



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
CARLA CRISTINA SBARDELLA

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: DOENÇAS PSICOSSOCIAIS
SÍNDROME DE *BURNOUT*

Florianópolis

2022

CARLA CRISTINA SBARDELLA

**SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: SÍNDROME DE *BURNOUT*
ESCALA DE BURNOUT EM MULHERES MÃES QUE ESTÃO EM HOME OFFICE**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade do Sul de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho.

Orientador: Prof^ª. Deborah Riegenbach

Florianópolis

2022

CARLA CRISTINA SBARDELLA

**SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: SÍNDROME DE *BURNOUT*
ESCALA DE BURNOUT EM MULHERES MÃES QUE ESTÃO EM HOME OFFICE**

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho e aprovada em sua forma final pelo Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Palhoça, 10 de janeiro de 2022.

Profª. Deborah Riggenbach, Dra.
Universidade do Sul de Santa Catarina

À todas as pessoas que me apoiaram e estiveram do meu lado durante este período, dedico o resultado deste.

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente à minha orientadora Prof^ª Deborah Riggenbach pela disponibilidade de seu tempo e pelas orientações na realização deste trabalho.

Agradeço aos meus pais, Antonio e Sueli Sbardella pela vida que me deram e por sempre me incentivarem a seguir estudando e ajudando ao próximo.

Agradeço aos meus irmãos Giovana, Cristiane e Jefferson por serem meus exemplos de seres humanos e através deles agradeço aos meus 06 sobrinhos por estarem sempre alegrando e movimentando a nossa família.

Agradeço aos meus amigos que se mantiveram ao meu lado mesmo nos momentos de ausência para realização das atividades do curso.

Por fim, agradeço aos meus colegas e trabalho e através deles agradeço a todas as participantes da pesquisa que fizeram com que este trabalho fosse executado.

“A infância é o chão sobre o qual caminharemos o resto da nossa vida” (Lya Luft).

RESUMO

As doenças psicossociais, que, durante muitos anos não foram levadas em consideração quando se tratava de doença do trabalho começaram a interferir diretamente no desempenho das atividades profissionais.

Muitos são os casos de pessoas que se afastam de suas atividades laborais em decorrência de doenças que afetam a saúde mental.

A exaustão por excesso de trabalho, popularmente conhecida como Síndrome de *Burnout* virou uma realidade nas empresas. A partir da pandemia da Covid-19, muitas pessoas tiveram sua rotina alterada o que fez com que, os casos aumentassem consideravelmente.

É comprovado que as pessoas mais afetadas pela síndrome são mulheres, sendo assim, o presente trabalho tem como objetivo investigar como está a saúde mental de 40 mulheres mães no *Home Office*.

Palavras-chave: *Pandemia. Burnout. Home Office.*

ABSTRACT OU RÉSUMÉ OU RESUMEN

Psychosocial diseases, which for many years were not taken into account when it came to work sickness, began to directly interfere in the performance of professional activities.

There are many cases of people who move away from their work activities due to diseases that affect mental health.

Overwork exhaustion, popularly known as *Burnout Syndrome*, has become a reality in business. Since the Covid-19 pandemic, many people have had their routine altered, which caused cases to increase considerably.

It is proven that the people most affected by the syndrome are women, so the present work aims to investigate how is the mental health of 40 women mothers in the *Home Office*.

Keywords: *Pandemic. Burnout. Home office.*

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Cargo: Mãe - Fonte: https://jornalopiniao.net	14
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Faixa Etária das Entrevistadas – Fonte: Próprio Autor (2021)	24
Gráfico 2 - Tipo de Empresa – Fonte: Próprio Autor (2021)	25
Gráfico 3 - Área de Atuação – Fonte: Próprio Autor (2021).....	26
Gráfico 4 - Cargo da Profissional – Fonte: Próprio Autor (2021).....	27
Gráfico 5 - Faixa Salarial – Fonte: Próprio Autor (2021)	27
Gráfico 6 - Quantidade de Filhos – Fonte: Próprio Autor (2021)	28
Gráfico 7 - Faixa Etária dos Filhos – Fonte: Próprio Autor (2021)	28
Gráfico 8 - Informação Rede de Apoio – Fonte: Próprio Autor (2021).....	28
Gráfico 9 - Mães Solteiras - Fonte: Próprio Autor (2021)	29
Gráfico 10 - Rede de Apoio Mães Solteiras - Fonte: Próprio autor (2021).....	29
Gráfico 11 - Atividades Escolares Filhos - Fonte: Próprio Autor (2021)	30
Gráfico 12 - Home Office Durante a Pandemia - Fonte: Próprio Autor (2021).....	30
Gráfico 13 - Home Office Antes da Pandemia - Fonte: Próprio Autor (2021)	31
Gráfico 14 - Demanda de Trabalho - Fonte: Próprio Autor (2021).....	31
Gráfico 15 - Horas Trabalhadas - Fonte: Próprio Autor (2021)	32
Gráfico 16 - Tarefas Semanais - Fonte: Próprio Autor (2021).....	32
Gráfico 17 - Setores Deixados de Lado - Fonte: Próprio Autor (2021)	33
Gráfico 18 - Outras Pessoas Poderiam Fazer o Seu Trabalho? - Fonte: Próprio Autor (2021).....	33
Gráfico 19 - Divisão do Trabalho com Colegas - Fonte: Próprio Autor (2021)	34
Gráfico 20 - Trabalha Mais que os Colegas? - Fonte: Próprio Autor (2021).....	34
Gráfico 21 - Solicitação de Ajuda - Fonte: Próprio Autor (2021).....	35
Gráfico 22 - Pratica Algum Hobby? - Fonte: Próprio Autor (2021)	35
Gráfico 23 - Porque Não Pratica Nenhum Hobby? - Fonte - Próprio Autor (2021)	36
Gráfico 24 - Stress Negativo Antes da Pandemia - Fonte: Próprio Autor (2021).....	37
Gráfico 25 - Stress Negativo Após Regime de Home Office - Fonte: Próprio Autor (2021) ..	37

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Respostas Referente ao Nível de Stress - Fonte: Próprio Autor (2021).....	37
--	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	TEMA	14
1.2	PROBLEMATIZAÇÃO	14
1.3	JUSTIFICATIVA	15
1.4	OBJETIVOS	15
1.4.1	Objetivo Geral	15
1.4.2	Objetivos Específicos.....	15
2	REVISÃO DE LITERATURA	17
2.1	STRESS	17
2.2	HOME OFFICE	18
2.3	BURNOUT	20
3	METODOLOGIA.....	22
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	22
3.2	LOCAL DO ESTUDO E PÚBLICO-ALVO.....	22
3.3	INSTRUMENTO DE PESQUISA	22
3.4	TIPO DE ESTUDO.....	23
3.5	PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS	23
3.6	ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS	23
4	ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	24
4.1	PERFIL DAS ENTREVISTADAS.....	24
4.2	PERFIL MÃES	27
4.3	HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA	30
4.4	NÍVEL DE STRESS	36
4.5	INTERPRETAÇÃO DOS DADOS APRESENTADOS	37
4.6	ALTERNATIVAS PARA GESTÃO DO STRESS.....	38
5	CONCLUSÃO.....	40
	REFERÊNCIAS	41
	ANEXOS	43
	ANEXO A – QUESTIONÁRIO	44

1 INTRODUÇÃO

Não é de hoje que as doenças psicossociais têm afetado a saúde do trabalhador. Há algumas décadas pesquisadores estudam a relação entre trabalho e saúde mental. Cobranças excessivas, metas absurdas, busca pela perfeição e desempenho alto, falta de limite e talvez a necessidade de o melhor fazer com que os trabalhadores se submetam à níveis elevados pressão e stress.

Segundo Selye (1965) o processo de stress tem três fases: alerta, resistência e exaustão. A fase de alerta, é considerada o stress bom, pois é onde o indivíduo desenvolve o nível de ansiedade necessária para estar em ação. A fase de resistência é onde o indivíduo resiste ao desgaste sofrido na fase de alerta até que se recupere, ou, se permanecer à carga excessiva de estresse, avança para a terceira fase: a exaustão.

Em decorrência da pandemia da Covid-19, muitas empresas optaram em transformar o regime de trabalho para *home office*, assim como as escolas foram transformadas em *home school*. Aparentemente, uma ótima opção para não atrasar a produtividade e o ano calendário escolar. Além de que, esse novo normal, reduziria o risco de contaminação e transmissão da doença deixando assim os trabalhadores e estudantes em segurança. O que não se sabia, é que se colocava a saúde mental de todos em alto risco.

