma questão afeta a percepção da empresa aos olhos do funcionário, seja para bem, ou para mal. Muitas empresas retiraram os benefícios de vale alimentação e refeição após instaurar o home office, como se neste cenário seus empregados não precisassem mais de tal auxílio. Enquanto isso, 22,00% dos participantes disseram receber algum apoio da empresa em que trabalha, o que pode

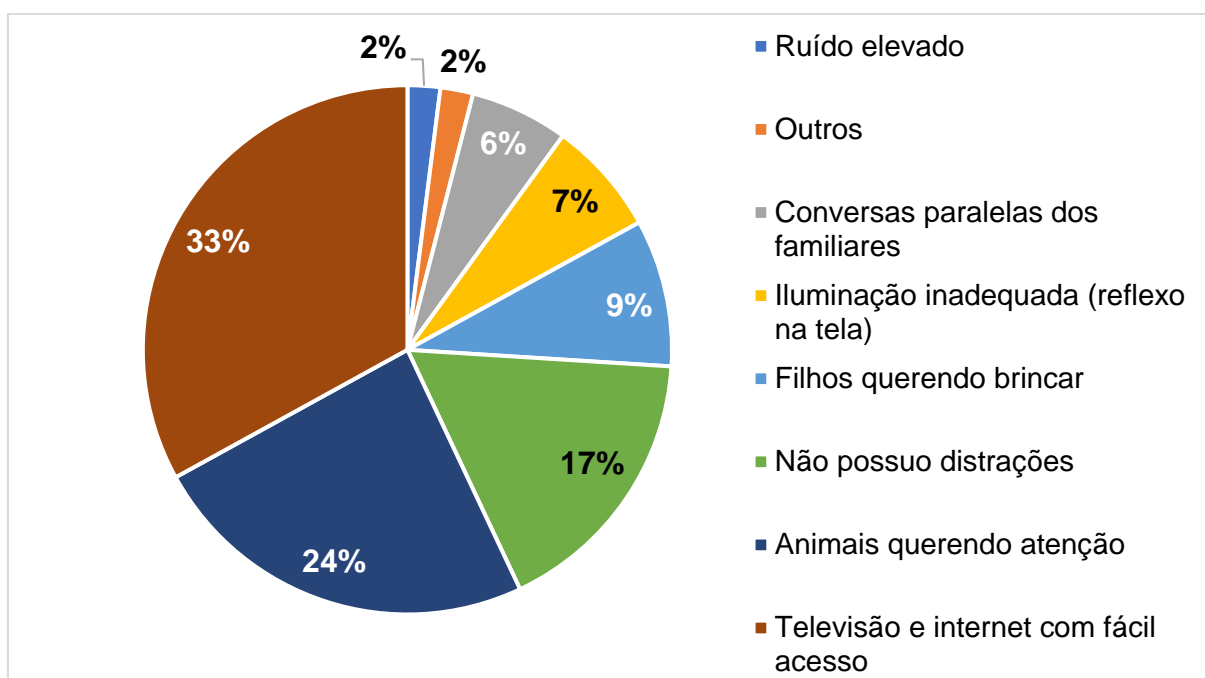
aliviar um pouco as preocupações sobre o seu futuro, podendo se sentir mais valorizado, reduzindo a carga emocional e assim podendo render mais. Por ser um “simples” benefício, pode parecer pouco, mas este gesto pode fazer uma grande diferença aos olhos dos empregados.

Gráfico 16 - Ambientes da casa mais utilizados para trabalhar.



O gráfico 16 foi elaborado com a intenção de entender sobre a possível postura e também sobre como o profissional entrevistado se adaptou ao home office. Neste também havia a possibilidade de marcar mais de uma opção. Um dado interessante é que 14,00% dos entrevistados trabalharam no chão ou na cama de seu quarto, que pela estrutura destes locais, os participantes não tinham postura adequada e às vezes por não sair da cama, poderiam reforçar a estrutura de “sempre alerta” tendo dificuldades para dormir ou se distrair após o horário de expediente. 25,00% possuem algum tipo de escritório, enquanto 41,00% trabalhavam em alguma mesa.

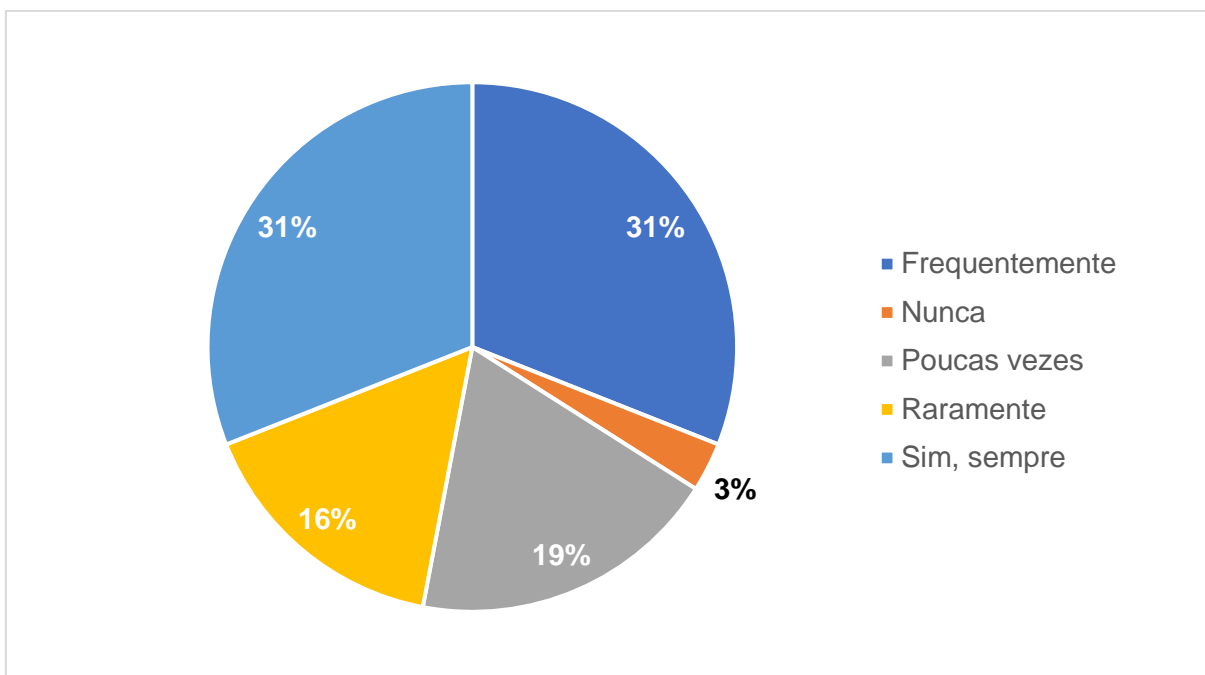
Gráfico 17 - Distrações durante o período de trabalho.



