

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - UFRJ

Faculdade de Administração e Ciências Contábeis - FACC

SÍNDROME DE BURNOUT E A PANDEMIA DE COVID-19:
flexibilização da forma de trabalho, impacto na vida laboral e privada do profissional
contábil.

Ana Brigida Felício Silva de Jesus

Rio de Janeiro

2021

SÍNDROME DE BURNOUT E A PANDEMIA DE COVID-19:
flexibilização da forma de trabalho, impacto na vida laboral e privada do profissional
contábil.

Trabalho de conclusão de curso apresentado
a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)
como requisito para obtenção do
título de Bacharela em Ciências Contábeis

Orientadoras:

Fernanda Sauerbronn
Rosângela Mesquita Ayres

Rio de Janeiro, 2021

DEDICATÓRIA

Agradeço, primeiramente, a Deus, o primeiro lugar é sempre daquele que se manifesta com amor, paz e acima de tudo misericórdia na minha vida todos os dias, ele sempre esteve presente.

A minha mãe, exemplo de tudo aquilo que é bom, puro e honesto nessa vida e que nunca mediu esforços em amor para que eu pudesse chegar ao fim dessa caminhada, tudo que conquistei foi devido ao seu esforço, obrigada!

Ao meu filho, João Pedro, meu maior amor nessa vida, e o motivo para minha tentativa de ser melhor a cada dia.

Ao sr. Chin, meu apoio incondicional de todos os dias, de todo coração meu muito obrigada por tudo que você é e se torna a cada dia, eu jamais teria conseguido sem a sua bondade e sem tudo aquilo que você é na minha vida.

Carinhosamente a minha amiga Asta Janice Westphal, sua amizade salvou a minha vida, obrigada por ter permanecido ao meu lado.

A professora Fernanda Sauerbronn exemplo de profissionalismo e conhecimento.

E em especial a professora Rosângela Ayres, pelas incontáveis horas despendidas com esse trabalho de conclusão, pela disponibilidade e ânimo e por todas as palavras construtivas e reflexões.

Porque sou eu que conheço os planos que tenho para vocês', diz o Senhor, 'planos de fazê-los prosperar e não de causar dano, planos de dar a vocês esperança e um futuro. Então vocês clamarão a mim, virão orar a mim, e eu os ouvirei. Vocês me procurarão e me acharão quando me procurarem de todo o coração.

Jeremias 29:11-13

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - UFRJ

Faculdade de Administração e Ciências Contábeis - FACC

Bacharel em Contabilidade

FOLHA DE APROVAÇÃO

Membros da Comissão Julgadora da Monografia de Graduação de Bianca Reis apresentada à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis - FACC, em 11/11/2021.

COMISSÃO JULGADORA:

Nome: Fernanda Sauerbronn

Nome: Rosangela Ayres

Nome:

SUMÁRIO

RESUMO	8
ABSTRACT	10
1. INTRODUÇÃO	1
2 Revisão Bibliográfica	4
2.1 Profissional Contábil	4
2.1.1 Breve histórico da contabilidade no Brasil e no mundo	4
2.1.2 O profissional contábil: características e desafios na atualidade	5
2.2 Esgotamento Profissional e <i>Burnout</i>	6
2.2.1 Contextualização Histórica	7
2.2.2 Sintomas Relacionados	10
2.3 A Pandemia de COVID-19	13
2.4 Trabalho e Teletrabalho	14
2.4.1 Breve Histórico do Trabalho no Brasil e no Mundo	15
2.4.2 Teletrabalho e A pandemia de COVID-19	16
4 Metodologia	20
5 Resultados	22
5.1 Resultados da Pesquisa de Campo	22
5.1.1 Características Demográficas	22
5.1.1.1 Idade	22
5.1.1.2 Gênero	23
5.1.1.3 Estado de Domicílio	23
5.1.1.4 Renda	26
5.1.1.5 Estado civil	27

	9
5.1.1.6 Nível de escolaridade	29
5.1.1.7 Atividade desempenhada	30
5.2 Flexibilização	30
5.3 Família	32
5.4 Exaustão	34
5.5 Sinais de Burnout na pandemia de Covid- 19: Estressores, dificuldades e oportunidades	35
5.6 Resultados da Pesquisa Documental	37
5.6.1 Teletrabalho e Regulação	37
5.6.1 Questões intermediarias e constatações	44
5.6.1.1 Questão intermediária 1	44
5.6.1.2 Questão Intermediária 2	47
5.6.1.3 Questão Intermediária 3	48
6 CONCLUSÃO	51
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
Anexo 1 – Respostas aos Questionários	61
Anexo 2 - Questionário	66

RESUMO

Este estudo teve como principal objetivo analisar como a adoção de teletrabalho por parte dos profissionais da contabilidade em tempos de pandemia de COVID-19 afetou a vida profissional e pessoal desses trabalhadores, principalmente em relação às implicações (ou não) relacionadas à Síndrome de Burnout. Para tal análise, utilizou-se a perspectiva multidimensional que se manifesta em três vertentes: exaustão; despersonalização ou cinismo; e redução da realização pessoal do trabalho. A coleta de dados se deu por questionário distribuído a profissionais do Conselho Federal de Contabilidade domiciliados em todo Brasil aplicado a uma amostra de 187 (cento e oitenta e sete) profissionais. O estudo tem uma abordagem qualitativa, com coleta de dados utilizando-se a triangulação com pesquisa de campo por meio de questionário com Escala Likert, assim como documental, que envolveu a revisão da jurisprudência e de conceitos, com análise descritiva. A revisão teórica sobre pandemia, profissional da Contabilidade e síndrome de Burnout bem como a pesquisa documental sobre leis e jurisprudências foi a estratégia para a geração de conhecimento sobre atitudes, percepções e sentimentos dos profissionais em teletrabalho em abril de 2020, auge da pandemia que assolou o país. Para responder a seguinte questão: “a adoção do *home office* agravou a incidência de síndrome de *burnout* na vida do profissional da contabilidade?”, buscou-se a relação entre o distanciamento social como forma de contenção do vírus, eventual acometimento da síndrome e precarização da vida do trabalhador, para tanto o estudo busca responder às seguintes questões intermediárias: as instituições e os trabalhadores aproveitaram o *home office* como oportunidade de se organizar melhor? Qual o reflexo disso na produtividade? Essa nova forma de organização tem sido benéfica ao trabalhador ou tem provocado exaustão? Sua vida familiar foi abalada, sendo necessário reestruturá-la? Os resultados das pesquisas realizadas apontam que essa nova forma de laborar foi recebida de forma positiva pela maioria dos profissionais, sendo percebido que perduraria ao longo do estado de calamidade pública na qual foi quase que compulsoriamente implementada em função da necessidade de distanciamento pela COVID19, e posteriormente a esse período, não foram encontradas evidências de que os fatores estressores diretamente ligados a síndrome de *burnout* se elevaram. Todavia, detectou-se a necessidade de avaliação de algumas questões, como melhoria da distribuição e estruturação da informação, sob a ótica

de se estabelecer uma comunicação assíncrona efetiva para a tomada de decisões adequadas. Este trabalho contribui com a comunidade acadêmica e com os profissionais da área na busca de vislumbrar caminhos para que doenças no ambiente laboral, principalmente síndrome de *burnout*, possam ser mitigadas.

Descritores: Contabilidade, Burnout, Saúde do Trabalhador, COVID-19

ABSTRACT

This study analyzed how work from home adoption by accountant professionals during COVID-19 pandemic affected worker's both professional and personal life, primarily due to implications (or not) related to *Burnout* syndrome. For the purpose of the proposed analysis, it was undertaken a multidimensional conception in three strands: emotional exhaustion, depersonalization or cynicism, and personal accomplishment. Data collection was undertaken among 187 (one hundred and eighty-seven) professionals of Accountant Federal Council [Brazilian counterpart of the US American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)] all over Brazil. The study has a qualitative approach, with data collection which involved a field study triangulation through a Likert Scale survey, as well as a documentary analysis, which involved concept and jurisprudence review accompanied by an descriptive scrutiny. The pandemic theoretical review, Accountant professional and Burnout syndrome along with documentary research about laws and jurisprudences was the strategy to generate knowledge about professionals' attitude, perceptions and feelings working from home in April 2020, pandemic peak that amassed the country. To answer to the following question: "work from home adoption has burdened the incidence of the Burnout syndrome in accountant professionals' life?", it was in search of the relation between social distancing as means for containing the virus, eventual syndrome impairment and a growing hazardous workers' way of life, the study aims to answer the following intermediate questions: the institutions and workers made use of working from home as an opportunity of better organizing themselves? Which was the reflection of that in productivity? This new way of organization has been beneficial to the worker or have provoked exhaustion? The family life was shaken up, being necessary some restructuration? The results have shown that this new way of working was positively received by most professionals, while it would last throughout the COVID-19 public calamity and, after that timeframe, it was not found any evidence that the stressful factors directly bounded to the Burnout syndrome have been elevated. Still, it was detected a need for evaluate some questions, such as better structure and distribution of information, seen through the lens of establishing an effective asynchronous communication for adequate decision taking. This study contributes to the academic community and with

area professionals in search of glimpse paths to mitigate diseases in workplace, mainly the Burnout syndrome.

Keywords: Accountancy, Burnout Syndrome, Worker's Health, COVID-19

Lista de Ilustrações

Figura 1 -Principais Sintomas do Burnout.	12
Figura 2 - Faixa Etária	23
Figura 3 - Participantes pelo estado de origem	24
Figura 4 - Distribuição dos interessados	25
Figura 5 – Renda Média dos trabalhadores	27
Figura 6 - Renda Média	27
Figura 7 - Nível educacional para os participantes.	29
Figura 8 - Atividade Desempenhada	30
Figura 9 – Likert - Exaustão	31
Figura 10 - Likert - Família	33
Figura 11 – Likert -	35

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Principais Estudos Encontrados em Plataformas Acadêmicas de Destaque 11

Lista de Abreviaturas e Siglas

CDC - Centers for Disease Control and Prevention

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FIA - Fundação do Instituto de Administração

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MBI – Maslach Burnout Inventory (Inventário de Burnout de Maslach)

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

1. INTRODUÇÃO

A partir da década de 70 a comunidade acadêmica ocupou-se de estudar um fenômeno que acometia, em sua maioria, profissionais da área da saúde. Esses trabalhadores demonstravam desinteresse por suas atividades laborais, sendo o prolongamento de uma situação preexistente de estresse ocupacional. Essas pessoas enfrentavam, portanto, uma situação de exaustão e esgotamento. Na atualidade, as fronteiras do público-alvo dessas pesquisas foram amplificadas, com estudos posteriores avançou-se no sentido de perceber que o fenômeno, a síndrome de Burnout, atinge profissionais de outras atividades (JACKSON, LEITER, MASLACH, 1997).

O mundo do trabalho, que no último século experimentou mudanças cada vez mais céleres, principalmente no que tange ao uso da tecnologia como forma de diminuir fronteiras, viu, a partir de abril de 2020, seus limites sendo compulsoriamente expandidos. Com o alastramento a pandemia de proporções mundiais exigiu esforços adicionais das organizações, requerendo algum nível de disrupção do modus operandi para a preservação da continuidade dos negócios, à medida que o isolamento social foi uma solução indicada para conter o avanço da doença e manter, majoritariamente, as atividades profissionais enquanto uma vacina ainda estivesse em desenvolvimento (SANTOS, PEREIRA, CAVALCANTE, LIMA, 2020).

Assim, a pandemia acabou por praticamente obrigar que todos os setores da economia adotassem o teletrabalho, embora houvesse resistência cultural para a sua adoção como principal forma principal de laborar. O teletrabalho já estava sendo adotado progressivamente com a necessidade de distanciamento social imposto pelas medidas de contenção da pandemia, o sistema conhecido como home office se tornou o padrão de muitas instituições. Dessa forma, muitos profissionais se viram da noite para o dia trabalhando em suas residências. Isso não ocorreu sem percalços, sendo que um deles foi passar a experimentar, pela primeira vez, a derrubada de fronteiras entre a vida profissional e pessoal que passaram a

ser realizadas a partir de um mesmo local (SANTOS, PEREIRA, CAVALCANTE, LIMA, 2020).

No Brasil, o teletrabalho tem sido objeto de profusa normatização, com várias regulamentações, leis, medidas provisórias e jurisprudências emitidas não apenas como forma de assegurar o direito dos trabalhadores, mas também visando estabelecer limites para as organizações manterem o funcionamento, permitindo que fossem criados institutos novos para a flexibilização do trabalho (NASCIMENTO, 2018).

Nesse ínterim, os profissionais contábeis também trabalharam remotamente, laborando em diversas áreas: acadêmica, como a docência (professores) e pesquisa (mestres e doutores); funcionários dos setores público e privado; e empresários (NASCIMENTO, 2018)

Diante disso, o presente estudo analisa como a adoção do teletrabalho pelos profissionais contábeis durante a pandemia de COVID-19 afetou a vida profissional e pessoal deles, considerando as três principais vertentes da síndrome de burnout: exaustão, despersonalização e redução da realização no trabalho. Isto posto, buscou-se analisar se os indivíduos, em contato com os agentes estressores, desenvolveram ou estão próximos de desenvolver a síndrome (CARLOTTO, CÂMARA 2007).

Assim, neste estudo se tem a seguinte questão de pesquisa:

Como a adoção do teletrabalho pelos profissionais contábeis durante a pandemia de COVID-19 afetou a vida profissional e pessoal desses profissionais nas vertentes de exaustão, despersonalização e redução da realização no trabalho agravando a síndrome de Burnout?

Para responder a essa questão de pesquisa, precisa-se responder as seguintes questões intermediárias as instituições e os trabalhadores aproveitaram o home office como oportunidade de se organizar melhor? Qual o reflexo disso na produtividade? Essa nova forma de organização tem sido benéfica ao trabalhador ou tem provocado exaustão? Sua vida familiar foi abalada e foi necessária reestruturá-la?

Sendo assim, essa pesquisa objetiva analisar quais fatores podem precarizar a vida do profissional da contabilidade e como têm sido percebidos os fatores estressores para essa comunidade, e quais têm a maior possibilidade de ocorrência.

A organização dos capítulos buscou apresentar o contexto vivenciado por esses profissionais, o trabalho em *home office*, e o acometimento de uma pandemia em nível global. A metodologia utilizada buscou por meio do estudo de jurisprudência e da resposta aos questionários demonstrar não apenas como essas vidas foram impactadas, bem como obter respostas a questões de produtividade, bem-estar e alinhamento das expectativas desse tipo de profissional com esse novo momento.

Por fim, foram traçadas as considerações finais sobre a pesquisa, discutidas as implicações para a área da Contabilidade e elencadas possíveis soluções para mitigar ou eliminar problemas, principalmente ao que concerne à saúde mental e bem-estar desses trabalhadores.

2 Revisão Bibliográfica

2.1 Profissional Contábil

2.1.1 Breve histórico da contabilidade no Brasil e no mundo

A contabilidade nasceu da necessidade humana de controlar o patrimônio, nessa época constituído, primariamente, por rebanhos (REIS, SILVA, SILVA 2007). Datada de uma época que não havia escrita ou moeda, no mundo antigo a história da contabilidade se desenvolve simultaneamente com a história, os primeiros registros dessa tentativa de mensurar o patrimônio eram perpetuados em rochas e pedras (REIS, SILVA, SILVA, 2007).

O mundo medieval teve como expoente Luca Pacioli, conforme relata James (2016), que criou o método das partidas dobradas, em que cada crédito corresponde a um débito de mesmo valor. Portanto, a Contabilidade começou a estruturar um método de registro dos lançamentos, das entradas e saídas de capital, uma forma de ser analisada, mas, somente na Idade Média é que foram escritos os primeiros livros contábeis (ARAÚJO, PUREZA e SILVA, 2015).

A modernidade trouxe uma maior sistematização da Contabilidade, com o aparecimento de livros como o denominado ‘Razão’, tendo em vista a necessidade de se conservar tais documentos, práticas que se consolidaram naquele tempo e permanecem até os dias atuais (ANDRADE, 2002).

O mundo contemporâneo é marcado por uma maior utilização de ferramentas informatizadas na Contabilidade. Isso, aliado ao crescente uso do método científico nas ciências em geral, com a padronização dos registros, métodos e formas de se estudar, propiciou um período científico em que ocorreram amplos estudos e debates (STEWART apud FARIA, 2006).

No Brasil Império, os arrendatários controlavam suas despesas e custos. Com o tempo e a adoção de normas internacionais, Dom João III criou o cargo de ‘**contador geral e**

guarda-livros' e a primeira regulamentação da profissão surgiu posteriormente nos tempos de Dom José, que instituiu que todos os profissionais deveriam se mostrar aptos por meio de registro a fim de exercer a profissão (MEIGRE e BOYA, 2012).

A primeira regulamentação editada em solo pátrio foi datada de 1870, por meio do Decreto Imperial nº 4.475, que buscou regulamentar a profissão de guarda-livros da Corte, sendo considerada a primeira profissão de cunho liberal a ser regulamentada no país (LIRA, 2011).

A profissão contábil hoje é regida pelo Decreto nº 295/46 e suas alterações, que vieram posteriormente a incluir como membros da profissão contabilista os contadores, detentores de diploma nível de superior (graduação) e técnicos em contabilidade (ensino médio profissionalizante) (SILVA e OLIVEIRA, 2016).

Os contadores hoje estão nas mais diversas áreas profissionais, como professores, acadêmicos, empresários, consultores entre outras inúmeras funções, tendo seu escopo de atuação ampliado, a próxima seção tratara dos principais desafios desses profissionais na atualidade (LEAL; SOARES; SOUSA, 2008).

2.1.2 O profissional contábil: características e desafios na atualidade

O profissional de contabilidade teve uma progressiva ampliação de sua atuação, visto que, anteriormente, a Contabilidade como ciência objetivava cumprir apenas obrigações acessórias. Assim, o contador se tornou responsável por levantar informações que auxiliam na tomada de decisões (LEAL; SOARES; SOUSA, 2008).

