

## **IMPACTOS EMOCIONAIS DOS TRABALHADORES EM *HOME OFFICE* NA PANDEMIA COVID-19: EM BUSCA DE EVIDÊNCIAS**

Ivone Rosa dos Santos<sup>1</sup>

Dayane Mangabeira Santana<sup>2</sup>

### **RESUMO**

O presente estudo tratou-se de identificar os impactos emocionais do trabalhador em home office na pandemia da COVID-19. O objetivo geral foi levantar estudos que apresentassem evidências dos impactos emocionais nos profissionais que mudaram seu modelo de trabalho de espaço “fora de casa” para a modalidade home office. A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica. Os principais autores no referencial teórico foram Bridi (2020), Randow (2020) e Ogata (2008). O que se constatou foi um número reduzido de publicações com as informações desejadas, dos documentos analisados, mas, dos poucos artigos encontrados, o home office diante do contexto pandêmico foi salutar às organizações, porém, deve-se olhar os impactos negativos, como as dificuldades de adaptação devido à sobrecarga de trabalho, cansaço, fadiga, mudanças de tecnologia, dificuldade de desconexão do profissional, sentimentos de não protagonismo, por não estar atuando diretamente na empresa, foram pontos relevantes. Por fim, o artigo demonstra uma necessidade de aprofundar com maior quantidade de pesquisas e longitudinais, bem como alertar para que o psicólogo possa realizar uma intervenção de maneira mais segura e assertiva, observando o sujeito como um todo.

**Palavras-chave:** Impactos emocionais. Trabalho remoto. COVID-19.

## **EMOTIONAL IMPACTS OF HOME OFFICE WORKERS IN THE COVID-19 PANDEMIC: IN SEARCH FOR EVIDENCE**

### **ABSTRACT**

The present study aimed to identify the emotional impacts of the home office worker in the COVID-19 pandemic. The general objective was to survey studies that present evidence of emotional impacts on professionals who changed their work model from an “outside home” space to a home office modality. The methodology used was the literature review. The main authors in the theoretical framework were Bridi (2020), Randow (2020) and Ogata (2008). What was found was a reduced number of publications with the desired information, from the documents analyzed, but, of the few articles found, the home office in the face of the pandemic context was healthy for organizations, however, one must look at the negative impacts, such as the difficulties in adapting due to work overload, tiredness, fatigue, changes in technology, difficulty in disconnecting from the professional, feelings of non-protagonism, for not working directly in the company, were relevant points. Finally, the article demonstrates a need to deepen with a greater amount of research and longitudinal, as well as

---

<sup>1</sup> Estudante do 10º semestre de graduação em Psicologia - Faculdade de Ilhéus - CESUPI / email: ivone2rosa@gmail.com

<sup>2</sup> Especialista em TCC – Psicologia - Universidade Tiradentes-UNIT / Docente na Faculdade de Ilhéus - CESUPI / email: dayanemangabeira@yahoo.com.br

alerting so that the psychologist can carry out an intervention in a safer and more assertive way, observing the subject as a whole.

**Keywords:** Emotional impacts. Remote work. COVID-19.

## 1 INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19 surpreendeu a todos, pois a alta capacidade de transmissão do novo coronavírus fez com que o mundo buscasse se adaptar rapidamente e de muitas maneiras, sendo o isolamento social uma das mais indicadas pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Como consequência, milhões de trabalhadores e trabalhadoras tiveram suas atividades laborais impactadas e precisaram se ajustar a uma nova forma de trabalhar, e de exercerem suas funções profissionais de forma remota<sup>3</sup>, em *home office*<sup>4</sup>. As pessoas sofreram impactos de diversas formas (econômicas, convivência social, mudança de rotina), no quesito trabalho, algumas pessoas tiveram que transferir suas atividades laborais para o seu espaço doméstico.

Segundo Abreu (2021), psicólogo e pós-doutorando pelo Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, declarou que “as mudanças trazidas pela pandemia mexeram significativamente com as emoções das pessoas, que ao se adaptarem às novas formas de trabalho, tiveram que enfrentar medos, ansiedade, estresse, depressão, aspectos que impactaram diretamente na sua saúde mental”. Essas mudanças ocorrem em um contexto de incertezas, sob condições desconhecidas e ainda não previstas das consequências para as pessoas no futuro, pós-pandemia.

O objeto da pesquisa foi buscar informações e validação a respeito do trabalho em *home office*, referente aos impactos emocionais. Diante das informações veiculadas diariamente – e a maioria de cunho negativo, além da pressão do novo regime de trabalho, visto que toda essa mudança requer aprendizagem, uso e domínio de tecnologias, planejamento no mundo virtual, conhecer novos aplicativos, desenvolver um “hiperfoco”, sem nenhum preparo, tende a provocar cansaço, reduzindo a saúde e a sua qualidade de vida (ABREU, 2021).

Somada a todas essas questões de desenvolvimento de habilidades para se adaptar a um “novo”, foi possível pensar que pode houve uma “confusão” entre a pessoa que trabalha e

---

<sup>3</sup> Refere-se a toda forma de prestação de serviço à distância, fora do escritório.

<sup>4</sup> *Home office* é o trabalho realizado de casa, podendo ser esporadicamente ou de forma contínua.

a pessoa que está em casa, gerando uma pressão para estabelecer um limite entre a vida laboral e a vida pessoal, em função de não ter uma separação de ambientes que favoreciam percepção e necessidade. Não dá para desconsiderar que essas mudanças também impactaram algumas áreas de forma positiva, como, por exemplo, a Psicologia que ganhou visibilidade e credibilidade.

A problemática estudada no artigo foram que diante de tantas informações midiáticas sobre os aspectos negativos da pandemia em pessoas que tiveram suas rotinas alteradas: Quais foram os reais impactos psicológicos e emocionais, em função do *home office*, nos trabalhadores que foram, obrigatoriamente, impulsionados a mudarem seu modelo de trabalho durante a COVID-19? Sintomas se apresentaram em pessoas que desencadearam dificuldades e sofrimentos psicológicos e emocionais em função da mudança de local de trabalho no período da COVID-19, assim abre um segundo questionamento: Os profissionais da Psicologia devem intervir de maneira “diferenciada” ou devem seguir os protocolos de orientação de antes desse período da pandemia?

