

RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL EM MEIO A PANDEMIA

Renato Martins Alvarenga de Godoi¹

Alexandre Castelo Branco Herênio²

Ariana Lúcia Alves Carvalho³

RESUMO: As práticas de intervenção, como exemplo, o isolamento social, utilizadas para o combate da COVID-19 trouxeram um aumento substancial da modalidade *home office*. O objetivo do presente estudo é identificar como o isolamento social e o trabalho em casa contribui para o desenvolvimento ou desencadeamento de doenças psicossociais. A pesquisa foi realizada por meio de uma revisão integrativa da literatura utilizando artigos publicados durante o período pandêmico nas plataformas CAPES e SciELO. Os resultados forneceram evidências de que a modalidade *home office* afetaram o grau de estresse. Os funcionários poderiam não dispor de tempo para pausas. Em suma, o estudo demonstrou que os problemas de saúde mental aumentaram com a pandemia COVID-19 e estão relacionados ao estresse. Os exemplos começaram com ansiedade, depressão e terminaram em exaustão no trabalho. As limitações dos estudos revisados foram discutidas e os possíveis caminhos a serem considerados.

Palavras-chave: Pandemia. Doenças psicossociais. Síndrome de burnout. Home office

ABSTRACT: Intervention practices, as an example social isolation, used to combat COVID-19 have brought about a substantial increase in the home office mode. The objective of the present study is to identify how social isolation and working at home contributes to the development or triggering of psychosocial illnesses. The research was performed through an integrative literature review using articles published during the pandemic period on the CAPES and SCLIELO platforms. The results provided evidence that the home office modality affects the degree of stress. Employees may not have time for breaks. In summary, the study showed that mental health problems increased with the covid-19 pandemic and are related to stress. The examples started with anxiety, depression and ended in job burnout. The limitations of the reviewed

¹ Psicólogo formado pelo Centro Universitário Alfredo Nasser (UNIFAN).

² Psicólogo, Mestre (PUC-GOIÁS) e Doutorando em Psicologia (UNB), professor do Centro Universitário Alfredo Nasser (UNIFAN). Contato: alexandrecastelo@unifan.edu.br

³ Psicóloga, Mestranda em Psicologia (UNIFAN), professora do Centro Universitário Alfredo Nasser (UNIFAN). Contato: arianacarvalho@unifan.edu.br

studies were discussed and possible avenues for consideration.

Keywords: Pandemic. Psychosocial illnesses. Burnout syndrome. Home office

1. INTRODUÇÃO

O *home office* surgiu há mais de 50 anos, ao proporcionar mudança na forma de execução do trabalho, no qual as pessoas passam a exercer suas atividades em casa, mantendo o vínculo com a organização. No Brasil, teve início nas empresas privadas e; está sendo implementado no setor público nos últimos 10 anos (HAUBRICH, 2020).

Uma das principais características da pandemia está relacionada às alterações no modo de vida da sociedade. De acordo com o boletim epidemiológico nº 07 emitido pela Organização Mundial de Saúde – OMS (BRASIL, 2020), o termo “pandemia” se refere à distribuição geográfica de uma doença e não à sua gravidade. As práticas de intervenção, como exemplo, o isolamento social, utilizadas para o combate da COVID-19, trouxeram mudanças substanciais na vida profissional de grande parte da sociedade.

O trabalho remoto em casa tornou-se a principal ferramenta utilizada pelas empresas para a continuidade de suas atividades. No Brasil, o estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA) apontou que 46% das empresas adotaram o regime *home office* o que corresponde a 20,8 milhões de pessoas trabalhando em casa (MELLO, 2020).

Trabalhar na modalidade *home* pode parecer, à primeira vista, uma solução ideal para aliviar a tensão entre o trabalho e a vida pessoal, fornecendo horários flexíveis, sem deslocamento e mais tempo com a família algo que parece ser a realização de um sonho. Entretanto, uma pesquisa realizada pela FGV mostrou que 56% de uma amostra com 500 trabalhadores disseram ter encontrado dificuldades em equilibrar as atividades profissionais com a vida social. Nesse mesmo estudo,

provou-se que 45,8% dos participantes da pesquisa aumentaram a carga de trabalho após o isolamento. Ainda pelo estudo, 34% consideraram muito difícil ter motivação (FGV, 2020). Essa demanda maior no trabalho pode prejudicar o nível de satisfação do trabalho.

