

O IMPACTO DO *HOME OFFICE* NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR¹

Maria Eduarda Bastos Ramos²

Luciene Corrêa de Miranda Moreira³

RESUMO:

A pandemia da Covid 19 implicou em mudanças significativas no mercado de trabalho. Devido à grande expansão do vírus, foi-se necessário adotar medidas protetivas para que não houvesse aumento do número de indivíduos contaminados. Visto isso, novos formatos de trabalho foram adotados, como o *home office*, cuja configuração ocorre dentro das casas dos funcionários. Ou seja, essa modalidade traz uma transformação dos lares em ambientes de trabalho, sendo esta uma mudança geográfica, social e física na vida dos indivíduos, as quais resultam em impactos na saúde mental dos trabalhadores. Logo, o objetivo deste estudo é realizar uma revisão integrativa da literatura brasileira sobre o impacto do *home office* na saúde mental do trabalhador durante o período de distanciamento social devido à pandemia da Covid-19. Efetuou-se uma busca por artigos científicos na base de dados Scielo com os termos: *home office*, saúde mental, pandemia, impactos, trabalhador. Foram recuperadas oito publicações entre os anos de 2020 e 2021, todas elas em língua portuguesa (brasileira), as quais foram analisadas. Observou-se pouco material referente ao impacto do *home office* na saúde mental do trabalhador durante o período de pandemia. Logo, conclui-se que é necessária a ampliação de estudos sobre o tema, visto que o *home office* é uma modalidade de trabalho que poderá ser expandida para fora do contexto pandêmico.

Palavras-chave: *Home Office*. Saúde Mental. Trabalhador. Pandemia. Psicologia Organizacional

THE IMPACT OF HOME OFFICE ON WORKER'S MENTAL HEALTH

ABSTRACT:

The objective of this study is to carry out an integrative review of the Brazilian's literature on the impact of the home office on workers' mental health during the period of social distancing due to the Covid-19 pandemic. A search for scientific articles was made in the Scielo database with the terms: home office, mental health, pandemic, impacts, worker. Eight publications were retrieved between the years 2020 and 2021, all of them in Portuguese (Brazilian), which were analyzed. This was observed a few articles about the impact of home office on the mental health of the worker during the pandemic period. Therefore, it was concluded that it's necessary to expand studies on

¹ Artigo de trabalho de conclusão de curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Academia, na Linha de Pesquisa Processos organizacionais: saúde, educação e trabalho. Recebido em 31/05/22 e aprovado, após reformulações, em 21/06/2022.

² Discente do curso de graduação em Psicologia do Centro Universitário Academia (UniAcademia). E-mail: tcc.psico.mariaeduarda@gmail.com

³ Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e docente do Centro Universitário Academia (UniAcademia). E-mail: lucienemoreira@uniacademia.edu.br

the thematic, since the home office is a modality of work that can be expanded outside the pandemic context.

Key words: Home Office. Mental health. Worker. Pandemic. Organizational Psychology

1 INTRODUÇÃO

Ao final de 2019, o mundo se impactou com a notificação de casos de uma pneumonia na cidade de Wuhan, China, causada por um vírus desconhecido. Dias após, as autoridades de saúde chinesas informaram que uma nova variante do coronavírus (SARS-CoV-2) era a responsável pelos casos de síndrome respiratória aguda que, rapidamente, se espalharam por todo o mundo. (OPAS, s.d.).

Em março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) decretou a pandemia - expansão de uma doença por todas as regiões do mundo. “Pandemias como a de Covid-19 afetam pessoas no mundo inteiro, sem distinção de etnia, cultura, gênero ou nacionalidade, e momentos críticos como este têm grande potencial para desencadear sintomas psicológicos na população” (LOBO; REITH, 2022, p.886).

Além dos riscos da doença em si, outras questões associadas foram responsáveis por proporcionar grandes impactos na saúde mental, física, social e econômica do indivíduo. A doença causava medo, angústia e incertezas; o distanciamento social modificou o funcionamento do trabalho.

No contexto inicial de pandemia, o *home office* configurou-se como a única possibilidade para manter muitos postos de trabalhos ativos, porém, toda mudança acaba por gerar necessidade de adaptação e, conseqüentemente, impactos na qualidade de vida das pessoas. Por exemplo, com a migração dos trabalhadores para suas casas, houve relatos de aumento da ocorrência de conflitos familiares - as pessoas do mesmo núcleo familiar passaram a permanecer juntas em tempo integral, compartilhando, inclusive, o mesmo espaço para a realização de suas atividades de trabalho e estudo (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2021). Os trabalhadores também vivenciaram aumento da sua carga horária de trabalho, mesmo que informalmente, pois, em casa, não tinham hora para começar e nem terminar os seus serviços (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020). Estudos apontam evidências de que o contexto de pandemia, associado ao *home office*, contribuíram para o aumento nos índices de

estresse, depressão e ansiedade, ou seja, houve impactos negativos na saúde mental do trabalhador (GAUDENZI, 2021).

