

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

JAQUELINE DA SILVA KRÜGER

**IMPACTOS DO *HOME OFFICE* COMPULSÓRIO NA SAÚDE MENTAL DE
HOMENS E MULHERES DURANTE A PANDEMIA COVID-19**

CURITIBA

2022

JAQUELINE DA SILVA KRÜGER

**IMPACTOS DO *HOME OFFICE* COMPULSÓRIO NA SAÚDE MENTAL DE
HOMENS E MULHERES DURANTE A PANDEMIA COVID-19**

Artigo apresentado ao curso de especialização MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de especialista em Gestão de Talentos e Comportamento Humano.

Orientadora: Profª Drª Samantha de Toledo Martins Boehs

**CURITIBA
2022**

Impactos do *home office* compulsório na saúde mental de homens e mulheres durante a pandemia Covid-19

Jaqueline da Silva Krüger

RESUMO

Este estudo teve como objetivo verificar de que maneira o *home office* compulsório gerado pela pandemia da COVID-19 impactou a saúde mental de jovens trabalhadores, tendo em vista relações laborais, pessoais e familiares que aconteceram durante este período. A pesquisa, de caráter qualitativo foi realizada com profissionais que tiveram que mudar o seu formato de trabalho do presencial para o modelo *home office* em função da pandemia COVID-19. Foram realizadas entrevistas com dez pessoas que trabalharam em *home office* desde o mês de março de 2020. Após serem gravadas e transcritas, utilizou-se análise de conteúdo para analisar os dados. A partir dos resultados foi possível perceber que a migração compulsória para o modelo de trabalho *home office* causou grande impacto na saúde mental dos trabalhadores. Os impactos foram predominantemente negativos, mas também foram identificados impactos positivos. Identificou-se também as estratégias que as empresas utilizaram para lidar com essa migração e mitigar os impactos negativos gerados na saúde mental dos trabalhadores.

Palavras-chave: Home office, teletrabalho, pandemia, Covid-19, saúde mental.

ABSTRACT

This study aimed to verify how the compulsory home office generated by the COVID-19 pandemic impacted the mental health of young workers, in view of the work, personal and family relationships that took place during this period. The qualitative research was carried out with professionals who had to change their work format from face-to-face to the home office model due to the COVID-19 pandemic. Interviews were conducted with ten people who have worked from home since March 2020. After being recorded and transcribed, content analysis was used to analyze the data. From the results, it was possible to perceive that the compulsory migration to the home office work model had a great impact on the mental health of workers. The impacts were predominantly negative, but positive impacts were also identified. It was also identified the strategies that companies used to deal with this migration and mitigate the negative impacts generated on the mental health of workers.

Keywords: Home office, pandemic, Covid-19, mental health.

1 INTRODUÇÃO

Recentemente o mundo vivenciou a rápida disseminação de um vírus com alto grau de letalidade (SARS-CoV 2), conhecido como Coronavírus, causador da doença Covid-19. Devido ao seu alto índice de propagação, em março de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que se tratava de uma pandemia.

Em virtude disso, inúmeras medidas precisaram ser adotadas, dentre elas a paralisação de serviços não essenciais, o isolamento social, o fechamento de escolas, universidades, etc. Dessa forma, muitas empresas foram obrigadas a fechar suas portas, para conter a disseminação do vírus. (FERREIRA, JUNCQUA & SILVA, 2020) foram obrigadas a migrar seus funcionários para o modelo de trabalho em *home office*.

Além do trabalho remoto, os indivíduos foram obrigados a assumir outras demandas que surgiram em virtude do fechamento de vários serviços e comércios não essenciais, tais como a necessidade de atender aos filhos em casa, sem aulas ou em aulas remotas, dar conta das atividades domésticas, se adaptar ao isolamento social, além de lidar com impactos psicológicos como o estresse, o medo, a ansiedade, etc. (MISHIMA-SANTOS, STICA & ZERBINI, 2020)

As empresas adotaram o trabalho no formato *home office* como medida de sobrevivência financeira e como contenção da pandemia. Entretanto, ocorre, que nesta solução, o fato de a execução do trabalho não depender da presença física do trabalhador, acaba por sujeitá-lo a uma disponibilidade exacerbada, que por vezes, pode acarretar em danos à saúde, ao negligenciar ao trabalhador o direito à desconexão de suas atividades laborais. (NASCIMENTO; CREADO, 2020). Isto é, ao reduzir o risco de contágio, pode, por outro lado, aumentar o risco de esgotamento físico e mental. Principalmente para casos onde empresas e funcionários adotaram o regime *home office* sem estarem totalmente preparados para tal.

Surgiu então, neste momento de incertezas, a necessidade também primordial de olhar para o bem-estar dos funcionários, os quais estavam passando por diversos tipos de questionamentos e inseguranças, em relação aos acontecimentos presentes e futuros, tanto pessoais quanto profissionais. Neste sentido, de maneira geral a decisão inicial tomada pelas empresas foi colocar os trabalhadores em *home office* (como medida preventiva de saúde e segurança), e a segunda preocupação realizada posteriormente, devido aos excessos e adaptações

geradas por este modelo e pelo fato de estarmos no meio de uma pandemia foi direcionar os esforços para saúde mental e o bem-estar destes trabalhadores.

Pesquisas anteriores apontam que o *home office* compulsório vai na contramão da saúde mental. (MARTINS; AGUIAR; BASTOS, 2020; LOSEKANN; MOURÃO, 2020). Esse formato levou os trabalhadores a jornadas intensas de trabalho, em muitos casos havendo a necessidade de registrar continuamente provas de seus esforços (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). Observou-se que o trabalho remoto tende a causar um desequilíbrio entre os domínios pessoal e profissional, especialmente no quesito convívio familiar (MARTINS; AGUIAR; BASTOS, 2020).

O cenário de pandemia, mais as demandas que surgiram em função do *home office*, do fechamento do comércio, serviços etc., por vezes, implicaram em um desgaste físico e mental gerando processo de adoecimento. Sem contar a pressão pela manutenção do desempenho profissional. De acordo com (FERREIRA, JUNCQUA & SILVA, 2020) em função do trabalho remoto, as condições do exercício das atividades laborais, o controle do ambiente de trabalho e a salubridade, são cuidados (regidos por diretrizes e órgãos que orientam a saúde e a segurança no trabalho) que devem ser exercidos pelo empregador, mas além disso, ainda se tem o controle emocional, a carga de trabalho, e o estresse causado pela crise sanitária.

Sendo assim, este artigo tem como objetivo verificar de que maneira o *home office* compulsório gerado pela pandemia da COVID-19 impactou a saúde mental de jovens trabalhadores. Pesquisa esta que se faz relevante, uma vez que visa contribuir para a geração de conhecimento sobre o evento atual (pandemia), que gerou grande impacto na saúde mental e na vida dos trabalhadores.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Home office ou teletrabalho

As relações de trabalho estão em constante modificação e tem evoluído continuamente para se adequarem às novas realidades do ambiente social. Inicialmente com o trabalho artesanal, depois na Revolução Industrial com os trabalhos em massa, posteriormente com a ascensão da Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT), a forma de se trabalhar veio sendo modificada continuamente para se adequar às características psicossociais dos trabalhadores (CASSAR, 2011). Atualmente (2020-2021), um novo desafio se faz presente nas relações de trabalho devido a Pandemia COVID-19, onde o *home office*, se tornou, para muitos, a única opção para continuar exercendo as atividades laborais.

No contexto da pandemia o teletrabalho foi estipulado no Brasil com a finalidade de evitar o aumento da contaminação pelo coronavírus tentando minimizar os danos econômicos e o colapso dos sistemas funerários e de saúde. Dessa forma, tornou-se mais popular no país o “trabalhar de casa” no formato *home office*.

Entende-se como *home office*, uma modalidade dentro das novas formas de relação e organização do trabalho, a qual permite a realização das atividades laborais fora das estruturas físicas e dos ambientes organizacionais, por meio do teletrabalho com o uso das tecnologias de comunicação e de informação. (NILLES, 1997). Sendo assim, o termo teletrabalho está associado ao trabalho executado remotamente, por meio de (TIC) tecnologias de informação e comunicação. (ROSENFELD & ALVES, 2011).