O gráfico 17 diz respeito as distrações que os entrevistados deveriam superar para conseguir manter o foco em suas atividades. Apenas 17,00% deles não possuíam distração alguma e conseguiam exercer sua profissão sem interrupções, enquanto 33,00% por terem acesso com muita facilidade, se distraem com internet e televisão, perdendo o foco no trabalho, diminuindo assim seu desempenho. Ainda neste gráfico, podemos observar que o home office trouxe situações que apesar de serem negativas para a execução das tarefas, se tornam necessárias uma vez que faz parte da rotina familiar e doméstica, como animais e filhos buscando atenção e afeto.

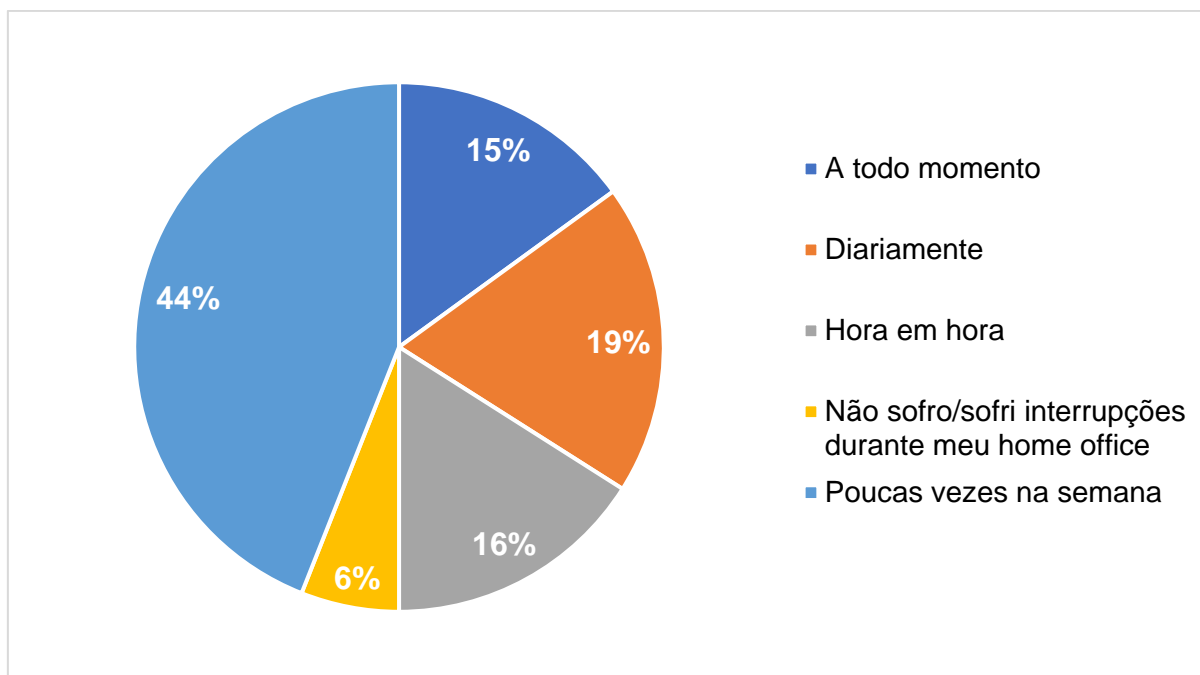
Comparando o gráfico 16 e 17, é possível notar uma nova vantagem em se ter um como da casa feito para ser um escritório, porém, são poucas as casas que possuem adaptação para tal, uma vez que o home office ainda era uma questão para poucos no Brasil.

Gráfico 18 - O quão consegue focar em lazer ou na vida pessoal após o expediente de trabalho.