A migração dos trabalhadores para suas próprias casas popularizou, no Brasil, o uso dos termos “*home office*” e teletrabalho (este último menos utilizado). Para alguns autores, os termos são sinônimos, porém, há aqueles que acreditam que são duas modalidades de trabalho diferentes. Assim, define-se o teletrabalho como um formato de função fora da empresa, onde o trabalhador não possui contato direto com os demais membros da firma, mas, quando necessário, este contato é mediado pelas tecnologias da informação e comunicação (TIC’s). Logo, o teletrabalho tem como atributo que o trabalhador dessa categoria realiza grande parte (ou completamente todo) do serviço fora do ambiente empresarial. Não necessariamente diz respeito a um trabalho formal ou permanente, pode incluir demandas “free lancer” e consiste na realização, em casa, de demandas de trabalho. Já o *home office* seria a inserção do ambiente de trabalho dentro da casa do trabalhador, ou seja, este transforma um espaço específico do seu lar em “sua empresa”, mesmo que ele divida esse espaço com outras pessoas de seu núcleo familiar. As atividades profissionais podem ser desempenhadas numa jornada de trabalho mais ou menos flexível. Vários trabalhadores de organizações e profissionais autônomos podem realizar seu trabalho nesta modalidade (RAFALSKI; ANDRADE; 2015)

O *home office* apresenta uma série de desvantagens e vantagens. Como desvantagens, é possível citar o aumento de trabalho sem melhoria da remuneração; desproteção à saúde do trabalhador; migração do trabalho para casa sem os recursos necessários para o desempenho do mesmo (SILVA; SILVA; SANTOS, 2021). Já como vantagens, autores enumeram aproximação do trabalhador para com a família, maior atenção para o lar, diminuição de estresse por conta do trânsito, diminuição de desgastes de deslocamento, dentre outras (FILARDI; CASTRO; ZANINI; 2020).

Não é recente a ideia de que o trabalho pode interferir, de modo positivo e/ou negativo, na saúde mental e na qualidade de vida do trabalhador, por isso, cabe ao psicólogo organizacional desenvolver intervenções nesse sentido (CAMPOS; DUARTE; CEZAR; PEREIRA, 2011). Daí se infere que o *home office* também pode exercer essas mesmas influências. A saúde mental é conceituada pela OMS como “estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades,

recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade” (apud BVS, 2017).

Pensar em saúde remete a uma reflexão sobre os mecanismos que auxiliam na promoção da saúde e na prevenção de doenças. Os termos promoção e prevenção da saúde dizem respeito, inclusive, a fatores diretamente relacionados à saúde do trabalhador. A promoção da saúde consiste na transformação de hábitos a fim de reduzir riscos e agravos em saúde, enquanto a prevenção consiste na junção de esforços específicos para diminuir ou expandir o desenvolvimento de doenças e outras condições nocivas ao indivíduo como um todo. O conceito de prevenção é originário da saúde pública e sua definição mais clássica é organizada em três níveis: prevenção primária, secundária e terciária. A prevenção primária inclui movimentos dirigidos a grandes grupos de pessoas, antes mesmo de uma doença se estabelecer. Já a prevenção secundária é voltada a grupos populacionais específicos após a detecção de condições de risco e busca evitar que a adversidade se torne crônica através de diagnósticos e intervenções prematuras. Finalmente, a prevenção terciária tem maior especificidade e busca a reabilitação ou minimização dos efeitos da doença já situada (GOLDSTON, 1980 apud LACERDA JR; GUZZO, 2005).

A saúde e, conseqüentemente, sua prevenção nos diferentes níveis, se relaciona diretamente à qualidade de vida, definida como “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (OMS apud BVS, 2013, s.p.). O trabalho, segundo o documento supracitado, é parte integrante do contexto biopsicossocial e espiritual no qual os indivíduos estão inseridos, portanto, postula-se que é importante adotar práticas, nesta esfera, que contribuam para uma melhor qualidade de vida do trabalhador.

Neste presente trabalho é realizada uma revisão integrativa visando-se investigar, com base em informações disponíveis em artigos já publicados anteriormente, os impactos do *home office* na saúde mental do trabalhador durante o período da pandemia da Covid-19. Os objetivos específicos são definir saúde mental, *home office* e teletrabalho; enumerar os principais desafios, vantagens e desvantagens do trabalho em casa (condições de trabalho); apresentar os principais motivos que possam associar o *home office* ao aumento de transtornos mentais como ansiedade e depressão; compreender, a partir das evidências coletadas em artigos já

CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 4, n. 7, p. 372-397, jan./jun. 2022 – ISSN 2674-9483

publicados, como o psicólogo organizacional pode contribuir para a promoção da saúde do trabalhador em *home office*.