Existem três modelos possíveis para o *home office*: teletrabalho, quando existe um vínculo de trabalho formal entre o funcionário e a empresa, o trabalho *freelancer*, quando o trabalhador realiza trabalhos independentes, para diversas empresas, ou uma outra possibilidade onde o trabalhador pode ter uma empresa com sede em sua residência, denominada *home based* (BRIK & BRIK, 2013). Durante a Pandemia da Covid-19 a principal transformação que ocorreu foi a implantação do teletrabalho, onde as relações de trabalho permanecem intactas e o vínculo de trabalho com o empregador é formal, mudando apenas o local onde o trabalho é executado, saindo das empresas e indo para dentro das casas dos trabalhadores.

Embora já existam registros do *home office* desde os anos 50, onde era comum a realização, em casa, por exemplo, de trabalhos como a produção de vestuário e calçados, esta modalidade teve uma extensão e aumento significativo para diversos tipos de atividade durante o período da pandemia da Covid-19. Como consequência os trabalhadores também foram obrigados, compulsoriamente, a trabalhar de dentro de suas casas. Um agravante é que grande parte destes profissionais, nunca tinha realizado esta modalidade de trabalho, e em virtude da gravidade e da urgência causadas pela pandemia, não houve muito planejamento para que isso acontecesse, tendo que se adaptar a esse modelo da noite para o dia,

muitas vezes sem treinamento adequado para o novo formato de trabalho. Além disso, o ambiente doméstico teve que ser adaptado para as tarefas que antes eram executadas em seus locais de trabalho.

Assim, as empresas também foram obrigadas, a rapidamente se reinventar e responder ao cenário instável e imprevisível. Lidar com os desafios de migrar processos do físico para o virtual, gerenciar pessoas a distância, treinar funcionários para a utilização de ferramentas digitais, fornecer suporte e ferramentas para que o trabalho fosse executado de forma segura e correta. E assim, reforçou-se a ideia do recurso humano como o maior ativo de uma organização, e quão este seria crucial para sair desta crise, e nisso, o papel da liderança tem extrema importância, para garantir aos trabalhadores condições adequadas de saúde e segurança, bem como o cumprimento de metas e resultados. (FREITAS, RANALLI & ZAMBON, 2021)

Um dos maiores desafios para as organizações foi colocar em prática todas estas mudanças, levando em consideração a existência da lei no 13.467, de 13 de julho de 2017 a qual determina que é das empresas a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos necessários para a execução do teletrabalho e demais configurações de trabalho doméstico, e que estas devem estar previstas em contrato prévio, a ser firmado quinze dias antes da mudança de modalidade de trabalho. (BRASIL,2017).

Para permitir ações rápidas das empresas criou-se no Brasil a medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020 que desobrigou as empresas de cumprirem o prazo de quinze dias para a mudança de uma modalidade de trabalho, e que permitiu realizar esta alteração sem registro prévio em contrato de trabalho, enquanto durasse o estado de calamidade pública ocasionado pela pandemia de COVID-19 (BRASIL,2020).

Neste contexto outras alterações também se fizeram necessárias, tais como: a responsabilidade com aquisição e manutenção de insumos tecnológicos, infraestrutura adequada e reembolso de despesas arcadas pelo empregado que deveria estar prevista em contrato escrito em até 30 (trinta) dias após a alteração da modalidade de trabalho. Quando o funcionário não pudesse fazer a aquisição, o empregador deveria fornecer os equipamentos em regime de comodato e também pagar pelos serviços de infraestrutura que se fizerem necessários, e estes não seriam considerados verbas de natureza salarial, e na impossibilidade do empréstimo dos

equipamentos, o período da jornada normal de trabalho seria computada como tempo à disposição do empregador (BRASIL, 2020).

Todas estas medidas foram necessárias para que fosse possível migrar de maneira rápida e eficaz para a modalidade de trabalho no formato *home office*, garantindo assim a segurança dos trabalhadores e a manutenção dos seus empregos, bem como visando amenizar os impactos da crise na economia.

De maneira geral, para as empresas o *home office* costuma ser um formato de trabalho vantajoso financeiramente, tendo em vista que pode representar uma considerável economia com manutenção de espaços, despesas com energia elétrica, água, internet, vale transporte, etc., considerando-se a modalidade de trabalho em um cenário não pandêmico (TOSE, COVRE, SIQUEIRA & BINOTTO, 2009).

NILLES (1997) aponta como as principais vantagens para as empresas a redução de custos, uma vez que não terá que dispor de energia elétrica, transporte, despesas com o local apropriado para realização do trabalho. Aponta também a redução do absenteísmo, como uma vantagem, pois algumas doenças ou outras questões que impediriam os funcionários de ir até a empresa, no *home office* não impedem o funcionário de trabalhar em casa. RODRIGUES (2011), ressalta ainda que o trabalho em tempo real, sem as barreiras geográficas, o contato com pessoas de qualquer parte do mundo, que permitem que a empresa esteja conectada o tempo todo, é uma outra vantagem trazida pelo *home office*.

Assim como existem inúmeras vantagens para as empresas, JARDIM (2003), discorre também sobre as desvantagens trazidas pelo *home office* para a organização, tais como: a falta de controle sobre o empregado e a indisponibilidade do empregado no local de trabalho. Para o trabalhador, igualmente, em *home office*, existem prós e contras, por vezes o modo de morar vem a ser confundido com o modo de trabalhar, havendo dificuldades na separação de ambos, o que pode ocasionar transtornos e até dificuldades para a execução do trabalho.

De acordo com OLIVEIRA & TOSTA (2020), com a mudança abrupta gerada pela pandemia para o trabalho no formato *home office*, em um curto espaço de tempo, casas foram reconfiguradas para postos de trabalhos e também para escolas, alterando completamente a rotina dos moradores. Esta adaptação foi necessária para readequar as pessoas com suas relações familiares e trabalhistas com o objetivo de manter os empregos e possibilitar a convivência entre os indivíduos (OLIVEIRA & TOSTA, 2020).

Neste sentido, estudo realizado anteriormente à pandemia da COVID-19, por RAFALSKI & ANDRADE (2015) descreveram que mudanças em aspectos de socialização podem ser uma das consequências do trabalho em *home office*, tendo em vista que este promove a diminuição do contato social direto e diário com colegas de trabalho e superiores, da mesma forma, aumenta o convívio com os próprios familiares, colocando os indivíduos em uma bolha social. Como vantagens, os autores verificaram a economia de combustível, não se perde tempo com deslocamento, e a flexibilidade com os horários. Porém, o trabalho em casa também aumenta os custos com água, internet, energia elétrica, e podem surgir distrações que impactam negativamente na produtividade. (RAFALSKI & ANDRADE, 2015).

As mudanças na modalidade de trabalho do presencial para o teletrabalho geradas pela pandemia e as consequências (positivas e negativas) que com elas vieram, trouxeram à tona, também, a necessidade urgente de se pensar de maneira ativa na promoção do bem-estar no trabalho em casa. E de que forma a gestão poderia intervir para esta promoção com o objetivo de que os trabalhadores ao mesmo tempo pudessem estar saudáveis física e mentalmente com tantas mudanças e incertezas e se mantivessem engajados gerando os resultados esperados pelas organizações. Neste sentido fez-se necessário olhar também para a saúde mental do trabalhador.

2.1 Saúde mental no trabalho

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) saúde mental refere-se a um bem-estar no qual o indivíduo desenvolve suas habilidades pessoais, consegue lidar com os estresses da vida, trabalha de forma produtiva e encontra-se apto a dar sua contribuição para a comunidade.

A adaptação dos trabalhadores à realização de suas atividades laborais na modalidade *home office* compulsório, em função da pandemia da COVID-19, foi desafiadora tendo em vista a sobrecarga psicológica que este evento trouxe, por ser uma mudança que ocorreu de maneira brusca, sem aviso nem preparação prévia, e assim trouxe também prejuízos enormes para a saúde mental dos trabalhadores.

Essa adaptação desafiadora foi discutida por OLIVEIRA & RIBEIRO (2021), que apontaram para a fragilidade do vínculo na relação indivíduo x empresa, e a ténue

fronteira entre a vida pessoal e o trabalho, linha esta que ficou praticamente inexistente com a prática do *home office* durante a pandemia da COVID-19, impactando a saúde mental dos trabalhadores. Os autores abordam ainda o impacto que as alterações nos vínculos podem causar de acordo com alguns determinantes sociais (gênero, cor e classe social), e da influência dos sentimentos na interrupção ou exacerbação destes vínculos. (OLIVEIRA & RIBEIRO, 2021).