Literalmente, levou-se o trabalho para casa e com isso, alguns trabalhadores tiveram suas jornadas de trabalho involuntariamente duplicadas. Alguns pelo fato de não saberem a hora de parar, outros por precisar conciliar outras atividades com o trabalho, por exemplo, as mães.

Muitas pessoas, no *home office*, desenvolveram a Síndrome de *Burnout*, o período foi propício para isso. Segundo Benevides-Pereira (2002), *Burnout*, é um termo (e um problema) bastante antigo. *Burnout* no jargão popular inglês, se refere àquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia. Enfim, uma metáfora para significar aquilo, ou aquele que chegou ao seu limite e, por falta de energia não tem mais condições de desempenho físico e mental.

Há evidências científicas que comprovam que as mulheres fazem parte do grupo de pessoas que mais desenvolvem a síndrome. Baseada nestas evidências, a presente pesquisa será desenvolvida com o objetivo de saber: como fica o stress das mães em regime de *home office*?

1.1 TEMA

O tema deste trabalho de conclusão de curso trata de Síndrome De *Burnout* de mães em *homeoffice*.

1.2 PROBLEMATIZAÇÃO

Desde o início da pandemia, o trabalho remoto veio como alternativa para que os operários continuassem exercendo suas funções e se mantivessem seguros em relação ao vírus da Covid-19.

Num primeiro momento pareceu uma ótima opção, pois, além de continuar com suas funções e não sofrer alteração de prazos em algumas atividades, as pessoas finalmente conseguiriam ter o convívio com a família, não haveria perda de tempo com deslocamento entre outras pseudo-vantagens do home office.

Muitas empresas investiram em adequar o espaço de home office ergonomicamente correto para evitar problemas futuros como lesões por esforços repetitivos - LER, problemas de coluna, dentre outros. Porém, inicialmente não se ouviu falar em preocupação com a saúde mental.

As mães, foram um grupo muito afetado pela pandemia da Covid-19, pois, além de precisar dar conta das funções que normalmente já lhes eram atribuídas muitas precisaram aprender a dar aulas de português, matemática, ciências, inglês, etc., para auxiliar os filhos com a matérias diária da escola, brincar com as crianças, acompanhar nas fazer atividades extras curriculares, além, é claro de dar conta de seu trabalho em home office.



Figura 1 - Cargo: Mãe - Fonte: <https://jornalopiniao.net>

Muitas mães, tiveram que deixar o mercado de trabalho para dar atenção aos filhos. Infelizmente, no Brasil, as mulheres ainda têm remuneração menor que os homens, mesmo que exercendo as mesmas funções, além disso, existem 11 milhões de mães solteiras, muitas dessas, sem rede de apoio.

Uma das questões desse contexto é, as mães que não tiveram a opção de deixar o trabalho para dedicar-se aos filhos e precisaram lidar com a dupla ou as vezes tripla jornada? As mães que, precisaram aprender a lidar com a pressão do trabalho e entregas diárias em seus empregos e, a necessidade de estar presente na educação e aprendizado dos filhos. É necessário olhar para esse grupo.

1.3 JUSTIFICATIVA

Cada vez mais as mulheres estão sobrecarregadas em suas tarefas diárias. Conciliar, trabalho e maternidade é uma tarefa muito difícil para algumas. Muitas delas deixam de lado algum sonho de vida para poder dar conta e dedicar-se às cobranças impostas pela sociedade.

A renda, bem como o cargo podem ser fatores que interferem no desenvolvimento do *Burnout* nas mães.

Na intenção de aumentar os conhecimentos sobre o tema visando buscar alternativas de prevenção será desenvolvida pesquisa com grupo de mulheres para entender melhor qual o grupo e mães mais afetado pelo *Burnout* no período de home office.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo Geral

O presente trabalho tem como objetivo geral investigar a existência de *Burnout* em mulheres mães que estão em home office.

1.4.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos abrangem:

- Identificar quanto % do total já sofrem ou tendenciam a desenvolver a Síndrome de *Burnout*;
- Verificar quais os cargos ocupados pelas mães estudadas que são mais afetados;
- Verificar qual grupo de mães está entre os mais afetados: mães solas, mães com rede de apoio, mães com mais de um filho, mães casadas,
- Propor alternativas para a gestão do estresse em mães no período de *homeoffice*.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Será apresentada neste capítulo a revisão bibliográfica usada como base para a pesquisa. Tais como: Stress, home office e síndrome de *Burnout*.

2.1 STRESS

A palavra estresse, derivada do inglês, Stress, significa: exaustão física ou emocional geralmente causada em razão de algum sofrimento, doença, cansaço, pressão, trauma, sendo definida pela incapacidade de desenvolver suas funções ou trabalhos habituais.

Segundo Ballone (2000), em nossos ancestrais, assim como em outros animais superiores, o mecanismo da Ansiedade (e Estresse) foi destinado à sobrevivência diante dos perigos concretos e próprios da luta pela vida. Era o caso, por exemplo, das ameaças de animais ferozes, das guerras tribais, das catástrofes do tempo, da busca pelo alimento, da luta pelo espaço geográfico etc. No ser humano moderno, apesar dessas ameaças concretas não mais existirem tal como existiram outrora, seja por sua natureza, seja por sua frequência, esse equipamento biológico continuou existindo, persistiu em nossa biologia a capacidade de reagirmos ansiosamente diante das ameaças.

Para Bernik (1997), a vulnerabilidade hereditária, mais a preocupação com o futuro, num tempo de incertezas, em uma época em que aumenta o número de desempregados, ao mesmo tempo em que a qualidade de vida piora, existem os medos do envelhecimento em más condições, e do empobrecimento, além de alimentação inadequada, pouco lazer, a falta de apoio familiar adequado e um consumismo exagerado. Todos são fatores pessoais, familiares, sociais, econômicos e profissionais, que originam a sensação de *estresse* e seu consequente desencadeamento de doenças, de uma simples azia à queda imunológica, que pode predispor infecções e até neoplasias.

O estresse inicia com pequenas alterações fisiológicas, muitas vezes, imperceptíveis, onde o indivíduo não faz a conexão de que pode estar ameaçado. Alguns autores, informam que durante algum tempo, é possível se acostumar com o Stress, porém, com o aumento da frequência de estímulos estressores, o estado passa a ser incontrolável, levando a doenças físicas e psíquicas.

O Office of Women's Health (OWH, 2019) - organização que atua para melhorar a saúde e o bem-estar de mulheres americanas, define o estresse como a resposta do corpo frente a desafios diários que ocorrem na vida de todas as pessoas. A reação tem um lado positivo, já que nos deixa alertas e com mais energia para encontrar soluções. No entanto, quando vivenciada por longos períodos, pode tornar-se crônica e muito prejudicial.

Os sintomas, mentais e físicos, mais comuns de stress são: cansaço mental, falta de concentração, perda de memória, ansiedade, preocupação e irritabilidade excessiva, alterações de humor, perturbações do sono, frequência cardíaca acelerada, alterações de apetite, dor de cabeça e peito, azia, entre outros. O estresse pode causar vários distúrbios no organismo e síndromes irreversíveis prejudicando seriamente o indivíduo.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2020), cerca de 90% da população mundial sofre com o estresse.

Os efeitos nocivos causados pelo excesso de estresse merecem muita atenção, na vida das mulheres principalmente. Afinal, as mulheres estão diariamente assumindo mais responsabilidades e enfrentando, muitas vezes, sozinhas rotinas repletas de afazeres e preocupações. Com filhos, trabalhos, viagens. Com isso, acabam por se acostumar com a rotina estressante e muitas vezes, não se dão em conta do risco em que estão colocando a saúde.

É necessário combater o estresse, afinal, segundo Harry (2020), ele é responsável por trazer ônus desde a mente até a saúde de funções essenciais para a vida. Existem algumas ações que podem auxiliar na prevenção e combate ao estresse. Praticar atividades físicas e alimentar-se saudavelmente estão entre as principais aliadas na prevenção e combate, e são os principais termômetros do estresse. O indivíduo no estado de alerta de stress, principalmente quando ligado ao trabalho, tende a trocar almoços em restaurantes por lanches rápidos no escritório, aumenta o número de cafezinhos ao longo do dia, troca o treino da academia por horas de trabalho. É comum que o indivíduo que está sofrendo com estresse faça uso excessivo de café, álcool ou drogas para relaxar. Nos dias atuais, prevenir o estresse ou desestressar é um desafio.