Como hipótese temos que o uso da falácia de autoridade fragiliza a atuação do psicólogo, visto que as consequências mencionadas são conclusões generalistas e baseadas na auto-referência.

O objetivo geral deste artigo foi levantar pesquisas que tratavam as questões dos impactos emocionais dos trabalhadores que mudaram seu modelo de trabalho de espaço “fora de casa” para a modalidade de *home office* durante a pandemia COVID-19. No que tange aos objetivos específicos: identificar os impactos emocionais mais comuns na pandemia para os trabalhadores; atestar quais as metodologias utilizadas, se as pesquisas realizadas nesse período levaram em conta os principais estudos que retratavam os impactos psicológicos e emocionais do trabalhador, bem como as dificuldades enfrentadas por estes profissionais, durante a pandemia da COVID-19 em função do trabalho remoto, especialmente dos profissionais com vínculo formal.

Uma das justificativa para a realização desse trabalho foi verificar a situação dos trabalhadores diante de tantas informações citadas pela mídia sobre aspectos negativos do trabalho em *home office*. Portanto, se fez necessário investigar e pensar a intervenção do psicólogo diante dos impactos emocionais dos trabalhadores em *home office* na pandemia da COVID-19. Partiu-se do princípio inicial de se reconhecer essas consequências (impactos). Assim, buscou por dados verificáveis, análise, monitoramento e avaliação destes que visam favorecer um grande público, muito mais do que, apenas, relatos de experiências e/ou estudos de casos.

## 2 MATERIAL E MÉTODOS

Para o desenvolvimento do artigo foi utilizado a pesquisa qualitativa, em busca de artigos que falavam da pandemia COVID-19, relacionados às suas consequências fruto da mudança de local de trabalho. O método utilizado foi o dedutivo, pois, partiu-se da análise dos estudos disponíveis de maneira geral. Isso se deu através de pesquisa bibliográfica, utilizando como opção de busca o indexador Google Acadêmico, usando as palavras chaves: “impactos emocionais, trabalho remoto, COVID 19, 2019-2021”; os filtros adotados foram documentos em português e do Brasil, no período de dezembro de 2019 a dezembro de 2021.

Para a realização da pesquisa foi utilizado o procedimento de revisão bibliográfica empregando a revisão sistemática, visto que esta pretende organizar dados de pesquisas já realizadas, através da avaliação e sintetização dos resultados apresentados por elas ante a um determinado tema (GALVÃO; PEREIRA, 2014).

Para que o documento fosse analisado os critérios de inclusão basearam-se em: 1) ter sido publicado entre 2019-2021, 2) público-alvo referenciado (trabalhadores em *home office*), 3) o trabalho de *home office* deve estar em tempos de pandemia da COVID-19, 4) o documento deve descrever impactos psicológicos e/ou emocionais dos trabalhadores em tempos de pandemia da COVID-19. Para a exclusão, os critérios utilizados foram: 1) ter sido publicado antes de 2019, 2) tratar de profissionais da saúde (enfermeiros, médicos), 3) não estar vinculado ao processo de ensino-aprendizagem, 4) Estar publicado em outra língua que não seja o português do Brasil.

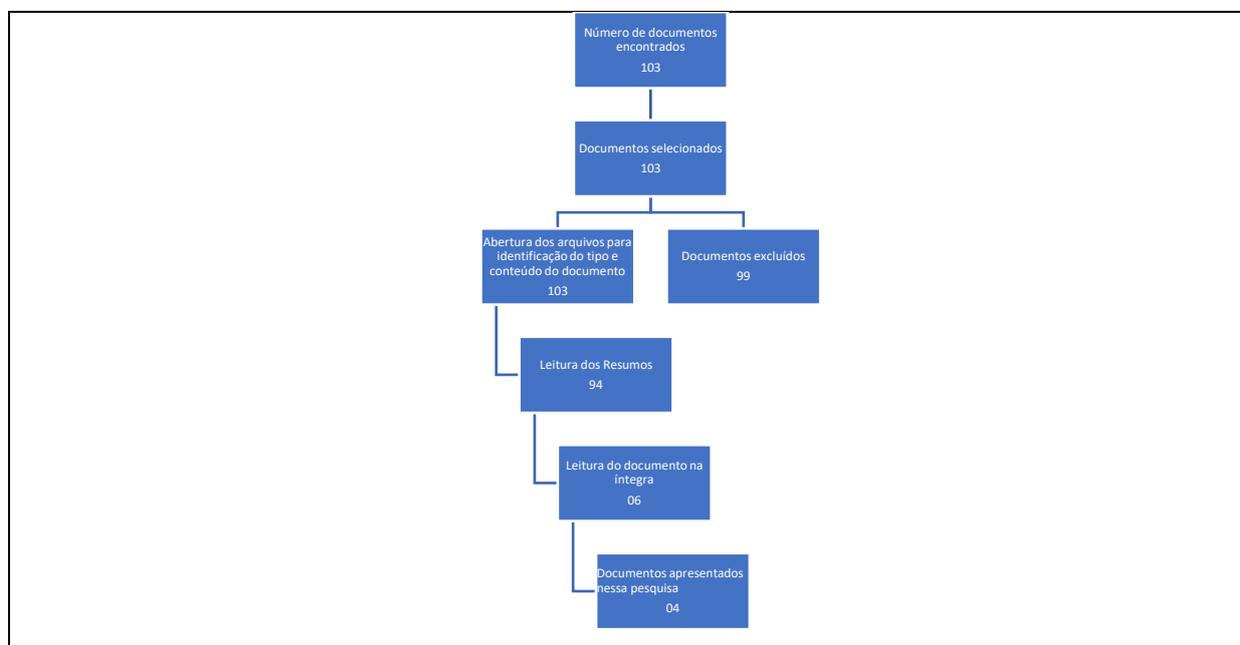
Na coleta de dados foram encontrados 103 documentos, sendo que apareceram na busca, artigos, livros, revistas eletrônicas, *e-books*, dissertações de mestrado e teses de doutorado. Após a leitura dos mesmos, 99 foram excluídos (90 por não apresentarem os critérios de inclusão e nove porque o “arquivo não foi localizado”).