A pandemia gerou nos trabalhadores também uma necessidade de aprendizagem, pois a urgente adaptação ao *home office* não foi acompanhada de uma preparação psicológica e material. Os profissionais foram obrigados a desenvolverem habilidades de comunicação, aprenderem a usar novas tecnologias, viraram gestores do seu tempo, precisaram aprender a equilibrar atividades domésticas com trabalho e a lidar com a desregulação emocional que o isolamento causou. (OLIVEIRA & RIBEIRO, 2021)

De acordo com LEARY (2013) quando os indivíduos lidam com experiências estressantes vivenciam as emoções em um fluxo crescente, o que, por si só, já causa mais estresse e intensifica as emoções, causando uma certa desregulação emocional. Essa desregulação emocional está relacionada com a dificuldade ou falta de habilidade para lidar com as experiências e emoções geradas, podendo se manifestar como uma intensificação excessiva ou como uma excessiva desativação das emoções.

A intensificação excessiva inclui qualquer aumento de intensidade de uma emoção que seja sentida pelo indivíduo como indesejada, intrusiva, opressora ou problemática. A intensificação de emoções que resultem em pânico, terror, trauma, temor ou senso de urgência, de forma que o indivíduo se sinta sobrecarregado e com dificuldade de tolerar tais emoções, encaixa-se nesses critérios. A desativação excessiva de emoções inclui experiências dissociativas, como despersonalização e desrealização, cisão ou entorpecimento emocional em situações nas quais normalmente se esperaria que as emoções fossem sentidas em alguma intensidade ou magnitude. (LEAHY & TIRCH, NAPOLITANO, 2013, p. 21)

Para BANDURA (1991) a regulação emocional está inserida em um processo denominado de autorregulação que envolve o pensamento, a emoção e a ação. É um processo psicológico ativado de modo automático, e também consciente (isto é, é possível desenvolvê-lo), sempre que o indivíduo estiver diante de estímulos emocionalmente relevantes. O desenvolvimento desta habilidade contribui para o bem-estar físico e mental.

De acordo com GAUDENZI (2021) houve um aumento de sintomas de ansiedade, estresse e depressão durante a pandemia COVID 19, principalmente em mulheres, pessoas que coabitam com idosos, aqueles que mantêm trabalho fora, pessoas mais jovens e de menor escolaridade e aqueles que possuem comorbidades.

Sem pretensão de esgotar o tema, mas ressaltando pontos que merecem atenção diante do panorama brasileiro atual, quatro problemáticas se destacam na dinâmica dos sofrimentos psíquicos em tempos de COVID-19: 1) os diferentes tipos de confinamento compulsório, que pode ser desejável para uns e indesejável para outros; 2) o excesso de convívio, sobretudo entre aqueles que coabitam; 3) condições relacionadas ao trabalho (excesso, falta ou condições precárias), e 4) as experiências de solidão, morte e luto. (GAUDENZI, 2021)

Levando em consideração, que as condições de trabalho, aparecem entre os quatro principais motivos que, durante o isolamento compulsório imposto pela pandemia de COVID-19, impactaram diretamente na saúde mental do trabalhador, serão descritas a seguir as principais estratégias utilizadas por empresas, para colaborar com a manutenção do bem-estar físico e mental do trabalhador durante este período.

É possível dizer que um dos primeiros desafios do *home office* compulsório, para as empresas está relacionado à gestão, a necessidade de reaprender a liderar nesse contexto, mantendo igualmente a motivação, o engajamento e o acompanhamento do trabalho a distância. De acordo com McGRATH & HOULIHAN (1998), o teletrabalho tende a se adequar melhor em empresas nas quais a gestão é diferente do modelo convencional. Os autores as classificam como empresas do modelo virtual ou pós-moderno, onde já existe um nível de descentralização maior e, conseqüentemente, um nível maior de autonomia dos funcionários.

Desta forma, surgiu a necessidade de ressignificar o modelo de trabalho, os horários de trabalho x descanso, reestruturar reuniões, e identificar e/ou redesenha formas de comunicação mais efetivas para o momento, a dinâmica, com o objetivo de que as informações passadas fossem claras e alcançassem os resultados esperados. Para a gestão, manter contato regular com a equipe virou prioridade, seja de forma individual ou em grupo, para que o funcionário se sentisse amparado, acompanhado e ouvido.

Com a urgência de estruturar uma comunicação efetiva as empresas adotaram com força total as videoconferências, uma ferramenta que permite o contato visual, ajudando a reduzir a sensação de isolamento. Mesmo assim, a liderança precisa estar atenta e ciente que nem todos se sentem à vontade para abrir as câmeras durante as reuniões (LARSON, VROMAN e MAKARIUS 2020). Levando em consideração esta situação, os gestores foram desafiados a criar novos estilos de liderança, onde era necessário estar próximo, mesmo que de forma virtual e dar mais atenção ao desempenho, com o objetivo de aumentar a confiança entre os líderes e os liderados, a fim de minimizar os pontos negativos (FILHO, 2018).

Além do contato regular, atenção ao desempenho, foi importante que a liderança estivesse atenta igualmente à motivação do seu time sabendo identificar estresses, preocupações e também como gerar um clima de engajamento e de empatia entre os funcionários. Para isso foi preciso promover momentos de interação e lazer, confraternização, *happy hour* on-line, por exemplo, onde kits de festa eram enviados aos funcionários com antecedência, para que fossem abertos e desfrutados ao mesmo tempo (LARSON, VROMAN e MAKARIUS 2020). Essas interações tiveram como objetivo minimizar a sensação de isolamento, promover engajamento e a sensação de pertencimento.

Além de todos estes aspectos de ordem mais prática, quanto à execução do trabalho, as empresas, em especial as lideranças, precisaram estar, mais do que nunca, atentas à saúde mental dos funcionários. De acordo com ORNELL, SCHUCH, SORDI & KESSLER (2020) durante as epidemias, o número de pessoas que sofrem impacto em sua saúde mental, tende a ser maior do que o número de pessoas que de fato são afetadas pela infecção. Tragédias anteriores já deixaram essa lição, de que as implicações para a saúde mental, de fato, duram muito mais tempo, e tem uma maior prevalência, do que a epidemia em si, os impactos econômicos e psicossociais, podem ser incalculáveis se for considerada sua reverberação em diferentes contextos.

Estudos demonstram que em períodos de crise, as pessoas com transtornos psiquiátricos podem padecer de um agravamento dos sinais e sintomas dos transtornos, por outro lado, as demais pessoas podem passar a desenvolver problemas psiquiátricos. (BROOKS, 2020)

Análises realizadas dos efeitos psicológicos da quarentena, citam inúmeros efeitos negativos, dentre eles, sintomas característicos do transtorno de estresse pós-

traumático (TEPT), como confusão mental e raiva. Isso pode ser explicado, pois muitos dos sintomas estão relacionados ao medo de se infectar, com a frustração, o tédio, com informações incorretas, com a possibilidade ou a falta de suprimentos, com as perdas financeiras e, sobretudo, com o estigma da doença. (VELÁSQUEZ, 2020).

Diante de tais evidências, e do potencial que estas têm de provocar ou maximizar sintomas de ansiedade e depressão, dentre outras doenças mentais. A saúde mental assumiu um papel de destaque no ambiente corporativo, com um aumento considerável na procura por soluções completas para suprir não só o cuidado com a saúde física, mas, principalmente, com a mental e a emocional. (SIQUEIRA, 2021). Surgiu então a necessidade de ter um olhar diferenciado para a saúde mental dos trabalhadores, com estratégias para identificar o sofrimento e processos para lidar com essa demanda, tanto na prevenção, na tentativa de produzir ou reforçar hábitos saudáveis de autocuidado, reduzindo assim os riscos de adoecimento mental, quanto na resolução dos problemas já instalados.

Muitas empresas tornaram a saúde mental dos funcionários um KPI (*Key Performance Indicator*) da organização. Incluíram em seus pacotes de benefícios itens relacionados à saúde mental. De acordo com uma pesquisa do *International Stress Management Association* (ISMA, 2021), nove em cada dez brasileiros no mercado de trabalho apresentaram sinais e sintomas de ansiedade e 47% destes tiveram sinais de depressão em algum nível. Sendo que a busca por cuidados com a mente cresceu 1 750% após a pandemia comparando com os primeiros meses de 2020. (SIQUEIRA, 2021). Segundo pesquisa da consultoria Robert Half publicada pelo jornal Valor Econômico, 67% das empresas brasileiras passaram a oferecer novos auxílios com o início da pandemia.