2.2 HOME OFFICE

Home Office também citado como teletrabalho por alguns autores vem da palavra telecommuting, que originou a palavra teletrabalho em português, segundo Sakuda e

Vasconcelos, (2005), foi cunhada pelo norte-americano Jack Nilles em The Telecommunications Transportation Trade Off, em 1976. Commuting é uma palavra que designa a viagem de ida e volta entre o domicílio e o local de trabalho.

A execução do trabalho remotamente faz com que os indivíduos consigam flexibilizar vida pessoal com profissional, de acordo com a Alves, com o cenário concorrido do mercado de trabalho atual e em constante mudança, há necessidade de se destacar, bem como a importância de gerir o seu tempo disponível torna-se uma questão complicada para a maioria dos indivíduos, principalmente para aqueles que possuem companheiro (a) e filhos.

No Brasil, o home office foi previsto na CLT a partir de 2017, entre os artigos 75-A e 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme cita:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Brasil, 2017).

2.3 BURNOUT

Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

Segundo Bernardes, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, a síndrome de *burnout* é definida como um estado físico e mental de profunda extenuação, que se desenvolve em decorrência de exposição significativa a situações de alta demanda emocional no ambiente de trabalho. Eis a razão pela qual esse termo se aproxima semanticamente, no inglês, de vocábulos ou expressões como *overwork*, *exhaustion*, *be used up*, *suffer overexhaustion*, os quais expressam a ideia de exaustão ou extenuação.

Bernardes conta ainda, que em 18 de novembro de 1999, por meio da Portaria n. 1339, o Ministério da Saúde incluiu o burn-out entre os Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho, tendo como agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional, o ritmo de atividade penoso (CID-10 Z56.3) e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o seu ofício (CID-10 Z56.6).

Inicialmente, o *Burnout* é silencioso, os sintomas mais comuns da síndrome são desânimo para trabalhar, distúrbios do sono, dificuldade de concentração, cansaço físico e mental, alterações de humor, baixa autoestima, sintomas estes que com o tempo se agravam e partem para as falhas na memória, dores de cabeça e no corpo, alergias na pele, dificuldade na respiração, negatividade, sentimentos de derrota, de fracasso e de insegurança, isolamento social e tristeza excessiva até chegar à depressão e necessidade de intervenção médica e tratamento com medicamentos. (Morch, 2021)

Conforme explica Taborda (2021), o sofredor do *Burnout*, é alguém que não para, não pisa nos “freios da vida” para cuidar-se. Vítima de si mesmo, não se desliga dos seus próprios afazeres, tem muitas tarefas e atividades, compromissos com os outros, tenta apagar um “incêndio” aqui e outro ali, e isso faz com que ele queime a si mesmo, queime seus próprios sentimentos, gaste suas energias; ele acende a chama de suas emoções que num primeiro momento parecem funcionar como combustível para realizar aquilo que precisa ser feito, mas

com o passar dos dias, meses e anos, isso vai tomando um rumo que nem mesmo ele previa, sabia ou se dava conta.

Davis (2021) explica que as pessoas simplificam demais o *Burnout* quando se concentram apenas em um de seus grandes sintomas – a exaustão – e prescrevem remédios de autoajuda como dormir mais, técnicas de gerenciamento de tempo ou exercícios como soluções rápidas.

O *Burnout* está totalmente ligado ao trabalho, os maiores fatores que levam ao esgotamento são encontrados no ambiente de trabalho.

Ainda segundo Davis (2021), os fatores podem envolver a maneira como seu chefe lidera, a qualidade da equipe e até mesmo questões de nível macro, como mudanças nas regulamentações da indústria que transformam as prioridades organizacionais, que influenciam a liderança e resultam no impacto aos trabalhadores da linha de frente.

Com a pandemia, é a incidência de pessoas com a síndrome de *Burnout* aumenta. Num primeiro momento, trabalhar em casa pode ser uma ótima opção, porém, já é previsto que pode ser uma armadilha para a saúde mental. As pessoas podem não impor limites entre o horário e trabalho e horário de descanso e acabarem com o tempo não separando mais a vida profissional da vida pessoal, com isso, parecer que estão constantemente trabalhando o que irá afetar negativamente a produção e a vida pessoal e consequentemente aumentar a autocobrança e estresse, podendo chegar à exaustão e ao *Burnout*.

3 METODOLOGIA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Para este trabalho, foi realizada pesquisa quali-quantitativa ou mista, que, foi a mais adequada para obter resultados e atingir o objetivo geral. Segundo Creswell, (2010), as abordagens de pesquisa são o planejamento e os procedimentos de pesquisa que abrangem as decisões, desde pressupostos gerais até métodos detalhados de coleta, análise e interpretação de dados.

Creswell, (2010), complementa que, a pesquisa de métodos mistos (ou quali-quantitativa) é uma abordagem de investigação que envolve a coleta de dados quantitativos e qualitativos, integrando os dois tipos de dados e usando desenhos distintos que refletem pressupostos filosóficos e estruturas teóricas. O pressuposto básico dessa forma de investigação é a integração dos dados qualitativos e quantitativos gera uma compreensão que vai além das informações fornecidas pelos dados quantitativos e qualitativos isoladamente.

Considerando isso, método de pesquisa foi escolhido para que os resultados obtidos não fossem apenas números de mulheres, mas também saber suas características e condições de vida delas.

3.2 LOCAL DO ESTUDO E PÚBLICO-ALVO

Foi aplicado com mulheres mães que executam diversos tipos atividades e demasiadas funções. Desde cargos estratégicos até cargos operacionais.

3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA

Foi aplicado questionário online com 25 questões para captação de dados, apresentado no ANEXO I.

As questões foram elaboradas baseadas nas possíveis dificuldades e gatilhos que as mulheres mães pudessem ter para o desenvolvimento da *Síndrome de Burnout*. Por exemplo: mães solas tendem a viver em nível de stress maior do que mães com companheiro ou rede de

apoio. Bem como, mães com apenas um filho tendem a viver em nível de stress menor do que mães com dois ou mais.

3.4 TIPO DE ESTUDO

Através dos dados captados na aplicação do questionário, foi feito estudo de caso baseado em escalas de *Burnout* já validadas.

3.5 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

O questionário foi aplicado de forma on line. Encaminhado para aproximadamente 80 mulheres de diversas áreas de atuação e níveis sociais e intelectuais. Foi disponibilizado no período de 03 a 15 de novembro de 2021.

O total de 44 mulheres responderam, sendo a maioria trabalhadoras de empresas privadas na área da construção civil e 50% destas com idade acima de 40 anos.

3.6 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

As respostas das mães foram compiladas e os números transformados em gráficos para análise. Análise essa quali-quantitativa, pois, o objetivo não é apenas saber quantas mulheres sofrem ou tendem a desenvolver a Síndrome, mas também saber os cargos e o grupo mais afetado para então propor alternativas para gestão de stress no período de *homeoffice*.

4 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo será apresentado o resultado dos dados coletados no questionário de pesquisa.

4.1 PERFIL DAS ENTREVISTADAS

O Gráfico 01 apresenta o perfil da profissional entrevistada. Percebe-se que 50% do público possui faixa etária acima de 40 anos, totalizando 22 mulheres. As demais faixas foram divididas em: 25%, 11 mulheres, entre 36 e 40 anos, 18,2%, 8 mulheres, entre 31 e 35 anos e apenas 6,8%, 3 mulheres, entre 26 e 30 anos.

Percebe-se ainda, que a pesquisa não atingiu mulheres abaixo de 26 anos, possivelmente por não serem mães ou não estarem no mercado de trabalho.

Qual a sua idade?
44 respostas

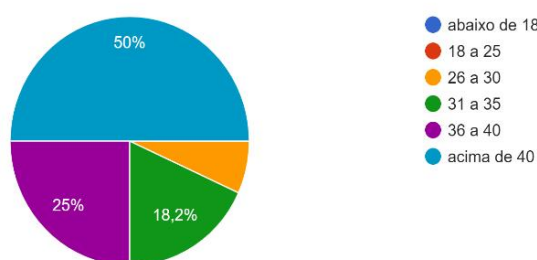


Gráfico 1: Faixa Etária das Entrevistadas – Fonte: Próprio Autor (2021)

Os Gráficos 02 e 03 apresentam o tipo de empresa e a área de atuação das profissionais pesquisadas. O intuito destes é buscar traçar o perfil profissional das entrevistas.