Os motivos mais específicos das exclusões estão apresentados na Tabela 2. Nessa Tabela constam seis justificativas. Elas estão descritas de modo genérico, mas cabe salientar, especialmente, sobre o primeiro motivo: “Apareceu na busca, mas não tratava de nenhuma temática das palavras-chave digitadas”. A grande questão é de que se as palavras-chave digitadas foram “impactos emocionais”, “*home-office*” e “COVID-19”, necessitava-se de uma justificativa plausível para a disponibilidade desses artigos na busca concluída.

Na coleta de dados foram encontrados 103 documentos, sendo que apareceram na busca, artigos, livros, revistas eletrônicas, *e-books*, dissertações de mestrado e teses de

doutorado. Após a leitura dos mesmos, 99 foram excluídos (90 por não apresentarem os critérios de inclusão e nove porque o “arquivo não foi localizado”).

Figura 1 – Fluxograma da pesquisa.



Fonte: a autora.

Os motivos mais específicos das exclusões estão apresentados na Tabela 2. Nessa Tabela constam seis justificativas. Elas estão descritas de modo genérico, mas cabe salientar, especialmente, sobre o primeiro motivo: “Apareceu na busca, mas não tratava de nenhuma temática das palavras-chave digitadas”. A grande questão é de que se as palavras-chave digitadas foram “impactos emocionais”, “*home-office*” e “COVID-19”, necessitava-se de uma justificativa plausível para a disponibilidade desses artigos na busca concluída.

Ao abrir cada um dos links era realizada a leitura do resumo e, de fato, constatava-se que não havia nenhuma relação com a temática desta pesquisa, porém, ao tentar entender melhor o(s) motivo(s), o que mais era referenciado em relação às palavras digitadas correspondiam a “em função da COVID-19 o resultado da pesquisa era limitado” ou “em função da COVID-19 o objeto da pesquisa foi mudado” nas considerações finais dos documentos. Explicitada a razão do alto número de exclusão de documentos, apesar das palavras-chave digitadas, será apresentada a Tabela 2 com os outros motivos para essa ação.

Tabela 1 – Apresentação dos Motivos de Exclusão – Baseada nos 99 excluídos.

Motivo da exclusão	Resultado	Tipo de documento
Apareceu na busca, mas não tratava de	57	Dissertação de Mestrado (27)

nenhuma temática das palavras-chave digitadas		Tese de Doutorado (6) Artigo (4) Revista (4) TCC (4) E-book (3) Monografia (2) Relatório de Estágio (2) Caderneta de Orientação (1) Livro (2) Projeto Pedagógico (1) Podcast (1)
Trava de questões de COVID-19, mas nada vinculado ao <i>home office</i> e/ou impactos emocionais	15	TCC (6) Artigo (2) Dissertação de Mestrado (2) Anais (1) Livro (1) Revista (1) Jornal (1) E-book (1)
Vinculados ao processo ensino-aprendizagem (uso de tecnologias ou práticas dos profissionais)	10	Anais (1) Artigo (6) TCC (2) Dissertação de Mestrado (1)
Arquivos com mensagem “404 – arquivo não localizado”	9	?
Publicados em outra língua	4	Artigo (2) Dissertação de Mestrado (1) E-book (1)
Atuação do profissional de saúde (médico ou enfermeiro)	4	Artigo (1) Dissertação de Mestrado (3)
<b>99</b>		

Fonte: Google Acadêmico, 2022.

A Tabela a seguir (Tabela 2), traz os quatro artigos utilizados na análise desta pesquisa. Nesta serão descritos apenas o que o identifica, pois cada um será discutido mais especificamente no capítulo de Resultados e Discussões.

Tabela 2 – Apresentação dos artigos que serão discutidos.

	<b>Autores</b>	<b>Ano de publicação</b>	<b>Título</b>
Artigo 1	Diego Costa Mendes Horacio Nelson Hastenreiter Filho Justina Tellechea	2020	Realidade do trabalho <i>home office</i> na atipicidade pandêmica
Artigo 2	Eduardo Paulo Almeida de Sant’Anna	2021	Síndrome de Burnout e o trabalho remoto: o impacto Covid-19 na vida dos

	Maria Antunizia Gomes		profissionais
Artigo 3	Valdete Souto Severo Isabela Pimentel de Barros	2020	Trabalho e saúde emocional em tempos de COVID-19
Artigo 4	Bráulio de Almeida Pereira Paiva.	2021	O <i>home office</i> e a desreferencialização do trabalhador como núcleo do eixo produtivo na atual sociedade tecnocêntrica

Fonte: Google Acadêmico, 2022.

Os documentos apresentaram metodologias e objetivos diferentes. Porém, ao discutir os resultados, buscou-se os elementos comuns e divergentes entre eles para tentar compreender e atingir os objetivos deste artigo.

### 3 UM OLHAR SOBRE O TRABALHO EM *HOME OFFICE* NA PANDEMIA

Uma enfermidade se torna uma pandemia quando atinge níveis mundiais, ou seja, quando determinado agente se dissemina em diversos países ou continentes, usualmente afetando um grande número de pessoas. Quem define quando uma doença se torna esse tipo de ameaça global é a Organização Mundial da Saúde (OMS). Desde o final de 2019, a palavra “pandemia” se tornou comum no nosso dia a dia, alterando a nossa rotina.

Em função disso, a pandemia da COVID-19 que assolou o Brasil em março de 2020, exigiu uma decisão rápida e eficaz das empresas que auxiliasse no isolamento das pessoas e a contenção do novo coronavírus, visando, principalmente, que a saúde pública não entrasse em colapso. Assim, em função da necessidade do distanciamento social na época, a questão de como as pessoas continuariam a produzir e trabalhar à distância gerou consequências. Uma das alternativas para esse distanciamento era o trabalho realizado de casa (*home office*), como Bridi descreve:

O trabalho em “*home office*” e/ou remoto – uma modalidade do teletrabalho colocou-se não mais como uma possibilidade a ser adotada pelas empresas e instituições, mas como uma necessidade premente, tratando-se de uma alternativa para reduzir o movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa (BRIDI, 2020, p. 173).