Esses *upgrades* nos pacotes de benefícios podem ser observados em algumas empresas que conseguiram lidar melhor com a pandemia, e tiveram um foco maior em saúde mental e itens específicos para o *home office*. Entendendo que o *home office*, deixou de ser um benefício, e tornou-se um modo de trabalho. (MACHIONI, 2020). Em pesquisas nas vagas postadas por empresas no LinkedIn identificou-se alguns destes benefícios: programas de saúde mental (terapia online, auxílio psicológico), liberdade para folgar, horário flexível, auxílio *home office*, dicas para fazer um *home office* saudável, disponibilização de cadeiras, notebooks, fone de ouvidos, auxílio saúde “ioga, meditação, academias”, auxílio energia elétrica e internet. Entendendo-se, que foram estratégias utilizadas pelas empresas para auxiliar

os empregados a lidarem melhor com o home office e proporcionar uma melhor qualidade de vida e bem-estar para todos.

3 METODOLOGIA

Para atingir o objetivo de verificar de que maneira o *home office* compulsório, gerado pela pandemia da Covid-19 impactou a saúde mental de jovens trabalhadores, foi realizada uma pesquisa de caráter qualitativo utilizando-se a técnica *snowball* (bola de neve), que foi considerada a mais apropriada para esse tipo de estudo. Bola de neve é uma técnica de amostragem que destaca-se em pesquisas que buscam por amostras não probabilísticas em estudos de natureza qualitativa. (BOCKORNI & GOMES, 2021).

Entende-se por pesquisa qualitativa aquela que costuma ser direcionada ao longo do seu desenvolvimento, isto é, não tem rigorosamente um plano pré-estabelecido, além disso, não busca enumerar ou medir eventos, e, normalmente não emprega instrumental estatístico para a análise dos dados, o foco é mais amplo. (NEVES, 1996). O objetivo é a obtenção de dados descritivos mediante contato direto onde a partir da interação do pesquisador com o evento objeto do estudo, que busca-se entender os fenômenos de acordo com a perspectiva de seus atores, e a partir destas informações o pesquisador tem subsídios para interpretar os fenômenos estudados. (NEVES, 1996).

De acordo com DYNIEWICZ (2009) as pesquisas qualitativas são baseadas na lógica de que o conhecimento sobre os sujeitos só é possível através da descrição das experiências humanas, de acordo como elas são vivenciadas e descritas pelos seus próprios atores.

A coleta de dados foi realizada com a utilização da técnica da entrevista. Entrevistas são essenciais quando o objetivo é mapear práticas, valores, crenças e funcionamentos sociais específicos, onde não se tem bem delimitados, nem explícitos os conflitos, as contradições e o funcionamento dos sistemas. As entrevistas permitem que o pesquisador acesse com profundidade os eventos e colete informações relevantes sobre como cada indivíduo percebe e dá significados à sua realidade, levantando informações fidedignas que lhe possibilitem entender e descrever a lógica

através da qual se estabelecem as relações daqueles indivíduos, grupos ou sistemas. (DUARTE, 2004). Optou-se pelo uso de entrevistas pois o objetivo era entender o fenômeno e verificar de que forma se deu o impacto do *home office* compulsório na saúde mental dos trabalhadores, excluindo-se outros métodos que não atendiam este critério.

A técnica bola de neve é definida como uma forma de amostra não probabilística, que usa a rede de indicações e referências dos entrevistados, isto é, os próprios entrevistados indicam outros sujeitos para a pesquisa. Este modelo é bastante útil para entrar em contato com grupos difíceis de serem acessados. É também uma técnica muito valiosa para estudar questões delicadas, ou que são de âmbitos mais privados, que necessitam de conhecimento prévio e acesso às pessoas destes grupos para se localizar os informantes. (VINUTO, 2014).

3.2 Participantes

Para a definição da amostra a ser investigada pelo presente estudo, foram considerados aptos a participar, adultos jovens funcionários de empresas públicas ou privadas, que na data da pesquisa ainda estivessem em *home office*, ou durante a pandemia da Covid-19 tivessem trabalhado por no mínimo 1 (um) ano neste formato. A amostra foi selecionada com a utilização da técnica “bola de neve”, em que a indicação dos respondentes é feita pelos próprios participantes da pesquisa (como já explicado anteriormente).

3.2 Instrumentos e Procedimentos

Como instrumento para a coleta de dados foi desenvolvido um roteiro previamente estruturado para as entrevistas. O instrumento foi dividido em dois blocos de perguntas abertas, o primeiro com questões gerais/individuais, para a caracterização dos participantes e da empresa na qual trabalha, contendo 10 (dez) questões, o segundo bloco com 21 (vinte e uma) perguntas específicas sobre o impacto do *home office* na rotina, sobre as estratégias utilizadas pelas empresas na

transição para o modelo *home office* de trabalho e também a respeito do impacto do *home office* na saúde mental, totalizando 31 (trinta e uma) questões.

As entrevistas aconteceram entre os meses de outubro e novembro de 2021, por meio da utilização do software de reuniões *Google Meet*. Todos os participantes consentiram verbalmente a participação na pesquisa e a gravação. A duração média das entrevistas foi de 40 (quarenta) minutos. Após a transcrição o conteúdo das entrevistas foi interpretado com a análise de conteúdo. (BARDIN, 2011) e classificado em 3 (três) grandes grupos: 1) questões de caracterização da amostra e, 2) impactos do *home office* na rotina, e 3) estratégias das organizações para lidarem com as questões relacionadas à saúde mental dos funcionários durante a pandemia. Sendo que este grupo foi subdividido em 2 (duas) categorias: a) impactos na saúde mental e b) o que as empresas fizeram para mitigar esses impactos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada com 10 (dez) pessoas, com idades entre 22 (vinte e dois) e 43 (quarenta e tres) anos, sendo 7 (sete) do sexo feminino e 3 (tres) do sexo masculino, todos com graduação como grau mínimo de escolaridade, funcionários de empresas de serviços/comércio, de diversos portes, atuantes em ramos variados. Todos os participantes estavam trabalhando em *home office* desde o mês de março de 2020, e para nenhum deles o *home office* era uma realidade antes da pandemia. Quanto ao retorno ao trabalho presencial, dos entrevistados somente 30% já haviam retornado na modalidade presencial, para os outros 70% o *home office* continuará sendo o modelo oficial de trabalho mesmo após o final da pandemia.

Com o objetivo de preservar o anonimato dos participantes e para diferenciá-los, foram aqui representados pelas siglas E1 (entrevistado 1) até o E10 (entrevistado 10).

A Tabela 1 contém uma breve caracterização da amostra, considerando idade, gênero, grau de escolaridade, ramo de atuação, tipo e porte da organização, e cargo do participante.

TABELA 1 – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DA PESQUISA

	<i>IDADE</i>	<i>GÊNERO</i>	<i>ESTADO CIVIL</i>	<i>FILHOS</i>	<i>ESCOLARIDADE</i>	<i>RAMO</i>	<i>TIPO</i>	<i>PORTE</i>	<i>CARGO</i>
E1	42	F	C	N	Pós-graduação	Tecnologia	Serviços	Médio	Coordenação
E2	27	M	S	N	Graduação	Tecnologia	Comércio e Serviços	Médio	Analista
E3	22	F	S	N	Graduação	Tele comunicação	Serviços	Grande	Analista
E4	43	F	S	N	Pós-Graduação	Educação	Serviços	Pequeno	Analista
E5	23	F	S	N	Graduação	Tecnologia	Comércio e Serviços	Médio	Líder
E6	25	M	S	N	Pós-graduação	Tecnologia	Comércio e Serviços	Médio	Analista
E7	25	F	C	S	Pós-graduação	Tecnologia	Comércio e Serviços	Médio	Analista
E8	26	M	C	N	Graduação	Tecnologia	Comércio e Serviços	Médio	Líder
E9	39	F	C	S	Graduação	Educação	Serviços	Grande	Analista
E10	39	F	C	S	Graduação	Energia	Indústria	Grande	Analista

FONTE: A autora (2021).