Percebe-se que 65,9%, ou seja, 29 profissionais das 44 que responderam ao questionário são funcionárias de empresa privada, seguidas de 29,5%, 13 profissionais autônomas e apenas 4,5%, duas funcionárias públicas.

Desta forma, entende-se que, a maioria das mulheres aqui apresentadas são profissionais com potencial alto de *Burnout*. Funcionárias de empresas privadas, tendem a ser mais exigidas do que funcionárias de empresa públicas, pois, na maioria dos casos é necessário

o cumprimento de metas além da falta e estabilidade de emprego, que, empresas públicas oferecem. Porém, as profissionais autônomas, são as mais atingidas quando se fala em estabilidade, uma vez que, se não há produção não há rendimento financeiro, no dito popular, *não trabalha – não ganha*.

Qual o tipo de empresa você trabalha?
44 respostas

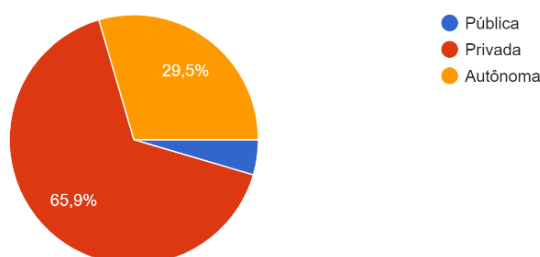


Gráfico 2 - Tipo de Empresa – Fonte: Próprio Autor (2021)

A pesquisa foi dividida em 6 áreas de ocupação, dentre estas, a maioria das mulheres atuam na área de construção civil, 29,5%, 13 mulheres, seguidas pelas trabalhadoras da indústria/fábrica, 25%, 11 mulheres.

Profissionais da área financeira/banco totalizaram 15,9%, 07 profissionais, seguidas das atuantes na área de comércio, 11,4%, 5 profissionais. Na área de saúde e educação 8 mulheres responderam, sendo 4 profissionais, 9,1% de cada área.

Não se pode efetivamente definir qual a área de atuação é mais estressante, pois, o stress é uma doença que atinge cada indivíduo de maneira diferente, considerando que a pesquisa foi feita baseando-se no *home office* em meio a Pandemia da Covid-19, acredita-se que independente da área de atuação, todas as mulheres eram/são fortes vítimas em potencial de desenvolverem *Burnout*.

Durante a pandemia todas as áreas foram atingidas, algumas, mais, outras nem tanto. Foi necessário que as mães assumissem multitarefas e independente da área de atuação, com exceção das profissionais da rede pública, havia ainda o risco de perder o emprego. Ou seja, muitos eram os fatores que contribuíam para o aumento do nível de stress.

No início da pandemia da Covid-19, em março de 2020, a construção civil e a indústria foram áreas muito atingidas, verifica-se que a maioria das entrevistadas atuam nesta área.

Qual a sua área de ocupação?
44 respostas

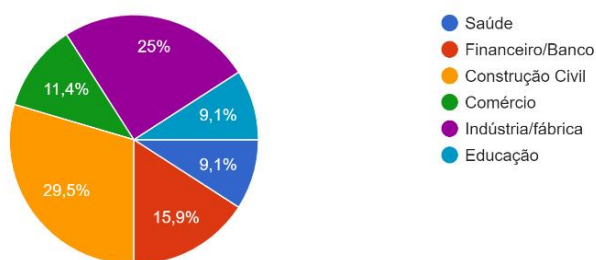


Gráfico 3 - Área de Atuação – Fonte: Próprio Autor (2021)

Nos Gráficos 04 e 05 são apresentados o cargo de atuação e a faixa salarial das profissionais entrevistadas.

A maior parte das mulheres que responderam à pesquisa ocupam cargo de gerência, 45,5%, 20 mulheres, certamente tem profissionais abaixo delas e possivelmente são responsáveis por resultados expressivos nas empresas onde trabalham, sejam, em suas próprias empresas, no caso das profissionais autônomas, ou onde são contratadas.

A segunda faixa é das profissionais que atuam em cargos operacional/indústria/chão de fábrica que somaram o total de 7 mulheres, 15,9%. As profissionais desta área tentem a ter serviços mais braçais, porém, com metas de produção a cumprir, o que possivelmente faz com que já sejam profissionais com nível de stress constantemente alto.

A terceira faixa com maior número de respostas foram as advogadas e assessoras jurídicas que totalizaram 6,8%, 3 profissionais.

Os demais cargos totalizaram 14 profissionais cargos diversos.

20 das profissionais entrevistadas, 45,5%, possui faixa salarial acima de R\$6.000,00. 10 profissionais, 22,7% entre R\$4001,00 e R\$6.000,00. 9 profissionais, 20,5% entre R\$2001, 00 e R\$4000,00. 4 profissionais, 9,1% entre R\$1001,00 e R\$2000,00 e apenas uma profissional com faixa salarial menor do que R\$1000,00.

O objetivo de saber qual a faixa salarial as mães estão é identificar a possibilidade de contratar profissional de apoio para auxiliar com os filhos em caso de necessidade durante o *home office* na pandemia da Covid-19.

Qual o tipo de cargo você ocupa?

44 respostas

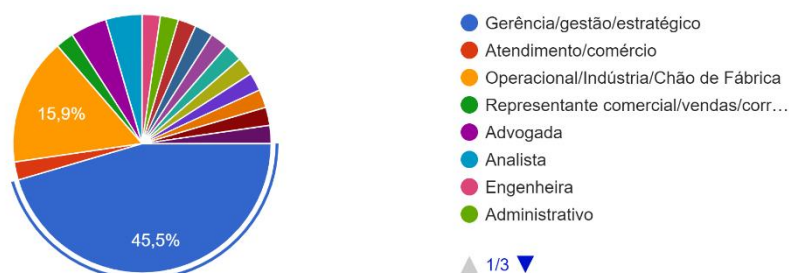


Gráfico 4 - Cargo da Profissional – Fonte: Próprio Autor (2021)

Qual a sua faixa salarial?

44 respostas

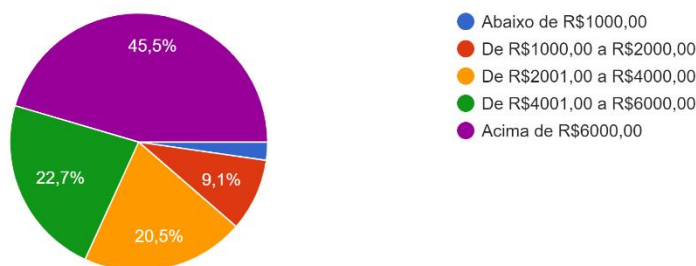


Gráfico 5 - Faixa Salarial – Fonte: Próprio Autor (2021)

4.2 PERFIL MÃES

Todas as participantes da pesquisa têm filhos, porém, em sua grande maioria apenas 1 como apresentado no Gráfico 6. 26 mulheres, 59,1% têm apenas um filho, 13 mulheres, 29,5% dois filhos, 3 mulheres, 9,1% 3 filhos e apenas uma mulher, 2,3% com 4 filhos.

No Gráfico 7 é apresentado a faixa etária as crianças. Para mães com mais de um filho considerou-se a idade do menor, pois, teoricamente é mais dependente. Verifica-se que, 16 mães, 36,4% têm filhos acima de 10 anos. 11 mães, 25%, entre 1 e 3 anos. 10 mães, 22,7% entre 4 e 6. 4 mães, 9,1% bebês menores de 1 ano e 3 mães, 6,8% com filhos entre 7 e 10 anos.

No Gráfico 8, verifica-se que 56,8%, 25 mães possuem babá ou alguma rede de apoio em relação aos seus filhos.

Quanto filhos você tem?

44 respostas

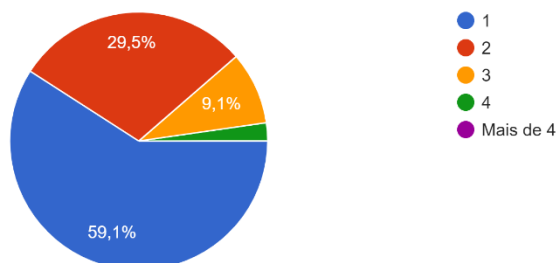


Gráfico 6 - Quantidade de Filhos – Fonte: Próprio Autor (2021)

Qual a idade dos seus filhos?