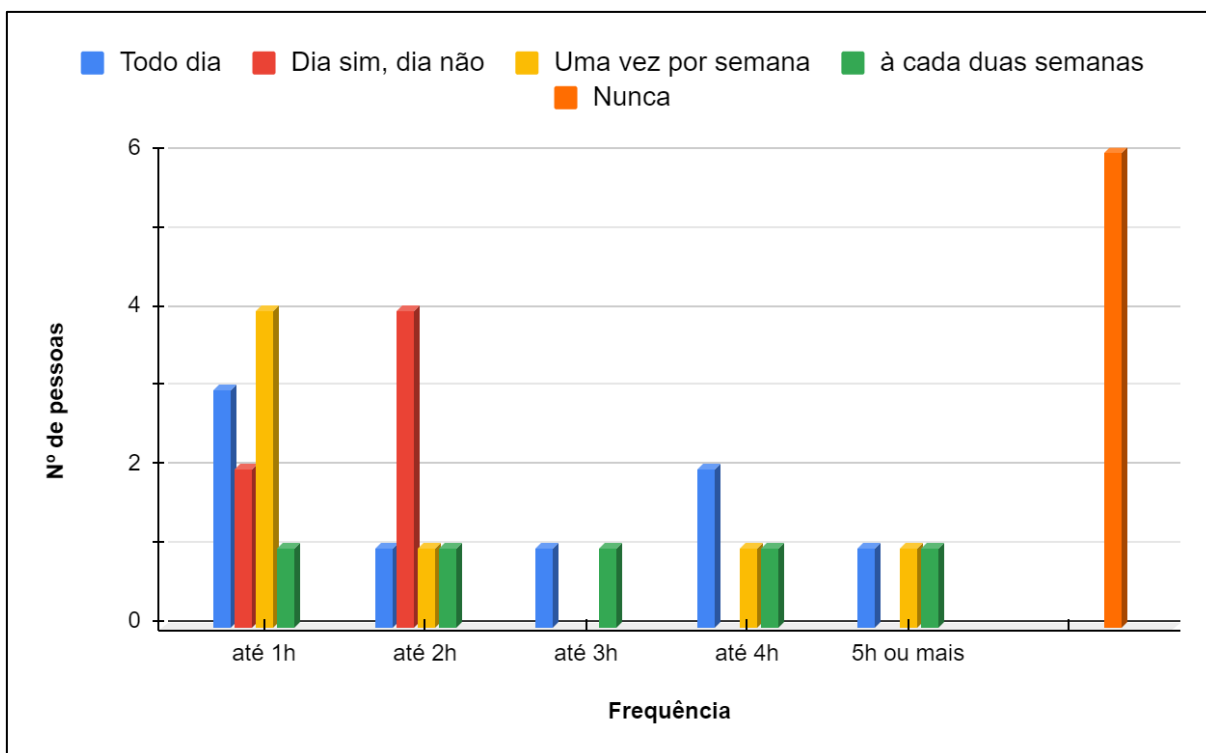
Diferente do gráfico 17, o gráfico 18 nos mostra sobre a atenção na vida pessoal. Observando-o, podemos ver que apenas 31,00% conseguem se desligar de suas tarefas profissionais uma vez que seu expediente termina e 31,00% conseguem com uma frequência alta, porém, o dado crítico deste são os 3,00% que nunca conseguem se sentir fora do trabalho, que pela rotina e estrutura, sempre estão no estado de alerta, tornando-se alvos de esgotamento, tristeza e autocobrança, receita completa para que se desenvolva a SB. Ainda neste gráfico, observamos outros dados importantes de serem mencionados, 16,00% dos participantes raramente se desconectam de seu trabalho, e 19,00% conseguem, porém poucas vezes. Somando estas 3 estatísticas, conseguimos concluir que 38,00% dos participantes estão na maioria das vezes preocupados com suas tarefas profissionais, mesmo quando sua atenção deveria estar em si, na família, amigos ou tarefas que os façam se sentir bem. Utilizando os dados do G1, chegamos ao total de 3.116.000 de brasileiros que praticam home office e não conseguem se desconectar psicologicamente de seu trabalho.

Gráfico 19 - Frequência na qual sofre interrupções durante o home office



De acordo com o gráfico 19, dos entrevistados, 6,30% não sofrem interrupção alguma durante o trabalho, o que se comparado com o gráfico que diz que 17,00% que não possuem distrações. Com isso podemos concluir que mesmo sem ter qualquer motivo para distração, seja pela falta de repertório no ambiente ou pelo trabalho incessante, as pessoas ainda perdem a atenção sobre suas tarefas, podendo acometer lapso durante sua tarefa, podendo gerar um dano para a empresa e para si. Em contrapartida, 16,00% sofre interrupções a todo momento, não conseguindo sequer prestar atenção em suas atividades; novamente trazendo à tona os malefícios de se ter um trabalho de home office improvisado, sem local adequado como um escritório em casa, por exemplo. Levando em consideração que é muito mais difícil efetivar uma tarefa caso não consiga se concentrar e presta atenção no que se faz, a pessoa pode gastar muito mais energia para realizar uma tarefa simples como uma troca de e-mail, por exemplo, e assim se esgota com uma velocidade muito maior do que em um ambiente mais propício para o exercício da profissão.

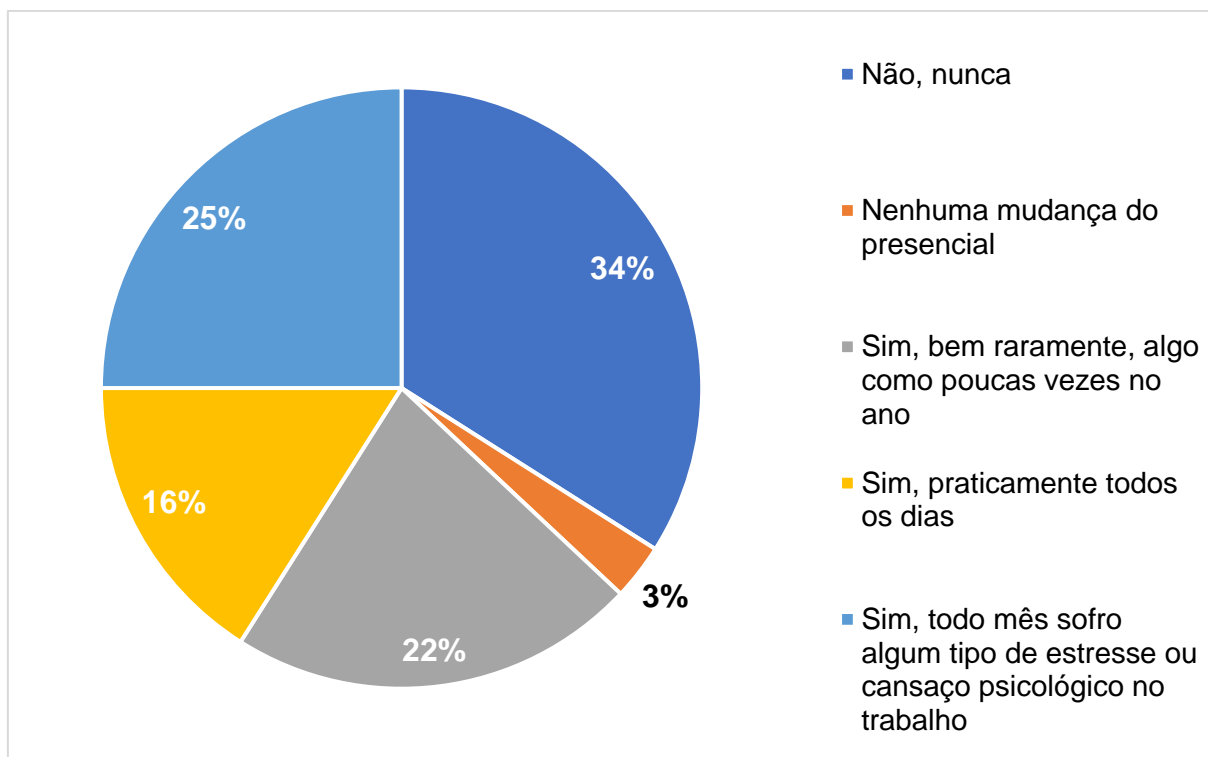
Gráfico 20 - Frequência que excede o horário de trabalho