Manhani (2006), o profissional especialista deu lugar a um **profissional multifacetado** que, acima de tudo, tem capacidade gerencial.

A atuação dele pode se dar em vários setores como: educacional, empresarial, setor público, entre outros. Nesse sentido houve ampliação de horizontes, requerendo que outras habilidades fossem desenvolvidas, dentre as quais o domínio de sistemas de informações e da área de informática, buscando, entre outros objetivos, padronizar informações (NUNES, 2012).

Cavalcante e Schneider (2008, página 72) definem contador como:

(...)

o agente que pode qualificar, quantificar e interpretar os efeitos das transações planejadas para tomar decisões e resolver problemas. O profissional contábil é responsável pelo levantamento das informações e pelas dicas que interessam aos usuários pelas decisões dos problemas.

(...)

Esse profissional que emerge nesses novos tempos, tem como principais características: ser bem-informado, dinâmico, e não apenas deter as informações, mas fazer uso e transmiti-las (MACEDO e ALENCAR, 2018).

Com o crescimento do comércio e com a globalização, a Contabilidade alcançou novos domínios, partindo de um campo do conhecimento estritamente técnico e individualizado para se constituir em instrumento de gestão de grandes conglomerados econômicos, com isso o contador passou, cada vez mais, a integrar a estrutura estratégica de tais instituições, visto que a partir dos registros contábeis são tomadas decisões pelas partes interessadas (*stakeholders*) (WODNOW, CARRARO e LAUREANO, 2020).

2.2 Esgotamento Profissional e *Burnout*

Na revisão bibliográfica realizada, constatou-se que, de forma geral, os conceitos de esgotamento profissional e de Síndrome de Burnout (de agora em diante tratado apenas como *Burnout*) são tratados indiscriminadamente como sinônimos. Assim, a *Burnout* pode ser compreendido como: “(...) Uma resposta prolongada a estressores crônicos emocionais e interpessoais no trabalho, definida por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização” (SANTOS e CARDOSO, 1999).

Para Santos e Cardoso, 1999 o conceito de exaustão emocional está amplamente ligado a se sentir o tempo todo sobrecarregado, o de estar desempenhando um papel muito além das suas forças, o conceito de despersonalização é o sentimento de afastamento da

situação real, falta de empatia e frieza, já o conceito de reduzida realização pessoal, está ligado ao sentimento de incompetência no trabalho, falta de habilidade e produtividade.

2.2.1 Contextualização Histórica

Em 1950, a Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) ao abordar sobre o tema ‘saúde e bem-estar no trabalho’, destacaram que tratar de desafios enfrentados pelos trabalhadores, como o *Burnout*, é condição *sine qua non* para o mais alto grau de bem-estar físico, social e mental desejado para todos os trabalhadores, buscando amenizar as distorções em virtude das más condições do trabalhador.

Segundo Stelman (Coelho, 1998) a aplicação da orientação das duas instituições, OMS e OIT, na prática, se deu de forma que os empregadores deveriam tentar, a todo custo, adaptar o trabalho a melhores condições de vida do trabalhador e não o contrário.

Embora na literatura seja datada da década de 70 a construção de modelos teóricos que buscavam analisar e compreender o sentimento crônico de apatia e desânimo, a expressão *Burnout* foi utilizada pela primeira vez a partir de 1953, por meio do caso conhecido como ‘*Miss Jones*’, uma enfermeira psiquiátrica que apresentava resistência e sentimento de desilusão com sua atividade laboral (CARLOTTO e CÂMARA, 2008).

Posteriormente, em 1960, foi relevante o estudo de caso denominado ‘*A Burn Out Case*’ sobre um arquiteto que desiludido com sua profissão, toma a decisão de interromper sua carreira (CARLOTTO e CÂMARA, 2008).

O termo *Burnout* nada mais é que uma gíria de rua, que era bastante utilizada quando algo deixava de funcionar por total e absoluta falta de energia. Outros termos foram utilizados na antiguidade para descrever o fenômeno, e, até os dias de hoje inúmeras pessoas, na tentativa de nomear corretamente esse mal que assola trabalhadores de diversos países, confundem *Burnout* com estresse, depressão e até insatisfação com a atividade laborativa (MASLACH, SCHAUFELI, LEITER, 2001).

Todavia, a expressão *Burnout* se tornou, desde a década de 70, a palavra que definiria todos os modelos teóricos apresentados à comunidade científica que tratam das situações laborais que não podiam ser enquadradas em outras espécies, como as apresentadas acima, de estresse, depressão e insatisfação com o trabalho (HORN, SCHAUFELI, ENZMANN, 1999).

Os primeiros trabalhos apresentados sobre o tema tratavam acerca de nichos específicos, enfatizando profissões que têm como principal característica o trabalho

assistencial (médicos, enfermeiras, professores (VON RANDOW, TULER e OLIVEIRA, 2020).

Atualmente, estendeu-se o conceito ampliando e aplicando o modelo teórico para todos os profissionais, após verificar que se tratava de situação que era vivenciada pelos mais diversos tipos de profissionais. Freudenberger em 1975 adotou o mesmo entendimento, segundo o qual a síndrome poderia ser encontrada em indivíduos de outros grupos ocupacionais (MASLACH SCHAUFELI E LEITER, 2001).

O principal fator que diferencia essa síndrome de outras é que essa ocorre sempre com a ingerência do mundo do trabalho sobre a vida pessoal do indivíduo (MASLACH, SCHAUFELI E LEITER, 2001).

De acordo com Batista et.al (2011), na década de 70 iniciou-se um movimento que visava construir modelos teóricos específicos para a síndrome.

Em 1974, Freudenberger defendia uma concepção clínica, para o autor, a síndrome era decorrente única e exclusivamente do trabalho em demasia.

Em 1977, Maslach e Jackson adotaram a concepção sociopsicológica, argumentando que variações socioambientais deveriam ser acrescentadas ao aspecto individual. Assim, deveria ocorrer uma análise multidimensional sobre um tripé: despersonalização, exaustão emocional e reduzida satisfação com o trabalho.

Exaustão, despersonalização e reduzida satisfação com o trabalho têm conceitos próprios neste contexto:

- Exaustão: Nota-se a exaustão emocional quando o indivíduo atinge todos os seus limites de ordem emocional, tendo em si o sentimento de não conseguir avançar ou dispendir qualquer esforço na sua produção laboral diária (OLIVEIRA, LIMA e VILELA, 2017).
- Despersonalização: é percebida quando o indivíduo passa a ver o outro que interage com ele no ambiente de trabalho, e fora dele, sem qualquer tipo de empatia, agindo com cinismo, ignorando, assim, qualquer sentimento da outra pessoa (CODD e VASQUES-MENEZES, 1999).
- Reduzida Satisfação com o Trabalho: decorre de sentimento oriundo da baixa satisfação no trabalho, que causa sentimento de impotência e baixa estima (CODD e VASQUES-MENEZES, 1999).

O referido tripé foi utilizado para a elaboração do *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, que foi desenvolvido para medir aspectos hipotéticos da Síndrome de Burnout. Nas palavras das pesquisadoras:

os dados obtidos por meio de entrevista e questionário coletados durante a pesquisa exploratória prévia foram uma fonte valiosa de ideias sobre as atitudes e sentimentos que caracterizaram um trabalhador que sofre de *Burnout* (MASLACH E LEITER, 1986).

Antes da realização de trabalho empírico a respeito das sensações apresentadas pelos trabalhadores nos três quesitos, houve a elaboração de pressupostos de trabalho, que todos foram comprovados pelos estudos empíricos das entrevistas e questionários, como:

[...] foi previsto que pessoas que têm *burnout* estariam insatisfeitas com as oportunidades de crescimento pessoal e desenvolvimento no trabalho.

[...] *burnout* poderia ser associado com a crença de que o trabalho de uma determinada pessoa não seria muito significativo ou valioso.

[...] as correlações prévias de *burnout* com o baixo *feedback* levariam a previsão de que empregados que pontuaram alto no *burnout* poderiam não saber como efetivamente estariam desempenhando seus trabalhos.

De acordo com Maslach, Jackson e Leiter (1997) e, as duas últimas dimensões apresentadas foram renomeadas: o termo despersonalização foi substituído *a posteriori* pelo termo cinismo e o termo realização profissional substituído por eficiência profissional.

A visão das autoras hoje é a mais adotada por todos que estudam a síndrome, por sua utilidade e senso prático, na medida em que elas produziram um instrumento denominado MBI, já retromencionado, que inicialmente foi utilizado apenas para profissionais de saúde, mas que hoje foi estendido a todas as categorias profissionais em função de se ter comprovado que as situações vivenciadas por esse tipo de trabalhador também eram vivenciadas por trabalhadores de outros ramos (MASLACH e JACKSON, 1981).

A concepção organizacional desenvolvida a partir da década de 80 por Hiller, Golembiewski. e Dalle (1987) busca mostrar que a síndrome de *Burnout* acomete o trabalhador devido a um desajuste entre o interesse do trabalhador e o interesse das organizações, e que, para o devido enfrentamento desta era necessário levar em consideração

os seguintes fatores: despersonalização ou cinismo, exaustão e realização profissional ou eficiência profissional.

Por último, a concepção sócio-histórica, que teve como expoente Sarandon, surpreende ao elaborar uma escala considerando não só o ambiente do trabalho, mas colocando como principal fator para o desenvolvimento dessa síndrome a sociedade, e considerando-a como o agente principal nesse processo (CARLOTTO, 2008).

2.2.2 Sintomas Relacionados

Estando de acordo que a sociedade e fatores profissionais estiveram historicamente ligados ao deflagramento dessa síndrome, é importante para uma análise aprofundada a pesquisa sobre quais são os fatores que os indivíduos devem manifestar para que a síndrome possa ser diagnosticada e tratada. Esses sintomas estão divididos em quatro esferas: físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos (CARLOTTO, 2006).

Há duas circunstâncias que devem ser observadas ao diagnosticar a síndrome de *burnout*: (i) que todos esses fatores não ocorrem simultaneamente e nem isoladamente; e (ii) podem ocorrer de forma gradual (GOMES, et al. 2006).

Os prejuízos decorrentes de *burnout* ultrapassam a barreira da vida pessoal do colaborador de determinada organização, não afetando diretamente somente ela, bem como toda a sociedade (BATISTA, et al. 2011).

Hoje, após cinco décadas dos primeiros estudos sobre o tema, já foram desenvolvidos pela comunidade acadêmica diversos estudos nas mais diversas áreas. Baethge et al. (2019) argumentam que os trabalhadores estão recebendo cada vez mais pressão com a reestruturação e mudança das entidades, que a tecnologia tem possibilitado que ocorram com cada vez mais rapidez.

Para Sousa *et al.* (2009), diversos fatores causam estresse ocupacional – (termo usado como sinônimo de *burnout* em grande parte a literatura pátria), tais como: altas demandas de trabalho; pressão constante no ambiente de trabalho; contato excessivo com pessoas, sejam elas pertencentes ao público em geral ou parceiros na atividade laborativa; e pouco tempo de repouso.

Cunha (2009), ao tecer sua contribuição, relata que a síndrome ocorre como resultado de uma forte tensão, impossibilitando o indivíduo de exercer profissionalmente todo seu potencial, comprometendo seu rendimento.

Embora haja alguns trabalhos sobre a síndrome no Brasil, principalmente no que tange a área de saúde, há pouquíssimos trabalhos na área contábil. Há alguns artigos que tratam sobre o tema em conjunto com outros temas como os que se seguem: *burnout* e auditoria interna, nas faculdades e nos cursos de pós-graduação.

Tabela 1 - Principais Estudos Encontrados em Plataformas Acadêmicas de Destaque

Plataforma Spell	Ano
1) Síndrome de Burnout e Qualidade de Vida Profissional: Um Estudo em Escritórios Contábeis do Sudoeste do Paraná	2021
2) Influência da Autoestima e Relação Orientador-Orientando nos Sintomas da Síndrome de Burnout: Evidências da Pós-Graduação Stricto Sensu em Contabilidade no Contexto Brasileiro	2021
3) A Síndrome de Burnout Está Associada ao Trabalho dos Auditores Internos?	2017
4) A Síndrome de Burnout em estudantes de Ciências Contábeis de IES Privadas: pesquisa na cidade de São Paulo	2017
5) Estresse Ocupacional no Contexto de Trabalho dos Auditores Independentes	2021
Plataforma Atena	Ano
Evidências dos efeitos da participação orçamentária na assimetria de informação, estresse ocupacional e desempenho no trabalho	2013
Google Acadêmico	Ano
1) A síndrome de Burnout e os profissionais da contabilidade	2019
2) Relação Orientador-Orientando nos Sintomas da Síndrome de Burnout : Evidências da pós-graduação stricto sensu em contabilidade no contexto brasileiro	2021
3) A síndrome de Burnout em estudantes de ciências contábeis de IES Privadas: pesquisa na cidade de São Paulo	2017
4) SÍNDROME DE BURNOUT : É UMA REALIDADE NOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM CONTABILIDADE NO BRASIL?	2017
5) A síndrome de Burnout em estudantes de ciências contábeis: pesquisa na cidade de São Paulo	2014
6) A síndrome de Burnout está associada ao trabalho dos auditores internos?	2017
7) Prevalência da Síndrome de Burnout em Professores de Cursos de Ciências Contábeis: a Atuação na Pós-graduação Stricto Sensu Faz Diferença?	2018
8) Síndrome de Burnout : um estudo sobre a presença de características em docentes de ciências contábeis da Bahia	2019
9) Influência da justiça organizacional mediada pelo burnout nos resultados disfuncionais de auditores internos	2015
10) Síndrome de Burnout e a qualidade de vida: um estudo na realidade dos colaboradores de escritórios contábeis	2019
11) A relação da síndrome de burnout com o comprometimento organizacional nos contabilistas certificados	2018
12) Qual o nível de burnout da amostra de profissionais do contexto financeiro?	2020

Fonte: Plataforma Spell, Google Acadêmico, Plataforma Atena

No presente estudo pretende-se utilizar as três dimensões de *burnout*: exaustão, despersonalização e reduzida satisfação com o trabalho, Maslach e Jackson (1981) para mostrar como a vida pessoal e profissional dos trabalhadores foram impactadas com a pandemia de COVID-19.

Pela dificuldade de mensurar Burnout ou diagnosticar, papel exercido pelo médico do trabalho, no presente estudo foram observados os principais sintomas percebidos pelos profissionais participantes da pesquisa, os sintomas podem ser identificados na figura abaixo:

Figura 1: Sintomas Físicos, Psíquicos, Defensivos e Comportamentais da Síndrome de Burnout



Figura 1 -Principais Sintomas do Burnout.

Fonte: (ROSENBAUM, 2021)

2.3 A Pandemia de COVID-19

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), epidemia é a ocorrência de comportamentos específicos associados com a saúde ou eventos relacionados muito além do esperado (ANJOS, SANTOS, 2020).

A pandemia, que tem assolado o mundo, tal qual definida pelo *Centers for Disease Control and Prevention (CDC)*, é uma epidemia em ampla área geográfica (esfera continental), que alcança uma parcela significativa da população (BELMONTE, MARTINEZ, MARANHÃO, 2020).

A COVID-19 é uma doença provocada pelo vírus SARS-CoV-2 da família corona também chamado de novo coronavírus. É caracterizada por ser uma doença respiratória, se tornando grave ao desencadear outras afecções, tais como insuficiência respiratória, pneumonia e, nos casos mais graves, a morte (FELÍCIO, MARIANO e MONTEIRO, 2020).

Iniciada em Wuhan, na China, no final de 2019, a pandemia se espalhou rapidamente ao redor do mundo. O número de mortos cresceu a cada dia no Brasil e no mundo. Como forma de prevenção da doença, adotou-se o distanciamento social, isolamento, quarentena e *lockdown* (BEZERRA, *et.al* 2020).

O distanciamento social, como o próprio nome já diz, é a medida adotada com pessoas de determinada localidade, com o intuito de conter a propagação de doenças. É uma forma de controle utilizada quando há indivíduos já infectados e outros assintomáticos. O isolamento por sua vez, busca afastar as pessoas doentes, podendo ser feito em domicílio ou em um hospital (BITTENCOURT, 2020).

Já a quarentena é a restrição das atividades ou separação das pessoas que foram expostas a doença. Quando essas três medidas se tornam ineficazes, a única medida possível é o *lockdown*, um bloqueio total das atividades por um curto período, sendo permitido apenas a saída das pessoas de suas casas para realizarem atividades básicas. Há uma progressão dos quatro regimes, sendo o último mais restritivo (BITTENCOURT, 2020).

Essas medidas de prevenção têm mudado, ao longo de todo período da pandemia, a dinâmica social. Para Farias, 2020 o isolamento visto como forma de prevenção não tem data para terminar.

Estudos, apontam, para necessidade de abrir e fechar o comércio para que os efeitos econômicos da pandemia não sejam piores do que a própria pandemia (FARIAS, 2020).

Um dos principais problemas enfrentados durante a pandemia foi a falta de uma estrutura hospitalar que consiga abarcar com segurança todos os casos de internação. Em vários locais do mundo houve colapso, em maior ou menor grau, nos sistemas de saúde, pois o número de infectados subiu exponencialmente, em ritmo muito maior do que a capacidade de atendimento hospitalar (FARIAS, 2020).

Sem leitos suficientes, os estados fazem uma corrida contra o tempo e contra a falta de recursos para impedir internações em grande escala. A quarentena tem servido para conceder ao governo a chance de equipar o aparato estatal (BITTENCOURT, 2020).

A construção de uma estrutura que consiga amenizar o número de mortos é ponto nevrálgico no enfrentamento da pandemia, já que não há cura comprovadas com as terapias existentes até então (FARIAS, 2020).