Os resultados da pesquisa foram organizados em três eixos temáticos: A) Impactos na rotina, B) Estratégias utilizadas pelas empresas na transição para o *home office*, e C) Impactos na saúde mental (C.1- impactos na saúde mental dos trabalhadores e C.2- o que as empresas fizeram para mitigar esses impactos).

TABELA 2 – CATEGORIAS DE ANÁLISE

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	SÍNTESE DAS SUBCATEGORIAS
A. Impactos na rotina	Impactos na rotina	Entendimento dos participantes sobre como o <i>home office</i> compulsório causado pela pandemia da Covid-19 impactou na mudança de suas rotinas.
B. Estratégia utilizadas pelas empresas na transição para o <i>home office</i>	Estratégias utilizadas pelas empresas na transição para o <i>home office</i>	Exploração das estratégias utilizadas pelas empresas na transição do modelo de trabalho presencial para o modelo <i>home office</i> .
C. Impactos na saúde mental	Impactos na saúde mental dos trabalhadores	Entendimento dos impactos diretos do <i>home office</i> compulsório na saúde mental dos trabalhadores
	O que as empresas fizeram para mitigar estes impactos	Compreensão do que as empresas fizeram para mitigar os impactos na saúde mental dos trabalhadores gerados pelo <i>home office</i> compulsório em função da pandemia da Covid-19

FONTE: A autora (2021).

4.1 Categoria: Impactos na rotina

Sobre os impactos na rotina, os principais aspectos que surgiram na fala dos participantes estavam relacionados a transformação da casa em um espaço híbrido, que abrigou simultaneamente atividades domésticas escolares e de trabalho, gerando a necessidade de adaptações físicas e comportamentais, 100% dos participantes relataram que tiveram impactos diretos em suas rotinas, e que a vida ficou mais agitada; sendo que 70% relataram que aumentaram também as suas atividades domésticas, e para 90% dos participantes houve aumento simultâneo nas atividades profissionais. As principais mudanças relatadas foram:

A falta de estrutura adequada em casa para trabalhar nas mesmas condições do que no ambiente de trabalho anterior.

“[...] trabalhar em casa não é legal para mim, não tenho um espaço adequado, trabalho no meu quarto, tive que trazer a estação de trabalho da empresa, que é um *desktop*, que ocupa muito lugar no meu quarto, que é o lugar onde eu estudo, trabalho e durmo”. (E3, feminino)

“[...] a rotina em casa também mudou, o marido passou a trabalhar de casa também, e não temos espaço suficiente para os dois em casa, ele usa o escritório e eu preciso me organizar na sala, sem muita estrutura”. (E9, feminino)

“[...] eu trabalho na única mesa que tenho em casa, preciso montar e desmontar tudo todo dia, para poder almoçar na mesa por exemplo”. (E5, feminino)

De acordo com (FREITAS, 2008) um dos principais aspectos do teletrabalho, a flexibilidade do espaço físico traz uma discussão sobre os limites entre o ambiente de trabalho e a casa do trabalhador, pois nesta modalidade em que a execução do trabalho se dá em casa, existe o risco da fronteira entre trabalho e vida privada desaparecer. A mudança do local de trabalho que se transfere da empresa para a casa do trabalhador traz consigo mudanças também nas relações sócio-espaciais. A casa, o lar do trabalhador representa mais do que um local físico, é uma representação mental e emocional, que transmite sensações que estão relacionadas com a família e projetos pessoais, enquanto que o local de trabalho é completamente diferente disto, traz consigo a ideia de profissionalismo e relações sociais formais e informais, porém completamente distintas daquelas da vida privada. (FREITAS, 2008).

NILLES (1997) também discorre sobre o tema da falta de infraestrutura adequada em casa para a execução do trabalho, e os itens que impactam na rotina e as desvantagens do trabalho remoto, como a transferência da preocupação e dos gastos com infraestrutura doméstica da empresa para o trabalhador. O mesmo autor ressalta ainda como estes elementos trazem para os trabalhadores uma visão de perda de infraestrutura e falta de suporte da empresa na solução de problemas, o que impacta negativamente na rotina do trabalhador.

Um outro fator que surgiu nos relatos foi a mudança brusca e repentina na rotina com a necessidade de desenvolver estratégias adaptativas para tentar dar conta de uma nova rotina que passou a se fazer presente na vida dos trabalhadores.

“[...]o home office mudou completamente a minha rotina, trabalhava em 2 empregos, viajava toda semana a trabalho, fazia academia, almoçava fora todo dia, frequentava muitos cafés, shoppings, saía muito com amigos, etc., tinha uma rotina bem movimentada. Com a pandemia e o home office tudo isso acabou do dia para a noite, o fato de morar com os pais, que são grupo de risco para a Covid-19, fez com que eu me isolasse de tudo dentro de casa para protegê-los”. (E4, feminino)

“[...] mudou tudo, meu filho saiu da escola, meu marido e eu em home office, e na sequência eu mudei de emprego. Desenvolver uma nova rotina ainda é um desafio diário” (E7, feminino)

“[...] a rotina mudou completamente, o marido e eu passamos a trabalhar de casa, minha filha deixou de ir para a escolinha, com isso, as atividades domésticas triplicaram e sobrou tudo para mim, dispensamos a diarista com medo de nos contaminarmos, e a rotina da casa, limpeza, almoço, brincar e cuidar da filha, virou uma loucura generalizada”. (E9, feminino)

“[...] ser obrigada a paralisar a minha vida foi muito complicado para mim, eu tinha uma rotina muito ativa, de trabalho e social, fazia muito esporte, e do dia para a noite parei com tudo. Organizar a rotina de trabalho dentro de casa foi e ainda é complicado para mim. (E5, feminino)

Percebeu-se a partir das entrevistas, que as mulheres foram as pessoas mais impactadas com as mudanças bruscas na rotina e a necessidade de desenvolver novas estratégias para dar conta da nova rotina. De acordo com (PERIN, 1998), culturalmente as mulheres tem a tendência de assumir um número maior de tarefas em casa, mesmo em lares onde os homens participam ativamente na divisão e execução das tarefas domésticas.

Corroborando com essa ideia HARTIG, KYLIN & JOHANSON (2007), e OSNOWITZ (2005) citam que as mulheres teletrabalhadoras tendem a ter mais dificuldades do que os homens para separar as atividades domésticas das profissionais, o que as direciona para uma percepção maior dos custos pessoais de se trabalhar em casa. Outro fator importante citado por HILBRECHT, et al, (2008) é o esforço das mulheres para dar conta de todos os seus papéis de profissional e mãe, seno que as mulheres trabalhadoras dificilmente usufruem da flexibilidade do *home office* em prol de cuidados com elas mesmas, acabam normalmente priorizando as demandas de trabalho e da família.

Um outro aspecto que surgiu na fala dos participantes foi o isolamento social gerado pela pandemia e pela mudança na rotina, o que foi relatado como momentos de grandes desafios.

“[...] o isolamento social foi muito difícil para mim, não ir mais ao trabalho, não poder visitar meus pais, amigos etc., foi muito difícil. Eu e meu filho ficamos na sacada contando os carros e as pessoas que passavam na rua”. (E9, feminino)

“[...] a falta da rotina de sair de casa no começo foi o que mais me impactou, os primeiros dias eu estava completamente perdido, mais pensando em como fazer do que de fato fazendo. Organizando como iria trabalhar, adaptando isso a rotina da casa, e lidando com as faltas, falta de informação, instrumentos. Mas de fato a falta da presença física da liderança, dos colegas de trabalho foi a parte mais impactante”. (E6, masculino)

MANN, VAREY & BUTTON (2000) relataram que a sensação de isolamento social, pode estar ligada a redução da comunicação face a face, que é rica em aspetos não-verbais, e conseqüentemente pelo aumento da comunicação mediada por tecnologias, que é pobre neste aspecto, mas, mais flexível em termos de tempo e espaço. Para os autores a comunicação face a face proporciona um compartilhamento de sentidos, citam também a impossibilidade de expressão dos sentimentos, que reduz a intimidade e desumaniza a relação entre colegas de trabalho, o que pode influenciar diretamente na motivação e comprometimento dos trabalhadores. Porém em tempos de pandemia a tecnologia foi uma das poucas alternativas, e o isolamento social uma imposição de saúde e social e não somente de trabalho.