A satisfação no trabalho vem sendo estudada por diversos profissionais da saúde e pesquisadores das áreas afins, por ser um fenômeno que exerce influência sobre o trabalhador e afeta sua saúde física e mental e que, inclusive, repercute na vida pessoal e familiar do mesmo (LUDUGERIO, 2020). Certamente se trata de um fenômeno que demonstra como estão os sentimentos das pessoas em relação ao seu trabalho. Spector (2010) propõe duas abordagens para o estudo da satisfação no trabalho, são elas: a abordagem global e a abordagem das facetas.

Entre as décadas de 70 e 80 do século passado, já se observava a satisfação no trabalho como resposta para alguns comportamentos provenientes do trabalho, interligando-a com alguns comportamentos organizacionais como produtividade, desempenho, rotatividade e absenteísmo (LUDUGERIO, 2020).

De acordo com dados levantados em 2017 pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a depressão e o estresse ocupacional estão entre as cinco principais causas de afastamento do trabalho no Brasil (CNJ, 2019). Em 2020 dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho apontaram que os acidentes de trabalho em 2020 subiram 40% e os auxílios-doença por estresse, ansiedade e transtornos mentais aumentaram em cerca de 30% (SMARTLAB, 2021).

Já a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2019) constatou que 18,6 milhões de Brasileiros sofrem de ansiedade, tornando o Brasil o país com mais pessoas ansiosas do mundo. Nesse viés, pode ser observado que a maioria das crises são desencadeadas pelas atividades laborais em excesso. Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP, 2020) estima que entre 20% e 25% da população tiveram, têm ou terão um quadro de depressão em algum momento da vida, neste cenário pode-se notar um crescente aumento no número de doenças dos trabalhadores resultando em afastamento.

O estresse está aumentando devido à globalização e à crise econômica, que
Psicologias em Movimento - v.2, n.1: jan-jul, 2022.

afetam os profissionais, bem como famílias e sociedade de modo geral. Segundo Van Wyk (1983, *apud* MENEGHINI; PAZ; LAUTERT, 2011), o estresse deriva da palavra latina "*strictus*" que se traduz em tenso, rígido. Em termos gerais, pode ser definido como sentimento de pressão vividas pelas pessoas ou em decorrência da carga de trabalho, bem como uma sensação de pressão constante associada a problemas fisiológicos, psicológicos e sintomas de estresse comportamental.

Um termo comumente utilizado no setor profissional de negócios, estresse ocupacional refere-se ao estresse contínuo ou progressivo que um funcionário experimenta devido às responsabilidades, condições, ambiente ou outras pressões do local de trabalho. Existem vários tipos de estresse ocupacional, dependendo do funcionário, da função, da cultura da empresa (ABREU, 2002).

Portanto, o estresse diz de respostas físicas e emocionais prejudiciais que ocorrem quando os requisitos do trabalho não correspondem aos recursos, ou necessidades do trabalhador, algo que pode levar a problemas de saúde e até lesões (PEREIRA, 2015).

De acordo com Paparelli (2009), o estresse é a reação física e emocional do corpo que assusta, irrita, confunde, põe em perigo, ou excitam e impõem exigências ao corpo. O estresse pode ser causado por eventos agradáveis bem como de eventos que desencadeiam crises. Entretanto, o estresse moderado é uma parte normal da vida diária e os efeitos do estresse nem sempre são negativos.

Já síndrome de Burnout (SB) é um fenômeno complexo e crescente, relacionado ao ambiente de trabalho estressante. Foi descrito em meados da década de 1970 por Freudenberg e desde então tem sido objeto de discussão. Embora diversas definições tenham sido construídas, considera-se como sendo resultado único ligado ao estresse crônico relacionado ao trabalho (MENEGHINI; PAZ; LAUTERT, 2011).