O Gráfico 20 mostra a frequência e o tempo que os voluntários acabam ultrapassando o tempo de sua jornada de trabalho. Podemos ver que 18,80% dos participantes nunca passam do horário, enquanto 81,20% ultrapassam o limite. Uma informação preocupante é o número de pessoas que ultrapassam com frequência a sua jornada de trabalho, e dentre elas, as que ultrapassam mais de 3h, o que extrapolando, chegamos ao número de 1,8 milhão de pessoas. Uma pessoa relatou trabalhar mais de 5h além de sua jornada normal.

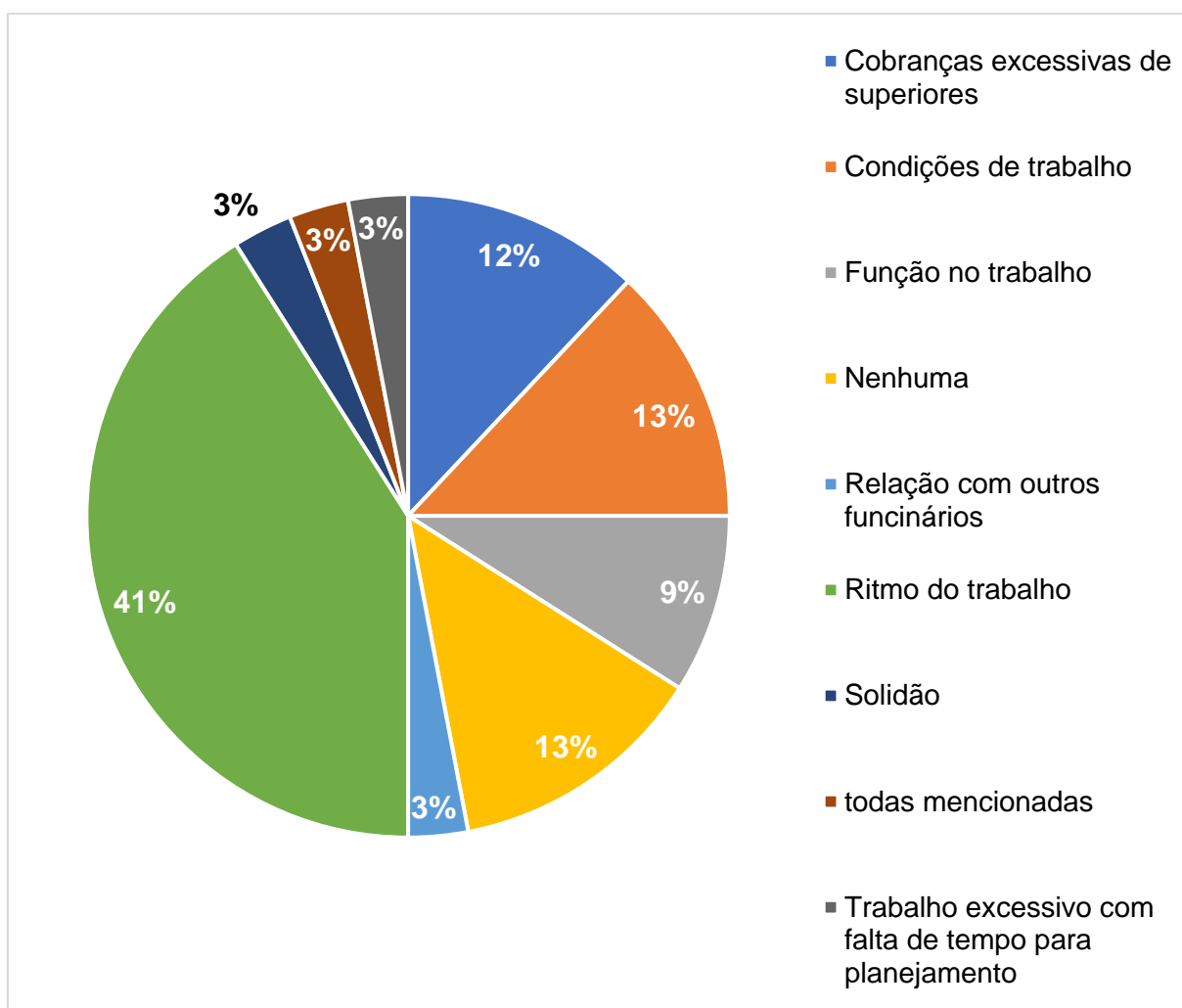
Seguindo a regra de extrapolação do trabalho aqui presente, este número chega a ultrapassar 250 trabalhadores. Por esse fato isolado, já pode-se deduzir que está pessoa possui pouco ou nenhum tempo para lazer ou atividades de crescimento pessoal, que o trabalho demanda tanto que o estado de exaustão pode tornar-se muito presente. Sendo esse um dos muitos fatores que somados podem levar o profissional à uma crise de SB. Apesar de não possuir dados sobre o motivo deste resultado e ser apenas uma especulação sobre o possível estado crítico em que esse profissional se encontra, outros dados neste trabalho corroboram para esta dedução.