44 respostas

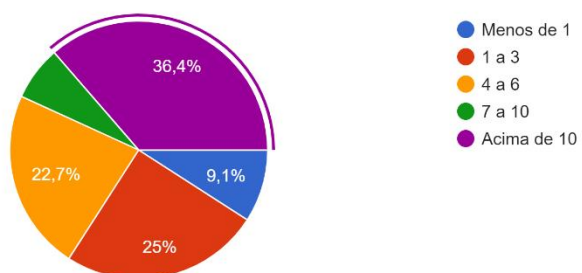


Gráfico 7 - Faixa Etária dos Filhos – Fonte: Próprio Autor (2021)

Você tem babá ou uma rede de apoio em relação aos filhos?

44 respostas

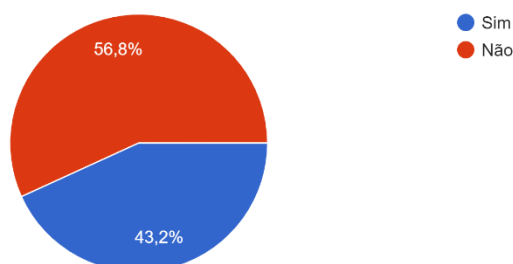


Gráfico 8 - Informação Rede de Apoio – Fonte: Próprio Autor (2021)

Conforme apresentado no Gráfico 9, das 44 mães que responderam à pesquisa, apenas 18,2%, 8 mulheres, são mães solteiras porem, todas elas possuem rede de apoio (pai, mãe, avô, vizinhos) que possam auxiliar com as crianças em caso de necessidade.

Ressalta-se a informação de que das 36 mulheres que não são mães solteiras, uma delas informa não ter rede de apoio em caso de necessidade conforme apresentado no Gráfico 9.

Você é mãe solteira?
44 respostas

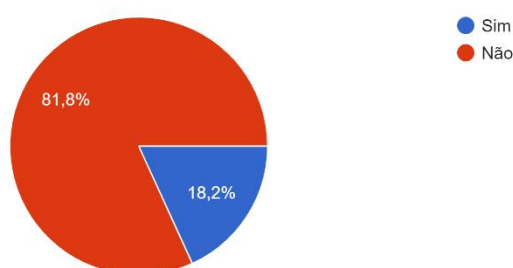


Gráfico 9 - Mães Solteiras - Fonte: Próprio Autor (2021)

Caso seja mãe solteira, tem rede de apoio (pai, mãe, avô, vizinhos) que possam ficar com as crianças em caso de necessidade?
44 respostas

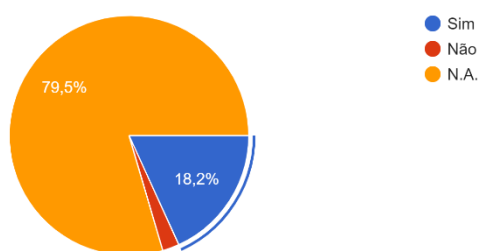


Gráfico 10 - Rede de Apoio Mães Solteiras - Fonte: Próprio autor (2021)

65,9%, 29 mulheres entrevistadas tinham filhos que frequentavam a escola e precisaram parar durante a pandemia conforme apresentado no Gráfico 11.

Seus filhos frequentavam escola e precisaram parar durante a pandemia?
44 respostas

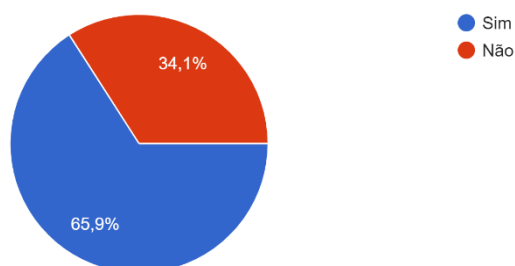


Gráfico 11 - Atividades Escolares Filhos - Fonte: Próprio Autor (2021)

4.3 HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA

36 mulheres, 81,8% executaram suas atividades em casa durante a Pandemia, dentre essas, apenas 9,31%, 4 mulheres, já trabalhavam neste regime antes da Pandemia, conforme apresentado no gráfico 13. 06 mulheres permaneceram executando suas atividades presencialmente, sendo essas autônomas, profissionais do comércio, saúde e serviço bancário, ou seja, atividades que dificilmente podem ser executadas no regime de teletrabalho.

02 mulheres, 4,5% das entrevistadas perderam o emprego, conforme apresentado no Gráfico 12

Você trabalhou no regime de home office durante a pandemia?
44 respostas

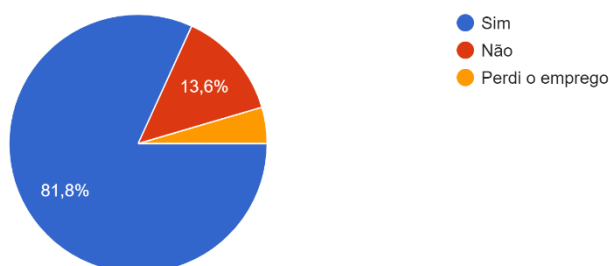


Gráfico 12 - Home Office Durante a Pandemia - Fonte: Próprio Autor (2021)

Você já trabalhava no regime de home office antes da pandemia?

44 respostas

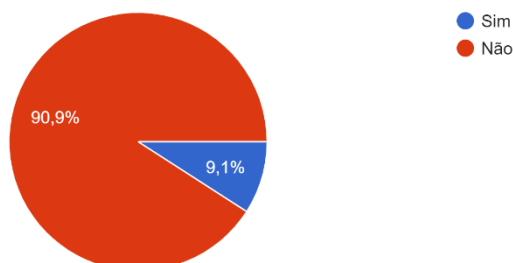


Gráfico 13 - Home Office Antes da Pandemia - Fonte: Próprio Autor (2021)

Quando questionadas sobre a demanda de trabalho durante a pandemia, 28 mulheres, 63,6% informaram que tiveram aumento nas demandas e apenas para uma delas, 2,3% a demanda diminuiu.

Sobre a quantidade de horas trabalhadas, percebe-se que, uma mulher não teve aumento na demanda de trabalho, porém, aumentaram as horas trabalhadas.

Como foi a sua demanda de trabalho durante o home office?

44 respostas

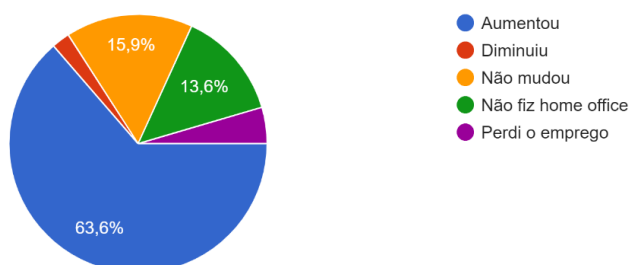


Gráfico 14 - Demanda de Trabalho - Fonte: Próprio Autor (2021)

A quantidade de horas trabalhadas diariamente durante o home office?

44 respostas

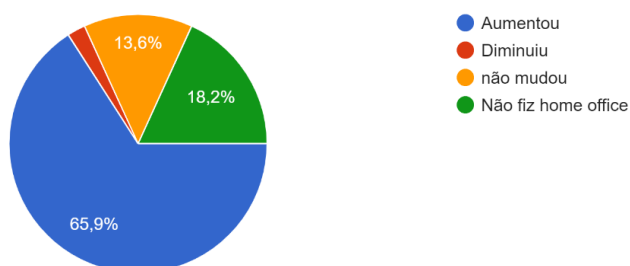


Gráfico 15 - Horas Trabalhadas - Fonte: Próprio Autor (2021)

Com o aumento da demanda de trabalho, apenas 4 mulheres, 9,1% das entrevistadas informaram que conseguem dar conta das tarefas semanais, sendo divididas nos setores: trabalho, família, lazer e autocuidado (academia/hobby/passeio com amigos). e das 44 mulheres entrevistadas apenas duas, 4,5% deixam de lado o trabalho, as demais dividem sua falta entre família, lazer e principalmente autocuidado. Conforme apresentados nos gráficos 16 e 17 abaixo.