Inicialmente quando esse estudo teve início (abril de 2020) existem apenas a aplicação de remédios e terapias que mitigam os sintomas. Assim, é fundamental manter o contágio sob controle até que haja vacinação que atinja imunidade suficiente para impedir a propagação da moléstia (BANERJEE e BHATTACHARYA, 2020).

Mesmo com a vacinação em curso em diversas partes do mundo, é importante manter o contágio no menor nível possível, haja vista que novas variantes podem se constituir em risco real à imunização ora em curso, considerando a possibilidade de surgimento de variante que fuja à abrangência do imunizante (BANERJEE e BHATTACHARYA, 2020).

2.4 Trabalho e Teletrabalho

Bernardi, 2014 buscou conceituar o teletrabalho como toda a atividade laboral exercida pelo trabalhador independente de ser na sua totalidade ou não em locais que não são originalmente a sede do empreendimento, usando como instrumento a forma telemática.

O principal ponto a ser debatido antes de começar as explanações sobre o teletrabalho, é que este não pode ser utilizado como sinônimo de trabalho em *home office*, embora muito se assemelhem, a principal diferença entre os dois institutos consiste na sua regulamentação: no *home office* o trabalho ocorre única e exclusivamente na casa do trabalhador, o teletrabalho, por sua vez, pode ser feito indiscriminadamente em qualquer lugar, ou seja todo e qualquer trabalho realizado fora do ambiente laboral (RAFALSKI e DE ANDRADE, 2015).

2.4.1 Breve Histórico do Trabalho no Brasil e no Mundo

Para a OIT, o teletrabalho pode ser conceituado como:

(...)
 forma de trabalho realizada em um lugar distante da empresa ou do centro de produção e que implica em uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação

(...)

Jack Nilles, nos anos 70, começou a desenvolver os primeiros trabalhos sobre o tema, podendo ser considerado ‘o pai’ do teletrabalho que na época era denominado *telework*. Para o autor três elementos deveriam ser levados em questão para a definição do teletrabalho: (1) **elemento geográfico**, distanciamento entre o gestor e prestador de serviço; (2) **elemento organizacional**, que é o próprio arranjo, a conversão de vontades de ambos para a realização do trabalho a distância; e (3) o **elemento tecnológico**, que é a forma pela qual a informação é levada ao trabalhador. Frisa-se que para o autor a principal característica é a substituição da presença do trabalhador.

No Brasil, foi admitido pela legislação pátria apenas no ano de 2011, e formalmente foi erigido com a reforma trabalhista de 2017, tendo seus holofotes ampliados e diversos outros dispositivos como medidas provisórias criadas com a pandemia de COVID-19 (SOUZA et al. 2020)

A Quarta Revolução Industrial teve como um dos seus principais desdobramentos a utilização de tecnologias mais modernas que possibilitaram ao homem transpor barreiras físicas em prol das organizações e instituições nas quais atuam e, essa nova forma de se comunicar criou um novo regime de trabalho, conhecido mundialmente e tutelado por diversas organizações internacionais: o teletrabalho que se apresentou ao mundo corporativo

como extremamente vantajoso, não apenas por reduzir custos, mas como a melhor forma de unir mercados tão distantes geograficamente ao movimento de um clique (SOARES, 2018) Para entender a evolução do teletrabalho é necessário voltar a raiz da eletricidade que se deu com a primeira revolução industrial e o avanço da química, motores elétricos são inventados (em meio a Segunda Revolução Industrial), acarretando em maior mobilidade, com o avanço do rádio a comunicação antes escassa explodiu pelo mundo inteiro e o funcionário que antes era nada mais nada menos que parte de uma engrenagem previamente organizada precisou estar em constante evolução e denominar diferentes tipos de tecnologia independente da área que deseje atuar (MASCARO NASCIMENTO, 2005).

Com o advento da Terceira Revolução Industrial e com a globalização, sistemas integrados se tornaram uma situação corriqueira. Tais sistemas flexibilizaram não apenas a forma de trabalhar, mas o local que esse trabalho pode ser exercido (MASCARO NASCIMENTO, 2005).

2.4.2 Teletrabalho e A pandemia de COVID-19

A pandemia da COVID-19 afetou todo o mundo, havendo a instauração de um relativo caos, pois o distanciamento social no primeiro momento era a única arma a ser utilizada para que não houvesse progressão do vírus. Isso foi um divisor de águas para as relações de trabalho (GÓES, MARTINS e SENA, 2020).

Os sistemas informatizados que antes era utilizado de forma voluntária e incipiente para complementar os trabalhos realizados, muitas vezes, de forma pouco padronizada e apenas refletindo um trabalho que seria realizado manualmente, mas que com o uso do computador, passou a ser utilizado em todo mundo quase que simultaneamente, sendo possível trabalhar a partir de qualquer lugar do mundo (OLIVEIRA E PANTOJA, 2018).

O teletrabalho não é resultado único e exclusivo da pandemia que tem assolado o mundo, e exigiu uma nova forma de organizar as atividades laborativas, pois foi necessário utilizar o trabalho executado de forma remota como forma de não propagação do vírus este já

era utilizado anteriormente como um complemento do trabalho realizado em escritório (LIMA E BRIDI, 2019).

O distanciamento social deixou de ser uma escolha para uma necessidade básica para que as organizações continuassem em pleno funcionamento, do dia para a noite, toda a forma de trabalho teve que ser reestruturada para ser executada da casa de cada um dos colaboradores visando a continuidade das organizações (BRIDI, 2020).

Com o processo de globalização e com o crescente aumento da tecnologia, tem havido maior mobilidade e flexibilidade dos negócios. Surgiram, no período de 2009 a 2012, novos jeitos de se trabalhar. A figura do nômade digital, do trabalhador freelancer e a intensificação de fenômenos como a terceirização e a consultoria- (BRIDI, 2020).

Como já dito, tais fenômenos já estavam em curso. Entretanto, a pandemia fez com que tudo isso se acelerasse. Entrevistas passaram a ocorrer de forma remota, trabalhar remotamente passou a ser o padrão; os nômades digitais de um dia para o outro ficaram literalmente ilhados em meio ao distanciamento social e fechamentos de fronteiras impostos como medidas sanitárias; a terceirização foi revista, sobretudo do ponto de vista do desemprego estrutural (que é o provocado pela substituição de trabalhadores por novas tecnologias); as consultorias tiveram um substancial aumento, principalmente no que diz respeito a atividades que podem ser desempenhadas com sucesso por empresas que não integram a estrutura, como o recrutamento, recursos humanos de forma geral, elaboração de relatórios técnicos- (GOES, MARTINS e NASCIMENTO, 2020).

O Brasil, em um determinado momento foi considerado como epicentro do COVID-19 em toda região da América Latina e um dos polos principais de disseminação da doença no mundo, com número de óbitos que já passa de meio milhão, o teletrabalho viveu uma situação especialmente controvertida (JUNIOR, 2020).

A princípio adotado amplamente, mas gradualmente diminuído ou substituído pelo trabalho presencial à medida que houve a reabertura da economia, a depender da localidade, de fato desempenhou uma função importante para a continuidade das atividades (JUNIOR, 2020)

Vale ressaltar, todavia, que o percentual de pessoas que puderam trabalhar em regime de teletrabalho no ápice da pandemia em abril de 2020 ainda era considerado baixo frente ao total dos empregados, chegando, no ápice, a cerca de 9,1% (nove vírgula um por cento) da força de trabalho. É bem clara a tendência de aumento nesse percentual, mesmo considerando

a volta à normalidade em um mundo pós-pandemia. Em outros países, como os EUA, cerca de 22% da força de trabalho deverá estar integralmente em regime de teletrabalho até 2025 (GALLAGHER, 2020).

A Pandemia do COVID-19 trouxe um contexto que acelerou a adoção dos meios telemáticos de se trabalhar, ou seja, resultando da junção de elementos de telecomunicação e de informática. Muito teve de ser flexibilizado, organizado e normatizado em questão de dias e meses. Muitas barreiras foram quebradas; muitos estigmas, desfeitos (GALLAGHER, 2020).

Em muitos locais em que não se admitia nenhuma forma de trabalho remoto, trabalhar dessa forma foi a única solução para que as atividades pudessem continuar a ser prestadas (GALLAGHER, 2020).

Muitas empresas, principalmente na área de Tecnologia da Informação, como o *Twitter*, optaram por possibilitar que seus colaboradores pudessem prestar seus serviços em teletrabalho em definitivo. Outras, adotaram um regime híbrido, a depender da função que o colaborador executa (GALLAGHER, 2020).

Algumas empresas que haviam optado pelo regime totalmente remoto agora estão revendo se esse é o melhor caminho. A razão? A necessidade de maior colaboração no tipo de trabalho que executam, o que, muitas vezes, não pode ser alcançado por meio de videoconferências e outros meios remotos de realização do trabalho. Ou seja, o teletrabalho possui seus limites quanto às atividades realizadas e o tipo de serviço prestado (GALLAGHER, 2020).

Nessa nova configuração do mundo ditada pelo isolamento social, as empresas têm visto o teletrabalho como a mais importante forma de dar continuidade as suas operações (GALLAGHER, 2020).

As constantes solicitações de trabalho e a possibilidade de ter de realizar tarefas a qualquer hora do dia (quase um sobreaviso 24/7) aliado aos efeitos negativos relacionados ao isolamento social (tais como solidão, depressão, apatia), têm desencadeado nas pessoas um sentimento de esgotamento mental, que pode provocar ou agravar a síndrome de *Burnout* (BITTENCOURT, 2020).

Diante desse cenário de tantas mudanças no mundo laboral que têm refletido diretamente na saúde mental do trabalhador e afetado o seu cotidiano. Este estudo de forma adjacente a questão de pesquisa, transita por diversas nuances mostrando como a incerteza

com o futuro, o controle e a cobrança por continuar trabalhando em meio ao caos tem levado pessoas ao estresse e mudado não apenas suas relações de trabalho, mas sua relação com o mundo, o estresse ocupacional em tempos de pandemia, o medo de ser demitido e as mudanças imprevistas.

Diante dos pontos abordados, este trabalho visa responder algumas perguntas intermediárias objetivando responder de forma ampla a pergunta desta pesquisa.

2.4.3 Questionamentos e Suposições

Para que seja estabelecido umnexo causal entre a pandemia de covid – 19, o home office em decorrência desta tem precarizado a vida do profissional da contabilidade ocasionando a síndrome de burnout, sendo necessário reconhecer que o trabalho e todo estresse decorrente deste tem uma relação íntima com o deflagramento da síndrome de burnout (CHOPRA, 2009)

Diante disto e levando como características para classificação de estresse desses profissionais as res dimensões da síndrome (despersonalização, exaustão emocional e redução da realização pessoal trouxe a presente pesquisa as seguintes questões intermediarias (I) as organizações e o trabalhador autônomo veem no home office uma oportunidade de organizar melhor seu tempo e isso tem se desdobrado em maior produtividade? (II) Essa nova forma de organização do trabalho tem sido benéfica a saúde mental do trabalhador ou provocado a exaustão? (III) a vida familiar de um determinado trabalhador foi abalada e foi necessária uma reestruturação da sua vida doméstica? ((CODO e VASQUES-MENEZES, 1999).

As suposições levantadas por essa autora tendo como base está revisão bibliográfica (I) é que o teletrabalho embora tenha sido adotada de forma imperativa devido a situação pandêmica pode aumentar o desempenho do trabalhador tendo em vista o menor tempo de deslocamento para suas atividades laborais diárias (II) o teletrabalho pode fazer com o trabalhador apresente efeitos negativos da atividade, como estresse e exaustão (III) o teletrabalho pode ser a oportunidade que esse trabalhador necessitava para executar outras tarefas relevantes em sua vida pessoal, como capacitação e a possibilidade de conviver mais tempo em família.

4 Metodologia

A metodologia deste estudo, explicada neste capítulo, pode ser conceituada como: a definição detalhada e exata do caminho percorrido nesta pesquisa, os métodos quantitativos e qualitativos aplicados e como foi realizada a coleta e a leitura desses dados (MORESI, 2013).

Esta pesquisa de caráter qualitativa, com coleta de dados por meio de pesquisa de campo através de questionário com escala Likert e documental, descritiva, objetivou por meio da revisão teórica e da verificação de aplicabilidade de dispositivos legais ordenamento jurídico brasileiro (leis, súmulas, jurisprudência) responder a seguinte questão a adoção do home office agravou a incidência de síndrome de burnout na vida do profissional da contabilidade?

O ordenamento jurídico brasileiro foi observado sob os holofotes de publicações de instituições internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), nacionais como o Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA) e de estudos doutrinários provenientes de órgãos da Justiça do Trabalho, como o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Tribunal Regional do Trabalho (TRT).

A análise qualitativa foi feita mediante questionário de perguntas fechadas e abertas com a utilização da escala de Likert que se caracteriza por ser uma escala psicométrica, sendo feita recorrendo a uma afirmação, descrições verbais, disposta de “discordo totalmente (1)” ao “concordo totalmente (7)”, A pesquisa do gênero *Survey* com escala de Likert leva o indivíduo a graduar seu sentimento e projeções de forma escalar, mensurando assim a intensidade, sendo tais análises asseguradas pela teoria do escore verdadeiro, no contexto da teoria clássica dos testes (AGUIAR, CORREIA, CAMPOS, 2011)

A pesquisa documental dos principais dispositivos legais (leis trabalhistas, súmulas, jurisprudência) que tratam da matéria no país demonstrou uma profusão de medidas provisórias que incorporaram a legislação trabalhista, assim como jurisprudências relevantes sobre o tema encontrada nos sites dos tribunais superiores.

O questionário aplicado e respondido de forma anônima por profissionais de todo país foi dividido em três partes: dados demográficos utilizados para mapear o perfil dos

participantes da pesquisa, perguntas fechadas dentro de três subescalas: exaustão, flexibilização e família visando integração com os sintomas de exaustão emocional, realização profissional e despersonalização de forma a quantificar o nível de estresse desses profissionais, esse questionário respondido eletronicamente e datado do mês de abril de 2020 ainda contou com uma terceira parte de perguntas abertas que buscava ouvir os relatos desses profissionais, suas dificuldades, anseios e como tem sido o impacto da pandemia em suas vidas profissionais.

Embora 260 (duzentos e sessenta) pessoas tenham se disponibilizado a responder o questionário, não o fizeram na íntegra sendo necessário que algumas respostas fossem excluídas para que os resultados da pesquisa não fossem descaracterizados, sendo aproveitada uma amostra de 187 (cento e oitenta e sete) profissionais, que abarcou: professores, mestres, analistas e funcionários do setor público e privado, embora em algumas perguntas, principalmente da análise de perfil, esse número tenha se apresentado menor, mesmo estando incompletas algumas considerou-se que não havia prejuízo para o objeto da pesquisa.

O questionário visou compreender como a adoção do teletrabalho agravou a incidência de síndrome de Burnout na vida desses profissionais e analisar se a mudança no lugar de exercício da atividade laborativa influenciou as esferas não apenas profissionais, mas pessoais da vida desses trabalhadores.

5 Resultados

5.1 Resultados da Pesquisa de Campo

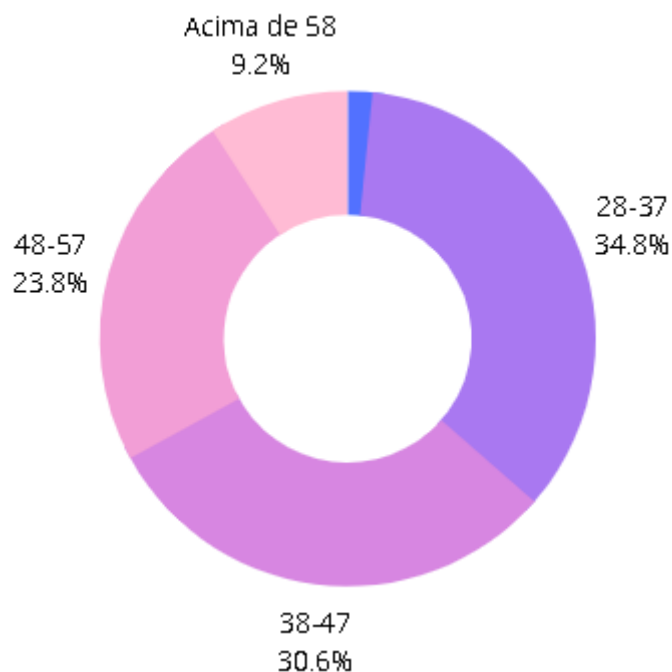
Objetivando traçar o perfil dos profissionais que participaram da pesquisa, a seção referente ao perfil demográfico, foram elaboradas perguntas relacionadas aos seguintes itens:

5.1.1 Características Demográficas

5.1.1.1 Idade

A idade dos profissionais apresentados na pesquisa é majoritariamente concentrada no intervalo de 28 (vinte e oito) a 47 (quarenta e sete) anos. Embora esse tipo de informação em algumas pesquisas se torne quase irrelevante, aqui não é o caso, à medida que o tema está intrinsecamente ligado à COVID-19 e, dentro dessa enfermidade, a idade em muitos casos pode ser considerada um fator de risco a partir de 60 (sessenta) anos de idade, em decorrência da maior incidência de casos graves nessa faixa etária, o que torna esse grupo alvo de maiores cuidados.

Constituem o grupo que possui prioridade no atendimento emergencial e ambulatorial hospitalares, no recebimento de vacinas, e até mesmo na flexibilização do distanciamento social são os últimos a serem considerados para abandonarem o teletrabalho e retornarem à rotina presencial.

Figura 2 – Idade dos entrevistados*Figura 2 - Faixa Etária*

Fonte: Gráfico com elaboração própria das respostas da pesquisa realizada.

5.1.1.2 Gênero

Dos 187 participantes, temos 89 mulheres, perfazendo 47,59% da amostra e 98 homens, constituindo 52,41% do espectro amostral, o que demonstrou, do ponto de vista do gênero pesquisado, uma relativa equidade entre os sexos nesta pesquisa quantitativa

5.1.1.3 Estado de Domicílio

Quanto ao Estado em que reside cada um dos entrevistados, pode-se notar que há uma grande concentração de profissionais na região sul do país, e, por conseguinte, a amostra se distribuiu com maior preponderância nas regiões Sul e Sudeste.