Ainda de acordo com MANN, VAREY & BUTTON (2000), outra situação que reforça os aspectos negativos do isolamento social é a falta de visibilidade dos trabalhadores, que sentem-se isolados socialmente do restante da organização, e menos visíveis na gestão dos recursos humanos, aumentando assim a sensação de isolamento.

4.2 Categoria: Estratégias utilizadas pelas empresas na transição para o *home office*

Quanto às estratégias utilizadas pelas empresas na transição para o *home office*, para 100% dos entrevistados não houve uma preparação prévia para migrar para o modelo de trabalho *home office*, tendo em vista que tudo aconteceu de uma maneira muito rápida; para 50% dos entrevistados a empresa ofereceu todo o suporte para os funcionários (equipamentos, benefícios, auxílio etc.), como pode ser observado nos relatos abaixo:

“[...] sim, os equipamentos que eu uso, notebook, fone de ouvido, auxílio para compra de cadeira, auxílio para internet R\$ 200,00, banco de horas, *day off*

no mês do aniversário, palestras sobre boas práticas no trabalho remoto e sobre saúde mental”. (E2, masculino)

“[...] ofereceu tudo, enviaram para mim notebook, fone de ouvido, e tenho recursos (reembolso) para compra de mesa, cadeira, suportes, etc. Bem como o valor de R\$ 200,00 mês para custos com internet e energia elétrica. Bem como auxílio saúde, com terapia 100% custeada pela empresa, aulas de ioga, meditação, ginástica laboral, palestras e reuniões sobre temas relacionados a boas práticas no home office, saúde física e mental, e os benefícios já existentes foram todos aumentados”. (E8, masculino)

“[...] a empresa ofereceu todo o suporte para que o trabalho acontecesse de forma ótima em casa, a minha questão é que eu nem tenho espaço em casa, para usufruir de todos os benefícios. A empresa tem verba para “montar” o espaço de trabalho em casa, existe uma verba para isso, foi criado o benefício de terapia, muitas palestras e informativos neste sentido”. (E5, feminino)

Para 20% dos entrevistados a empresa não ofereceu nada:

“[...] não ofereceu nada”. (E9, feminino)

“[...] não ofereceu nada, trabalho em casa com meu computador”. (E4, feminino)

Para 30% dos entrevistados relataram que a empresa ofereceu somente os equipamentos (notebook, computador, fone de ouvido)

“[...] somente equipamento, notebook e fone, nada mais”. (E1, feminino)

Só pude trazer o computador da empresa e o fone de ouvido, nada mais. No início não tinha acesso a todos os sistemas, tive que improvisar planilhas, e me organizar, porque a empresa não oferecia nada neste sentido”. (E3 feminino)

Os equipamentos, e houveram algumas palestras também de como se organizar, palestras sobre saúde, saúde mental e bem-estar”. (E10, feminino)

Para 60% dos entrevistados estes benefícios foram criados em função do home office. E para 70% dos entrevistados os benefícios da empresa junto com a estrutura que possuem em casa são suficientes para a execução do trabalho com qualidade e segurança. A partir da fala dos participantes foi possível verificar que aqueles que tiveram maior apoio das empresas em benefícios e infraestrutura, se preocupavam menos com esse tipo de problema, isto é, esse era um item a menos para se preocuparem, comparados com aqueles que não tinham tanto suporte da empresa, que além de executarem o trabalho se preocupavam também com questões de como, ou com o que executar as suas atividades.

No contexto do trabalho remoto, BRANDÃO (2020) alerta para a importância de estudos e cuidados ergonômicos para adequação do ambiente laboral à saúde dos trabalhadores em função das atividades que estes exercem, onde pode-se destacar a ergonomia cognitiva, que estabelece relações entre o indivíduo, o computador e o estresse, cabendo à empresa zelar pela segurança e gerenciar a seleção de seus colaboradores em função da carga mental das tarefas a eles atribuídas. E a importância de fornecer aos trabalhadores todo o suporte para a realização do trabalho.

4.3 Categoria: Impactos na saúde mental

4.3.1. Impactos na saúde mental do trabalhador

Termos como ansiedade, tristeza, angústia, depressão, estresse, exaustão, cansaço, insônia, dificuldade para dormir, crise, surgiram em 100% das respostas, relatadas em contextos diferentes, mas sempre relacionadas aos impactos da pandemia na saúde mental, tais como:

“[...] me sinto exausta, corro o dia todo e parece que não fiz nada. Não durmo direito, acordo cansada e tudo me irrita. Já tive até crises de ansiedade”. (E10, feminino)

“[...] não consigo relaxar, tenho muita dificuldade para dormir, me sinto ansioso o tempo todo, são muitos pensamentos, é uma sensação horrível, tenho medo de perder o controle”. (E8, masculino)

“[...] eu fico alerta o tempo todo, parece que tem algo prestes a acontecer, isso me estressa muito, e os sentimentos são confusos, fico triste, ansiosa, angustiada, sei lá, tudo ao mesmo tempo”. (E5, feminino)

Estes impactos estão descritos na literatura. De acordo com VELÁSQUEZ (2020) os principais efeitos psicológicos apresentados pelas pessoas em quarentena são aqueles relacionados ao estresse, exaustão, desapego, ansiedade, deterioração do desempenho e resistência ao trabalho, que em longo prazo podem até chegar a estados depressivos. O autor cita ainda alta prevalência de sintomas de ansiedade, transtornos emocionais, ira e esgotamento. Quanto aos impactos na Saúde Mental, os principais impactos relatados nas pesquisas sobre a saúde dos trabalhadores foram:

Isolamento social:

Para 50% dos entrevistados o isolamento social foi citado como o principal impacto na saúde mental, como pode ser observado nos relatos abaixo:

“[...] o isolamento social, foi sem dúvida o que mais impactou na piora da minha saúde mental.” (E1, feminino)

“[...] o isolamento social, a falta de contato físico com meus familiares que moram em outra cidade, com meus amigos e com meu namorado, foi o maior impacto na minha saúde mental”. E5, feminino)

Para VELÁSQUEZ (2020), a quarentena é uma experiência bastante desagradável para quem a vivencia, com aspectos como separação, isolamento social, privação da liberdade, incertezas, medo e tédio. GAUDENZI (2021) discorre sobre o confinamento compulsório e as suas consequências, ressaltando que o mesmo tipo pode ser desejável para uns e indesejável para outros, afirma ainda que o excesso de convívio daqueles que coabitam é uma desvantagem, cita também as condições de trabalho (excesso, falta de condições ou condições precárias) e principalmente as experiências de solidão, morte e luto, como consequências do isolamento social. Os relatos destes autores corroboram com os achados da presente pesquisa, onde o isolamento social foi apresentado como fator de grande impacto na saúde mental do trabalhador.

Aumento das demandas de trabalho

Para 30% dos entrevistados o aumento da demanda de trabalho, e como ficou mais difícil “desconectar” foram citados como principais fatores de impacto na saúde mental:

“[...] o alto fluxo de trabalho, novas demandas o tempo todo, tempo curtíssimo para entregas, cobranças excessivas, alto número de reuniões, não consigo desconectar, e daí não sobra tempo para fazer exercícios, as academias fechadas no início também prejudicaram muito isso, mas quando elas abriram eu não consegui diminuir o ritmo e o tempo de trabalho para voltar a praticar exercícios”. (E2, masculino)

“[...] penso que o aumento grande das demandas de trabalho, somado com a dificuldades de assimilar tudo à distância, embora a empresa tenha providenciado todas as ferramentas para que tudo acontecesse, a distância, o dia a dia no escritório facilitava muito a aquisição de informação, a resolução de problemas etc., o acesso às pessoas era mais fácil, tinham menos reuniões também”. (E8, masculino)

De acordo com a pesquisa realizada por HAU & TODESCAT (2018) os teletrabalhadores apontam como desvantagem do trabalho remoto o aumento da produtividade exigida. Segundo os autores a resolução que normatiza a modalidade, prevê que o teletrabalhador deve produzir 20% (vinte por cento) a mais do que os trabalhadores presenciais. Nesta pesquisa o percentual de trabalhadores que relataram o aumento do fluxo de trabalho como uma desvantagem do teletrabalho foi de 23,08%.

De acordo com OLIVEIRA & TOSTA (2020) o bem-estar psicológico do trabalhador está relacionado com o reconhecimento e com o seu desempenho. A partir dos resultados foi notório que em alguns casos a carga de trabalho durante o home office aumentou expressivamente. E esse aumento tanto da demanda, quanto da carga de trabalho podem levar os trabalhadores a exaustão física e mental, além de interferir na relação vida pessoal e trabalho. (PALUMBO, 2020).