Para as mães, deixar de dar atenção para os filhos por não dar conta de todas as atividades do seu dia a dia acaba gerando stress ainda maior, pois, algumas acabam se sentindo culpadas por não estarem presentes como deveriam na vida dos filhos, mas não conseguem deixar o trabalho de lado para isso. Afinal, para dar condições melhores de vida aos filhos é necessário que ela não perca o emprego, pensamento este que pode gerar stress e ansiedade.

Você consegue dar conta de todas as suas tarefas semanalmente?

44 respostas

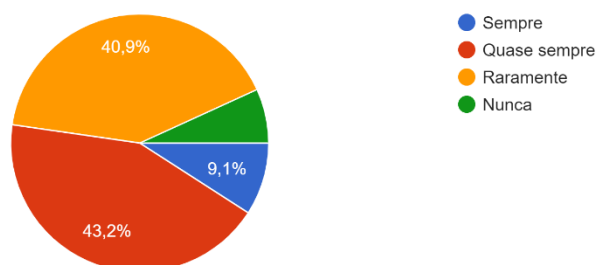


Gráfico 16 - Tarefas Semanais - Fonte: Próprio Autor (2021)

Se não, qual o setor que é deixada de lado?

44 respostas

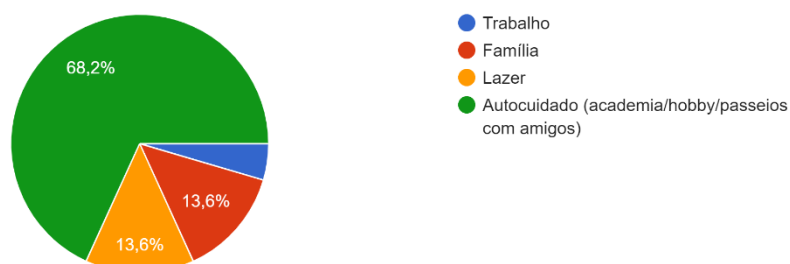


Gráfico 17 - Setores Deixados de Lado - Fonte: Próprio Autor (2021)

Conforme mostram os gráficos 18 e 19, 75%, 33 mulheres acham sempre ou quase sempre que outras pessoas têm capacidade de fazer o seu trabalho, porém, apenas 20 (45,4%) delas dividem suas demandas com colegas. Centralizar tarefas é uma das características que podem levar ao desenvolvimento da Síndrome.

Você acha que outras pessoas têm capacidade de fazer o seu trabalho?

44 respostas

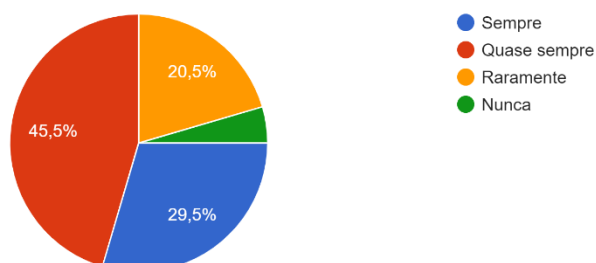


Gráfico 18 - Outras Pessoas Poderiam Fazer o Seu Trabalho? - Fonte: Próprio Autor (2021)

Você divide seu trabalho com seus colegas?
44 respostas

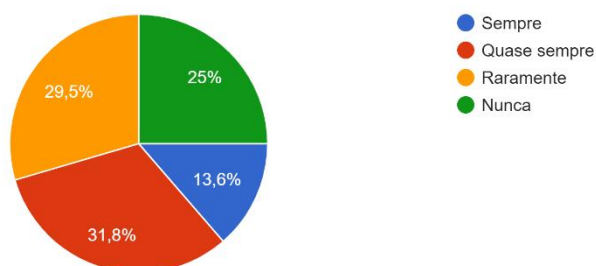


Gráfico 19 - Divisão do Trabalho com Colegas - Fonte: Próprio Autor (2021)

O Gráfico 20 mostra que 20 mulheres, 45,5% consideram que sempre ou quase sempre trabalham mais que os colegas de trabalho.

Você acha que trabalha mais do que os seus colegas?
44 respostas

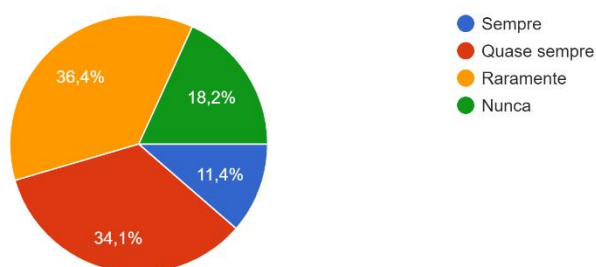


Gráfico 20 - Trabalha Mais que os Colegas? - Fonte: Próprio Autor (2021)

O Gráfico 21 mostra que mais de 50% das mulheres entrevistadas nunca, ou raramente pedem ajuda para executar quando estão sobrecarregadas de atividades.

Quando você está sobrecarregada você pede ajuda?

44 respostas

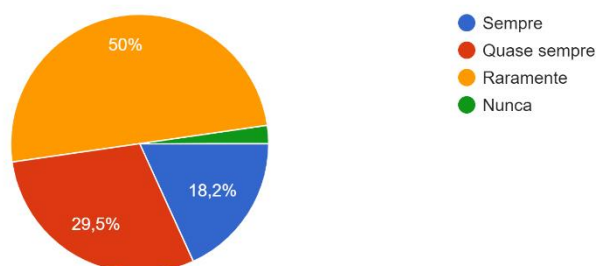


Gráfico 21 - Solicitação de Ajuda - Fonte: Próprio Autor (2021)

Segundo Petersen (2021) o *Burnout* está em uma categoria bastante diferente de exaustão embora as suas condições estejam relacionadas. Exaustão significa ir até um ponto onde não é possível ir além; *burnout* significa chegar a esse ponto e se esforçar para continuar, por dias semanas ou anos.

É o caso das mulheres que não pedem ajuda quando estão sobrecarregadas. Elas seguem tentando dar conta das atividades e ainda tendo que muitas vezes conciliar vida pessoal com trabalho, sendo assim, forte paciente em potencial de *Burnout*.

Os Gráficos 22 e 23 demonstram que 77,3% das mulheres entrevistadas não praticam nenhum tipo de hobby e que 70,5% delas é por falta de tempo.

Você pratica algum hobby?

44 respostas

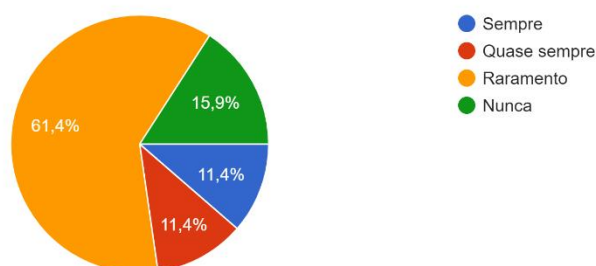


Gráfico 22 - Pratica Algum Hobby? - Fonte: Próprio Autor (2021)

Se não, qual o motivo?
44 respostas

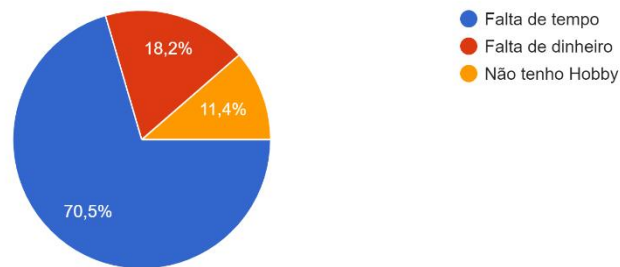


Gráfico 23 - Porque Não Pratica Nenhum Hobby? - Fonte - Próprio Autor (2021)

4.4 NÍVEL DE STRESS

Percebe-se nas respostas apresentadas na Tabela 1 e Gráficos 24 e 25 que 70,45% das mães que responderam à pesquisa consideraram aumento no seu nível de stress quando submetidas ao trabalho em regime de home office. 20,45% mantiveram o nível de stress sendo que, 4,54% dessas vivem em stress em nível 8 e 10. Apenas 4 mulheres, 9%, tiveram baixa em seu nível de stress das quais as seguintes situações foram observadas: sempre pedem ajuda quando estão sobrecarregadas, quando não dão conta de suas atividades o trabalho é deixado de lado, praticam um hobby, têm mais de um filho, possuem rede de apoio e não tiveram aumento na carga de trabalho.