A síndrome pode ser caracterizada por três dimensões: a) esgotamento emocional e a falta de interesse em se relacionar com outras pessoas); b) A despersonalização implica o desenvolvimento de atitudes e sentimentos negativos em relação às pessoas para as quais o trabalho é realizado, a ponto de serem

Psicologias em Movimento - v.2, n.1: jan-jul, 2022.

responsabilizadas pelos problemas do próprio sujeito; c) A realização pessoal diminuída é uma tendência dos profissionais de valorizar negativamente sua própria capacidade de realizar tarefas e interagir com as pessoas para as quais são realizadas, sentindo-se infelizes ou insatisfeitos com os resultados obtidos (RUVIARO, BARDAGI, 2010).

Os principais sintomas apresentados no processo do *burnout* são subdivididos em sintomas físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos. Considera-se como um dos sintomas físicos a fadiga constante, dores musculares, distúrbios do sono, cefaleias, enxaquecas, problemas gastrointestinais. Já os psíquicos são caracterizados pela falta de atenção, alterações de memória, lentidão do pensamento, impaciência, depressão, baixa autoestima, por exemplo. No que se refere aos sintomas comportamentais são destacados pela irritabilidade, agressividade, não aceitação de mudanças, falta de iniciativa (GOUVEA; HADDAD; ROSSANEIS, 2014).

Considerando a importância do estresse ocupacional para a saúde laboral, e os possíveis impactos da pandemia de COVID-19 nos hábitos de vida das pessoas, este estudo buscou, por meio de uma revisão bibliográfica da literatura, investigar se a modalidade de trabalho remoto durante a pandemia contribuiu para o aumento de processos de adoecimento psíquico. Mais especificamente, buscou-se integrar as informações da literatura sobre possíveis impactos negativos, sobre a saúde mental dos trabalhadores, da modalidade de trabalho *home office* durante a pandemia por COVID-19.

A escolha do tema justifica-se pela relevância que existe em demonstrar os riscos psicossociais existentes do trabalho em casa, assim como agregar conhecimento aos profissionais da área visando utilizar o estudo como ferramenta na prevenção de doenças ocupacionais. No estudo realizado por Alderado, e Lima (2018) foi observado que a sobrecarga de horas do trabalho contribuiu negativamente para o aumento de doenças ocupacionais. Já os estudos realizados por Severo e Barros (2020) buscaram avaliar a saúde emocional e trabalho comparando dados de 2011 e 2020 durante a pandemia por COVID-19. Os autores

Psicologias em Movimento - v.2, n.1: jan-jul, 2022.

conseguiram identificar que isolamento social e interrupção de atividades laborais, agravaram quadro social já adoecido.

2.METODOLOGIA

Trata-se de um estudo bibliográfico que de acordo com Chiara (2008 p. 25) “tem o objetivo de subsidiar o leitor sobre os conhecimentos de um determinado assunto, apresentando suas teorias para que se possa analisar, produzir ou explicar o objeto investigado”.

O Portal de Periódicos pertence a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), autarquia vinculada ao Ministério da Educação, que tem como missão promover a pesquisa e pós-graduação *stricto sensu* no Brasil. O portal de periódicos da CAPES é uma biblioteca virtual que reúne e disponibiliza às instituições de ensino e pesquisa no Brasil produção científica nacional e internacional. Contendo um acervo de mais de 45 mil títulos com texto completo, 130 bases referenciais, 12 bases dedicadas exclusivamente a patentes, além de livros, enciclopédias e obras de referência, normas técnicas, estatísticas e conteúdo audiovisual (CAPES, 2020).

Após o levantamento na referida base de dados foram selecionados seis artigos descritos no Quadro 1 para a apresentação dos resultados. Também foram utilizados relatórios da OMS e artigos seminais que pudessem agregar na discussão.

Quadro 1. Seleção de artigos da revisão integrativa.

N	Título	Objetivos	Resultados
01	Questões ergonômicas do trabalho em home office durante a pandemia de COVID-19	Analisar as dificuldades ergonômicas enfrentadas pelos trabalhadores que assumiram a rotina de home office, em decorrência da pandemia de covid-19 dos anos de 2020/2021	Os dados encontrados indicam o grau de preocupação dos empregadores em gerar as condições adequadas de trabalho, as consequências notadas pelos trabalhadores e o grau de aprovação em