Gráfico 21 - Presença de dores psicológicas no home office durante a pandemia



Dos voluntários, 3,10% não tiveram nenhuma mudança quando o assunto é estado psicológico, como mostra o gráfico 21. Isso não significa que estão bem ou mal, mas que não é possível determinar como é o estado “normal” desses voluntários. 34,40% dos participantes dizem nunca sofrer psicologicamente com o estado de trabalho atual, enquanto 62,50% alegam sofrer alguma de cansaço, estresse ou esgotamento durante esse período de home office. Destes, 15,60% dizem sofrer com esse sentimento praticamente todos os dias. Dessa forma, caso seja feito o acompanhamento, 15,60% dos participantes devem apresentar algum grau de SB. Fazendo a comparação com os dados revelados pelo G1, podemos supor que 1.279.200 brasileiros sofrem diariamente com o sentimento de esgotamento, estresse e cansaço por consequência de toda estrutura do home office propiciado pela pandemia proporciona.

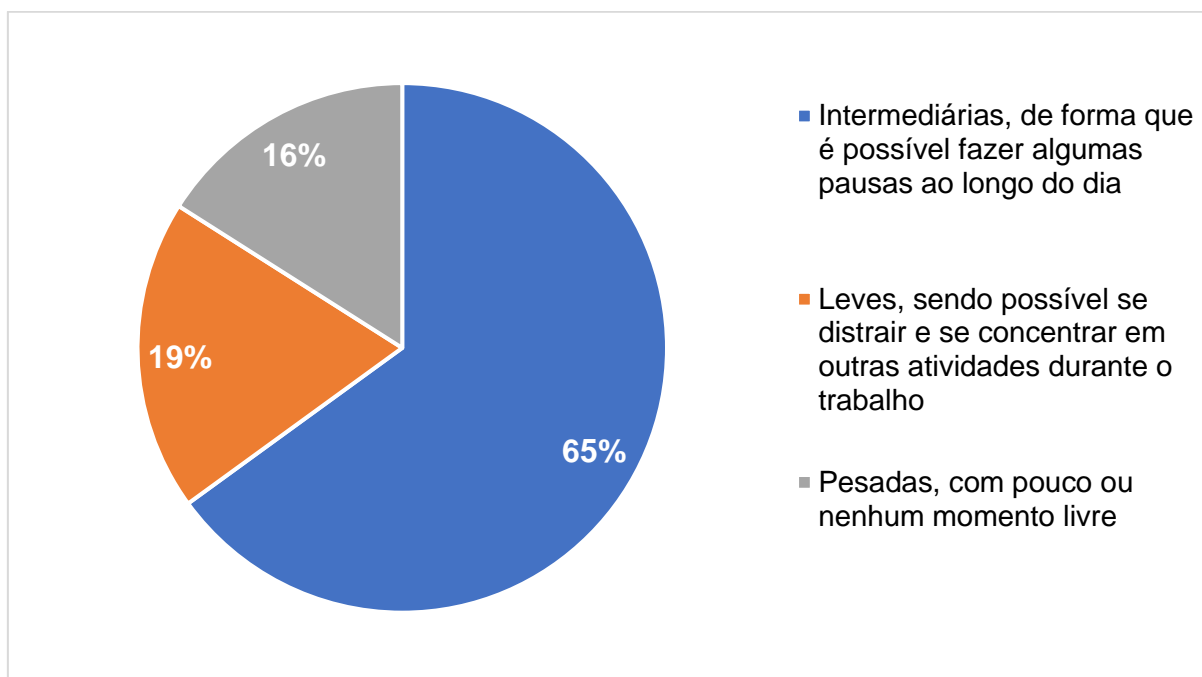
Gráfico 22 - Principal causa de dores psicológicas e estresse no home office



O gráfico 22 nos mostra a principal causa das dores psicológicas que os voluntários sentem neste tempo de pandemia. A maior parte deles (40,60%) se queixa do ritmo de trabalho, enquanto 12,50% diz ter cobranças excessivas de seus superiores, e isso os desgasta cada vez mais. 12,50% também diz não possuir queixa alguma, o que comparado com outros gráficos, é um número que faz sentido. Muito importante destacar que 3,10% dos participantes se queixaram do sentimento de solidão constante que o acomete. Neste caso, além da problemática da ansiedade, e da SB, nota-se que a vulnerabilidade para uma forma de depressão se torna muito presente e palpável na vida destas pessoas e, caso concretizado, pode causar danos irreversíveis. Trazendo para números extrapolados, podemos dizer que dos brasileiros que estão cumprindo home office durante a pandemia, 1.025.000 recebem cobranças além do normal, sofrendo pressão de seus superiores para que entreguem cada vez