ANTES	DEPOIS		ANTES	DEPOIS		ANTES	DEPOIS
0	7		4	10		6	8
0	0		4	8		6	3
0	9		5	3		6	8
0	0		5	10		6	10
0	0		5	5		6	10
2	2		5	10		7	9
2	8		5	8		7	9
3	7		5	10		7	5
3	8		5	8		7	8
3	9		5	7		7	9
3	7		5	6		8	9
4	8		5	2		8	8
4	5		5	5		8	9
4	7		5	5		10	10
4	7		5	8			

Tabela 1 - Respostas Referente ao Nível de Stress - Fonte: Próprio Autor (2021)

No nível de 0 a 10, você se considerava uma pessoa com estresse negativo antes da pandemia?
44 respostas

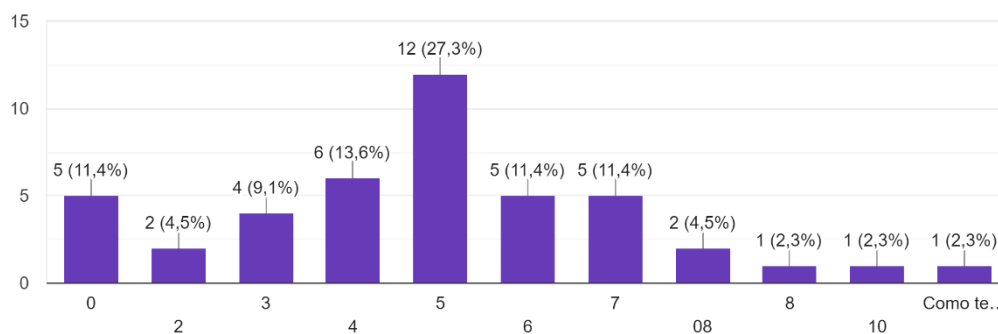


Gráfico 24 - Stress Negativo Antes da Pandemia - Fonte: Próprio Autor (2021)

No nível de 0 a 10, qual o seu nível de estresse negativo após o regime de home office?
44 respostas

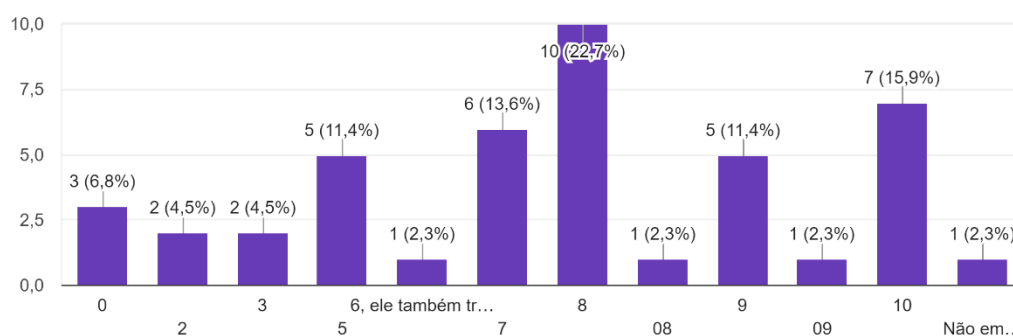


Gráfico 25 - Stress Negativo Após Regime de Home Office - Fonte: Próprio Autor (2021)

4.5 INTERPRETAÇÃO DOS DADOS APRESENTADOS

Analisando os dados apresentados, percebo que 90,1% (valor baseado no aumento ou manutenção do nível de stress, falta de autocuidado, perfil centralizador e vida social e hobby deixados de lado) das mães que responderam a pesquisa tendem a desenvolver *Burnout*. A pressão a qual vivem para dar conta de casa, filhos, trabalho e todas as atividades faz com que o nível de stress tenha considerável relevância na vida e comportamento delas.

Muito embora pareça que ter mais de um filho seja situação mais crítica, algumas mães relataram informalmente (fora da pesquisa) que ter mais de filho, mesmo com demanda maior de atividades, facilitou na questão de as crianças não estarem 100% isoladas, pois, tinham o/os irmão(s) para fazer companhia. Essa situação também pode ser verificada em algumas respostas quando tratado do aumento do nível de stress.

Percebe-se nos dados apresentados que a maioria das mulheres acreditam que os outros possam fazer seu trabalho, mas que não dividem o mesmo com seus colegas. Os motivos pelos quais não conseguem dividir os trabalhos podem variar desde o medo de perder espaço até o medo de não ter seu trabalho realizado como se espera. Uma das características de indivíduos com potencial de *burnout* é justamente centralizar as atividades e estar sempre em busca da perfeição, o que pode causar stress e ansiedade quando não executado de acordo com as expectativas. Considerando que mais de 50% das mulheres não pedem ajuda quando estão sobrecarregadas, entende-se como um alto índice de potencial para *burnout* pois elas tendem a sempre estar com alguma atividade pendente para executar.

As mulheres com cargos de gerência em empresas privadas na área de construção civil e com apenas um filho são, segundo a pesquisa, as que mais tendem a desenvolver *Burnout*. Mais do que nas demais áreas a construção civil tem forte participação e domínio dos homens o que, infelizmente, faz com que as mulheres necessitem trabalhar e apresentarem melhores resultados para ter seu lugar no mercado desta área. Ainda sendo trabalhadoras de empresas privadas, onde, não há estabilidade de emprego as mulheres trabalham na pressão de que a qualquer momento podem ser perder seus empregos.

As mães que não praticam um hobby por falta de tempo acabam por si só gerando estresse. Segundo Camargo (2020) o estresse por falta de tempo reduz o bem-estar e contribui para a ansiedade, quem paga para ter tempo livre é mais feliz.

As mães mais afetadas são as tiveram os filhos fora da escola e que não possuem rede de apoio para auxiliar com os mesmos.

4.6 ALTERNATIVAS PARA GESTÃO DO STRESS

Gerenciar o stress é uma missão que pode ser considerada árdua em algumas situações, principalmente quando ele não pode ser evitado. Porém, há necessidade de gerenciá-

lo para não ter a situação agravada e evitar as consequências que podem ser causadas ao organismo.

A prática de exercícios físicos diariamente é algo que pode ajudar na gestão do stress, além da liberação de endorfina que ao ser liberada estimula a sensação de bem-estar, conforto e tem uma potente ação analgésica que proporciona alívio do stress. Entende-se que muitas vezes não é possível tirar muito tempo do dia para essa prática, porém, 20 minutos já são suficientes para aliviar o stress.

Fazer pausas para alimentar-se bem, com alimentos que promovem satisfação e bem-estar também ajudam no combate e gestão do stress.

Estar 100% presente na realização de qualquer atividade, por mais simples que seja, faz com que a mente relaxe. Atividades simples, como observar a chuva cair concentrando no movimento da água, ver o movimento das folhas das árvores em um dia de vento, prestar atenção na própria respiração, meditar. São ações que parecem simples e “bobas” mas que são eficazes para desacelerar.

Deixar tempo na agenda livres para descanso e para conseguir manter a vida pessoal e profissional sem sobrecarregar um lado e deixar outro de lado. Se permitir estar de folga, para fazer atividades que deem prazer ou mesmo para fazer nada faz diferença no gerenciamento do stress, pois, dá um tempo para a mente relaxar e pensar na vida fora do ambiente de trabalho e das atividades “obrigatórias” do dia a dia.

Definir a hora de parar e não normalizar o trabalho fora do horário. A partir do momento que diariamente você estende o seu horário de trabalho por mais 15 minutos, na semana seguinte, mais 15 e assim por diante, você normaliza trabalhar até mais tarde. Então, é importante que você saiba a hora de parar e respeite isso.

Procurar ajuda de profissional especializado em ajudar a gerir o stress, para que, mesmo em momentos que não se pode evitá-lo, saiba adaptar-se a situação sem grandes impactos para a saúde.

5 CONCLUSÃO

Através deste estudo conclui-se que, a incidência de *Burnout* é mais comum em nosso cotidiano do que se imagina.

Hoje o *Burnout* é considerado doença do trabalho, pois, de fato está ligado diretamente a este. Quando uma colaboradora desenvolve o *Burnout* ela não é responsável sozinha pelo diagnóstico, a empresa tem grande parcela de culpa. Na pesquisa aplicada percebi que o trabalho é o último a ser deixado de lado quando há falta de tempo em gerenciar todas as atividades.

No momento em que o indivíduo não consegue administrar o stress por motivos alheios a sua vontade, a síndrome acontece. Porém, antes de acontecer ela dá sinais.