			relação ao regime de home office.
02	A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia	Discorrer sobre a adoção do trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19, e as adaptações necessárias no pós-pandemia	Desaconselhável uma adoção de trabalho remoto generalizada, que pode ocasionar em acidentes de trabalho além do desenvolvimento ou agravamento de doenças ergonômicas e mentais.
03	O Direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador	Analisar a problemática do direito à desconexão no teletrabalho sob a ótica da saúde do trabalhador, mais especificamente no que tange ao trabalho a distância no atual contexto pandêmico	O lazer não deve ser contrapostos em uma dinâmica de antagonismos infundados e que prejudicam o bom proveito de ambos, mas que estes se conglobam na mesma manjedoura da vivência plena e digna do ser humano, motivo pelo qual o equilíbrio na dosimetria dos direitos fundamentais ao trabalho e a uma vida digna e prazerosa é norte seguro para a atividade jurídica.
04	Análise da percepção de mudanças comportamentais em sujeitos em modalidade de trabalho remoto durante a pandemia: experiências vividas	Investigar a dimensão do fenômeno da pandemia na influência comportamental de pessoas do segmento corporativo e administrativo que se encontram em <i>home office</i>	A particularidade do trabalho remoto, concomitante com a condição da pandemia, potencializou medos, incertezas e dúvidas quanto ao futuro.
05	As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19	Analisar aspectos da relação entre precarização e pandemia, tomando a realidade brasileira como particularidade analítica	Os vínculos de trabalho e relações contratuais precárias ganham maior amplitude ante um contexto de contrarreforma trabalhista, que também se reflete no alcance das medidas governamentais durante a pandemia; a precarização da saúde dos trabalhadores é sentida na medida em que as ocupações precárias não pressupõem medidas de proteção à saúde juridicamente consistentes,

06	Esgotamento profissional em tempos de pandemia e suas repercussões para o trabalhador	Analisar os impactos do esgotamento profissional, durante a pandemia, na autoestima dos trabalhadores.	Verificou-se que o esgotamento profissional afeta a autoestima dos trabalhadores. Além disso, foi identificado que as mulheres apresentam maior esgotamento durante a pandemia, em função da sobrecarga de trabalho doméstico
----	---	--	---

Fonte: Autores, 2021.

A busca na literatura seguiu o delineamento metodológico proposto por Mendes, Silveira e Galvão (2008) utilizando-se seis etapas, conforme descritas a seguir:

1. Primeira etapa: Identificação do tema e seleção da hipótese ou questão de pesquisa para elaboração da revisão integrativa. Portanto, de acordo com o objeto de estudo, estabeleceu-se a seguinte questão de pesquisa: “Como a atividade *home Office* pode influenciar no desenvolvimento de doenças psicossociais nos trabalhadores?”

2. Segunda etapa: Estabelecimento de critérios para inclusão e exclusão de estudos/amostragem ou busca na literatura.

Os critérios de inclusão para o presente estudo foram artigos disponíveis gratuitamente e na íntegra, publicados no período de 2020 a 2021 em idioma português, considerando o período pandêmico para análise. Foram excluídos artigos em duplicata, incompletos, disponíveis somente os resumos ou que não contemplassem a temática propostas.

A seleção dos artigos foi realizada no período de Janeiro a agosto de 2021 nas seguintes bases de dados eletrônicas: Base de dados CAPES e a Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) da Biblioteca Virtual de Saúde Psicologia Brasil (BVS-Psi) utilizando-se os Descritores em Ciências da Saúde (DeCs) “síndrome de burnout”, “estresse” e “doenças ocupacionais” combinados entre si com o uso do operador booleano “AND”:

Os dados coletados foram exportados para o *Microsoft Excel* para tabulação dos resultados cienciométrica de acordo com cada variável da pesquisa. Na parte integrativa, foram selecionados os 5 artigos mais citados nas bases.

3. Terceira etapa: Seleção do conteúdo a ser utilizado/categorização dos estudos. As informações obtidas foram selecionadas de acordo com os critérios de inclusão, utilizando-se um instrumento para reunir e sintetizar as informações, levando em consideração o título do artigo, base de dados, periódico, ano de publicação, objetivo geral e o método utilizado.

4. Quarta etapa: Avaliação dos estudos incluídos na Revisão Integrativa. Os estudos selecionados foram analisados detalhadamente, de forma crítica, procurando explicações para os resultados diferentes ou conflitantes nos diferentes estudos, o que pode gerar mudanças nas recomendações para a prática.