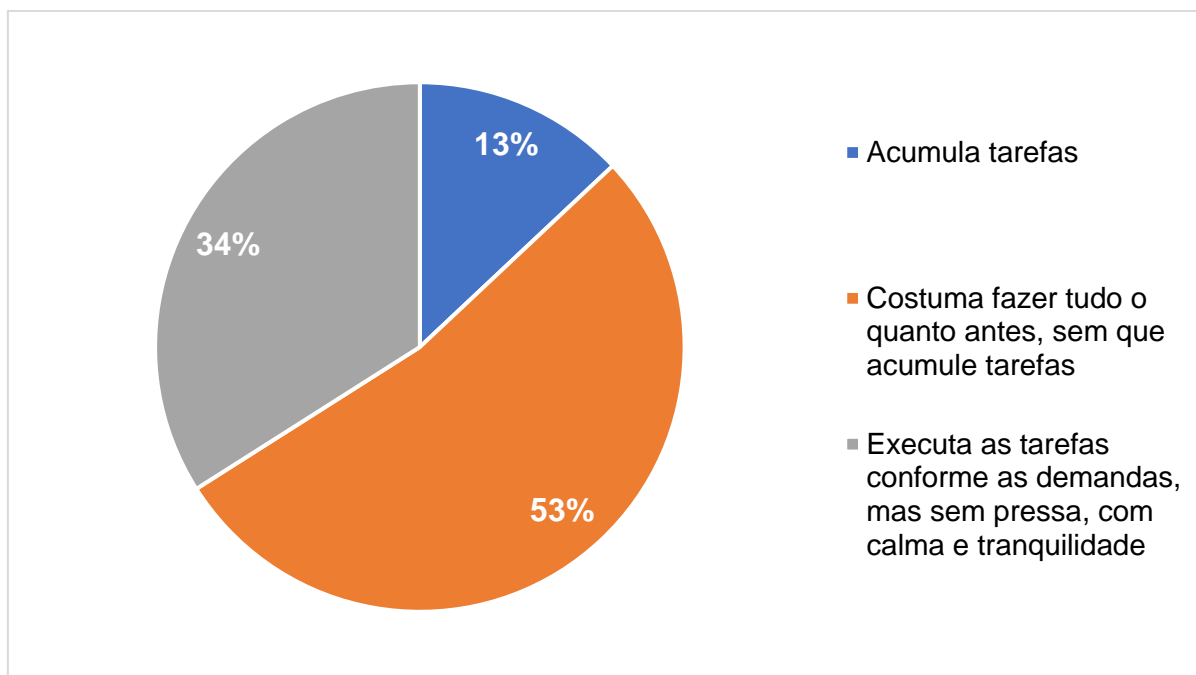
mais, 3.329.200 possuem alguma queixa com relação ao ritmo de trabalho, e 254.200 estão além de tudo, com o sentimento de solidão que o isolamento e a pandemia propiciam.

Gráfico 23 - Características das tarefas de trabalho



Pelo gráfico 23, podemos observar como é a caracterização das tarefas que os voluntários realizam no exercício de sua profissão. A grande maioria diz que suas tarefas são intermediárias, e que é possível realizar pausas ao longo do dia para que possam “respirar” e se distrair um pouco (65,60%), 18,80% diz que suas tarefas são bem simples e que conseguem realiza-las ao mesmo tempo que fazem outras atividades, sem perdas de produtividade, e 15,60% dizem ter tarefas pesadas e que possuem pouco ou nenhum momento livre, o que significa que trabalham ininterruptamente pela jornada de trabalho inteira, com a cabeça voltara a todo instante para suas atividade. Se compararmos este gráfico com o gráfico 19, notamos que além disso, é muito comum ultrapassarem o tempo de serviço, frisando o quão exaustas e fragilizadas estas pessoas podem estar, devido à sua rotina “caótica”.

Gráfico 24 - Ritmo de trabalho



Pelo gráfico 24 podemos ter uma visão de um fator interno de cada um dos voluntários, que é o ritmo de trabalho autoimposto, ou seja, o qual a rotina de produção e execução e cada um. Aqui notamos duas versões opostas, mas que podem ser danosas da mesma forma. 53,10% dos participantes dizem realizar todas as tarefas o quanto antes, sem que deixem acumular, o que pode gerar um nível de desgaste muito grande pela forma como se executa, enquanto 12,50% acumulam tarefas, tendo como uma das possíveis consequências a ansiedade e o sentimento de incompetência por medo de não conseguir realizá-las no prazo. Ainda podemos notar que 34,40% tem a rotina de realizar as tarefas conforme a demanda chega, mas sem pressa, com calma e de forma tranquila. Das citadas, a última sendo a forma mais saudável de se realizar a função de trabalho, sendo esta a que menos favorece pressão interna sobre si mesmo.

Por fim, ficou em aberto para os voluntários comentarem sobre sua experiência ao longo do home office na pandemia, caso se sentissem confortáveis para tal.

Tabela 1 - Comentários sobre home office na pandemia

“Pra mim o home office não funciona, me sinto mais focada no ambiente de trabalho e é mais fácil para criar laços com os colegas de trabalho”.

“Por conta da falta de comunicação com superiores e comunicados da empresa para sabermos o que se passava, foi horrível, mas poderia ser muito bom com pequenos ajustes de comunicação, retorno, feedback, coisa que presencialmente se você não recebe bate na porta e recebe.

Para tempos normais, fora de pandemia, um modo híbrido seria perfeito para todas partes acredito eu, redução de espaço físico, funcionários felizes por menos horas de trânsito (SP capital)”.

“Bom, estou respondendo agora mas já não estou mais de home-office, pois escolhi voltar a ser autônomo... Então, eu trabalhava numa distribuidora de materiais elétricos e iluminação, basicamente atendia pessoas jurídicas e trabalhava das 08h às 18h de segunda a sexta, havia stress por imaturidade da gestão, que demonstrava com frequência insegurança quanto à produtividade dos funcionários, então tentavam ‘amarrar’ ao máximo os funcionários, mesmo que nos períodos de baixa demanda, ou seja, tinham medo de que pudéssemos usar a internet para outras coisas, assistir televisão, ou simplesmente sair um pouco da cadeira, mesmo que não tivesse ABSOLUTAMENTE nada pra fazer... (risos).

Esse foi um dos motivos pelos quais eu saí, comecei a fazer entregas de moto no começo do ano de 2021 e voltei a dar aulas de música em formato on-line, aos poucos fui migrando só para as aulas e conforme voltavam as atividades presenciais fui migrando para aulas em escolas e também particulares à domicílio ou na minha residência também. Atualmente só dou aulas presenciais em escolas de música.

O home-office é ótimo, eu me adaptei fácil às rotinas, porém gosto de otimizar o tempo e o engessamento proposto pelos meus superiores na época, fizeram com que perdesse o brilho. Hoje estou muito mais feliz e poderia trabalhar de casa sem problemas se houver necessidade/opportunidade novamente.”