No contexto pandêmico, mais especificamente, no Brasil, gerou “novas demandas de aprendizagem” aos trabalhadores. A rápida adaptação ao trabalho remoto de caráter compulsório não foi acompanhada ou precedida de preparação material ou psicológica. Os trabalhadores e gestores tiveram que adquirir habilidades afetivas para a comunicação

mediada por tecnologias, assertividade para buscar ajuda, suporte doméstico e regular os diversos estados afetivos que o isolamento intensificou (BRIDI, 2021).

Dentre as dificuldades encontradas pelos trabalhadores e empresas foi a necessidade de adaptação rápida, já que era possível pensar na estrutura para o trabalho, tais como recursos (computadores, *notebooks* ou *tablets*), qualidade de conexão à internet, qualificação para o exercício do trabalho remoto e o próprio espaço físico de onde o trabalho seria executado. Nesse processo de mudança há impactos nas questões financeiras do trabalhador, caso a empresa não assuma os custos pela estrutura, que incluem esses equipamentos, ainda que sejam previstos pela regulamentação dessa modalidade de trabalho (SEVERO; BARROS, 2020).

Para Randow (2021), “as mudanças ocasionadas pelo trabalho em *home office*, envolve muitas vezes novas tecnologias e processos específicos de comunicação, que precisam ser adequadas tanto ao ambiente quanto a capacidade individual de cada pessoa”. Portanto, o desenvolvimento deve priorizar que as atividades estejam dentro das capacidades individuais de cada trabalhador envolvido.

O retrato da pandemia é novo, porém, a modalidade de trabalho *home office* não. Todas as configurações remetem a inclusão de tecnologias, que em muitos momentos transforma radicalmente um ambiente já formatado, exigindo uma nova organização do trabalho, desde a sua forma de elaboração, planejamento e produção, trazendo aspectos que incluem também as novas formas de comunicação para a interação com seus pares de trabalho e gestores (BRIDI, 2021).

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), intitulada PNAD-COVID-19, divulgada no livro *A Devastação do Trabalho* (2020), relata que as condições de trabalho foram profundamente alteradas, seja pelo fato de os trabalhadores terem que trabalhar a partir de suas casas, em espaços nem sempre adequados, seja pelas condições de trabalho, que envolveu a realização de múltiplas tarefas profissionais e domésticas, de novos aprendizados paralelos às atividades de trabalho, e, que muitas vezes, foram sem treinamento.

A pesquisa traz ainda problemas relativos à falta de espaço, cadeiras e mesas inadequadas, aumento de gastos com manutenção (ou compra) de equipamentos de informática e o estresse causado em razão das tarefas, da carga de trabalho, da multiplicidade de atividades realizadas e falta de suporte dos colegas. Uma das questões importantes quando se trata da saúde do trabalhador, é o direito a desconexão, como alerta Jorge Souto Maior, que:

A desconexão do trabalho, uma vez exercida em sua plenitude, permite que retornemos ao trabalho com maior sensibilidade, valendo destacar que mesmo ao direito uma certa dose de sentimento, de amor, que no caso do direito do trabalho pode ser qualificado como amor ao próximo, é sempre muito bem-vinda (MAIOR, apud RANDOW, 2020, p. 8).

Exercer atividades laborais com carga horária intensa, num ambiente da sua casa, por exemplo, tende a levar os profissionais a não se desconectarem, a fazerem uso da tecnologia o tempo inteiro, de maneira a empenhar-se cada vez mais sua mente ativa, seja diurno ou noturno. Essa reflexão é corroborada por Budde e Silva (2019), que alerta que a mudança organizacional tende a gerar inseguranças e o não acesso às informações/instruções podem desencadear ansiedade e desconforto, impactando na qualidade de vida.

Um destaque feito por Delvaux (1980) sobre a sobrecarga de trabalho e o esgotamento físico e mental em detrimento desta é a Síndrome de Burnout, que é entendida como desgaste físico e mental, esforço excessivo gerando exaustão, visto que há uma exigência para além do limite para responder às constantes solicitações de energia, força ou recursos. A síndrome mencionada tem relação direta com o contexto de trabalho. O que confirma a necessidade de desconexão, objetivando que o trabalhador possa ter seus momentos de descanso, preservando a sua saúde mental.

É importante lembrar que o ser humano tem uma capacidade de adaptar-se as transformações e as mudanças, entretanto, o surgimento de adversidades em pouco tempo trouxe uma sobrecarga de estresse, que intensificou a preocupação das autoridades e profissionais ligadas à área de saúde (OLIVEIRA, RIBEIRO, 2021).

Em 13 de maio de 2020, a Organização das Nações Unidas (ONU) publicou um relatório chamando a atenção de governos do mundo todo para adotarem medidas que reduzissem o impacto da pandemia da COVID-19 sobre a saúde psíquica da população: “A saúde mental e o bem-estar de sociedades inteiras foram severamente afetadas por essa crise e são uma prioridade que deve ser tratada com urgência”. Ainda enfatizava que havia a probabilidade de um aumento duradouro no número e na gravidade dos problemas de saúde mental. O que atualmente ainda estão sendo construídas as pesquisas para termos em maior profundidade esses indicadores.

Nesse contexto, enfatizar a importância das pesquisas em relação às questões inerentes a saúde do trabalhador devido à necessidade de adaptação as demandas oriundas do trabalho são implícitas. Somente com a identificação dos fatores vinculados à saúde mental, é

que será possível uma estratégia efetiva para minimizar os sintomas advindos dessa adaptação.

Destaca-se ainda, que a saúde integral do sujeito é uma condição preponderante aos ajustes advindos dessa pandemia e das consequentes desordens ocorridas na organização da pessoa diante destas mudanças. Esse pensamento se confirma quando Ogata diz que:

As dimensões de qualidade de vida, física, emocional, social, espiritual e intelectual compõem o todo do ser humano. E todas essas dimensões devem ser cultivadas e desenvolvidas no dia a dia ao longo de toda a vida. Lembremo-nos de que “o todo é maior que a soma das partes” e todas as partes devem ser vistas igualmente como partes do todo. A receita é integração, equilíbrio e harmonia entre essas dimensões (OGATA, 2008, p. 6).