5. Quinta etapa: Interpretação dos resultados. Esta etapa corresponde à fase de discussão dos principais resultados e avaliação crítica dos estudos, possibilitando a identificação de conclusões do impacto do *home office* na vida do trabalhador, apontando também os fatores relacionados ao risco de desenvolver Síndrome de *Burnout*.

6. Sexta etapa: Apresentação da revisão e Síntese do conhecimento.

3.RESULTADOS E DISCUSSÕES

A Organização Internacional do Trabalho (OIT,1986) definiu riscos psicossociais, em 1986, em termos de suas interações entre conteúdo do trabalho, organização e gerenciamento do trabalho e outras condições ambientais e organizacionais com as competências e necessidades do trabalhador. Essa interação pode ser perigosa para a saúde dos funcionários por meio de suas percepções e experiências.

Os fatores de risco psicossocial no trabalho referem-se às condições que estão presentes em uma situação de trabalho e estão diretamente relacionados à condições ambientais (agentes físicos, químicos e biológicos), com a organização,

com procedimentos e métodos de trabalho, com as relações entre os trabalhadores, com os conteúdos do trabalho e com a realização das tarefas, e que podem afetar mecanismos psicológicos e fisiológicos, tanto para a saúde quanto e para desempenho do trabalhador (PEREIRA, 2020).

Os fatores psicossociais relacionados ao ambiente de trabalho são de particular interesse, pois podem ser mais facilmente evitados do que aqueles que resultam de eventos da vida e geralmente são inevitáveis. Três principais modelos teóricos foram propostos para explicar as relações entre as características do trabalho e a saúde mental. Primeiro, Karasek e Theorell (1990) argumentaram que demandas psicológicas, latitude de decisão e apoio social são especialmente importantes. Segundo, Siegrist (2001) ao propor que o que mais importa é o equilíbrio entre esforço e recompensa, verificado subjetivamente. Um terceiro modelo, desenvolvido por Assamar, Ferreira e Solto (2005) que buscou enfatizar o papel da justiça organizacional, incluindo a comparação interpessoal, ou seja, a comparação da resposta da empresa na mesma situação para diferentes funcionários.

Os fatores de risco relacionados ao trabalho também são influenciados por mudanças na sociedade e nos ambientes de trabalho (globalização, mudança demográfica, especialização no trabalho, carga de comunicação, novas formas de organização do trabalho, indústria 4.0) (Do PRADO, 2020). Nesse contexto, pode-se inferir que o momento pandêmico influenciou nas relações de trabalho.

O primeiro estudo dessa revisão integrativa, procurou analisar as dificuldades ergonômicas enfrentadas pelos trabalhadores que assumiram a rotina de *home office*, em decorrência da pandemia de COVID-19 dos anos de 2020-2021 considerando os fatores físicos e comportamentais. Os autores utilizaram como procedimento metodológico um questionário *online* separado por categorias: a) identificação b) captação de informações e c) Consequências. A amostra da pesquisa foram 89 participantes de diversos ramos de trabalho. Como resultados, puderam identificar como fatores negativos durante a pandemia a carga de trabalho excessiva, sendo observado também que, apenas 23 trabalhadores, mencionaram

Psicologias em Movimento - v.2, n.1: jan-jul, 2022.

que tiveram treinamento sobre riscos ergonômicos de trabalho (RIBEIRO *et. al*, 2021).

Contribuindo com os resultados, a pesquisa realizada por Souza (2020) menciona que no Brasil, apenas 22,7% dos trabalhadores têm condições de realizar teletrabalho desde sua casa, sobretudo, parcelas dos seguintes grupos: 65% dos cientistas e intelectuais; 61% dos administradores e gerentes; 41% dos técnicos de apoio administrativo; e 30% dos técnicos e profissionais de nível médio. Pereira (2015) menciona que o estresse são as respostas físicas e emocionais prejudiciais que ocorrem quando os requisitos do trabalho não correspondem aos recursos individuais. Logo, pode-se compreender que embora o *home office* tenha sido uma alternativa para a continuidade das atividades empresariais, a grande maioria dos colaboradores não estavam aptos a trabalhar na modalidade, em consequência pôde desencadear problemas como por exemplo, o estresse.