Como a COVID- 19 e as soluções de enfrentamento pelo governo são realizadas de forma distinta em cada região do país, envolvendo fatores como a taxa de contágio, o número de leitos disponíveis, o número de pessoas internadas em leitos semi-intensivos, o número de pessoas internadas em Unidades de Terapia Intensiva (UTIs), dentre outros fatores. A decisão política do grau de flexibilização das atividades econômicas também constituiu fator decisivo e assim, há estados que tem sido necessário distanciamento social em menor e maior grau.

Tabela 2 - Número de participantes por unidade da federação

Unidade da Federação	N	%
Amazonas	1	0,70
Bahia	3	2,11
Distrito Federal	2	1,41
Espírito Santo	3	2,11
Goiás	1	0,70
Mato Grosso	6	4,23
Minas	1	0,70
Paraíba	1	0,70
Paraná	1	0,70
Pernambuco	8	5,63
Rio de Janeiro	19	13,38
Rondônia	2	1,41
Santa Catarina	69	48,59
São Paulo	25	17,61
Total	142	100

Figura 3 - Participantes pelo estado de origem

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas da pesquisa realizada.

Figura 3 - Incidência de participantes por região do Brasil



Figura 4 - Distribuição dos interessados

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas da pesquisa realizada.

Nota-se que a maioria dos profissionais estão concentrados nas regiões Sudeste e Sul do país, perfazendo 83,10% (oitenta e três vírgula dez por cento) dos entrevistados, regiões nas quais há maior número de mortos decorrentes da doença, e, conseqüentemente, alvo de mais medidas como o *lockdown*, com o fechamento total das cidades e das organizações, o que impactou diretamente a atividade econômica desses profissionais.

Embora alguns Estados já tenham retornado ao trabalho presencial em maior ou menor grau, em algumas cidades ainda não há essa possibilidade e, deste modo, o teletrabalho se estende na data da conclusão deste trabalho há mais de um ano e meio. Certamente esse longo período de tempo, com idas e vindas das medidas restritivas, pode ter aumentado o estresse ocupacional nos profissionais, dadas as incertezas decorrentes da instabilidade no ambiente de trabalho.

5.1.1.4 Renda

A variável renda se demonstrou determinante neste momento de pandemia, à medida em que muitos profissionais perderam o emprego ou tiveram que se adaptar a novas realidades laborativas.

Verifica-se uma relação importante entre renda e a possibilidade de se realizar o teletrabalho. Tal questão é tão relevante que já foi tema de artigo do Banco Mundial intitulado “*Who on Earth Can Work from Home? A global comparison sheds light on the importance of ICT infrastructure*” que em tradução livre para o português seria algo como ‘Quem na Terra Pode Trabalhar de Casa? Uma Comparação Global Lança Luz Sobre a Importância da Infraestrutura de Tecnologias da Informação e Comunicação.

Uma nova estimativa da parcela de empregos que podem ser executados de casa leva em consideração o acesso à internet e descobre que, globalmente, um em cada 5 empregos pode ser realizado de casa – mas, em países de baixa renda, é apenas de 1 em cada 26 empregos.

Considerando a variação ao redor do mundo ou dentro dos países, as políticas para enfrentamento dos impactos negativos no mercado de trabalho da COVID-19 precisam ser bem direcionadas e sob medida para as condições locais.

O fardo geral no mercado de trabalho decorrente da COVID-19 é fadado a ser maior em países pobres, onde somente uma pequena parcela dos empregados pode trabalhar a partir de casa e os sistemas de proteção social são mais fracos.

Possuir uma renda mais elevada permitiu que inúmeros brasileiros conseguissem atravessar a pandemia trabalhando de suas casas, o governo adotou uma série de medidas visando amortizar o impacto da pandemia, sendo que uma delas foi editar leis que permitam diminuir salários.

Conhecer a faixa salarial dos participantes permitiu compreender em qual patamar social o indivíduo se encontra, considerando o artigo do Banco Mundial mencionado acima e

à medida que uma diminuição de salário pode acarretar um desânimo com a atividade laborativa desempenhada.

Tabela 3- Renda média dos entrevistados

Renda	N	%
Até 4 salários-mínimos	72	38,71
de 4 a 7 salários-mínimos	53	28,49
7 a 10 salários-mínimos	18	9,68
Acima de 10 salários-mínimos	43	23,12
Total	186	100

Figura 5 – Renda Média dos trabalhadores

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas da pesquisa realizada.

Figura 4 – Renda média dos entrevistados

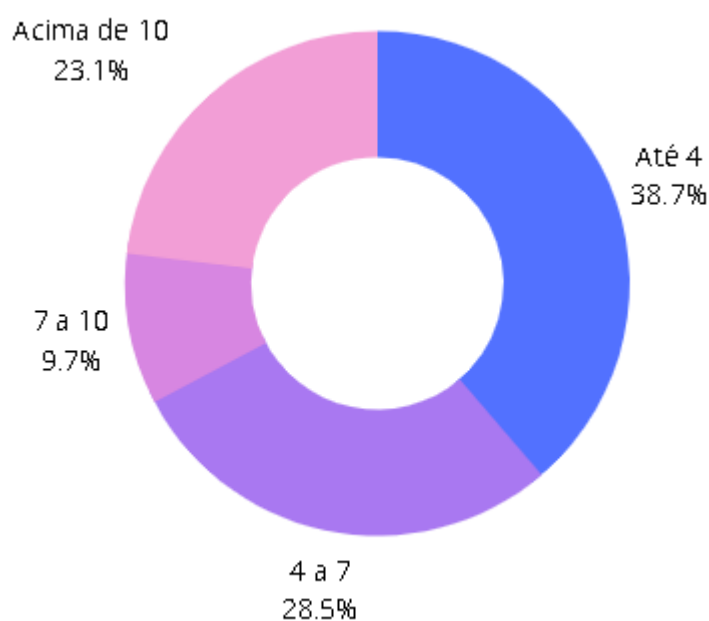


Figura 6 - Renda Média

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas da pesquisa realizada.

5.1.1.5 Estado civil

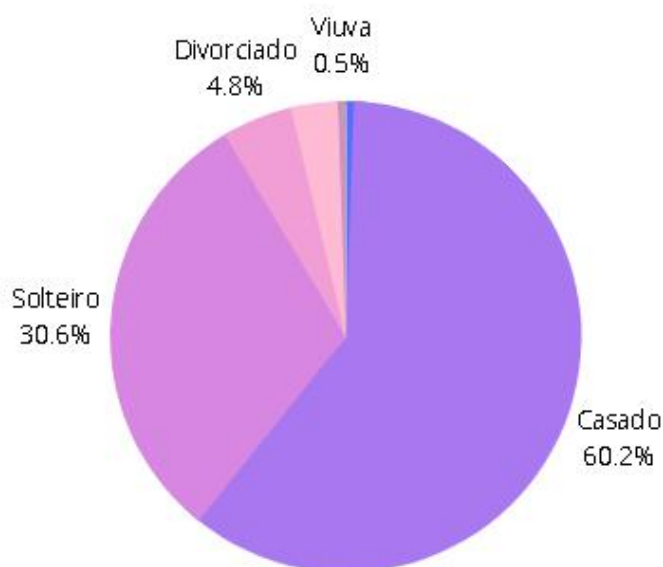
A respeito do estado civil dos participantes da pesquisa, é interessante observar que a maior parte dos entrevistados são solteiros 57 (30,65%) ou casados 112 (60,22%), mas vivem em ambiente familiar, o que nesse momento de pandemia poderia se apresentar como fator estressor.

Tabela 4- Estado Civil dos Entrevistados

Estado Civil	N	%
Amaziada	1	0,54
Casado	112	60,22
Solteiro	57	30,65
Divorciado	9	4,84
União Estável	6	3,23
Viúva	1	0,54
Total	186	100

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas da pesquisa realizada.

Figura 5 - Número de participantes por estado civil



Fonte: Elaboração própria a partir das respostas da pesquisa realizada.

Porém, embora alguns participantes tenham mostrado que conviver o tempo todo em um

espaço fechado com familiares tenha aumentado o stress, a maioria dos profissionais indicaram que dispor de mais tempo dedicado à família acabou por desenvolver uma nova dinâmica doméstica, na qual o índice de satisfação com o teletrabalho em função das respostas apresentadas pode fazer indicar que isso foi um dos fatores positivos do teletrabalho.

5.1.1.6 Nível de escolaridade

A maior parte dos entrevistados são detentores de nível superior em Contabilidade, quantidade considerável desses profissionais relataram que o teletrabalho propiciou uma maior possibilidade de investimento em educação pelo aspecto de haver maior disponibilidade de tempo para a atividade.

Tabela 5 - Número de participantes por nível educacional

Formação	N	%
Doutor	11	5,91
Mestre	28	15,05
Ensino Superior	64	34,41
Especialista	77	41,40
Ensino técnico	6	3,23
Total	186	100,00

Figura 7 - Nível educacional para os participantes.

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas da pesquisa realizada.

De acordo com as perguntas abertas desta pesquisa muitos dos profissionais responderam chegam a dispender por volta de 4 (quatro) horas diárias no trajeto da residência ao local de trabalho, o que redundava em 20 (vinte) horas semanais. Assim, o tempo que não é gasto nesse trajeto tem propiciado a muitos profissionais desenvolverem outras atividades de cunho pessoal, como se capacitar, passar mais tempo com a família ou descansar por mais tempo.

5.1.1.7 Atividade desempenhada

A atividade desempenhada pelos pesquisados se situou preponderantemente em trabalhadores de empresas privadas e servidores públicos estatutários estáveis. Outros grupos compareceram, mas em grau muito menor.

Figura 6 – Número de participantes por atividade desempenhada

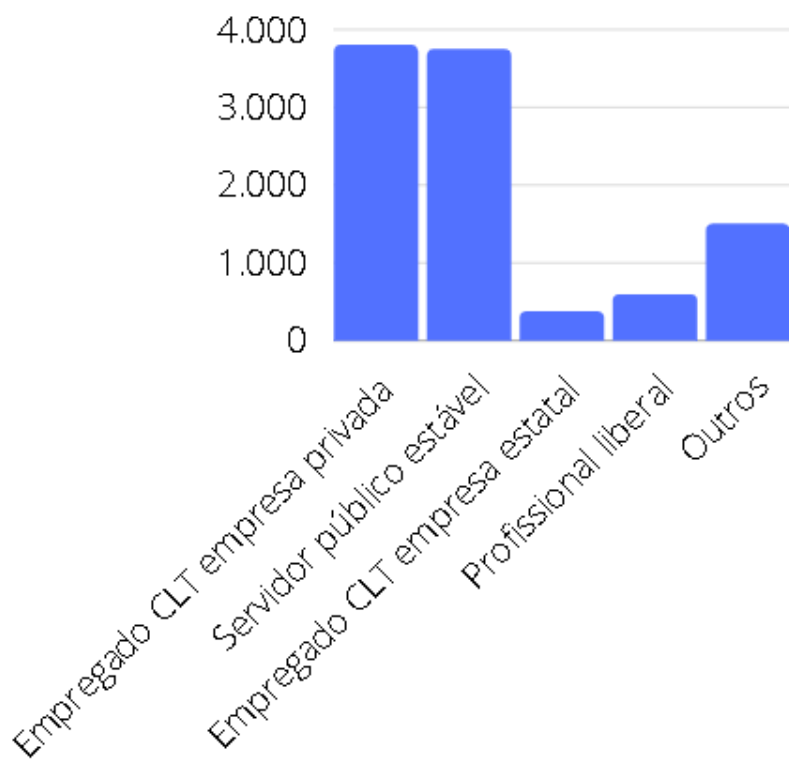


Figura 8 - Atividade Desempenhada

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas da pesquisa realizada.

5.2 Flexibilização

Sobre a flexibilização foram apresentadas oito perguntas para o público, tais questões tiveram o cunho de procurar responder como a flexibilização dos arranjos laborais foram percebidos não apenas pelo colaborador, mas pela instituição para a qual labora e na falta desta para a atividade desempenhada.

Tabela 6 - Flexibilização

FLEXIBILIZAÇÃO Questões	Discord o	Neutro	Concordo
	1 a 3	4	5 a 7
1) Tenho a possibilidade de realizar parte de minhas atividades de trabalho em casa	10,8	13,51	75,68
2) A organização na qual trabalho adota mecanismos que permitem que os funcionários realizem parte das atividades fora dela	26,35	9,68	63,98
3) Minha rotina de trabalho permite que eu desloque para a organização apenas em dias específicos pois posso realizar minhas tarefas fora dela	36,55	6,99	56,45
4) Tenho flexibilidade para alternar minha jornada de trabalho diária	42,69	10,81	46,49
5) Posso definir minha carga de trabalho desde que eu cumpra a carga horária de trabalho mensal pré-estabelecida pela organização	52,15	8,6	39,78
6) Tenho autonomia para definir meu horário de trabalho	53,23	8,6	38,18
7) No dia a dia tenho abertura para negociar alterações no meu horário de trabalho com servidores	43,02	10,75	46,44
8) A organização permite a realização de jornada de trabalho diferenciada em casos especiais como estudo e maternidade	29,58	9,68	60,76

Figura 9 – Likert -Exaustão

Fonte: Elaboração própria com base em estudo empírico.

Nota-se através da distribuição uma predominância de profissionais 141 (75,38%) que a maioria dos profissionais tem a possibilidade de realizar suas tarefas laborais em casa e não apenas isso, as instituições nas quais são colaboradores adotaram mecanismos de forma a viabilizar que essas tarefas fossem desempenhadas em ambientes distintos 120 (63,98%).

É importante salientar que, talvez pelo caráter informacional da profissão pesquisada, tenha sido mais fácil adotar o teletrabalho se comparado a outras profissões, que dependem

para o seu desempenho da presença física do profissional para a sua execução. Ou seja, os meios de produção, nesse caso, continuam com o empregador.

Mas embora o trabalhador tenha a possibilidade de manter o distanciamento social, ficou claro que o empregador não abriu mão daquilo que define sua figura do empregado, a "subordinação", ou seja, a necessidade de o trabalhador estar a sua disposição.

Ainda se nota que o empregado dispõe de pouca flexibilidade para organizar sua jornada de trabalho 87 (46,49%). Assim, foi verificado que a metade dos profissionais, embora consigam trabalhar em casa, seus horários e forma de trabalho ainda são controlados pela organização e pelas convenções sociais de trabalho (jornada de 8 às 18h, horário como sinônimo de expediente), sobrando praticamente nenhuma autonomia para definir seus horários 71 (38,18%), não havendo, portanto, em grande parte dos casos 86 (46,24%) abertura para negociação com vistas a alteração de horários. Relevante observar que houve alguma flexibilidade para casos especiais, como estudo e maternidade 114 (60,76%).

5.3 Família

A presente seção buscou esclarecer como o desempenho da atividade profissional pode afetar a vida pessoal desse profissional e como isso pode acarretar uma diminuição de seu rendimento e satisfação nas demais áreas da sua vida.

Tabela 7 – Família

FAMÍLIA	Discordo	Neutr o	Concord o
Questões	1 a 3	4	5 a 7
1) Minha carga de trabalho não me permite realizar muitas atividades em família como eu gostaria	33,32	18,18	47,86
2) O tempo que devo dedicar ao meu trabalho não permite que eu participe igualmente das atividades e responsabilidades domésticas.	28,23	14,97	56,68

3)Perco atividades familiares devido a quantidade de tempo que dedico as responsabilidades de trabalho.	37,9	16,13	45,16
4) O tempo gasto em responsabilidades familiares geralmente interfere nas responsabilidades do meu trabalho	64,71	8,56	26,73
5) O tempo que eu gasto com a minha família muitas vezes me faz não dedicar tempo suficiente às atividades no trabalho que poderiam ser úteis a minha carreira	67,21	12,9	19,9
6) Abro mão das atividades de trabalho devido ao tempo dedicado às responsabilidades familiares	67,76	16,76	16,21
7) No fim do dia, quase sempre estou muito cansado para participar de atividades ou responsabilidades familiares	41,71	16,04	40,62
8) Muitas vezes, estou tão emocionalmente cansado que abro mão de contribuir mais ativamente com minha família	42,7	11,35	45,94
9) Devido a todas as pressões por produtividade as vezes, estou muito estressado para fazer as coisas que gosto	35,82	9,63	62,55

Figura 10 - Likert - Família

Fonte: Elaboração própria com base em estudo empírico

Ao analisar os dados obtidos, grande parte dos profissionais, ou seja, 121 (64,71%) da amostra, apontam que o tempo que dispõem com seus familiares não comprometem em absolutamente nada o tempo que empreendem trabalhando.

Para 126 (67,27%) dos entrevistados o tempo que se dedicam para suas famílias não interfere na busca por maior qualificação profissional.

Já para 30 (16,21%) dos profissionais optaram por deixar de fazer suas atividades laborais ou de incremento de sua capacitação para disporem de mais tempo com suas famílias.

Um fator que chama atenção é que boa parte desses profissionais, em outros termos, para 79 (42,24%) dos ouvidos, se sentem emocionalmente cansados após sua jornada de trabalho, limitando sua participação em atividades familiares.

Agora para 105 (56,68%) do espaço amostral não tem sido possível participar igualmente das responsabilidades domésticas no mesmo grau que as laborativas.

Chama atenção que a maior parte dos profissionais, perfazendo 117 (62,55%) se sente pressionado a produzir cada vez mais gerando neles um sentimento de não haver tempo de desenvolver as atividades que desejam fora da esfera do trabalho.

5.4 Exaustão

No presente subtítulo buscou-se entender como o trabalho tem afetado o profissional emocionalmente.