Ao citar o pensamento “o todo é maior que a soma das partes”, de Brian Luke Seaward (2008), escritor norte americano, especialista em gerenciamento de estresse, qualidade de vida e espiritualidade, Alberto Ogata demonstra que o ser humano é inseparável na sua integralidade do ser, é necessário que as dimensões humanas estejam inter-relacionadas. Para tanto, a conexão entre as diferentes áreas da saúde, seja física ou mental, devem estar relacionadas com a qualidade de vida dos sujeitos.

Entender essa dinâmica contribui para a melhoria no processo de construção de novas estratégias, bem como é fundamental olhar o trabalho da Psicologia de forma sistêmica, sem esquecer-se de todas as áreas envolvidas no contexto apontado. A partir de um avanço na identificação dos problemas que atingem o trabalhador e o seu entorno, é possível buscar maneiras mais funcionais de cuidar desse sujeito, aliando condições mais assertivas para a sua vida profissional e pessoal.

Na busca de consolidar os dados apresentados referentes às consequências e impactos provados pela pandemia da COVID-19 na saúde mental dos trabalhadores, faz-se necessária a análise e a compreensão das pesquisas já realizadas com essa temática.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Para a discussão dos resultados dos quatro artigos, seguiu-se a seguinte lógica: 1) apresentação do objetivo da pesquisa, 2) metodologia utilizada, 3) principais tópicos e resultados encontrados e discutidos por eles, 4) considerações finais dos mesmos.

Seguindo a ordem apresentada na Tabela 2, o primeiro artigo, dos autores Diego Costa Mendes Horacio, Nelson Hastenreiter Filho e Justina Tellechea (2020), discute a

questão do significado do trabalho *home office* enquanto modalidade de trabalho, a partir da percepção do trabalhador.

O artigo considerou trabalhadores que já exerciam suas funções em *home office*, os que continuaram trabalhando no espaço institucional, os que passaram a trabalhar de casa, mas eventualmente precisavam ir ao trabalho e os que passaram a trabalhar integralmente de casa. A avaliação descreveu que, surpreendentemente, no período pandêmico, os que já trabalhavam em *home office* foram os mais “afetados”.

Por outro lado, em relação à quantidade de trabalho, o resultado foi inverso. Os que se deslocavam para o trabalho e agora exerciam todas as atividades em casa (*home office*), registraram um aumento, quando comparado à média, reforçando a ideia de que se percebe uma maior carga de trabalho que o regime convencional/presencial de trabalho (input TREMBLAY, 2002; ADERALDO, ADERALDO, LIMA, 2017).

A administração do tempo foi outro ponto levantado e o resultado foi bem parecido com o aspecto relacionado à quantidade de trabalho. A conclusão deles é de que se há aumento de trabalho, precisa-se de mais tempo para executá-lo.

Outros tópicos discutidos foram: equilíbrio entre trabalho e a rotina familiar, as dificuldades e a satisfação com o trabalho, porém, os pesquisadores não encontraram diferenças significativas diante da modalidade de trabalho durante o isolamento social e, por isso não foram analisados.

O artigo levantou três hipóteses e das hipóteses verificadas, destacou: 1) mudar a modalidade de trabalho (não importa se do local da empresa para *home office* ou vice-versa) afetam os aspectos que influenciam na percepção dos trabalhadores diante das atividades executadas; 2) os impactos não são, necessariamente, negativos, visto que o grupo que passou a trabalhar em *home office* conseguiu se adequar positivamente considerando as questões relacionadas à quantidade e carga horária de trabalho muito mais do que os que já trabalham em *home office*.

No entanto, o estudo alerta sobre as limitações da pesquisa, considerando as características da amostra (a maioria era de nível superior, trabalhava com atividades cognitivas), ressaltando ainda a necessidade de pesquisas longitudinais acerca do impacto das inovações e do uso das tecnologias de informação, além de questões vinculadas à organização do trabalho, autonomia e reconhecimento por parte dos superiores.

Portanto, as ideias de Bridi (2021), onde reforçam que os profissionais tiveram que adquirir habilidades afetivas para a comunicação intermediada pelas tecnologias no trabalho foi intensificado para dar conta do trabalho em *home office*.

O segundo artigo analisado, dos autores Eduardo Paulo Almeida de Sant'Anna e Maria Antunizia Gomes(2021), trata da Síndrome de Burnout e do trabalho remoto com o intuito de conhecer a incidência de Burnout durante o trabalho em *home office* no período de pandemia causada pela COVID-19. O estudo utilizou a escala de Burnout de Oldenburg com ajustes e validação de Schuster e Dias (2018), aplicando em 109 pessoas de diversas áreas de atuação que desenvolveram suas atividades laborais de forma remota.

Nesta pesquisa, 97,2% das respostas advinham de pessoas com Ensino Superior (graduação, mestrado ou doutorado) e apenas 2,8% tinham Ensino Médio. Pessoas com escolaridade abaixo não responderam ao questionário.

Quando se trata de percepção, o olhar “negativo” para o trabalho pode ser algo revelador já que insatisfação pode provocar estresse crônico, por exemplo. E nesta pesquisa, os resultados demonstram que das 109 respostas, metade o percebe de forma negativa, mas a outra metade, não.

Boa parte dos respondentes (81,7%) declaram sentirem-se “fartos” com o trabalho. Esse dado amplia a necessidade de as empresas olharem para os trabalhadores de forma continuada. Um outro dado é que quase metade dos participantes declararam que se sentem cansados antes mesmo das atividades laborais serem iniciadas e precisam de um tempo maior para recomponem as energias. Essa comparação pode ser uma justificativa para a percepção negativa e falta de motivação para o trabalho.

Desta forma, o estudo conclui que é alta a prevalência de sintomas do estresse do trabalho (Burnout), concordando com Oliveira e Ribeiro (2020), sobre a sobrecarga de trabalho. Nesse caso os autores ressaltam, a grande importância de novos estudos para que uma análise mais completa seja possível, além das questões sociodemográficas e do número de participantes.