Os riscos também podem estar relacionados ao conteúdo do trabalho, como tarefas inadequadas para as competências da pessoa ou carga de trabalho alta. Alguns empregos podem ter um risco pessoal mais alto do que outros (por exemplo, socorristas e trabalhadores humanitários), que podem sofrer impacto na saúde mental e causar sintomas de transtornos mentais, ou ainda levar ao uso prejudicial de álcool ou drogas psicoativas. O risco pode ser aumentado em situações em que há falta de coesão da equipe ou apoio social. Alderado e Lima (2018) mencionam que esse tipo de multifunção pode contribuir para uma sobrecarga de horas necessárias para o cumprimento de seu cronograma de atividades.

Essa questão é amplamente discutida em um dos artigos selecionados. No estudo realizado por Tenório (2021) foi destacado que numa sociedade extremamente interligada, 24 horas do dia conectada pelo celular ou por dispositivos semelhantes, se não houver controle e prudência, a linha divisória entre o trabalho e a vida privada do empregado é tênue. Para Haubrich (2020) o controle do tempo e das horas trabalhadas podem ser considerados um dos maiores desafios, saber organizar aos horários, assim como a mudança da cultura da empresa, ou seja, *Psicologias em Movimento - v.2, n.1: jan-jul, 2022.*

entender que estar em casa não quer dizer que o sujeito esteja disponível para a empresa por 24 horas por dia.

Uma pessoa tornar-se psicologicamente vulnerável a uma situação determinada se ela não possuir recursos suficientes para lidar com ela adequadamente e, se ao mesmo tempo, colocar uma importância considerável na ameaça implícita das consequências desse manuseio inadequado.

Nascimento e Creado (2021) complementam sobre a importância do direito à desconexão dos períodos de *home office*. Para as autoras é fundamental desmitificar a ideia de que o auto sacrifício e a disponibilidade irrestrita das atividades laborais sejam sinônimos de fidelidade. O descanso não pode ser antagonista da relação de emprego. A dificuldade de desconexão das atividades laborais, fora do horário regular de trabalho na modalidade *home office* traz consequências graves ao colaborador como por exemplo, *stress* crônico, Síndrome de *Burnout* ou depressão.

No artigo intitulado “Análise da percepção de mudanças comportamentais em sujeitos em modalidade de trabalho remoto durante a pandemia: experiências vividas” utilizou a Teoria da Síndrome Geral de Adaptação para analisar como a pandemia como agente estressor e o trabalho remoto como agente estressor potencial. Percebeu-se que as unidades de sentido mais evidentes foram “o medo, a ansiedade, a adaptação, o arranjo laboral, a produtividade, a sobrecarga, a comunicação, o perímetro trabalho versus vida pessoal, a fragilidade de vínculos, a qualidade de vida e a ergonomia” (POLLETTINI *et. al.* 2021 p. 435). Os autores correlacionam que o trabalho remoto é concomitante a essas unidades de sentido.

A última pesquisa selecionada para a revisão abordou a influência da pandemia para o esgotamento profissional. A pesquisa teve como amostra 85 colaboradores com mais de 50 ocupações. Embora o estudo não esteja relacionado a modalidade *home office*, a pesquisa colabora para perceber como a pandemia impactou as relações de trabalho. Os autores identificam que as mulheres apresentaram maior esgotamento durante a pandemia, em função da sobrecarga de trabalho doméstico e o nível de esgotamento impactou também na autoestima

(MODESTO, *et. al*, 2020).

O que pode ser percebido da coletânea dos artigos, é sobre a relação que existe entre os altos níveis de estresse e a Síndrome de *Burnout* experimentada por trabalhadores. Pode ser atribuída a taxas de demanda excessiva de trabalhos, não conseguir conciliar os horários e aumento da intimidade com as pessoas mais próximas a eles devido ao isolamento social. A falta de apoio dos membros da família no período em que está no trabalho é uma fonte de estresse. Em concordância com esses resultados, Rafalski e Andrade (2015) mencionam que os familiares e amigos tem dificuldade para compreender os termos da modalidade de trabalho. Para os autores ficou evidenciado que pais, filhos e outros familiares interferem no horário laboral, muitas vezes atrapalhando uma reunião.