Tabela 8 – Exaustão

Exaustão	Discord o	Neutro	Concord o
Questões	1 a 3	4	5 a 7
1) Sinto-me emocionalmente esgotado com meu trabalho	44,62	15,05	42,19
2) Sinto-me exausto no final de um dia de trabalho	34,94	8,6	54,83
3) Sinto-me cansado pela manhã quando me levanto e sei que vou encarar outro dia de trabalho	53,23	15,59	30,64
4) Trabalhar com pessoas o dia todo, mesmo em ambiente online (<i>home office</i> me exige grande esforço)	42,16	12,43	41,62
5) Meu trabalho deixa-me exausto	40,53	9,19	40,01
6) Sinto-me frustrado com meu trabalho	60,92	11,35	27,48
7) Creio que estou trabalhando em demasia	48,92	13,44	35,67

8) Trabalhar com pessoas mesmo que em ambiente online me causa stress	58,37	15,13	29,73
9) Sinto-me no limite de minhas possibilidades	56,45	10,75	29,02

Figura 11 - Likert

Fonte: Elaboração própria com base em estudo empírico

Os dados aqui apresentados mostram que para 79 (42,19%) dos profissionais se sentem exaustos com seu trabalho, sendo tal situação potencializada pelo sentimento de exaustão pela manhã acumulado quando começam um novo dia e uma nova jornada de trabalho.

Ainda, para 102 (54,83%) dos profissionais o relato foi de que não se sentiram exaustos em laborar por meio do teletrabalho.

Cerca de 114 (60,92%) dos profissionais responderam que se sentem frustrados com seu trabalho e destes, o contingente de 105 (56,45%) relataram que se sentem no limite de suas possibilidades. Isso indica um razoável estado de estafa psicológica. Somado a essa circunstância, 109 (58,37%) dos entrevistados relataram que para eles trabalhar com pessoas, mesmo que *online*, tem sido causa de muito estresse.

5.5 Sinais de Burnout na pandemia de Covid- 19: Estressores, dificuldades e oportunidades

As perguntas abertas no roteiro do questionário semiestruturado tiveram como intuito compreender se, dentro da temática da pandemia do COVID-19, o profissional mostrava sinais de exaustão potencializados e, se no entender do participante, algum tema importante deixou de ser abordado pela pesquisa.

A tabela a seguir estruturam as principais respostas para cada tema:

Tabela 9 – Resposta dos participantes as perguntas abertas

Principais dificuldades apresentadas no teletrabalho em tempos de pandemia
1) Falta de recursos tecnológicos adequados 2) Diminuição de renda 3) Falta de convívio social 4) Dificuldade de delimitar o espaço e tempo para trabalho e vida pessoal 5) Falta de experiência com a situação 6) Dificuldade de retorno dos clientes 7) Dificuldade maior para cumprimento de prazos
Impactos positivos da Covid na vida desse profissional
1) Possibilidade de desenvolver o trabalho de qualquer lugar 2) Aproveitamento do tempo de deslocamento de casa para o trabalho 3) Mais tempo para especialização 4) Impactos negativos da covid na vida desse profissional 5) Acúmulo de trabalho e aceleração na forma de trabalho do contador. 6) Muita cobrança por parte dos órgãos de fiscalização 7) Crise financeira
Como os profissionais ajudaram no enfrentamento da Covid-19
1) Apresentação aos donos de empresa de formas de reestruturação principalmente nas áreas trabalhistas e tributárias. 2) Suporte ao cliente principalmente na área trabalhista dando suporte 3) Sem os contadores, não haveria forma de arrecadação que já teve, a contabilidade é a ponte entre os governos e as pessoas. 4) Redução de impacto financeiro e gerencial 5) ajudando na manutenção de empregos 6) Orientação dos clientes sobre a lei e as mudanças que serão desenvolvidas <i>Fonte: Elaboração própria com base em estudo empírico</i>

As perguntas apresentadas convergiram para um mesmo pensamento por parte da maioria dos profissionais que apresentaram as mesmas dificuldades, enquanto para muitos profissionais a oportunidade de estar em casa foi relatado como uma oportunidade de passar mais tempo com a família, para outros foi fonte de estresse e dificuldades.

Muitos profissionais relatam a diminuição de suas rendas com o aumento de seus gastos, não apenas porque a pandemia agravou a instabilidade econômica que já atravessava o país como pelo fato que para atender às suas demandas profissionais tiveram que equipar suas casas com aparelhos considerados caros, fora o aumento do custo fixo de contas como energia elétrica e acesso à *internet*, houve um aumento considerável da inadimplência, embora muitos profissionais relatam que não houve queda expressiva do faturamento.

A falta de experiência de situações dessa escala também foi relatada por muitas pessoas, em específico a profissão contábil também foi abalada à medida que novas legislações foram criadas instantaneamente, sendo necessário a esse profissional não apenas

se adequar a esse cenário mais instruir seus clientes da melhor forma que deveria ser feito tais ajustes.

Embora, no momento que a pesquisa foi aplicada, havia um forte sentimento de insegurança, inúmeros profissionais relataram que ainda precisavam comparecer presencialmente no local de trabalho para exercer suas funções.

5.6 Resultados da Pesquisa Documental

5.6.1 Teletrabalho e Regulação

O teletrabalho possui previsão na Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 177/1996¹ [Sobre o trabalho a (*sic*) domicílio]:

Para o propósito desta Convenção:

(a) O termo teletrabalho significa o trabalho desenvolvido por uma pessoa, referido como teletrabalhador;

(i) Em sua casa ou em outros lugares de sua escolha, que não o local de trabalho provido pelo empregador;

(ii) Por remuneração;

(iii) Cujos resultados em um produto ou serviço na forma especificada pelo empregador, independente de quem provê o equipamento, materiais e outros dispositivos utilizado, a não ser que a pessoa tenha o grau de autonomia ou de independência econômica necessária para ser considerada um trabalhador independente submetido às leis nacionais, regulações, ou jurisprudência;

(b) Pessoas com o status de empregado não se tornam teletrabalhadores dentro da definição desta Convenção simplesmente por ocasionalmente executar seu trabalho como empregados remotos em vez de em seus locais de trabalho habituais.

Também houve a menção ao teletrabalho na Recomendação nº 184/1996 da OIT², com a sugestão de itens considerados importantes que devem constar nas legislações pátrias a respeito do tema, versando, principalmente, sobre os seguintes temas: formas de supervisão do teletrabalho, idade mínima, acordos coletivos, remuneração, segurança ocupacional e saúde, jornada de trabalho, períodos de descanso, licenças, previdência social, proteção à

1

2

gestante, proteções quanto a despedida sem justa causa, resolução de conflitos, promoção de programas relacionados ao teletrabalho (CALCINI e RIBEIRO, 2021).

Evidencia-se que, em linhas gerais, faz a recomendação informar que as normas pátrias que já regulam o trabalho presencial, devem, realizadas as devidas alterações, serem aplicadas ao regime de teletrabalho, o que se depreende da leitura dos artigos da CLT (FERREIRA, 2021):

(...)

DO TELETRABALHO

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.

(...)

Convém esclarecer que, enquanto diplomas de Direito Internacional, tanto as Convenções quanto as Recomendações da OIT, que é entidade ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), são de jurisdição voluntária. Ou seja, os países devem ratificar a Convenção ou adotar a Recomendação. Infelizmente, ambos diplomas ainda não foram ratificados pelo Brasil até a presente data, em que pese terem sido editados em 1996. (BERGAMO, 2015).

Via de regra os normativos internacionais não são de caráter cogente aos estados membros da OIT. É dizer que esses normativos não são de observância obrigatória, havendo a necessidade de adoção desses em âmbito interno (GARCIA, 2016). No caso da Convenção nº 177/1996, a adesão foi baixa, com apenas 10 (dez) signatários (CROZET, 2021).

O Brasil, de acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), apenas 22,7% (vinte e dois vírgula sete por cento) dos trabalhadores têm essa possibilidade de trabalhar em casa como algo palpável, sendo que a maioria dos profissionais abarcados nessa possibilidade são profissionais das áreas tecnológicas, seguido por diretores e gerentes, se tornando claro que essa possibilidade se torna maior para profissionais de áreas menos rudimentares (IPEA, 2020).

O que começou como uma estratégia de sobrevivência das organizações com o tempo se tornou uma nova forma de se reinventar, principalmente com números animadores e expressivos, já que pesquisas como a conduzida pela Fundação do Instituto de Administração (FIA) mostra que 94% das organizações não só se surpreenderam como pretendem adotar o *home office* permanentemente, em um mundo que a responsabilidade social das empresas hoje pode ser considerada até como ativos (FREY, 2001), o *home office* se apresenta como altamente sustentável, na medida que há uma redução de custos principalmente no que se refere a estruturas de operações muito menores, o tempo é otimizado (SANITÁ, 2020). Não apenas isso, cabendo ao profissional a melhor forma de organizar o seu tempo (WHITING, 2020).

O teletrabalho também já é objeto de tutela pelo sistema jurídico brasileiro (SILVA e CARDOSO, 2018), previsto textualmente no artigo 6º da CLT (BRASIL, 1943), do que se depreende que, havendo relação de subordinação por parte do empregado, independentemente de onde ele esteja realizando a atividade laborativa há uma relação de emprego em consonância com o parágrafo único do mesmo artigo que demonstra os meios

que serão utilizados para exercer suas tarefas “meios telemáticos e informatizados no comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação, jurídica aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

A primeira iniciativa legislativa que fez constar do ordenamento jurídico brasileiro a questão do teletrabalho foi a Lei nº 12.551/2011, que alterou a redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A reforma na legislação trabalhista promulgada em 2017 por meio da Lei nº 13.467/2017 acrescentou à CLT os artigos 75- A, 75- B, 75- B e 75 - C, 75 - D, 75- E:

Artigo 75 - A, no texto fica claro para quem essa norma é endereçada “A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.”

Artigo 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”.

Esse artigo é de suma importância na medida que define o que é teletrabalho na legislação brasileira, seu parágrafo único esclarece que mesmo que seja solicitada a presença do trabalhador pessoalmente no lugar em que realiza a atividade laborativa, isso por si só não descaracteriza o teletrabalho.

Artigo 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”.

Artigo 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.”

Artigo 77- E “empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.”³

De acordo com o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) trazido pela Súmula 428, o trabalhador tem direito à desconexão, e pagamento de horas que o trabalhador ficou a disposição da empresa, conjuntamente com os direitos decorrentes destas horas:

(...)

Súmula nº 428 do TST

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.⁴

(...)

Com a pandemia e a necessidade de celeridade de regência legal das relações de trabalho estabelecidas em função do distanciamento social, algumas medidas provisórias foram publicadas, das mais diferentes áreas, no que concerne a seara trabalhista as Medidas Provisórias nº 927, 928 e 936 foram as mais utilizadas.

A Medida Provisória nº 927 trata de medidas trabalhistas de enfrentamento da pandemia do COVID-19, prevendo medidas concernentes a adoção das seguintes providências: teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e a antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação; e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

A Medida Provisória nº 928 trata de medidas adotadas no âmbito do serviço público visando ao distanciamento social, com a suspensão dos prazos de resposta de acesso à informação que dependessem de acesso presencial aos agentes públicos responsáveis pela resposta ou que estivesse envolvido diretamente com o enfrentamento da pandemia, suspensão

3

4

de atendimento presencial suspensão da contagem de prazos processuais pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, dentre outras medidas.

Ressalta-se que tanto a Medida Provisória nº 927 quanto a nº 928 já tiveram a sua vigência expirada e não foram convertidas, no curso do processo legislativo, em lei.

A Medida Provisória nº 936 trata do Programa Emergencial de Manutenção de emprego e renda. (Ibairro, 2020), sendo incluídos os estagiários e aprendizes. É a Medida Provisória que previu a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho como medidas de enfrentamento econômico da pandemia.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2012) possui um largo contato com o teletrabalho, sendo o primeiro órgão do Judiciário a adotar esse regime, implementado por meio da Resolução Administrativa nº 1499, de 1º de fevereiro de 2012, apresentando requisitos especiais para quem fosse ingressar nesse regime, em comparação aos servidores que permanecessem em atividade presencial:

requisito a estipulação de metas de desempenho diárias, semanais ou mensais, que deveriam ser, no mínimo, 15% superiores às estipuladas para os servidores que executavam o trabalho presencialmente. Além disso, o normativo ainda trazia um limite máximo de 30% de teletrabalho por unidade e monitoramento das atividades por meio de formulário de planejamento e acompanhamento.

Ademais, a jurisprudência do TST já se posicionou sobre diversos temas pertinentes ao teletrabalho, mesmo sem haver a ratificação por parte do Brasil da Convenção nº 177/1996, sempre se posicionando no sentido de, aplicadas as devidas modificações, manter a regulamentação existente para o trabalho presencial ao teletrabalho. Abaixo seguem alguns exemplos de jurisprudências relevantes:

HORA EXTRA

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a

jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19)

PROTEÇÕES DE JORNADA DE TRABALHO QUANDO POSSÍVEL MENSURAR

JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando que contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de *logon* e *logoff* do usuário, irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST. (TRT-15 - RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19)⁵

Há outras questões controvertidas que ainda não foram objeto de súmula, como se os custos relativos ao teletrabalho devem ser suportados pelo empregado ou pelo empregador, cujas decisões têm se posicionado que são da responsabilidade do empregador e que a residência do empregado não poderá ser utilizada compulsoriamente como armazém do empregador:

CUSTOS RELATIVOS AO TELETRABALHO

(...)

A trabalhadora alegou que: “empregava seu computador pessoal, telefone fixo e celular, internet e energia elétrica custeados com recursos próprios (...) em benefício do empreendimento econômico da reclamada. (...)” (BRASIL,201-).

(...) não é admissível que os custos operacionais do empreendimento sejam suportados pela empregada. No caso, a reclamada deixou de efetuar despesas com ferramentas e estrutura de trabalho, as quais são essenciais para os objetivos econômicos que perseguia. Há, portanto, transferência de custos à parte hipossuficiente da relação empregatícia em flagrante violação ao disposto no 2º da CLT e ao princípio da vedação ao enriquecimento sem causa (grifo nosso). (BRASIL, 201-).

Assim sendo, o TRT-3 condenou a Reclamada ao pagamento de indenização nos seguintes termos: “a) R\$300,00, em parcela única, decorrente da depreciação do computador pessoal; b) R\$100,00 mensais pelo uso da internet; c) R\$ 100,00 mensais a título de energia elétrica e d) R\$100,00 mensais pelo uso de telefone.”

ARMAZENAMENTO DE ITENS DO EMPREGADOR NA RESIDÊNCIA DO EMPREGADO

(...)

No caso, o Reclamante que laborava em regime de teletrabalho afirmou que era obrigado a manter armazenados produtos de seu empregador “em sua residência, mantendo-os em diversos cômodos, a exemplo da sala, varanda e até mesmo em seu quarto”. Os produtos armazenados se tratavam de em média 60 volumes de remédios, que mediam “em média as dimensões de duas caixas de sapato; que esses volumes chegavam à casa do reclamante mensalmente”.

(...)

Assim, foi dado provimento parcial ao recurso do obreiro, condenando o empregador ao pagamento de indenização pelo uso indevido da residência como depósito. Interessante mencionar que o valor da condenação foi aferido com base em orçamento de empresa de armazéns e depósitos (...)⁶

5.6.1 Questões intermediárias e constatações

No capítulo 3 (Teletrabalho e A pandemia de COVID-19) foram apresentadas as seguintes questões intermediárias:

Questões intermediárias:

- 1) As organizações e o trabalhador autônomo veem no home office uma oportunidade de organizar melhor seu tempo e isso tem se desdobrado em maior produtividade?
- 2) Essa nova forma de organização do trabalho tem sido benéfica à saúde mental do trabalhador ou provocado a exaustão?
- 3) A vida familiar de um determinado trabalhador foi abalada e foi necessária uma reestruturação da sua vida doméstica.

Potenciais Constatações

- 1) O teletrabalho pode aumentar e melhorar o desempenho do trabalhador;
- 2) O teletrabalho pode fazer com que o trabalhador apresente efeitos negativos da atividade, como estresse, exaustão, sentir que deveria estar trabalhando 24h por dia;
- 3) O teletrabalho pode ser oportunidade de o trabalhador executar outras tarefas relevantes em sua vida pessoal, como capacitação, conviver em família.

5.6.1.1 Questão intermediária 1

Quanto à questão 1 (produtividade em teletrabalho), está relacionada com as perguntas da tabela “flexibilização”, em que se verificou que a maioria dos trabalhadores pode executar as suas tarefas de casa (quesito 1), com mecanismos telemáticos adequados (quesito 2), com a flexibilidade desejada para obter distanciamento social (quesitos 3 e 4).

No entanto, percebe-se a herança do trabalho presencial na definição das questões pertinentes ao teletrabalho. Esse efeito já era esperado, visto que não ocorreu propriamente uma transição entre o trabalho presencial e o teletrabalho. Isso aconteceu de forma abrupta,

com gestores acostumados com o trabalho presencial tendo de lidar com toda sorte de questões que o teletrabalho exige.

Nessa esteira, herdou-se o engessamento de definição de carga de horário diária e horário de trabalho (quesitos 5 e 6, respectivamente), o que define claramente que a produtividade é medida em função também do número de horas em que o colaborador dedica ao trabalho, em uma medição em reminiscência à cronoanálise de Taylor (OLIVEIRA, 2012).

Em trabalhos de natureza intelectual há de se questionar da efetividade de se considerar a produtividade como algo mensurável apenas matematicamente em busca dos erros das pessoas, à moda de Taylor (PETRIGLIERI, 2020). Ainda reside de forma bastante persistente nos gestores a noção de que a produtividade estaria de alguma forma ligada ao número de horas líquidas nas quais uma pessoa estaria se dedicando às tarefas. Isso tem ocorrido por duas razões: a rápida mudança da estrutura de trabalho e a falta de novas teorias de Administração (PETRIGLIERI, 2020).