“A princípio foi bom, mesmo sem a empresa oferecer estrutura física pra quem não tinha. Depois as tarefas se acumularam, tive várias interrupções de familiares durante o horário de trabalho que comprometeram meu rendimento, incluindo rotina acumulada de tarefas domésticas. Com o passar dos meses, preferi voltar ao trabalho presencial, em horário alternativo para evitar o horário de pico no transporte público.”

“Em 2020 trabalhava terceirizada para um banco, ao ser desligada precisei trancar as duas faculdades, arrumei outro emprego com salário menor que eu ganhava e para completar a renda realizava (ainda realizo) as vendas em mídias sociais. Hoje o salário é variado de acordo com as comissões em vendas tem mês que recebo 400 tem mês que recebo 1500 as contas crescem cada vez mais e vivemos na incerteza de até quando iremos aguentar.”

“Às vezes trabalhar em casa do sono, porque não tem o amigo do lado, para nós distrair ou conversar”.

“Eu gosto do home office, mas meus filhos ‘tomaram’ meu espaço e fui obrigado a trabalhar no meu escritório, onde fico isolado, mas não me sinto mal em ficar só. Ao contrário, como a estrutura é boa e gosto do que faço, me sinto bastante motivado e produtivo”.

“O adoecimento da minha mãe me impôs uma rotina caótica. Além de ter que assumir funções que antes não fazia (limpeza da minha casa e preparo de todas as refeições), adaptar o consultório para os atendimentos online, refazer muitos materiais de aula que já estavam prontos (para adaptar ao formato Webex), ainda tive que morar parte do tempo na casa dela, para prover os cuidados com a saúde. Tive que virar enfermeira, passadeira, cozinheira e faxineira (na casa dela) e deixar minhas duas profissões de lado. Isso gerou um estresse enorme, somado ao fato de que eu praticamente não dormia (ou dormia no máximo 3-4 horas por noite e de forma intermitente)”.

Fonte: Autor

Como mostrado acima, algumas pessoas até conseguiram se reestruturar e adaptar bem com o formato home office e a pandemia num geral, porém, a falta de contato físico, pela falta de estrutura estratégica para o formato home office, problemas financeiros entre outros fatores. Alguns relatos até demonstram o tom de estresse e desgaste presentes durante todo esse tempo de pandemia, exaurindo cada vez mais a disposição destes não apenas na vida profissional, mas também em sua vida pessoal que muito afetada por toda essa dificuldade, dificulta muito a recarga de energia fazendo com que o ciclo apenas piore com o passar do tempo caso não se busque ajuda para tais problemáticas.

## 5 CONCLUSÕES

A pandemia que se iniciou em 2020 claramente trouxe diversos danos, e alguns que talvez ainda iremos descobrir. Como mencionado, uma grande preocupação se tornou a saúde mental das pessoas, e como foco neste trabalho, a saúde mental dos profissionais que realizaram o formato home office na pandemia.

O presente trabalho mostrou que mesmo com todas as informações a respeito de doenças psicológicas adquiridas em decorrência do trabalho, ainda existem muitos profissionais que não percebem tais coisas, seja por não fazer alguma acompanhamento terapêutico, seja por acreditarem estar bem. Ainda existem os que não possuem qualquer indício de alguma doença mental, mas no geral, dos entrevistados, mais da metade se encontra com algum indício de degradação e esgotamento físico e mental. O fato é que existe uma dor latente em uma porção grande dos profissionais, e caso não tratado com seriedade, podem se manifestar de fato como uma forma de depressão, ou SB.

Com a justificativa de trazer a discussão sobre a importância de se cuidar da saúde mental dos profissionais, e como isso pode afetar o rendimento de tais, este trabalho obteve sucesso, pois com todas as questões abordadas, subentende-se que com um pouco mais de atenção dos empregadores e algum apoio, seja ele como forma de auxílio home office, como um plano de atendimento terapêutico para os funcionários, ou até mesmo treinamento para os líderes, que muitas vezes parecem não entender a real importância de ter seus “subordinados” minimamente bem emocionalmente.

Caso continuemos a negligenciar tal condição, a tendência é que os números de pessoas doentes mentalmente falando aumente cada vez mais, e de forma mais rápida e abrupta. Felizmente, como mencionado, em janeiro de 2022 a OMS declarou a Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional, podendo levar o profissional a se aposentar por invalidez devido aos possíveis danos da SB, trazendo à tona a importância sobre tal, esse cenário possa mudar.

Muitas pesquisas ainda precisam ser realizadas. O trabalho aqui presente trouxe algumas reflexões, mas está longe de esgotar a discussão sobre este assunto.

## REFERÊNCIAS

BYUNG, Chul Han. **Sociedade do cansaço**. 1. ed. [S. l.]: Vozes, 2015. 136 p. ISBN 8532649963. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/book/405838745/Sociedade-do-cansaco>>. Acesso em: 10 jan. 2022.

CAMARGO, José Alberto; MAGALHÃES, Naiara. **Não é coisa da sua cabeça**: O que você precisa saber sobre ansiedade, depressão e outros transtornos emocionais.... 2. ed. [S. l.]: Gutenberg, 2012. 320 p. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/read/405798100/Nao-e-coisa-da-sua-cabeca-O-que-voce-precisa-saber-sobre-ansiedade-depressao-e-outros-transtornos-emocionais>>. Acesso em: 10 jan. 2022.

CAVALLINI, Marta. Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador. **G1**, cidade de publicação, 11 de janeiro de 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml>>. Acesso em: 28 de janeiro de 2022.

CHAGAS, Dina. **Fadiga no trabalho**: Fatores e consequências. [S. l.]: SafeMed, 2 nov. 2016. Disponível em: <<https://blog.safemed.pt/fadiga-no-trabalho-fatores-e-consequencias/>>. Acesso em: 4 jan. 2022.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. CTP Consultoria. **PORTARIA Nº 3.214**: DOU DE 06/07/78, [S. l.], 8 jun. 1978. Disponível em: <http://www.ctpconsultoria.com.br/pdf/Portaria-3214-de-08-06-1978.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2021.