O terceiro documento analisado, das autoras Valdete Souto Severo e Isabela Pimentel de Barros (2020), traz questões das Leis Trabalhistas, de como estas sofreram adaptações durante o tempo pandêmico, e os autores ressaltam a diferença dessas questões entre o Brasil e a Espanha, inclusive as questões econômicas. Além disso, discute-se também aspectos voltados ao desemprego e acidentes de trabalho.

O documento apresenta um panorama da saúde mental tanto no Brasil quanto na Espanha, partindo de 2010 (antes da pandemia) até junho de 2020. As discussões desse panorama sinalizam que aspectos relacionados à saúde mental foram analisados a partir de questões vinculados a acidentes de trabalho, falta de atenção, aceleração da atividade e fadiga, especialmente antes da pandemia. Já no período pandêmico, além das sinalizadas antes,

considerou-se aspectos relacionados à Síndrome de Burnout, ao sentimento de angústia ao ir trabalhar, depressão, transtorno de adaptação, manifestações de estresse pós-traumático, abuso de álcool e outras drogas.

O documento exibe uma conclusão da Organização Pan-Americana de Saúde, apontando que há relação entre vulnerabilidade social. O adoecimento psicossocial diante a pandemia atingiu principalmente crianças, idosos, mulheres, indígenas e pessoas com deficiência.

O artigo três em discussão apresenta algumas nuances que fragiliza o resultado apresentado, por exemplo, tentou-se consultar eletronicamente referências citadas, porém, não foram localizados. Além disso, dados como grupo mais atingidos, foram apresentados de maneira genérica, dificultando a contextualização.

Nesse caso, é difícil identificar se o grupo de mulheres mencionadas no documento é constituído por mulheres que possuem vínculo de trabalho, por mulheres com dupla jornada ou por mulheres cuja função é “do lar”, dificultando a avaliação com os dados do Artigo 1, que traz a percepção de mulheres acerca da pandemia que estão em trabalho *home office*.

Além disso, apontou que 17,24% para questões de resumo, sendo que grande parte do documento dedicou-se a uma apresentação histórica sobre “reformas” trabalhistas no Brasil e na Espanha no período de 2016 a 2020, um percentil de 41,37%, outra parte traz superficialmente dados sobre a saúde mental da classe trabalhadora no Brasil e na Espanha, antes e após as “reformas” (2010-2020) com 17,42%. Por fim, é dedicado apenas 13,79% do documento para apresentar o agravamento dos riscos psicossociais no trabalho. Entretanto, a maior parte dos dados apresentados baseou-se em estimativas, alegadas que esta situação ocorreu por falta de registro dos órgãos responsáveis pela notificação. O restante do documento, 10,36% foi constituído por considerações finais e referências.

O Artigo 4, de Bráulio de Almeida Pereira Paiva (2021), foi publicado nos *Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho* do XI Congresso Internacional de Direito do Trabalho, em 2021, a partir de uma pesquisa que utilizou o método descritivo e exploratório. Apresenta questões relacionadas aos direitos dos trabalhadores exibindo aspectos da Constituição Brasileira de 1988 e faz um panorama acerca da popularização do *home office*. Alerta, inclusive, que não dá para considerar essa modalidade como real aqui no Brasil apenas pela questão pandêmica, justificando que isso já ocorria desde o desenvolvimento da inteligência artificial e de especialidades profissionais.

Com o acometimento da pandemia, as empresas se viram limitadas já que muitas não possuíam recursos tecnológicos para as soluções de problemas em relação ao *lockdown* e, por

outro lado, empresas conservadoras não modificaram suas estruturas. Isso desencadeou um grande número de demissões e suspensões de trabalho, além de modificação na carga horária de trabalho e salários. Tendo mudanças da parte da empresa, essas impactam os trabalhadores, já que foram flagrados, não possuíam preparo técnico e as questões culturais – sobre o modelo de trabalhar “fora de casa”, como características do trabalho geraram consequências.

O autor do artigo em questão, Bráulio de Almeida Pereira Paiva, que é bacharel em Direito, apresenta questões vinculadas à tecnologia, como a inteligência artificial, as atividades virtuais como ensino à distância e reuniões, por exemplo, só aumentam um padrão de comportamento individualista já que a pessoa tende a se deslocar menos e, por isso, ter menos contato humano e essas são algumas das razões pelas quais os impactos emocionais tem efeito negativo provocando, inclusive quadros depressivos.

Por outro lado, quando o teletrabalho começou a ser considerado, inicialmente pensou-se em aumentar a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador, porém, questões relacionadas à estrutura do trabalho como qualidade de internet não foram consideradas e trabalhadores que faziam sobrejornadas poderiam perceber uma relação injusta entre o que se produzia e o que se recebia (salário).

O autor do artigo apresenta a expressão “desreferencialização do ser humano”, que foi, anteriormente, criada por Colucci em 2014, sobre o trabalhador não ser o protagonista no mundo do trabalho em função do meio de trabalho não ser o “chão de fábrica”, mas o meio virtual, trata de questões de tornar a tecnologia uma protagonista e não o trabalhador.

Os alertas sobre o *home office* estão atrelados às longas jornadas de trabalho, esforços repetitivos, cobranças de metas e horas de trabalho a mais não remuneradas – essas razões podem gerar prejuízos vinculadas à remuneração que somadas às baixas interações humanas e a desvalorização do trabalhador tendem a aumentar os riscos de doenças do trabalho, especialmente no aspecto psicológico.

Mais uma vez, o autor do artigo cita Colucci quando ela diz as principais questões relacionadas ao aspecto psicológico são a presença de angústia, vazio existencial, pânico. Que mesmo que a atividade em *home office* envolva atividades em grupo, o trabalho ainda é muito solitário.