É importante trazer à baila que já se questiona, há algum tempo, a relação entre entregas e horas trabalhadas. Em vários artigos isso é mencionado como em (WHITE, 2016):

Se você não medir horas, o que você irá medir? De acordo com Shapiro, você mede resultados. “Quando você está medindo seus empregados por horas você está incentivando as coisas erradas. Prender um empregado a sua mesa é pouco provável que isso melhore os seus resultados empresariais.

Se seu negócio permite controlar por microgerenciamento o tempo de seus empregados, é mais provável que você colha resultados negativos. Shapiro diz que se você encorajar autonomia em sua força de trabalho, isso implica confiança em seus empregados, que vai encorajá-los a produzir resultados. “Quando você microgerencia empregados, muitas vezes eles ficarão tão dependentes de instruções passo-a-passo que ficarão paralisados quando você não estiver por perto com a próxima instrução”, ele diz. A última coisa que você vai querer é sufocar a inovação por ser focado demais no paradeiro de seus empregados, em vez de focar no que eles trazem à mesa.²⁵

Ainda como resquício do trabalho presencial na análise das relações em teletrabalho há o quesito 8 (organização permite a realização de jornada de trabalho diferenciada em casos especiais, tais como: estudo, maternidade e doença).

Em teletrabalho há a oportunidade de se conciliar melhor a vida em geral com o trabalho. No caso das mulheres que têm filhos, há estudo que comprova os benefícios de esta trabalhar (CALDERÓN, 2019):

Que efeito há sobre as crianças crescerem com mães que trabalham?

Um estudo recente da Escola de Negócios de Harvard pesquisou mais de 100.000 homens e mulheres de 29 países. Entre as conclusões interessantes se destacam:

Quando adultas, as meninas tendem a ser mais bem sucedidas profissionalmente. Têm maior probabilidade de chegar a um emprego remunerado (1,2 vezes mais do que as filhas de mães que não trabalham) e em posições de maior responsabilidade (1,3 vezes mais). Quiçá casualmente ambas as circunstâncias podem incidir em que também obtenham um maior ingresso anual no mercado de trabalho do que as meninas cujas mães não têm um emprego formal. Entretanto, parece que para chegar a postos de supervisão, influi se as suas mães tiveram empregos de alta destreza e uma educação relativamente alta.

Quando adultos, os meninos se envolvem mais nas tarefas domésticas. Semanalmente dedicam 50 minutos a mais com os afazeres domésticos e cuidado com a família, que poderia incluir mais horas brincando com os próprios filhos, por exemplo. Ademais, têm concepções mais igualitárias sobre os papéis de gênero e tendem a escolher parceiros que também trabalham.

As mães se convertem e importantes referências e modelos a serem seguidos. Às meninas ensinam que é possível manejar a maternidade e o trabalho, anima-as a pensar em seguir a sua paixão. Por exemplo, as meninas com modelos femininos nos campos científico-tecnológicos são mais propensas a imitar esse caminho e explorar carreiras desse tipo. Aos meninos demonstra a importância do trabalho compartilhado. Há evidência que empoderar as mães em seu rol de modelos a seguir dota de maior confiança tanto a si mesmas quanto a seus filhos.

Seus filhos são tão felizes quanto os filhos de mães em tempo integral, segundo as autoras. Ainda que a felicidade seja um conceito muito subjetivo e sabemos muito pouco sobre quão felizes são os filhos de adultos se suas mães ficaram em casa ou não, o estudo aponta que as mães trabalhadoras não estão causando danos a seus filhos por ir trabalhar.²⁶

No entanto, há pesquisa que indica que o teletrabalho pode não significar uma oportunidade para mulheres conciliarem a vida em família com o trabalho (OSSANDÓN, 2020):

(...)

É uma armadilha e uma oportunidade ao mesmo tempo. A principal motivação tem sido dispor de mais tempo para cuidar de seus filhos, embora logo as mulheres querem voltar ao trabalho presencial por se sentirem isoladas e querer separar o trabalho e a família.

(...)

Se restringirmos as oportunidades laborais das mulheres as que existem em um perímetro perto de suas casas – o que, neste caso, dentro de seus lares – as opções de escolher onde trabalhar serão menores e também serão limitados os salários potenciais.

(...)

Embora a eficiência do teletrabalho pode ser útil em um futuro, é fundamental saber respeitar as circunstâncias de todos os trabalhadores, propondo desde o início um apoio e um entendimento segundo as suas diferentes realidades.²⁷

(...)

Pelo exposto principalmente no último trecho da citação acima, o teletrabalho constitui em oportunidade para desenvolver o trabalho segundo uma lógica que considere as particularidades vividas por cada trabalhador.

Conclui-se, por consequência, que a questão 1 (As organizações e o trabalhador autônomo veem no home office uma oportunidade de organizar melhor seu tempo e isso tem se desdobrado em maior produtividade) é verdadeira para atividades de natureza intelectual e a constatação 1(O teletrabalho pode aumentar e melhorar o desempenho do trabalhador) pode ser considerada parcialmente verdadeira, sendo verdadeira apenas para as hipóteses em que não haja condições especiais como ser estudante ou ser mãe.

5.6.1.2 Questão Intermediária 2

Quanto à hipótese 2 (efeitos do teletrabalho no colaborador), está relacionada com a tabela “exaustão”, verificou-se que o teletrabalho é, de certa forma mais exigente com o trabalhador, dado os dados que indicam concordância quanto ao esgotamento e exaustão, segundo os quesitos 1 (Sinto-me emocionalmente esgotado com meu trabalho) e 2 (Sinto-me exausto no final de um dia de trabalho).

Todavia, esse efeito é contrabalanceado em outras respostas, com a discordância a respostas como a 3 (Sinto-me cansado pela manhã quando me levanto e sei que preciso encarar outro dia de trabalho), 4 [Trabalhar com pessoas o dia todo, mesmo em ambiente online (*home office*) me exige grande esforço], 8 (Trabalhar com pessoas mesmo em ambiente online me causa *stress*) e 9 (Sinto-me no limite das minhas possibilidades).

Analisando as discordâncias, quanto ao quesito 3 constata-se que um dos potenciais efeitos positivos do teletrabalho é a possibilidade de o colaborador, por não necessitar realizar sua jornada diária de deslocamento de ida e volta ao trabalho, tem a possibilidade de descansar mais.

Já quanto aos quesitos 4 e 8, percebe-se que trabalhar remotamente pode ter efeito positivo sobre as relações de trabalho, sobretudo para colaboradores que desenvolvam trabalho de característica mais intelectual, que é o caso da Contabilidade.

A menor convivência direta, mais pontual e com maior formalidade (com a necessidade de agendamentos para marcar reuniões, por exemplo) pode ser benéfica para

cenários em que os trabalhos intelectuais sejam interrompidos por solicitações menores, comuns em ambientes presenciais.

Ainda pode ser positivo para pessoas que sejam mais introspectivas ou que gostem de uma maior previsibilidade em suas interações sociais no trabalho. A maior formalidade das relações sociais em teletrabalho faz com que haja também menos estresse social, entendido aqui como a pressão para que as pessoas convivam e interajam umas com as outras.

Quanto ao quesito 9, verifica-se que, ao fato de o teletrabalho eliminar a jornada de deslocamento e permitir maior convívio familiar parece apresentar um fator de alívio para os colaboradores, que, em grande parte, responderam discordar estarem no limite de suas possibilidades.

Assim, a hipótese 2 (Essa nova forma de organização do trabalho tem sido benéfica à saúde mental do trabalhador ou provocado a exaustão?) resta comprovada no sentido de provocar exaustão, ao passo que a constatação 2 (O teletrabalho pode fazer com que o trabalhador apresente efeitos negativos da atividade, como estresse, exaustão, sentir que deveria estar trabalhando 24h por dia) resta prejudicada, pendente de aprofundamento em estudos empíricos. Dessa forma, tem-se a necessidade de analisar as respostas cuidado redobrado. Serão necessários novos estudos quantitativos durante tempo mais alongado para poder se comprovar a verdadeira influência dos quesitos observados no teletrabalho com maior precisão.

5.6.1.3 Questão Intermediária 3

A questão 3 se relaciona com a tabela “Família”. Havia a percepção de que o teletrabalho poderia proporcionar maior equilíbrio entre o trabalho e a família, mas no estudo quantitativo realizado isso não se comprovou.

Nos quesitos 1 (carga de trabalho como empecilho ao ideal de participação nas tarefas domésticas), 2 (tempo laborativo obstando a participação equitativa nas atividades domésticas) e 3 (tempo dedicado ao trabalho faz perder oportunidades de participar na vida familiar), depreende-se das respostas amplamente concordantes que no teletrabalho as

pessoas dispõem de maior tempo às atividades laborativas do que se estivessem presencialmente trabalhando.

Nessa linha, percebe-se, portanto, que estar em teletrabalho não significou, necessariamente, uma maior possibilidade de participar na vida familiar. Isso porque muitas vezes houve a ubiquidade das demandas de trabalho que, por serem agora quase que totalmente efetuadas por meio telemático (*e-mail*, videoconferências, mensagens de texto) podem ser facilmente transmitidas a qualquer momento, dado a desnecessidade de sincronismo entre a emissão da solicitação, a sua recepção e resposta.

Os quesitos 4 (tempo gasto em responsabilidades familiares geralmente interfere nas responsabilidades do meu trabalho), 5 (o tempo que eu gasto com minha família muitas vezes me faz não dedicar tempo suficiente às atividades no trabalho que poderiam ser úteis para minha carreira) e 6 (Abro mão das atividades de trabalho devido ao tempo dedicado a responsabilidades familiares) tratam de eventual interferência do tempo dedicado à família nas atividades de trabalho.

O que se depreende das respostas, predominantemente no sentido de discordância, é que para os participantes da pesquisa há uma estrita delimitação das atividades laborativas e de família, embora não seja fácil definir o tempo dedicado a cada uma delas.

Pelas respostas apresentadas pode ser que os respondentes tenham tido receio de a opinião deles no sentido de que o trabalho prejudicaria sua vida familiar pudesse ser visto de forma pejorativa, caso o presente estudo chegasse às mãos de empregadores.

Ou, por outro lado, pode ser que de fato os participantes tenham tido a capacidade de separar as atividades laborativas das tarefas familiares, ocasionando o chamado equilíbrio entre a vida pessoal e profissional que seria almejado em teletrabalho, como se imaginou no início.

Aparentemente trata-se da primeira assertiva, em que tenha havido o receio em responder que o tempo dedicado à família poderia impactar no trabalho. Isso se justifica quando se analisa as respostas concedidas aos quesitos 7 (No fim do dia, quase sempre estou muito cansado para participar de atividades ou responsabilidades familiares), 8 (Muitas vezes estou tão emocionalmente cansado que abro mão de contribuir mais ativamente com a minha família) e 9 (Devido a todas as pressões por produtividade, às vezes, estou muito estressado para fazer as coisas que eu gosto). Nessas respostas fica claro que os trabalhadores afirmaram

que há um cansaço ou estresse que não permite que eles participem da vida familiar como gostariam.

Portanto, fica claro que, como esperado, a vida familiar e o trabalho são esferas intrinsecamente ligadas no dia a dia de uma pessoa. Se a pessoa afirma que não participa como gostaria da vida familiar devido ao trabalho e acaba participando menos, é bem possível que a vida em família poderia ter efeito negativo sobre o trabalho.

Diante disso, resta aos gestores organizarem os trabalhos de forma a propiciar vida familiar saudável a seus colaboradores, com ações simples, como: evitar comunicações em geral após o horário comercial; alocar prazos razoáveis de conclusão dos trabalhos; permitir que os prazos sejam em datas e não em horas, se possível; evitar marcar reuniões muito próximas do final do expediente.

Ante à exposição acerca deste tópico, a hipótese 3 (A vida familiar de um determinado trabalhador foi abalada e foi necessária uma reestruturação da sua vida doméstica) resta confirmada, devendo os gestores procurar realizar as ações sugeridas no parágrafo anterior. A constatação 3 (O teletrabalho pode ser oportunidade de o trabalhador executar outras tarefas relevantes em sua vida pessoal, como capacitação, conviver em família) não se confirmou, pois ficou claro que, com a mistura dos horários entre as atividades familiares ou da casa e as de trabalho (em muitos casos ambas podem ser desenvolvidas durante o dia todo, independente de hora) isso não se reflete, necessariamente, em possibilidade de o trabalhador dedicar tempo a outras atividades alheias ao trabalho como se capacitar ou passar tempo com sua família.

6 CONCLUSÃO

Objetivando entender se a adoção do trabalho em *home office* agravou a incidência da síndrome de *Burnout* na vida do profissional da contabilidade, o presente estudo utilizou como metodologia; a análise qualitativa mediante questionário de perguntas abertas e fechadas com a utilização da escala de Likert para tanto, utilizando como ferramentas: a pesquisa documental e de campo.

O teletrabalho já era um fenômeno em andamento em muitas empresas, notadamente em áreas como a Tecnologia da Informação. A pandemia acelerou e quase que tornou o teletrabalho compulsório, fazendo com que muitas instituições tivessem de adaptar uma cultura de escritório a uma realidade em que todos os fluxos passaram a ser realizados remotamente.

Trabalhos de natureza intelectual e que exigem concentração são mais adaptáveis ao teletrabalho, pois para que o teletrabalho possa ocorrer há alguns pressupostos, como a não simultaneidade, a não dependência de ações que exijam a presença física, a possibilidade de entregas por prazos e não por data e hora.

A síndrome de Burnout (esgotamento) também já era um fenômeno que já existia nos ambientes de trabalho, que após os estudos de Maslach e Jackson foi amplamente estudado como moléstia, recebendo até classificação de doença específica no CID28.

Assim, no presente trabalho a ideia era identificar como o teletrabalho e a pandemia influiriam na vida do profissional contabilista. O teletrabalho, mesmo implementado às pressas, seria bem controlado ou haveria o aumento da incidência de síndromes ocupacionais, principalmente a de *Burnout*, a qual este estudo se ocupa de analisar.

Para tanto, foi elaborada pesquisa quantitativa com 187 (cento e oitenta e sete) profissionais, utilizando a escala de Likert com sete níveis e contando com as opções de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”.

Os resultados apontaram no sentido de que atividades de natureza intelectual como a Contabilidade podem sim provocar um aumento de produtividade, com aumento de desempenho para pessoa que não estejam vivendo condições especiais como ser estudante ou

mãe. Como resultados ainda foi obtido que o teletrabalho durante a pandemia para contabilistas ocasionou exaustão, mas sem que isso esteja necessariamente relacionado ao teletrabalho. Confirmou-se que a vida familiar do contabilista em teletrabalho durante a pandemia foi abalada e que o teletrabalho em pandemia representou em oportunidade de capacitação e aprofundamento da vivência em família, a medida que houve por parte desses profissionais e das empresas o controle de horários, muitas vezes tendo a jornada de trabalho remota sendo aumentada muito além para se tornar possível, o cumprimento de prazos e a adequação as novas leis e normas que foram estabelecidas em tempos de pandemia e abalaram diretamente a vida desses profissionais, o direito a desconexão que daria a esses profissionais a possibilidade de manter sua higidez tanto física como mental, ficou comprometida a medida que trabalhar remotamente ainda esta intrinsecamente ligado para algumas organizações como estar disponível full time. Um grande número de profissionais pesquisado aponta para a dificuldade das organizações de mudarem o sua cultura organizacional de forma a flexibilizar os horários laborados, aumentando ainda mais o sentimento de esgotamento de parte dos participantes.

Diante dos resultados obtidos, há a necessidade de adaptação da cultura organizacional de uma mentalidade de trabalho presencial para uma de trabalho remoto, passando a analisar a produtividade por resultados e não por horas dispendidas na tarefa.

Nas respostas obtidas houve claramente a percepção de que o trabalhador em *home office* está diante de uma maior carga de trabalho durante o dia, reiterando a importância do direito à desconexão. Assim, há a necessidade de aprimoramento do direito à desconexão e evitar que reuniões e demandas ocorram fora de um horário comercial ou, ainda, definir um horário ativo, para que o dia inteiro não seja totalmente destinado a uma espécie de sobreaviso durante o teletrabalho.

Devem ser estimuladas também ações que enfatizem a importância de se realizar outras atividades para complementar a vida do profissional, como capacitação, diversão ou passar mais tempo com a família.

Por fim, ressalta-se que o presente trabalho é apenas um ponto de partida, como sugestão nota-se a necessidade de um estudo pormenorizado do fenômeno do *Burnout* em profissionais contabilistas em teletrabalho durante a pandemia a longo prazo, sobretudo a fim de observar os efeitos no início, no decorrer e ao final da pandemia. Disso poderão ser obtidas informações a respeito da efetividade do teletrabalho a longo prazo, a possibilidade

de acometimento do *Burnout* nessa modalidade laboral e, ainda, se há efeitos que sejam pertinentes e persistentes a profissionais do ramo contábil.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Bernardo & CORREIA, Walter & CAMPOS, Fabio. **Uso da Escala Likert na Análise de Jogos.** SBGames 2011. Nov. 7-9th, 2011. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Fabio-Campos-7/publication/266051378_Uso_da_Escala_Likert_na_Analise_de_Jogos/links/54b1b66e0cf28ebe92e18fdb/Use-da-Escala-Likert-na-Analise-de-Jogos.pdf> Acesso em: 10/11/2021.

ANDRADE, Cacilda Soares. **O Ensino de Contabilidade Introdutória nas Universidades Públicas do Brasil.** Dissertação (Mestre em Controladoria e Contabilidade) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-11112004-140947/publico/Cacilda_Andrade.pdf> Acesso em: 14/08/2021.

ANJOS, Karla Ferraz dos & SANTOS, Vanessa Cruz. **Transtorno de Estresse Pós-Traumático no Contexto da COVID-19.** Revista Brasileira de Saúde Funcional. V.11. n. 1 (2020). Disponível em: <<https://seer-adventista.com.br/ojs3/index.php/RBSF/article/view/1303>>. Acesso em: 10/11/2021.