FERNANDEZ, Mariana Aquino Corcini. **A formação de uma sociedade de trabalhadores-consumidores e a vitória do animal laborans**: Reflexões. Jus, 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/63491/a-formacao-de-uma-sociedade-de-trabalhadores-consumidores-e-a-vitoria-do-animal-laborans-reflexoes>>. Acesso em: 13 jan. 2022.

GIGLIO, C. R. F. S.; Galeale, N. V.; Azevedo, M. M. Vantagens do teletrabalho: análise da produção científica nos principais congressos brasileiros. **GEPROS - Revista Gestão da Produção, Operações e Sistemas**, v. 14, n. 4, p. 128-143, 2018.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v. 9, n. 1, p. 167-184, jan./abr. 2020.

LACERDA, E. P.; ESTRAZULAS, J. A.; DA SILVA, M. P. Trabalho em Condições Hiperbáricas. **Revista Digital**, Buenos Aires, v.14, n.142, mar. 2010.

LAPSO. In: DICIO, **Dicionário Online de Português**. Porto: 7Graus, 2022. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/risco/>>. Acesso em: 20/01/2022.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020.

MAENO, Maria et al. **Lesões por Esforços Repetitivos (LER) Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dort) Dor relacionada ao trabalho: Protocolos de atenção integral à Saúde do Trabalhador de Complexidade Diferenciada**. Brasília - DF, 2006. Disponível em: <[https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/protocolo\\_ler\\_dort.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/protocolo_ler_dort.pdf)> Acesso em: 10 dez. 2021.

MARQUES, Vinicius Pinheiro; FREITAS, Isa Omena Machado de Freitas. A síndrome de burnout como decorrência das relações de trabalho na pós-modernidade. **Publica Direito**, 2014. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=a4567880c61cb006#:~:text=Conclui%2Dse%20ao%20final%20da,rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho%20p%C3%B3s%2Dmodernas>>. Acesso em: 15 de dezembro de 2021.

MOURA, C. G. M. M. & Ramos, L. F. (2021). Análise Comportamental de Trabalhadores em Regime de Trabalho Remoto Acometidos Por Síndrome de Burnout. Trabalho de Conclusão de Curso, **Universidade São Judas Tadeu**, São Paulo, SP.

MUNIZ, C. **Home office na pandemia pode levar profissionais à exaustão**. 2021. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2020/04/home-officenapandemia-pode-levar-profissionais-a-exaustao.html>>. Acesso em: 11 de janeiro de 2021.

NORMAS REGULAMENTADORAS. **Consolidação das Leis do Trabalho nº Lei 6154, de 22 de dezembro de 1977**. Portaria MTb nº 3.214. [S. l.], 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos->

especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 19 dez. 2021.

NR 5. Portaria MTb n.º 3.214 nº Portaria MTP n.º 422, de 8 de junho de 1978. Texto dado pela Portaria MTP n.º 422, de 07 de outubro de 2021. **NR 5: COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**, [S. l.], 8 out. 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2021.pdf>>. Acesso em: 16 jan. 2022.

OLIVEIRA, Celso Luiz; PIZA, Fábio de Toledo. **Segurança e saúde do trabalho**. São Caetano do Sul: Difusão, 2016. 232 p. v. 1. ISBN 9788578082215. Disponível em: <[https://pt.scribd.com/read/523970755/Seguranca-e-saude-no-trabalho-volume-1?mode=standard#\\_\\_search-menu\\_129016](https://pt.scribd.com/read/523970755/Seguranca-e-saude-no-trabalho-volume-1?mode=standard#__search-menu_129016)>. Acesso em: 14 dez. 2021.

PATERNINA, D.A.; HERNÁNDEZ, L.K.C.; ANDRÉS, J; HERNÁNDEZ, J. A. C. Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. **Interconectando Saberes**, [S. l.], n. 10, 2020. DOI: 10.25009/is.v0i10.2675. Disponível em: <https://is.uv.mx/index.php/IS/article/view/2675>. Acesso em: 20 janeiro de 2022.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. LEI Nº 8.213 nº Lei nº 13.135, de 24 de julho de 1991. **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**: Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências., [S. l.], 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 6 dez. 2021.

PRETTI, Gleibe. **Segurança E Medicina Do Trabalho**: Saiba como prevenir acidentes na empresa. 1. ed. [S. l.: s. n.], 2011. 58 p. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/465287771/Seguranca-E-Medicina-Do-Trabalho>>. Acesso em: 11 jan. 2022.

SOBRATT. **Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade**. 2015. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br>>. Acesso em: 10 de janeiro de 2022.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Revista de Psiquiatria Clínica**. São Paulo, v. 34, n. 5, p.223-233, 2007.

VALENTE, Jonas. A cada 3 horas e 40 minutos uma pessoa morre por acidente de trabalho: Atendimento hospitalar registra o maior número de casos no Brasil. **Agência Brasil**, Brasília, ano 2019, p. 1, 28 abr. 2019. Disponível em:

<<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2019-04/cada-3-horas-e-40-minutos-uma-pessoa-morre-por-acidente-de-trabalho>>. Acesso em: 28 dez. 2021.

VON RANDOW, Gisele Leite Franklin. Teletrabalho, hustle culture e burnout: a saúde mental do trabalhador na pandemia e a necessidade do direito à desconexão. In: von randow, gisele leite franklin et al. Teletrabalho, hustle culture e burnout: a saúde mental do trabalhador na pandemia e a necessidade do direito à desconexão. 16. ed. [S. l.]: **Centro Universitário UNIFACIG**, 2021. Disponível em: <<http://pensaracademico.facig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2684/2011#>>. Acesso em: 5 jan. 2022.