O cenário de isolamento trouxe um turbilhão de sentimentos e emoções. Neste momento os recursos tecnológicos de comunicação permitiram que os psicólogos trabalhassem com pacientes com crises de ansiedade, estresse, depressão, conflitos entre casais, filhos e familiares que careciam de acompanhamento psicológico.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O intuito deste estudo foi discutir por meio de uma revisão integrativa o estresse ocupacional e os níveis de *burnout* em trabalhadores no período pandêmico, assim como, apresentar a importância da promoção da saúde mental.

Existem muitos fatores de risco para a saúde mental que podem estar presentes no ambiente de trabalho. A maioria dos riscos estão relacionadas às interações entre o tipo de trabalho, o ambiente organizacional e gerencial, as habilidades e competências dos funcionários e o suporte disponível para eles realizarem seu trabalho. Por exemplo, uma pessoa pode ter as habilidades necessárias para concluir tarefas, mas pode ter poucos recursos para fazer o que é necessário, principalmente na modalidade *home office*.

Nesses termos, os resultados mostraram que o elevado nível de demanda

Psicologias em Movimento - v.2, n.1: jan-jul, 2022.

laboral associado ao baixo controle e ao baixo apoio nas rotinas de trabalho em casa desencadeiam elevados níveis de exaustão emocional e de despersonalização além de baixo nível de realização profissional. Um ambiente de trabalho negativo pode levar a problemas de saúde física e mental, uso nocivo de substâncias ou álcool, absenteísmo e perda de produtividade.

Concluímos que contar com elevado apoio social e alto controle dos horários e demanda de trabalho no período de isolamento, menor exposição ao estresse levam a menor tendência desenvolver Síndrome de *Burnout*. Portanto, essa parece ser um conseqüente do estresse ocupacional e se caracteriza pela predominância da exaustão emocional e despersonalização com baixa realização profissional.

REFERÊNCIAS

ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE. Br**, v. 15, p. 511-533, 2017.

ASSMAR, Eveline Maria Leal; FERREIRA, Maria Cristina; SOUTO, Solange de Oliveira. Justiça organizacional: uma revisão crítica da literatura. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 18, n. 3, p. 443-453, 2005.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE. Boletim epidemiológico. 2020. Disponível em https://www.gov.br/saude/pt-br/media/pdf/2021/marco/05/boletim_epidemiologico_covid_52_final2.pdf. Acesso em 16.10.2021

CAPES. Brasil - [2017 a 2020] Acessos ao Portal de Periódicos - Informação geral. Capes.gov.br. Disponível em: <https://metadados.capes.gov.br/index.php/catalog/195>>. Acesso em: 30 Oct. 2021.

CHIARA, I. D. et al. Normas de documentação aplicadas à área de Saúde. Rio de Janeiro: Editora E-papers, 2008. Acesso em 08 jun.2018.

CNJ. **Saúde mental e trabalho no Poder Judiciário.** [s.l.: s.n., s.d.]. Disponível em: https://saude.trt5.jus.br/sites/default/files/intra/cartilha_saude_mental_e_trabalho_no_poder_judiciario_2019_08_27.pdf>.

DO PRADO, Claudia Eliza Papa. Estresse ocupacional: causas e Psicologias em Movimento - v.2, n.1: jan-jul, 2022.

consequências. **Rev Bras Med Trab**, v. 14, n. 3, p. 285-9, 2016.

FGV. **Covid-19: Estudo da FGV aponta que 56% dos profissionais têm dificuldade com trabalho remoto.** FGV EAESP. Disponível em: <<https://eaesp.fgv.br/noticias/covid-19-estudo-fgv-aponta-que-56-profissionais-tem-dificuldade-com-trabalho-remoto>>. Acesso em: 30 Oct. 2021.

G1. Mais de 1,4 mil pessoas foram afastadas do trabalho por ansiedade em 2019 no ES, diz INSS. (2020, January 30). Mais de 1,4 mil pessoas foram afastadas do trabalho por ansiedade em 2019 no ES, diz INSS. Retrieved August 20, 2021, from G1 website: <https://g1.globo.com/es/espírito-santo/noticia/2020/01/30/mais-de-14-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-ansiedade-em-2019-no-es-diz-inss.ghtml>

GOUVEA IARO, Maione de Fátima Silva; BARDAGI, Marucia Patta. Síndrome de burnout e satisfação no trabalho em profissionais da área de enfermagem do interior do RS. **Barbaroi**, Santa Cruz do Sul, n. 33, p. 194-216, dez. 2010. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-65782010000200012&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 30 out. 2021.