Encerra seu trabalho sugerindo que o trabalhador entenda que, independentemente do local de trabalho, ele é protagonista nesse contexto produtivo e que os sentimentos e sua relação com os instrumentos de trabalho devem sempre passar por “manutenção para evitar panes e circuitos”. É importante sinalizar a importância do pensamento de Ogata (2008), no que diz respeito a esse trabalhador ser observado em todas as suas dimensões da qualidade de

vida, seja física, emocional, espiritual e intelectual, ajudando-o ao equilíbrio de todas as suas dimensões.

Diante dos textos analisados, percebe-se que os dois primeiros artigos falam de forma mais explícita sobre o trabalho em *home office*, mas pouco enfatizam as questões dos impactos, visto que trazia muito mais questões vinculadas à percepção do trabalhador do que, propriamente, sobre as questões do trabalho em *home office* em tempos de pandemia da COVID-19. Além disso, apesar de quase três mil pessoas, a amostra ainda é pequena e a necessidade de um estudo longitudinal se faz necessário, mesmo que se considere questões como o isolamento profissional e social, baixa motivação e empenho, como já dizia Dejours (1990), a questão do sofrimento e da psicopatologia perpassa por uma questão do indivíduo, da história de vida dele e da sua subjetividade.

Apesar de ter sido publicado por profissionais do Direito, as questões relacionadas à saúde mental foram sinalizadas nos dois últimos documentos, tais como falta de atenção, aceleração da atividade e fadiga, aspectos relacionados à Síndrome de Burnout, ao sentimento de angústia ao ir trabalhar, depressão, transtorno de adaptação, manifestações de estresse pós-traumático, abuso de álcool e outras drogas.

No entanto, as duas pesquisas se mostraram fragilizadas, pois algumas informações ficaram vulneráveis, pois os dados não estão fundamentados em “pessoas reais”, mas em pesquisas anteriores; outro elemento de vulnerabilidade é a identificação acerca do tipo de grupo mais atingido que está descrito de forma genérica o que dificulta a compreensão se são constituídos por mulheres que trabalham fora de casa, se são de mães e trabalhadoras que possuem dupla jornada, se são de crianças com algum tipo de deficiência e/ou de necessidades especiais, por exemplo.

Por fim, o último artigo apresenta a importância do reconhecimento por parte do outro acerca da sua atividade laboral, de tornar o trabalhador o protagonista da relação trabalho-productividade, porém, seu caráter descritivo traz muito mais do que já acontecia do que da situação pandêmica propriamente dita, fazendo-se necessária uma pesquisa longitudinal.

## **5 CONCLUSÕES**

Através dos artigos analisados é preciso atentar que são grandes as dificuldades na obtenção de dados em relação ao adoecimento em razão do trabalho no Brasil, somada ao não registro dos órgãos de fiscalização, prevenção e notificação desse adoecimento.

É preciso observar que um dos princípios que norteiam esse fator, é a necessidade de reconhecer os aspectos que interferem nas questões psicossociais dos sujeitos, seja por pontos vinculados ao trabalho, por fatores econômicos, sociais, culturais e ambientais. A partir dessa ênfase torna-se pautável a discussão acerca de ações tanto preventivas quanto interventivas, já que compreender a responsabilidade do psicólogo nesses processos, a partir de dados consolidados, pode promover a eficácia desta ação.

No tocante aos objetivos específicos apenas um dos artigos analisados possibilitou, identificar que o trabalho em *home office*, retratou o aumento de sobrecarga de trabalho, cansaço, aspectos como falta de atenção, aceleração da atividade e fadiga, desencadeando transtornos psíquicos, portanto, reforça-se a necessidade de investimentos em mais pesquisas e de caráter longitudinal.

A ênfase do trabalho em *home office* realmente aconteceu nesse período de isolamento social, entretanto, não podemos afirmar que impactos psicológicos e emocionais foram causados apenas por esta modalidade de trabalho, sendo necessário maiores estudos que venham a comprovar afirmativa. No entanto, é possível uma reflexão aos profissionais de Psicologia, de que maneira poderá realizar as “intervenções” com estes profissionais, observando os sintomas, as dificuldades e os adoecimentos que aparecerem no cotidiano dos seus atendimentos.

Por fim a hipótese do “uso da falácia de autoridade” se confirma, à medida que não temos comprovações verticalizadas, aprofundadas e com aquiescência da cientificidade das pesquisas. É notório que o uso da falácia realmente fragiliza o fazer do psicólogo, afinal conclusões generalistas e baseadas na auto-referência não contribuem ao exercício da profissão, não gera credibilidade e ainda não coaduna com o propósito da Psicologia, que trabalha com os fatos e dados, do que faz sentido para o sujeito.

Nesse contexto, recomenda-se maiores estudos sobre os impactos emocionais identificados e encontrados, face a modalidade de trabalho em *home office*, com o objetivo de sair do discurso para uma prática condizente com o contexto dos sujeitos e a melhoria da sua qualidade de vida.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Cristiano Nabuco de. **Riscos psicossociais do trabalho pós-pandemia**. [palestra cedida] ao Programa Trabalho Seguro Região Norte. Manaus: Tribunal Regional da 11

Região, 16 Jul 2020. 1 vídeo (1h:12min16s). [Live]. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=acPe3ZJugp4>. Acesso em: 16 Jul 2020. Participação da Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes.

BORGES, Livia de Oliveira; GONDIM, Sônia. **Significados e sentidos do trabalho em home office**: Desafios pra a regulação emocional. Rio de Janeiro: Artmed, 2020. Disponível em: [https://www.sbpot.org.br/central-de-conteudo-covid19/wp-content/uploads/2020/04/SBPOT\\_TEMATICA\\_5\\_Gondim\\_Borges.pdf](https://www.sbpot.org.br/central-de-conteudo-covid19/wp-content/uploads/2020/04/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf). Acesso em: 13 Set. 2021.

BRASIL; MINISTÉRIO DA SAÚDE; SECRETARIA DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INSUMOS ESTRATÉGICOS; DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA. **Diretrizes metodológicas**: elaboração de revisão sistemática e metanálise de ensaios clínicos randomizados. 1. ed., 2. reimpr. Brasília: Ministério da Saúde, 2015. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/bvsmis/resource/pt/mis-34646>. Acesso em: 29 Out.2021.