Fechamento das escolas e o cuidado com os filhos

Para 30% dos entrevistados o fechamento das escolas e os cuidados com os filhos em casa em função disso, foi citado como um fator de grande impacto na saúde mental:

“[...] fechamento da escola, convívio direto com o marido, e ter que assumir todas as tarefas de casa, a preocupação com a comida, com os horários, dividir o tempo entre trabalho, casa e filho com tarefas escolares, aulas online foi o caos”. (E7, feminino)

Os relatos dos entrevistados corroboram com estudos que mostram que em sua maioria, as pessoas, passaram a trabalhar em *home office* de um dia para o outro, sem que houvesse a possibilidade de uma investigação sobre a existência de estrutura física para tal. Além disso, é preciso levar em consideração que para muitas pessoas, o trabalho em casa significa a conciliação de atividades profissionais,

cuidados com filhos e com a casa. Sem desconsiderar o fato de que essas circunstâncias de trabalho normalmente geram escassa observância do direito à desconexão e à preservação da intimidade pessoal e familiar. (GONDIM & BORGES, 2020).

Existem evidências de que a pandemia potencializou as demandas mentais e físicas relacionadas ao trabalho, submetendo assim os trabalhadores a riscos de exaustão emocional e a solidão (WANG et al, 2021). O teletrabalho compulsório em função da pandemia COVID-19, trouxe a necessidade de balancear de forma inédita o trabalho e o não trabalho, gerando sobrecarga de trabalho e atividades domésticas, e a necessidade de buscar espaço e infraestrutura adequados para a realização das atividades remotas de trabalho, além da perda do suporte face a face de colegas e familiares, isto é, todos esses aspectos resultaram na alta demanda de reorganização da forma como o trabalho era realizado. (LOSEKANN e MOURÃO, 2020; SANDALL e MOURÃO, 2020)

O isolamento social, juntamente com o aumento nas demandas de trabalho, somado ao fechamento das escolas e o cuidado com a casa e com os filhos, foram os fatores que mais impactaram na saúde mental dos trabalhadores participantes da presente pesquisa. Percebeu-se o quanto as questões organizacionais afetaram a rotina dos trabalhadores, fato este potencializado, pela falta de planejamento e pela urgência com que ocorreu a implementação de uma nova forma de trabalho, que acarretou, conseqüentemente, em uma maior demanda de tarefas a serem desempenhadas durante a jornada de trabalho. Ainda sobre a rotina, observou-se que os impactos foram impeditivos para a manutenção de um bom desempenho no desenvolvimento do trabalho em *home office*, porque, não foi só o trabalho que foi transferido para dentro de casa, mas também várias outras funções e atividades, como lazer, o estudo, as atividades domésticas e o cuidado com os filhos, o que “obrigou” as pessoas a permanecerem conectadas em frente a um computador por muito mais tempo.

Os entrevistados também foram questionados sobre os fatores que contribuíram para a manutenção da saúde mental durante o período do *home office* gerado pela pandemia COVID-19. Os principais fatores de impacto foram os seguintes:

Não perder tempo com deslocamento até o trabalho

Não “perder tempo” com o deslocamento até o trabalho, foi citado por 40% dos entrevistados como um fator de manutenção da saúde mental.

“[...] acho que o fato de não ir para a empresa é algo que me acalma, gostei de não ter que sair de casa, a empresa é longe, economizo tempo e dinheiro”.
(E10, feminino)

De acordo com FILLARDI, CASTRO E ZANINI (2020) as principais vantagens relacionadas pelos trabalhadores para o trabalho remoto são a redução de custo com transporte e alimentação, menor exposição a violência e a poluição, maior segurança, maior privacidade, maior interação com a família e mais qualidade de vida, e nos aspectos profissionais citam autonomia, motivação, flexibilidade de horário e a produtividade, pois existem menos interrupções. Nas pesquisas não apareceram benefícios relacionados a qualidade de vida, entende-se que talvez, estes benefícios do *home office* não foram citados em função do isolamento social imposto pela pandemia. Que, devido às restrições impossibilitou aos trabalhadores vivenciar os benefícios de aumento da qualidade de vida possibilitados pelo *home office*.

De acordo com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho a Televendas (SOBRATT, 2016) dentre as vantagens de teletrabalho estão a economia de recursos naturais, a melhoria da qualidade de vida, e a melhoria da mobilidade urbana. Em pesquisa realizada por TREMBLAY (2002) em Quebec no Canadá com o objetivo de perceber vantagens e desvantagens do teletrabalho, concluiu-se que existem significativas diferenças de gênero nas percepções, porém homens e mulheres concordam que o horário flexível e o fato de não gastar tempo em deslocamento são as principais vantagens do teletrabalho.

Não se expor desnecessariamente

Para 30% dos entrevistados a possibilidade de ficar em casa, e não se expor desnecessariamente ao vírus foi um fator de manutenção da saúde mental.

“[...] o medo de me contaminar, contaminar minha família era muito grande, então, poder ficar em casa, foi algo bom. Era um estresse a menos para eu me preocupar.” (E9, feminino)

Na média, (de 0 a 10) do impacto na saúde mental foi de 7,7% de acordo com os entrevistados, o que corrobora com pesquisas que mostram que diante de tais circunstâncias, pandêmicas, que provavelmente causam grandes impactos na saúde dos indivíduos, é preciso cuidar da saúde física, mental e do bem-estar social. Pois, toda a população exposta à pandemia é afetada, independentemente do seu acometimento pela doença, da sua situação de quarentena, ou isolamento social, ou mesmo da profissão que exerce, porque além dos sintomas provocados pelas circunstâncias sociais, a população também convive com a instabilidade econômica estabelecida pela pandemia. (OIT, 2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações de trabalho sofreram severas alterações a partir da pandemia Covid-19 e, seja pela migração compulsória para o modelo de trabalho *home office*, seja pelo isolamento social, ou pela adoção de protocolos de proteção individual para os funcionários, tudo com o objetivo de combater a crise sanitária. Nisso, as empresas foram obrigadas a criar e implementar protocolos de enfrentamento ao vírus em todas as suas áreas, que impactaram diretamente na rotina dos trabalhadores. Estes por sua vez tiveram que aceitar e tentar, da melhor forma possível adaptarem-se às novas condições de trabalho.

Mediante a situação exposta acima o objetivo deste trabalho foi analisar de que forma o *home office* compulsório gerado pela pandemia da COVID-19 impactou a saúde mental dos trabalhadores. Foi possível verificar também os impactos positivos e negativos causados pela adoção do regime de teletrabalho.

A experiência do *home office* compulsório gerado pela pandemia COVID19 é totalmente nova no âmbito de estudo sobre o trabalho, e com certeza vai refletir para o desenvolvimento e aprimoramento das relações e formas de trabalho pois trouxe à

tona, e agilizou muitas demandas reprimidas, desvelando a importância do cuidado com a saúde do trabalhador, e de quanto a saúde mental e o bem-estar impactam no desempenho das atribuições laborais.

Conclui-se, desta forma, que o objetivo do trabalho foi alcançado, na medida em que permitiu verificar o impacto do *home office* compulsório na saúde mental do trabalhador. Foram explorados os principais fatores de impacto negativo, mas também foram levantadas questões sobre os fatores positivos, isto é, aqueles que de alguma forma contribuíram para a manutenção da saúde mental, os quais também surgiram em função do se trabalhar em casa.

Apesar do estudo ter atingido seu objetivo inicial, este é um campo que precisa ser muito explorado ainda, e não limitado a saúde mental, pois, tem-se diversas outras vertentes, que não foram exploradas neste estudo que impactam diretamente no desempenho do trabalhador em casa, como por exemplo, a ergonomia e a saúde física que também merecem ser melhor explorados.