GOUVÊA, Pollyna Bortholazzi; HADDAD, Maria do Carmo Lourenço; ROSSANEIS, Mariana Angela. Manifestações psicossomáticas associadas à síndrome de Burnout referidas por trabalhadores de saúde. **Saude (Santa Maria)**, v. 40, n. 1, p. 47-54, 2014.

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

KARASEK R, THEORELL T. **HEALTHY work: stress, productivity and the reconstruction of working life.** New York: Basic Books; 1990.

LUDUGERIO, Adriane. Almeida; *et al.* A qualidade de vida no trabalho em home office. [s.l.: s.n., s.d.]. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2341/1/Artigo%20Adriane%20Tom%c3%a9%20Ludugerio%20Final.pdf>.

MELLO, Daniel. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. **Agência Brasil, São Paulo, jul**, p. 2020-07, 2020.

MENDES, Karina Dal Sasso; SILVEIRA, Renata Cristina de Campos Pereira; GALVÃO, Cristina Maria. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & contexto-enfermagem**, v. 17, p. 758-764, 2008.

Psicologias em Movimento - v.2, n.1: jan-jul, 2022.

MENEGHINI, Fernanda; PAZ, Adriana Aparecida; LAUTERT, Liana. Fatores ocupacionais associados aos componentes da síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 20, p. 225-233, 2011.

MODESTO, J. G., de SOUZA, L. M., & RODRIGUES, T. S. Esgotamento profissional em tempos de Pandemia e suas repercussões para o trabalhador. **A Revista da Geografia do Trabalho**, 2020 v. 21 n 2; 376-391.

MODESTO, João Gabriel; DE SOUZA, Luísa Meirelles; RODRIGUES, Tatiana SL. Esgotamento profissional em tempos de Pandemia e suas repercussões para o trabalhador. **PEGADA-A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 21, n. 2, p. 376-391, 2020.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. **Revista Direito UFMS**, v. 6, n. 1, p. 131-149, 2020.

PAPARELLI, Renata. **Degaste mental do professor da rede pública de ensino: trabalho sem sentido sob a política de regularização de fluxo escolar**. Tese de doutorado Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-07122009-145916/publico/tesepaparelli2009.pdf>.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos et al. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, 2020. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst>>. Acesso em: 16 Oct. 2021.

POLLETTINI, Sandra Maria Tarossi; TORTOSA, Thais; NETO, Joaquim Maria Ferreira Antunes. Análise da percepção de mudanças comportamentais em sujeitos em modalidade de trabalho remoto durante a pandemia: experiências vividas. **Interciência & Sociedade**, v. 5, n. 2, p. 433-461, 2020.

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. 431-441, jun. 2015 . DOI: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14>.

RIBEIRO, André Duarte de Ávila et al. **Questões ergonômicas do trabalho em home office durante a pandemia de COVID-19**. 2021. Disponível em: *Psicologias em Movimento* - v.2, n.1: jan-jul, 2022.

<http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/4618>. Acesso em 30.10.2021

SAUDE.GOV.**ESPECIAL: DOENÇA PELO CORONAVÍRUS 2019**. [s.l.: s.n., s.d.]. Disponível em: <<https://antigo.saude.gov.br/images/pdf/2020/April/06/2020-04-06-BE7-Boletim-Especial-do-COE-Atualizacao-da-Avaliacao-de-Risco.pdf>>. Acesso em: 29 Sep. 2021.

SEVERO, Valdete Souto; DE BARROS, Isabela Pimentel. Trabalho e Saúde Emocional em tempos de COVID-19. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 2, n. 1, p. 41-69, 2020.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward imbalance at work: theory, empirical support, and implications for preventions. In: COOPER. C. L. **Theories of organizational stress**. Oxford: Oxford University Press, 2001.

SIEGRIST, J. et al. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. **Social Science & Medicine**, v 58, n. 8, p. 1.483-1.499, 2004.
SOUZA, Diego de Oliveira. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2020.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. Saraiva Educação SA, 2009.

TENÓRIO, Ricardo Jorge Medeiros. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, p. 96-105, 2021.