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Instituto de Estudos Avançados**, [S.L.], v. 34, n. 100, 2020. p. 141-165. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/178763>. Acesso em: 03 Set.2021.

CASTRO, Gilliano José Mazzetto de; COSTA, Márcio Luís. A vulnerabilidade como condição da vida comum. **Revista Polis e Psique**, Porto Alegre, v. 11, n. especial: 2021, p. 46 – 66. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2238-152X2021000200004#:~:text=A%20vulnerabilidade%20como%20condi%C3%A7%C3%A3o%20de,processos%20de%20afirma%C3%A7%C3%A3o%20da%20vida](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2238-152X2021000200004#:~:text=A%20vulnerabilidade%20como%20condi%C3%A7%C3%A3o%20de,processos%20de%20afirma%C3%A7%C3%A3o%20da%20vida) Acesso em: 11 Set. 2021.

ENUNO, Sônia Regina Fiorim; LINHARES, Maria Beatriz Martins. Contribuições da Psicologia no contexto da Pandemia da COVID-19: seção temática. **Estudos de Psicologia**, Campinas, 2020, v. 37, 2020 [online]. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037200110e>. Acesso em: 03 Out. 2021.

GALVAO, Taís Freire; PEREIRA, Mauricio Gomes. Revisões sistemáticas da literatura: passos para sua elaboração. **Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília, v. 23, n. 1, mar. 2014, p. 183-184. Disponível em: [http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-49742014000100018](http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742014000100018). Acesso em: 29 Out. 2021.

GOMES, Maria Antunizia; SANT'ANNA, Eduardo Paulo Almeida de. Síndrome de burnout e o trabalho remoto: o impacto Covid-19 na vida dos profissionais. **Brazilian Journal of Development**. Curitiba, v.7, n.3, 2021, p.97887-97904. Disponível em: <https://revista.unisal.br/lo/index.php/revdir/article/view/1533/610>. Acesso em: 27 mar 2022.

HASTENREITER FILHO, Horacio Nelson; MENDES, Costa Diego; TELLECHEA, Justina. A Realidade do trabalho em home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, Volta Redonda, 5 (edição especial), 2020, p.160-191. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>. Acesso em: 27 mar 2022.

MAIA, Berta Rodrigues; DIAS, Paulo César. Ansiedade, depressão e estresse em estudantes universitários: o impacto da COVID-19. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 37, 2020

[online]. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200067>. Acesso em: 02 Out. 2021.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho(Telework):** O Trabalho em qualquer lugar. São Paulo, Beca e- Work, 1999. E-Book. Disponível em: <https://www.crasp.gov.br/centro/conteudo/old/uploads>. Acesso em: 04 Set. 2021.

MORETT, Amarildo José; GONÇALVES, Carina de Farias; SANTOS, Cristiane Nunes dos; BEZERRA, Rodrigo Alves. **Normas para elaboração da monografia do Curso de Psicologia.** Ilhéus: Faculdade de Ilhéus, 2017.

OGATA, Alberto; MARCHI, Ricardo. **Wellness: Seu Guia de bem estar e qualidade de vida.** Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2008.

OLIVEIRA, Graziella Lage; RIBEIRO, Adalgisa Peixoto. Relações de trabalho e a saúde do trabalhador durante e após a pandemia de COVID-19. **Cadernos de Saúde Pública**, [S. L.], v. 37, n. 3. 2021 [online]. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00018321>. Acesso em: 12 Set. 2021.

OLIVEIRA, Dalila Andrade (Org.); POCHMANN, Marcio. (Org.) **A Devastação do Trabalho:** a classe do labor na crise da pandemia. Brasília: Gráfica e Editora Positiva, 2020. Disponível em: <https://gestrado.net.br/livros/a-devastacao-do-trabalho-a-classe-do-labor-na-crise-da-pandemia/>. Acesso em: 02 Out. 2021.

PAIVA, Bráulio de Almeida Pereira. O home office e a desreferencialização do trabalhador como núcleo do eixo produtivo na atual sociedade tecnocêntrica: A Proteção Social na encruzilhada. *In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO.*, 11., **Anais da Academia do Direito do Trabalho.** São Paulo: Lex, 2021. p. 329-346. Disponível em: <http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/10/ANAIS-ABDT-2021.pdf>. Acesso em: 14.5.2022.

POLLETTINI, Sandra Maria Tarossi; TORTOSA, Thais; NETO, Joaquim Maria Ferreira Antunes. Análise da percepção de mudanças comportamentais em sujeitos em modalidade de trabalho remoto durante a pandemia: experiências vividas. **Interciência & Sociedade**, Mogi Guaçu, v. 5, n. 2, 2020, p. 433-461. Disponível em: <https://revista.francomontoro.com.br/intercienciaesociedade/article/view/169>. Acesso em: 12 Set.2021.

RANDOW, Giselle Leite Franklin Von et al. Teletrabalho, Hustle Culture e Burnout: A saúde mental do trabalhador na pandemia e a necessidade do direito à desconexão. *In: NOITE ACADÊMICA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFACIG*, 16., 2021, Manhuaçu. **Anais de [...].** Manhuaçu: UNIFACIG, 2021. [online]. Disponível em: <http://www.pensaracademico.facig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2684>. Acesso em: 11 Set. 2021.

ROVER, Ardinete; MELLO, Regina Oneda. **Normas da ABNT:** orientações para a produção científica. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020.

SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes et al. Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19. **Cadernos de Saúde Pública**, [S.L.], v. 36, n. 12, 2020, [online]. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/W7bdfWDGNnt6jHCcCChF6Tg>. Acesso em: 11 Set.2021.

SEVERO, Valdete Souto; BARROS, Isabela Pimentel de. Trabalho e Saúde Emocional em Tempos de COVID-19. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, [ S.L], v. 5, n. 3 , Jul, 2020, p. 45-68. Disponível em: <https://web.archive.org/web/20201101160245>. Acesso em: 04 Set. 2021.

SILVA, Américo Júnior Nunes da. **Educação: Sociedade Civil, Estado e Políticas Educacionais 7**. Ponta Grossa: Atena, 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. São Paulo, 23 Jun.2003. Disponível em: [https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf) Acesso em: 11 Set. 2021.