Há forte tendência de desenvolver vícios ou ingerir substâncias que podem ser prejudiciais à saúde como fuga do stress. O aumento de consumo de bebida alcoólica, do fumo ou as vezes de substância ilícitas são comuns quando o indivíduo está em níveis de stress elevados.

Não praticar exercícios físicos, não ter tempo para um hobby, não distrair a mente com atividades que não estejam ligadas ao trabalho, não conseguir gerenciar o tempo de forma que não seja deixado nenhuma atividade importante de lado são fatores que influenciam no início do desenvolvimento da síndrome.

Hoje em dia, diferente do que era algumas gerações atrás, as mulheres tem grande participação na saúde financeira da casa. Muitas delas, inclusive, são as principais responsáveis pelo pagamento das contas. Essa responsabilidade também interfere no fato de não poder talvez pedir demissão do trabalho submetendo-se assim a elevados níveis de stress.

É necessário cuidar da mente e entender os sinais que o corpo dá. A crise de ansiedade que acontece diariamente pela preocupação dos prazos que devem ser cumpridos não é saudável.

O stress não deve ser romantizado. A partir do momento que ele deixa de ser estimulante e passa a causar impactos na saúde a situação é de risco e as vezes pode ser irreversível, dependendo do nível.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Daniela Alves de. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. 2008. 200f. Tese (Doutorado em Sociologia) - UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS. Disponível em: < <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/13577>>. Acessado em 17/09/21.
- BALLONE, Geraldo. (2000) **Estresse, Ansiedade e Esgotamento**. Disponível em: <<https://cerebromente.org.br/n11/doencas/estresse.htm>>. Acessado em 04/09/21
- BERNIK, Vladimir. (1997) **Estresse: O Assassino Silencioso**. 1997. Disponível em: <<https://cerebromente.org.br/n11/doencas/estresse.htm>>. Acessado em 04/09/2021
- BRASIL. (13 de 07 de 2017). *Lei nº13.467, DE 13 de julho de 2017*. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm#tituloicapituloia>. Acessado em 18/09/21
- BERNARDES, Pablo Ferreira, MENDANHA, Marcos Henrique, SHIOZAWA, Pedro. Desvendando o Burout. Uma análise interdisciplinar da Síndrome do Esgotamento Profissional. 1ª Edição. 2018. LTR Editora Ltda. São Paulo. P. 07 e 08.
- CALDAS, Ana Carolina. **Desemprego, medo e sobrecarga: A realidade das mães solo na pandemia**. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/desemprego-medo-e-sobrecarga-a-realidade-de-maes-solo-na-pandemia>>. Acesso em: 22/08/21.
- CAMARGO, Izabella. 2020. **Dá um tempo!** 1ª Edição. Globo Livros.
- CAMPOS, I. C. M., Angélico, A. P., Oliveira, M. S., & Oliveira, D. C. R. (2015). **Fatores sociodemográficos e ocupacionais associados à síndrome de burnout em profissionais de enfermagem**. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 28(4), 764-771. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528414>>. Acessado em 02/10/21.
- CRESWELL, John W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto; tradução Magda Lopes. "" 3 ed. "" Porto Alegre: ARTMED, 296 páginas, 2010.
- DAVIS, Paula. 2021. **Porque você não consegue se livrar do Burnout**. Disponível em: <<https://forbes.com.br/carreira/2021/03/por-que-voce-nao-consegue-se-livrar-do-burnout/>>. Acessado em 08/10/21.
- Dicionário online. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/estresse/>>. Acessado em 05/09/2021.
- FILHO, Harry Correa. **Riscos do estresse para o organismo: conheça os principais!** Publicado em 09/12/2020. Disponível em: < <https://unicardio.com.br/artigos/consequencias-do-estresse-para-o-organismo/>>. Acessado em 17/09/2021.

MORSH, José Aldair. 2021. **Quais os Sintomas da Síndrome de Burnout e como tratar?** Publicado em 19/03/2021. Disponível em: <<https://telemedicinamorsch.com.br/blog/sindrome-de-burnout>> Acessado em 04/01/2021.

PETERSEN, Anne Helen. 2021. Não aguento mais não aguentar mais: como os millenials se tornaram a geração do burnout. Casa dos Livros Editora, Título Original: Can't even: How Millennials Became the Burnout Generation. Tradução de Giu Alonso. Rio de Janeiro: HaperCollins Brasil, 2021

SAKUDA, Luiz Ojima e VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. **Teletrabalho: Desafio e Perspectivas.** Publicado em 2005. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/osoc/a/qqdBLwZQH6xFkSzgkty4Yfs/?lang=pt&format=pdf>>. Acessado em 18/09/21.

Selye, H.(1965). **Stress: a tensão da vida.** São Paulo: Ibrasa.

Site: <<https://www.medley.com.br/blog/saude-feminina/como-o-estresse-afeta-as-mulheres>>. Acessado em 05/09/2021.

Site: <<https://bvsmms.saude.gov.br/estresse/>> Acessado em 05/09/2021.

Site:<<https://antigo.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>> Acessado em 08/10/21.

Site:<<https://paranashop.com.br/2020/07/incidencia-de-burnout-pode-crescer-no-pos-pandemia/>>. Acessado em 08/10/21.

TABORDA, Alessandra Cristina. **3 Dimensões da Síndrome de Burnout, o que é, como reconhecer, quais os seus efeitos e como tratar.** 2021. Disponível em: <<https://www.apsicuritiba.com.br/sindrome-de-burnout-como-tratar/>>. Acessado em 08/10/21.

The Office on Women's Health, U.S. Department of Health & Human Services. Stress and your health. (2019). Acessado em 22/08/2021. Disponível em: <<https://www.womenshealth.gov/mental-health/good-mental-health/stress-and-your-health>>

ANEXOS

ANEXO A – Questionário

- 1 - Idade:
- 2 - Você trabalha em empresa pública ou privada? (pública, privada)
- 3 - Qual o tipo de cargo você ocupa? (gerência/estratégico, operacional/comércio, vendas (corretores))
- 4 - Qual a sua área de ocupação? (saúde, educação, financeiro/banco, construção, comércio, fábrica)
- 5 - Qual a sua faixa salarial? (Acima de 5mil, de 2 a 4, de 1 a 2, abaixo de 1)
- 12 - Você trabalhou no regime de home office durante a pandemia? (sim, não, perdi o emprego)
- 13 - Você já trabalhava no regime de home office antes da pandemia? (sim, não)
- 6 - Quantos filhos você tem? (1, 2, 3, 4, mais de 4).
- 7 - Qual a idade dos seus filhos? (menos de 1, de 1 a 3, de 4 a 6, de 7 a 10, acima de 10).
- 8 - Você tem babá ou uma rede de apoio em relação aos filhos?
- 11 - Seus filhos frequentavam escola e precisaram parar durante a pandemia?
- 9 - Você é mãe solteira? (sim, não)
- 10 - Caso seja mãe solteira, tem rede de apoio (pai, mãe, avô, vizinhos) que possam ficar com as crianças em caso de necessidade? (sim, não, NA)
- 10 - Caso não seja mãe solteira, seu companheiro (a) trabalhou em regime de home office? (sim, não, não trabalha).
- 14 - Como foi a sua demanda de trabalho durante o home office? (aumentou, diminuiu, não mudou, não fez home office)
- 16 - A quantidade de horas trabalhadas diariamente durante o home office? (aumentou, diminuiu, não mudou, não fez home office)
- 17 - Você consegue dar conta de todas as suas tarefas semanalmente? Sempre, quase sempre, raramente, nunca)
- 18 - Se não, qual o setor que é deixada de lado? (trabalho, família, lazer, autocuidado (academia/hobby/passeios com amigos))
- 19 - Você acha que outras pessoas têm capacidade de fazer o seu trabalho? (Sempre, quase sempre, raramente, nunca)
- 20 - Você divide seu trabalho com seus colegas? (Sempre, quase sempre, raramente, nunca)

21 - Você acha que trabalha mais do que os seus colegas? (Sempre, quase sempre, raramente, nunca)

22 – Quando está sobrecarregada, você pede ajuda?

23 - Você pratica algum hobby? (Sempre, quase sempre, raramente, nunca)

24 - Se não, qual o motivo? (falta de tempo, falta de dinheiro, não tem hobby)

25 - No nível de 0 a 10, você se considerava uma pessoa com estresse negativo antes da pandemia?

26 - No nível de 0 a 10, qual o seu nível de estresse negativo após o regime de home office?