ARAÚJO, Mayse dos Reis Araujo & PUREZA, Maria Luiza Bomtempo de Oliveira Horn & SILVA, César Augusto Tibúrcio. **Lei nº 6.404/76: uma análise dos principais avanços proporcionados à Contabilidade no Brasil.** Revista de Gestão e Contabilidade da UFPI. V.2, n.2 Disponível em: <<https://comunicata.ufpi.br/index.php/gecont/article/view/1743>> Acesso em: 14/08/2021.

BAETHGE, Anja & DECI, Nicole & DETTMERS, Jan & RIGOTTI, Thomas. **Employees Under Pressure: Work Faster or Work Longer?** Jan, 2019. Disponível em: <<https://www.ioatwork.com/employees-under-pressure-work-faster-or-longer/>> Acesso em: 15/08/2021.

BANERJEE, D., & BHATTACHARYA, P. (2020, August 3). **“Pandemonium of the Pandemic”: Impact of COVID-19 in India, Focus on Mental Health.** Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy, 12 (6). Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/tra0000799>. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/343405511_Pandemonium_of_the_pandemic_Impact_of_COVID-19_in_India_focus_on_mental_health> Acesso em: 15/08/2021.

BATISTA, Jaqueline Brito Vidal & CARLOTTO, Mary Sandra & COUTINHO, Antônio Souto & AUGUSTO, Lia Giraldo da Silva. **Síndrome De Burnout: Confronto Entre O Conhecimento Médico E A Realidade Das Fichas Médicas.** Psicologia em Estudo. V. 16. N. 3. pp. 429-435, jul/set. 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pe/a/SvWsDHSWRPzWzBDD8bw8kQN/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 14/08/2021.

BERGAMO, Bruno. **Jurisdição e Competência Internacional.** Disponível em: <<https://bmbergamo.jusbrasil.com.br/artigos/305574543/jurisdicao-e-competencia-internacional>>. Acesso em: 11/11/2021.

BELMONTE, Alexandre Agra & MARTINEZ, Luciano & MARANHÃO (org.) **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19.** Salvador: Juspodivm, 2020. Disponível em: <<https://forumturbo.org/wp-content/uploads/wpforo/attachments/46157/4115-Direito-do-Trabalho-na-crise-do-COVID-19-Alexandre-Agra-Belmonte-Luciano-Martinez-e-Ney-Maranho-2020.pdf>> Acesso em: 10/11/2021.

BERNARDI, Érica Adriana. O Direito à Hora Extra do Teletrabalhador. Mogi Mirim: Faculdade Santa Lúcia, 2014. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/08/070815_ERICA_monografia-TELETRABALHO.pdf> Acesso em: 10/11/2021.

BERTHIAUME, Ed. **Jack Nilles tried to ignite a work-from-home trend 48 years ago. It's finally here (Jack Nilles tentou iniciar uma tendência de trabalho em casa há 48 anos atrás. Finalmente chegou).** Lawrence University News. August, 17th, 2020. Disponível em: <<https://blogs.lawrence.edu/news/2020/08/jack-nilles-tried-to-ignite-a-work-from-home-trend-48-years-ago-its-finally-here.html>> Acesso em: 15/08/2021.

BEZERRA, Anselmo César Vasconcelos & SILVA, Carlos Eduardo Menezes da & SOARES, Fernando Ramalho Gameleira & SILVA, José Alexandre Menezes da. **Fatores associados ao comportamento da população durante o isolamento social na pandemia de COVID-19.** Disponível em: <<https://www.scielo.org/article/csc/2020.v25suppl1/2411-2421/>> Acesso em: 15/08/2021.

BITTENCOURT, Renato Nunes. **Pandemia, Isolamento Social e Colapso Global.** Revista Espaço Acadêmico. V. 19. N. 221, Mar/abr, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/52827>> Acesso em: 15/08/2021.

BRASIL. República Federativa do. **Consolidação das Leis do Trabalho.** (1943). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm> Acesso em: 24/07/2021.

BRASIL, República Federativa do. **Súmulas do TST – Súmula 428.** Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428> Acesso em: 24/07/2021.

BRASIL. Agência Brasil. **Número de trabalhadores em home office diminui em novembro de 2020.** Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-02/numero-de-trabalhadores-em-home-office-diminuiu-em-novembro-de-2020>> Acesso em: 20/06/2021.

BRIDI, Maria Aparecida. **7. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora.** In: A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia / organização Dalila Andrade Oliveira, Marcio Pochmann. -- 1. ed. -- Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. pp. 173-206. Disponível em: <<https://www.economia.unicamp.br/images/publicacoes/Livros/outros/a-desvastacao-do-trabalho.pdf#page=173>> Acesso em: 15/08/2021.

BUSINESS WIRE. **Upwork Study Finds 22% of American Workforce Will Be Remote by 2025.** Disponível em: <<https://www.businesswire.com/news/home/20201215005287/en/Upwork-Study-Finds-22-of-American-Workforce-Will-Be-Remote-by-2025>> Acesso em: 20/06/2021.

CALCINI, Ricardo & RIBEIRO, Viviane. **Trabalho em domicílio e proteção pela OIT.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-jan-21/pratica-trabalhistatrabalho-domicilio-protecao-oit>>. Acesso em: 11/11/2021.

CALDERON, Andrea Proaño. **¿Eres mamá y trabajas? Hay buenas noticias para tus hijos... (É mãe e trabalha? Há boas notícias para seus filhos...)** Inter-American Development Bank (Banco Interamericano de Desenvolvimento). Disponível em: <<https://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/es/eres-mama-y-trabajas/>> Acesso em: 10/08/2021.

CARLOTTO, Mary Sandra. **A relação profissional-paciente e a Síndrome de Burnout**. Disponível em: <<https://revista.pgsskroton.com/renc/article/view/2543>> Encontro: Revista de Psicologia, v. 12, n. 17 (2009). Acesso em: 14/08/2021.

CARLOTTO, Mary Sandra & CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil**. Revista PSICO da PUC-RS. V. 39. N. 2. pp. 152-158, abr/jun 2008. Disponível em: <<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiem oCxgbLyAhWjqpUCHXnkBycQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5161619.pdf&usg=AOvVaw2SPTThVyV2jWH3u7uunyNc3>> Acesso em: 14/08/2021.

CARLOTTO, Mary Sandra & CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Características Psicométricas do Maslach Burnout Inventory – Student Survey (MBI-SS) em Estudantes Universitários Brasileiros**. Psico-USF, v.11, n.2, pp. 167-173, jul/dez 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/psuf/a/jBjWxzMg8zjhJW9gz46LrxQ/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em 14/08/2021.

CARLOTTO, Mary Sandra & CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Propriedades psicométricas do Maslach Burnout Inventory em uma amostra multifuncional**. Estudos de Psicologia Campinas. V. 24. N. 3. Pp. 325-332. Jul/set 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/estpsi/a/vMsPKLtC8k5mdgTZ8rBngVg/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 09/11/2021.

CASTILHO, Giovanni Castiglioni & SILVA, Vitor Antônio Alvino. **A Transferência dos Custos ao Trabalhador no Teletrabalho: Estratégias da Doutrina e Jurisprudência para o Teletrabalho Digno no Futuro**. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. V.24. n. 1. p. 215.

CAVALCANTE, Carmem Haab Lutte & SCHNEIDERS, Paula Mercedes Marx. **A contabilidade como geradora de informações na gestão de micros e pequenas empresas de Iporã do Oeste/SC**. Revista Brasileira de Contabilidade. Jul/Ago de 2008. N. 172. Disponível em: <<http://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/17679/material/A%20contabilidade%20como%20geradora%20de%20informacoes...%20PB.pdf>> p. 10 (71). Acesso em: 14/08/2021.

CODO, Wanderley & VASQUES-MENEZES, Iône. **O que é Burnout?**. Disponível em: <<http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/jornaldoprofessor/midias/arq/Burnout.pdf>> Acesso em: 14/08/2021.

COELHO, Cláudia dos Santos. **Qual O Nível De Burnout Da Amostra De Profissionais Do Contexto Financeiro?** Dissertação (Mestre em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas) – Associação de Politécnicos do Norte – Instituto Politécnico de Porto. P. 30, 2020. Disponível em: <https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/17402/1/CI%3%a1udia_Coelho_MGO_2020.pdf> Acesso em: 14/08/2021.

CUNHA, Jurema Alcides. **Psicodiagnóstico-V**. 5.ed. Porto Alegre: Artmed, 2007. Disponível em: <[https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=KwcrFmZ4mvgC&oi=fnd&pg=PA18&dq=Cunha+\(2009\)&ots=PMFCKWoCW8&sig=UX86Ddl8y58XzZvHf9I_jTEQHhc#v=onepage&q=Cunha%20\(2009\)&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=KwcrFmZ4mvgC&oi=fnd&pg=PA18&dq=Cunha+(2009)&ots=PMFCKWoCW8&sig=UX86Ddl8y58XzZvHf9I_jTEQHhc#v=onepage&q=Cunha%20(2009)&f=false)> Acesso em: 10/11/2021.

CUNHA, Kátia Waléria Vieira da. **A Produção Científica no Brasil nos anos de 2003 a 2008 sobre Síndrome de Burnout e Docência**. Dissertação (Mestre na área de Saúde Pública). Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca – Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ)/Ministério da Saúde. Disponível em: <<https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/2352>> Acesso em: 15/08/2021.

FARIA, Ana Rita. **Relevância, Conteúdo e Metodologia da Investigação Histórica em Contabilidade. Revista de Contabilidade e Comércio.** Vol. LX n. 237, 2006. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Ana-Faria-8/publication/281820277_Relevancia_Conteudo_e_Metodologia_da_Investigacao_Historica_em_Contabilidade/links/55f978a408ae07629deb709c/Relevancia-Conteudo-e-Metodologia-da-Investigacao-Historica-em-Contabilidade.pdf> Acesso em: 14/08/2021.

FARIAS, Heitor Soares. **O avanço da Covid-19 e o isolamento social como estratégia para redução da vulnerabilidade.** Espaço e Economia: Revista Brasileira de Geografia Econômica. Ano IX, n. 17, 2020. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/espacoconomia/11357>> Acesso em: 15/08/2021.

FELÍCIO, Clarissa Machado & MARIANO, Wesley Roberto & MONTEIRO, Jadson Azeredo. **Responsabilidade Dos Entes Estatais Frente Aos Encargos Trabalhistas Em Tempos De Pandemia Do Covid 19.** Revista Científica UNIFAGOC – Jurídica. V.5. n. 1, 2020. Disponível em: <<https://revista.fagoc.br/index.php/juridico/article/view/635>> Acesso em: 15/08/2021.

FERREIRA, Wolnei Tadeu Ferreira. **Modernização das relações de trabalho faz com que o trabalho remoto, teletrabalho ou home office tenham normas revistas.** Disponível em: <<https://www.jornaljurid.com.br/noticias/modernizacao-das-relacoes-de-trabalho-faz-com-que-o-trabalho-remoto-teletrabalho-ou-home-office-tenham-normas-revistas>> Acesso em: 11/11/2021.

FREY, Irineu Afonso. **A Mensuração do Ativo Intangível Responsabilidade Social Empresarial.** Disponível em: <<https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/2902/2902>> Acesso em: 11/11/2021.

GARCIA, Emerson. **Jus cogens e proteção internacional dos direitos humanos.** Direito do Estado. N. 204 (2016). Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/colunistas/emerson-garcia/jus-cogens-e-protecao-internacional-dos-direitos-humanos>> Acesso em: 11/11/2021.

GÓES, Geraldo Sandoval & MARTINS, Felipe dos Santos & NASCIMENTO, José Antônio Sena do. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo.** Carta de Conjuntura do IPEA. N. 47 – 2º Trimestre de 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF> Acesso em: 15/08/2021.

GÓES, Geraldo & MARTINS, Felipe & SENA, JoséAntonio. **Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial.** Carta de Conjuntura do IPEA. N. 48. 3º trimestre de 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200707_nt_48_teletrabalho.pdf> Acesso em: 15/08/2021.

GOMES, Antônio Rui & SILVA, M. João & MOURISCO, Salomé & SILVA, Susana & MOTA, Alfredo & MONTENEGRO, Nuno. **Problemas e desafios no exercício da actividade docente : um estudo sobre o stresse, “burnout”, saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário.** Revista Portuguesa de Educação, 2006, 19 (1), pp. 67-93, 2006. Disponível em: <<https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/5619>> Acesso em: 15/08/2021.

CROZET, Marcel. **OIT revela tendência de aumento do trabalho em casa para os próximos anos.** Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2021/01/1738622>> Acesso em: 11/11/2021.

GUINANCIO, J. C.; SOUSA, J. G. M. de; CARVALHO, B. L. de; SOUZA, A. B. . T. de; FRANCO, A. de A. .; FLORIANO, A. de A.; RIBEIRO, W. A. **COVID - 19: Daily challenges and coping strategies in the face of social isolation (Desafios diários e estratégias de enfrentamento face o isolamento social).** Research, Society and Development, [S. l.], v. 9, n. 8, p. e259985474, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i8.5474. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/5474>. Acesso em: 14/08/2021. fls. 5.

HORN, J.E. van, SCHAUFELI, W.B., & ENZMANN, D. (1999). **Teacher burnout and lack of reciprocity**. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 91-108. Disponível em: < <https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/818/c5.pdf> > Acesso em: 14/08/2021.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo**. Disponível em: < https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF > Acesso em: 20/06/2021.

JAMES, Tracy. **Luca Pacioli the ‘Father of Accounting’ (Luca Pacioli, o “Pai da Contabilidade”)**. Disponível em: < <https://www.stptax.com/luca-pacioli-the-father-of-accounting/> > Acesso em: 14/08/2021.

LEAL, Edvalda Araújo & SOARES, Mara Alves & SOUSA, Edileusa Godói de Sousa. **Perspectivas dos Formandos do Curso de Ciências Contábeis e as Exigências do Mercado de Trabalho**. *Revista Contemporânea de Contabilidade*. Vol. 1. n. 10. Disponível em: < <https://www.redalyc.org/pdf/762/76212303008.pdf> > Acesso em: 14/08/2021.

LIMA, João Carlos & BRIDI, Maria Aparecida. **TRABALHO DIGITAL E EMPREGO: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade**. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/PD9ywtNMPmKM4YDdH7jWc6n/?lang=pt&format=html> > Acesso em: 15/08/2021.

LIRA, Miguel Carvalho. **O Ensino da Contabilidade em Portugal no Século XVIII: a Aula do Comércio**. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*. Disponível em: < <http://www.repec.org.br/repec/article/view/195> > Acesso em: 14/08/2021.

MACEDO, Kelly Vivaldi & ALENCAR, Paula Gabriella Ribeiro Dorigatti. **Responsabilidade e ética do profissional contábil**. *Revista Âmbito Jurídico*. N. 173. Jun/2018. Disponível em: < <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/responsabilidade-e-etica-do-profissional-contabil/> > Acesso em: 14/08/2021.

MANHANI, Lourdes Pereira de Souza. **As perspectivas do profissional contábil e o ensino da contabilidade**. *Revista de Ciências Gerenciais*. V. 10. n. 12. Disponível em: < <https://cienciasgerenciais.pgsskroton.com.br/article/view/2709> > p. 27. Acesso em: 14/08/2021.

MASLACH, Christina & JACKSON, Susan E. & LEITER, Michael. **The Maslach Burnout Inventory Manual (O Inventário de Burnout de Maslach)**. *Evaluating Stress: A Book of Resources* (pp.191-218). Lanham : Scarecrow Press, Inc., 1997. Disponível em: < https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual > Acesso em: 15/08/2021.

MASLACH, Christina & SCHAUFELI, Wilmar B. & LEITER, Michael. **Job Burnout**. *Annual Review of Psychology*. Feb. 2001. Disponível em: < https://www.researchgate.net/publication/228079161_Job_Burnout > Acesso em: 14/08/2021.

MASLACH, Christina & JACKSON, Susan E. **The Measurement of Experienced Burnout**. in *Journal of Organizational Behavior*. Disponível em: < https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout/link/59db6b90458515b9fa49d4ec/download > p. 3, 9 Acesso em: 20/06/2021.

MGALHAS. **Controle de jornada no home office**. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/331402/control-de-jornada-no-home-office> > Acesso em: 20/6/2021.

MEIGRE, Angélica Damasceno & BOYA, Valéria Lobo Archete. **Perfil dos Egressos do Cursos de Ciências Contábeis da Faculdade Sudamérica.** Disponível em: <http://sudamerica.edu.br/argumentandum/artigos/argumentandum_volume_4/Perfil%20Egressos%20Curso%20CC.pdf> Acesso em: 14/08/2021.

MORESI, Eduardo. (org.) **Metodologia da Pesquisa.** Brasília: Universidade Católica de Brasília, 2003. Disponível em: <<http://www.inf.ufes.br/~pdcosta/ensino/2010-2-metodologia-de-pesquisa/MetodologiaPesquisa-Moresi2003.pdf>>. Acesso em: 10/11/2021.

NASCIMENTO, Diandra Rodrigues. **Abordagem sobre a Reforma Trabalhista: Aspectos Jurídicos da Flexibilização e Desregulamentação da Legislação Laboral no Brasil.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 107-125, jan./jun. 2018. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/40446/Revista-97-107-125.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 09/11/2021.

OLIVEIRA, Miriam Aparecida Mesquita & PANTOJA, Maria Júlia. **Perspectivas e Desafios do Teletrabalho no Setor Público.** Anais do II Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/32568>> Acesso em: 15/802/2021.

OLIVEIRA, Raquel Fátima de & LIMA, Gilberto Gonçalves de & VILELA, Gláucia de Sousa. **Incidência da Síndrome de Burnout nos profissionais de enfermagem: uma revisão integrativa.** Revista de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro. V.7, 2017. Disponível em: <<http://seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/view/1383>> Acesso em: 14/08/2021.