REFERÊNCIAS

- BANDURA, Albert. **Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes***, p.248-287. 1991.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70. 2011.
- BOCKORNI, Beatriz. R. S.; GOMES, Almira. F. (2021). A amostragem em *snowball* (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, v. 22, nº. 1, p. 105-117, Umuarama: jan./jun. 2021.
- BRANDÃO, José. A. O. Teletrabalho em domicílio em tempos de pandemia de covid-19 sob o olhar da ergonomia. 2020. **Trabalho de conclusão de curso** (pós graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho) - Universidade do vale do Rio dos Sinos - UNISINOS; São Leopoldo, 2020.
- BRASIL. Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, 2017.
- BRASIL. Medida provisória no 927, de 22 de março de 2020. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Seção 1, p. 1.
- BRIK, Marina. S., BRIK, André. **Trabalho portátil: produtividade, economia e qualidade de vida no *Home Office* das empresas**. Curitiba: Edição do autor, 2013.
- BROOKS, Samantha K. et al. *The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. **The Lancet***, v.395, n.10227, p.912-920, 2020.
- CASSAR, Vólia. B., **Direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2011.
- DUARTE, Rosália., Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar**, nº. 24, p. 213-225, Editora UFPR. Curitiba: 2004.
- DYNIWICZ, Ana Maria., **Metodologia da pesquisa em saúde para iniciantes**. 2ª. ed. Difusão Editora, São Caetano do Sul: 2009.
- FERREIRA, Vanessa. R., JUNCQUA, Ana. L. A. F., SILVA, Fernanda. O. Teletrabalho e COVID-19: Os impactos na vida e na saúde do trabalhador. **Revista Direito. UNB**. v. 04, n. 2, p. 89-118, Mai-Ago. Brasília: 2020.
- FILARDI, Fernando., CASTRO, Rachel, M. P., ZANINI, Marco, T. F. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal**. Cad. EBAPE.BR, v. 18, nº 1, Rio de Janeiro, Jan/Mar 2020.

FILHO, Jailson, C. de M., Desafios da gestão de pessoas na área de *home office*. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 03, Ed. 11 Vol. 08, 2018.

FREITAS, Eder. M., RANALLI, Gilberto. A., ZAMBON, Marcelo. S. Ações das organizações brasileiras em tempos de crise: desafios e o papel da gestão em meio a pandemia do novo coronavírus - COVID-19. **Teoria & Prática: Revista de humanidades, ciências sociais e cultura**. Instituto Superior de Ciências Aplicadas. Limeira/SP. v.1, n.1, jan-jul 2021

FREITAS, Silvia. R. Teletrabalho na administração pública federal: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI 2008. 120f. **Tese (Doutorado em Administração)** – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2008.

GAUDENZI, Paula. Cenários brasileiros da Saúde Mental em tempos de Covid-19: uma reflexão. **Interface**. Botucatu: 2021.

GONDIM, Sonia., BORGES, Livia. O., **Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional**. 2020.

HARTIG, Terry., KYLIN, Camilla., JOHANSON, Gunn. *The telework tradeoff: stress mitigation vs. constrained restoration*. **Applied Psychology: an International Review**, v.56, n.2, p.231-253, 2007.

HILBRECHT, Margo., SHAW, Susan. M., JOHNSON, Laura. C., ANDREY, Jean. *'I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers*. **Gender, Work and Organization**, v.15, n.5, p.454-476, 2008.

JARDIM, Carla. C. da S., **O teletrabalho e suas modalidades**. ed. São Paulo: LTr, 2003.

LARSON, Barbara., VROMAN, Susan., MAKARIUS, Erin., Como gerenciar funcionários que acabaram de mudar para um regime remoto. **Harvard Business Review**. 2020.

LEARY, Robert. L., TIRCH, Dennis., NAPOLITANO, Lisa. A., **Regulação emocional em psicoterapia: um guia para o terapeuta cognitivo-comportamental**. Tradução: Ivo Haun de Oliveira; Revisão técnica: Irismar Reis de Oliveira. Dados eletrônicos. Porto Alegre: Artmed, 2013.

LINKEDIN. www.linkedin.com

LOSEKANN, Raquel. G. C. B., MOURÃO, Helena. C. Desafios do Teletrabalho na Pandemia Covid-19: quando o *home* vira *office*. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, p.71-75, jun. 2020.

MACHIONI, Raphael. **Gestão de benefícios em tempos de pandemia: quais são os desafios**. Disponível em: <https://transformacaodigital.com/recursos-humanos/gestao-de-beneficios>. 2020.

MARTINS, Lara. B.; AGUIAR, Carolina. V. N.; BASTOS, Antonio. V. B. **COVID-19: seus impactos nas relações trabalho-família**. In: QUEIROGA, F. (org.). O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da psicologia organizacional e do trabalho no contexto da pandemia. Porto Alegre: Artmed, Cap. 6. p. 49-58. 2020.

McGRATH Paul., HOULIHAN, Maeve. *Conceptualising telework: modern or postmodern?* In: JACKSON, P. F.; VAN DER WIELEN, J. M. **Teleworking: international perspectives from telecommuting to the virtual organization**. Editora Routledge, London: p. 56-73. 2002.

MISHIMA-SANTOS, Viviane., STICCA, Marina. G. & ZERBINI, Thais. **Teletrabalho e a Pandemia da Covid-2019: Um Guia para Organizações e Profissionais**. Ribeirão Preto: 18 p. 2020.

NASCIMENTO, Grasielle. A. F., CREADO, Raíssa. S. R. O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo COVID-19 na saúde do trabalhador. **Revista DIREITO UFMS**. Campo Grande: v. 6, n. 1, p. 131 - 149, jan./jun. 2020

NEVES, José, L., Pesquisas qualitativas, características, usos e possibilidades. **Dissertação de mestrado. Caderno de pesquisas em administração**. V.1, nº 3, 2º sem. São Paulo: 1996.

NILLES, Jack. M. **Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. São Paulo: Futura, 1997.

OLIVEIRA, Graziella, L., RIBEIRO, Adalgiza, P., **Relações de trabalho e a saúde do trabalhador durante e após a pandemia de COVID-19**. Cad. Saúde Pública 2021.

OLIVEIRA, Tatiana D., TOSTA, Letícia V. O “novo normal” e a qualidade de vida do trabalhador: uma análise das mudanças em decorrência da covid-19. GETS: **Gestão, Educação**. Tecnologia e Saúde, Sete Lagoas, v. 3, Edição Especial, p. 3-19. 2020.

ORNELL, Felipe., SCHUCH, Jaqueline, B., SORDI, Anne, O., KESSLER, Felix, H. P. “Pandemic fear” and COVID-19: mental health burden and strategies. **Brazilian Journal of Psychiatry**. Forthcoming. 2020.

OSNOWITZ, Debra. *Managing time in domestic space: home-based contractors and household work*. **Gender & Society**, v.19, n.1, p.83103, 2005.

PALUMBO, Rocco. *Let me go to the office: an investigation in to the side effects of working from home on work-life balance*. **International Journal Of Public Sector Management**, Bingley, U.K., v. 33, n. 6, p. 771-790, nov. 2020.

PERIN, Constance. *Work, space and time on the threshold of a new century*. In: JACKSON, Paul. F.; VAN DER WIELEN, Jos. M. (Org.). **Teleworking: international perspectives from telecommuting to the virtual organization**. London: Routledge, p.40-55. 1998.

RAFALSKI, Julia. C.; DE ANDRADE, Alexsandro. L. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.

RODRIGUES, Ana. C. B., Teletrabalho: A Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho. São Paulo - **Dissertação de mestrado** – Universidade de São Paulo, 2011.
ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SANDALL, Hugo., & MOURÃO, Luciana. Desempenho no trabalho: Desafios para trabalhadores e gestores em teletrabalho compulsório. Em **F. Queiroga (Ed.), Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19** (pp. 21-30, Vol. 1, Coleção O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia). Porto Alegre: Artmed. 2020.

SIQUEIRA, Priscila. **Como as lideranças podem cuidar da saúde mental dos seus colaboradores**. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/blog/com-a-palavra/como-as-liderancas-podem-cuidar-da-saude-mental-dos-seus-colaboradores>. 2021.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEVENDAS – SOBRATT. **Aprovada resolução que regulamenta o teletrabalho no Poder Judiciário**. 2016.

TOSE, Marília. G. L. e S., COVRE, Maria de Lourdes. M., SIQUEIRA, Elisabete S., BINOTTO, Erlaine. **Organização, trabalho e tecnologia: o impacto do teletrabalho na dimensão subjetiva dos sujeitos**. Curitiba-PR. Artigo II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, nov/2009.

TREMBLAY, Diane. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 3, p. 54-65, 2002.

VELÁSQUEZ, José J. M., **Impacto da Covid-19 na saúde mental da população**. 2020.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203-220, Campinas: 2014.