OLIVEIRA, Julio. **Estudo dos Tempos e Métodos, Cronoanálise e Racionalização Industrial.** Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/estudo-dos-tempos-e-metodos-cronoanalise-e-racionalizacao-industrial>> Acesso em: 10/08/2021.

Organização Internacional do Trabalho. **Convenções não ratificadas.** Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang-pt/index.htm> Acesso em: 20/06/2021.

Organização Internacional do Trabalho. **C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177).** Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322#A1> Acesso em: 20/06/2021.

Organização Internacional do Trabalho. **OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_766231/lang-pt/index.htm> Acesso em: 20/06/2021.

Organização Internacional do Trabalho. **R184 - Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184)** Disponível em <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312522,en:NO> Acesso em: 20/06/2021.

PALUDO, Elias Festa. Os desafios da docência em tempos de pandemia, Em Tese, v. 17, n. 2. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/1806-5023.2020v17n2p44>> Acesso em: 14/08/2021.

OSSANDÓN, Camila. **La trampa del teletrabajo para las mujeres que son mamá. (A armadilha do teletrabalho para as mulheres que são mães.)** La Tercera. Disponível em: <<https://www.latercera.com/paula/dificultades-teletrabajo-ninos-maternidad-cuarentena/>> Acesso em: 10/08/2021.

PETRIGLIERI, Gianpiero. **Are Our Management Theories Outdated? (Nossas Teorias de Administração Estão Ultrapassadas?)** Disponível em: <<https://hbr.org/2020/06/are-our-management-theories-outdated>> Acesso em: 10/08/2021.

RAFALSKI, Julia Carolina & DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. **Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa**. Temas em Psicologia - Sociedade Brasileira de Psicologia, vol. 23, núm. 2, 2015, pp. 431-441. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/5137/513751491013.pdf>> Acesso em: 15/08/2021.

REIS, Aline de Jesus & SILVA, Selma Leal da. **A História Da Contabilidade No Brasil**. Seminário Estudantil de Produção Acadêmica. v. 11. n.1 Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/sepa/article/view/299/247>>. Acesso em: 15/08/2021.

ROSENBAUM, Leo. **Entenda o que é a Síndrome de Burnout**. Disponível em: <<https://www.rosenbaum.adv.br/entenda-o-que-e-a-sindrome-de-burnout/>> Acesso em: 11/11/2021.

SANITÁ, Karina. **Como empresas podem tornar o home office sustentável em longo prazo**. Disponível em: <<https://blog.caiena.net/empresas-home-office-longo-prazo/>> Acesso em: 11/11/2021.

SANTOS, Ana Flávia de Oliveira & CARDOSO, Carmen Lúcia. **Profissionais De Saúde Mental: Estresse E Estressores Ocupacionais Stress E Estressores Ocupacionais Em Saúde Mental**. Psicologia em Estudo. V. 15. N. 2. pp. 245-253, abr/jun 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pe/a/Jfirtqy3dhkx8FTNngxKBf4WG/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 14/08/2021.

SANTOS, Ana Flávia de Oliveira & CARDOSO, Carmen Lúcia. **Profissionais de Saúde Mental: Manifestação de stress e burnout**. Estudos de Psicologia V. 27. N.1. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/estpsi/a/KwrCBXKssRgjLqp6WVk3sBg/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 10/11/2021.

SANTOS, Ester Amaral Cunha & PEREIRA, Juliane Abreu & CAVALCANTE, Karla Fernanda Ferreira & LIMA, Maria Rita da Silva. **Home Office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19**. Disponível em: <<http://idaam.siteworks.com.br/jspui/bitstream/prefix/1172/1/HOME%20OFFICE%20-%20FERRAMENTA%20PARA%20CONTINUIDADE%20DO%20TRABALHO%20EM%20MEIO%20A%20PANDEMIA%20COVID-19.pdf>> Acesso em: 09/11/2021.

SILVA, Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues & SILVA, Cristina Wanda Brandão Cardoso. **Teletrabalho e a reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/68315/teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista>> Acesso em: 11/11/2021.

SILVA, Rogério Antonio & OLIVEIRA, Rosilene Batista de. **A história da disciplina de Contabilidade Pública no ensino contábil brasileiro: das Aulas do Comércio (1808) ao ensino superior (1945)**. Comunicações: Revista do Portal Metodista de Periódicos Científicos e Acadêmicos do Programa de Pós-Graduação em Educação. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/comunicacoes/article/view/2990>> Acesso em: 14/08/2021.

SOARES, Matias Gonsales. **A Quarta Revolução Industrial e seus possíveis efeitos no direito, economia e política**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/6/B86DDA9403078E_AQuartaRevolucaoIndustrialeseu.pdf> Acesso em: 15/08/2021.

SOUSA, Ivone Félix & MENDONÇA, Helenides & ZANINI, Daniela Sacramento & NAZARENO, Elias. **Estresse Ocupacional, Coping e Burnout**. Estudos, Vida e Saúde – PUC-GO. V.36. n. 1., 2009. Disponível em: <<http://revistas.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/view/1018>> Acesso em: 15/08/2021.

SOUZA, Katia Reis de & SANTOS, Gideon Borges dos & RODRIGUES, Andréa Maria dos Santos & FELIX, Eliana Guimarães & GOMES, Luciana & ROCHA, Guilhermina Luiza & CONCEIÇÃO, Rosilene do Carmo Macedo & ROCHA, Fábio Silva da & PEIXOTO, Rosaldo Bezerra. **Trabalho remoto, saúde docente e greve**

virtual em cenário de pandemia. Disponível em: <
<https://www.scielo.br/j/tes/a/RrmdqvwL8b6YSrx6rT5PyFw/>> Acesso em: 15/08/2021.

SOUZA, Wilma Costa & SILVA, Angela Maria Monteiro. **A influência de fatores de personalidade e de organização do trabalho no burnout em profissionais de saúde.** Disponível em: <
<https://www.scielo.br/j/estpsi/a/WXWNj9gGRjWZfBWzzMXdV8f/?lang=pt>> Acesso em: 14/08/2021.

TAVARES, Leonardo Pereira & OLIVEIRA JUNIOR, Francisco Lima de & MAGALHÃES, Marina. **Analysis of President Jair Bolsonaro's speeches in the midst of the pandemic: is the coronavirus just a "little flu"?**. Research, Society and Development, [S. l.], v. 9, n. 7, p. e609974469, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i7.4469. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/4469>. Acesso em: 10/11/2021.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Resolução Administrativa nº 1499, de 1º de fevereiro de 2012.** Disponível em: <
<http://www.tst.jus.br/documents/10157/3695914/RESOLU%C3%87%C3%83O+ADMINISTRATIVA+N%C2%BA%201499+-+TST+-+DJe+3-2-2012?version=1.0>> Acesso em: 20/06/2021.

Tribunal Superior do Trabalho. **Teletrabalho: O Trabalho de Onde Você Estiver.** Disponível em <
<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>> Acesso em: 20/06/2021.

VILELA, Nágila Giovanna Silva Vilela & LOURENÇO, Mariane Lemos. **Conflito Trabalho-Família, Políticas De Apoio À Família E Gênero: Um Panorama Do Atual Cenário De Estudos/Work-Family Conflict, Family And Gender Support Policy: A Panorama Of The Current Scenario Of Studies.** Disponível em: <
<https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/AT/article/view/12498>> Acesso em: 14/08/2021.

VON RANDOW, Giselle Leite Franklin & TULER, Luiza Carla Martins da Rocha & OLIVEIRA, Rayani Tamila de Souza Amorim. **Os Desdobramentos Do Home Office Durante A Pandemia: O Novo Ambiente De Trabalho E Suas Consequências.** 16ª Noite Acadêmica – Centro Universitário UNIFACIG. Disponível em: <
<http://www.pensaracademico.facig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2688>> Acesso em: 14/08/2021.

WHITE, Sarah K. **Measure your employees' results, not their time (Meça os resultados de seus empregados, não seu tempo).** Disponível em: <
<https://www.cio.com/article/3086690/measure-your-employees-results-not-their-time.html>> Acesso em: 10/08/2021.

WHITING, Kate. **8 tips to work from home and manage time more effectively.** Disponível em: <
<https://www.weforum.org/agenda/2020/10/8-tips-work-from-home-time-management/>> Acesso em: 11/11/2021.

WODNOW, Talita da Silva & CARRARO, Wendy Beatriz Witt Haddad & LAUREANO, Rodrigo Vargas. **Qualidade De Vida No Trabalho: Uma Análise Das Percepções De Profissionais Da Área De Auditoria Pública E Privada No Rio Grande Do Sul.** Revista de Auditoria, Governança e Contabilidade. V. 8. N. 34. P. 31-47, 2020. Disponível em: <
<http://fucamp.edu.br/editora/index.php/rage/article/view/2029>> Acesso em: 14/08/2021.

WORLD BANK (BANCO MUNDIAL). **Who on Earth Can Work from Home? A global comparison sheds light on the importance of ICT infrastructure (Quem na Terra Pode Trabalhar de Casa? Uma Comparação Global Lança Luz Sobre a Importância da Infraestrutura de Tecnologias da Informação e Comunicação).** Disponível em: <
<https://www.worldbank.org/en/news/feature/2020/10/22/who-on-earth-can-work-from-home-a-global-comparison-sheds-light-on-the-importance-of-ict-infrastructure>> Acesso em: 23/06/2021.

World Health Organization. **Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases.** Disponível em:

<<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>> Acesso em: 12/08/2021.

WOSHINGTON REIS & SANCHES PITALUGA ADVOGADOS. **Saiba o que é teletrabalho**. Disponível em <<https://wrspadvogados.com.br/saiba-o-que-e-teletrabalho/>> Acesso em: 15/08/2021.

Anexo 1 – Respostas aos Questionários

FLEXIBILIZAÇÃO	Frequência de respostas (%)							
	Questões	1	2	3	4	5	6	7
1) Tenho a possibilidade de realizar parte de minhas atividades de trabalho em casa	4,32	2,70	3,78	13,51	17,84	20,54	37,30	99,99
2) A organização na qual trabalho adota mecanismos que permitem que os funcionários realizem parte das atividades fora dela	12,37	6,99	6,99	9,68	13,98	17,74	32,26	100
3) Minha rotina de trabalho permite que eu desloque para a organização apenas em dias específicos pois posso realizar minhas tarefas fora dela	19,89	8,60	8,06	6,99	8,60	12,37	35,48	99,99
4) Tenho flexibilidade para alternar minha jornada de trabalho diária	23,78	14,59	4,32	10,81	9,19	16,76	20,54	99,99
5) Posso definir minha carga de trabalho desde que eu cumpra a carga horária de trabalho mensal pré-estabelecida pela organização	30,65	12,90	8,60	8,60	11,29	10,75	17,74	99,99
6) Tenho autonomia para definir meu horário de trabalho	32,80	13,44	6,99	8,60	11,83	7,53	18,82	100
7) No dia a dia tenho abertura para negociar alterações no meu horário de trabalho com servidores	20,43	12,37	10,22	10,75	10,22	12,90	23,32	100

8) A organização permite a realização de jornada de trabalho diferenciada em casos especiais como estudo e maternidade	12,3 7	10,2 2	6,99	9,68	11,83	17,75	31,18	100
--	-----------	-----------	------	------	-------	-------	-------	-----

FAMÍLIA	Frequência de respostas (%)							
	Questões	1	2	3	4	5	6	7
1) Minha carga de trabalho não me permite realizar muitas atividades em família como eu gostaria	10,7	6,04	16,58	18,18	18,18	17,65	12,03	100
2) O tempo que devo dedicar ao meu trabalho não permite que eu participe igualmente das atividades e responsabilidades domésticas.	10,7	5,5	12,03	14,97	22,46	22,46	11,76	100
3) Perco atividades familiares devido a quantidade de tempo que dedico as responsabilidades de trabalho.	12,09	11,83	13,98	16,13	20,97	17,2	6,99	100
4) O tempo gasto em responsabilidades familiares geralmente interfere nas responsabilidades do meu trabalho	26,74	22,46	15,51	8,56	13,9	10,16	2,67	100
5) O tempo que eu gasto com a minha família muitas vezes me faz não dedicar tempo suficiente às atividades no trabalho que poderiam ser úteis a minha carreira	22,58	25,81	18,82	12,9	10,22	6,45	3,23	10
6) Abro mão das atividades de trabalho devido ao tempo dedicado às responsabilidades familiares	28,65	21,08	18,03	16,76	9,73	4,86	1,62	100
7) No fim do dia, quase sempre estou muito cansado para participar de atividades ou responsabilidades familiares	16,04	14,44	11,23	16,04	13,09	13,09	14,44	100
8) Muitas vezes, estou tão emocionalmente cansado que abro mão de contribuir mais ativamente com minha família	12,97	13,51	16,22	11,35	13,51	18,92	13,51	100

9) Devido a todas as pressões por produtividade as vezes, estou muito estressado para fazer as coisas que gosto	12,83	11,76	11,23	9,63	13,51	18,72	30,32	100
---	-------	-------	-------	------	-------	-------	-------	-----

Exaustão	Frequência de respostas (%)							
	Questões	1	2	3	4	5	6	7
1) Sinto-me emocionalmente esgotado com meu trabalho	16,67	12,9	15,05	12,36	15,05	15,05	12,09	100
2) Sinto-me exausto no final de um dia de trabalho	11,29	15,05	8,6	10,21	24,19	15,59	15,05	100
3) Sinto-me cansado pela manhã quando me levanto e sei que vou encarar outro dia de trabalho	18,82	18,82	15,59	16,13	13,98	9,68	6,98	100
4) Trabalhar com pessoas o dia todo, mesmo em ambiente online (<i>home office</i> me exige grande esforço)	10,27	19,46	12,43	16,22	14,6	12,43	14,59	100
5) Meu trabalho deixa-me exausto	15,67	15,67	9,19	19,46	17,3	10,81	11,90	100
6) Sinto-me frustrado com meu trabalho	29,03	20,54	11,35	11,89	10,81	9,68	6,99	100
7) Creio que estou trabalhando em demasia	17,74	17,74	13,44	15,59	12,97	10,27	12,43	100
8) Trabalhar com pessoas mesmo que em ambiente online me causa stress	21,62	21,62	15,13	11,89	13,51	7,03	9,19	100
9) Sinto-me no limite de minhas possibilidades	25,27	20,43	10,75	14,52	10,75	10,21	8,06	100

Anexo 2 - Questionário

Diante do exposto, concorda em participar da pesquisa?
Dados Demográficos
1) Tipo de vínculo de empregatício?
2) Gênero
3) Idade
4) Unidade da Federação
5) Renda
6) Escolaridade
7) Estado Civil
Tema: Família
1) Minha carga de trabalho não me permite realizar muitas atividades em família como eu gostaria.
2) O tempo que eu devo dedicar ao meu trabalho não permite que eu participe igualmente das atividades e responsabilidades domésticas.
3) Perco atividades familiares devido a quantidade de tempo que dedico as responsabilidades de trabalho.
4) O tempo gasto em responsabilidades familiares geralmente interfere nas responsabilidades do meu trabalho
5) O tempo que eu gasto com minha família muitas vezes me faz não dedicar tempo suficiente às atividades no trabalho que poderiam ser úteis para minha carreira
6) Abro mão das atividades de trabalho devido ao tempo dedicado a responsabilidades familiares
7) No fim do dia, quase sempre estou muito cansado para participar de atividades ou responsabilidades familiares.
8) Muitas vezes, estou tão emocionalmente cansado que abro mão de contribuir mais ativamente com a minha família.
9) Devido a todas as pressões por produtividade, as vezes, estou muito estressado para fazer as coisas que eu gosto.
Tema: Exaustão
1) Sinto-me emocionalmente esgotado com meu trabalho
2) Sinto-me exausto no final de um dia de trabalho
3) Sinto-me cansado pela manhã quando me levanto e sei que preciso encarar outro dia de trabalho
4) Trabalhar com pessoas o dia todo, mesmo em ambiente online (home office me exige grande esforço)
5) Meu trabalho me deixa exausto
6) Sinto-me frustrado com meu trabalho
7) Creio que estou trabalhando com demasia
8) Trabalhar com pessoas em ambiente online me causa stress
9) Sinto-me no limite das minhas possibilidades
Tema: Flexibilização
1) Tenho possibilidade de realizar parte de minhas atividades de trabalho em casa
2) A organização onde trabalho adota mecanismos que permitem os funcionários realizem parte das atividades fora dela

3) Minha rotina de trabalho permite que eu me desloque para a organização apenas em dias específicos pois posso realizar minhas tarefas fora dela
4) Tenho flexibilidade para alterar minha jornada de trabalho diária (horário de início e fim das atividades)
5) Posso definir minha carga horaria de trabalho diária desde que eu cumpra a carga horário de trabalho mensal, pré-estabelecida pela organização.
6)Tenho autonomia para definir meu horário de trabalho
7) No dia a dia tenho abertura para negociar alterações no meu horário de trabalho com meus servidores
8)A organização permite a realização de ornada de trabalho diferenciada em casos especiais tais como estudo, doença e maternidade
Perguntas Abertas
1) Como a flexibilização dos arranjos laborais contribuem (ou não) para os profissionais da área de contabilidade?
2) Como você avalia o impacto (positivo ou negativo) do COVID-19 nas relações de trabalho (atuais e futuras) especificamente na área de Contabilidade?
3) Em decorrência do COVID-19, houve ou haverá algum tipo redução da sua remuneração?
4) Em decorrência da quarentena decorrente do COVID-19, ocorreram complicações nas relações familiares?
5)No período de quarentena, houve obrigatoriedade, por parte do seu empregador, do desenvolvimento de atividades laborais no ambiente de trabalho?
6) Na sua percepção, como os profissionais de contabilidade contribuem para o enfrentamento do COVID-19?
7) Quais barreiras (sociais, econômicas, tecnológicas, etc.) você tem enfrentado na realização das suas atividades em <i>home office</i> ?