2 METODOLOGIA

A metodologia escolhida é a revisão integrativa, pois, esse método propicia aprofundar o estudo do tema com base em informações disponíveis em artigos anteriormente publicados. Este método permite que várias pesquisas publicadas sejam analisadas, comparadas e sintetizadas em um único artigo, tornando os resultados mais acessíveis (LOBO; RIETH, 2020). “A revisão integrativa proporciona a síntese de conhecimento e a incorporação da aplicabilidade de resultados de estudos significativos na prática” (SOUZA; SILVA; CARVALHO; 2010, p.102).

Numa busca prévia, foram encontradas poucas publicações referentes à saúde mental dos trabalhadores em *home office* na pandemia, por isso, mostrou-se relevante proceder a novas buscas a partir de diferentes palavras-chave. Há diversas publicações sobre os cuidados referentes à saúde física e mental das pessoas em isolamento social, mas pouco se fala sobre os impactos causados, especificamente, na saúde do trabalhador (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010).

A consulta dos artigos foi realizada na base de dados Scientific Electronic Library Online (SciELO) entre os dias 31 de janeiro a 8 de fevereiro de 2022. Foram incluídos artigos publicados nos anos de 2020 a 2022 - a partir do início da pandemia da Covid-19 no Brasil até o momento da busca - somente no idioma Português (Brasileiro). Foram utilizadas as palavras-chave: “Saúde Mental”, “*Home Office*” e “Pandemia”. Inicialmente, a busca foi realizada a partir da combinação dos termos citados anteriormente, porém, os resultados foram extremamente escassos, assim, optou-se por buscar a partir de palavras-chave isoladas e verificar atentamente, dentre os resultados, aqueles que correspondiam aos critérios de inclusão.

Para seleção dos artigos utilizados foram feitas as seguintes etapas: leitura dos títulos de todos os artigos encontrados, organização de uma planilha com as informações relevantes, revisão e reconhecimento das revistas publicadas, leitura dos resumos e, posteriormente, leitura integral dos artigos selecionados. Os critérios de inclusão foram: artigos que abordavam os temas: “saúde mental” E “trabalhadores” E “*home office*” E “pandemia”; disponíveis na base de dados SciELO; em língua **CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 4, n. 7, p. 372-397, jan./jun. 2022 – ISSN 2674-9483**

portuguesa e publicados a partir de 2020. Os critérios de exclusão foram: artigos em língua estrangeira, ocorrências repetidas (o mesmo artigo localizado em mais de uma busca), temas que não abordavam sobre *home office* e somente falavam sobre saúde mental e/ou pandemia, publicados antes de 2020. Somando-se todas as ocorrências encontradas a partir de cada busca, obteve-se, inicialmente, uma amostra composta de 30 artigos, sendo que, deste universo inicial, apenas 8 corresponderam às especificações dos critérios de inclusão. Estes 8 artigos foram lidos na íntegra e alguns dados abordados pelos autores dos mesmos serão agrupados; os resultados apresentados e discutidos nas seções posteriores.

Todos os artigos aqui apresentados possuem relevância literária e podem contribuir para a obtenção de maior conhecimento sobre os temas de saúde mental, trabalhadores, home-office e Covid-19.

3 RESULTADOS

Dentre os artigos que correspondiam aos critérios de inclusão, o primeiro aspecto a ser investigado é o ano de publicação. Como o Covid-19 é uma doença nova, que chegou ao Brasil no ano de 2020, é fato que, antes disso, não seria possível encontrar publicações acerca do tema, o que justifica a busca de artigos a partir de data tão recente. Dentre os artigos selecionados, 6 artigos foram publicados no ano de 2021 e apenas 2 no ano de 2020, portanto, percebe-se que houve um aumento significativo de pesquisas na área entre os dois anos.

Também se mostrou relevante investigar quais áreas concentram os artigos publicados. A tabela a seguir pretende ilustrar a frequência de ocorrência de artigos publicados categorizados pela área da revista (definida na seção “sobre a revista” de cada periódico). A análise se mostra relevante, pois, torna-se possível investigar as áreas de atuação e intervenção que, atualmente, se mostram mais empenhadas em estudar o fenômeno dos impactos do *home office* na saúde mental do trabalhador durante a pandemia da Covid-19. Compreende-se que este tema é de interesse interdisciplinar, portanto, pode ser abordado a partir de diferentes áreas de pesquisa e intervenção profissional. A tabela a seguir mostra detalhadamente as áreas das revistas:

TABELA 1: Frequência de ocorrência das revistas por área

Área da Revista	Frequência de ocorrência
Ciências da Saúde	4
Ciências Sociais aplicadas	1
Ciências humanas	1
Turismo	1
Administração de Empresas	1

Fonte: Das autoras

Observa-se, na tabela 1, que a maioria das revistas são da área de ciências da saúde, seguidas, na mesma proporção, de uma revista por área, de ciências sociais aplicadas, ciências humanas, turismo e administração de empresas. As áreas das revistas refletem o fato de a preocupação com a saúde mental do trabalhador ser uma questão interdisciplinar e extremamente relevante. Também é possível refletir que a psicologia, enquanto ciência e profissão, busca interface com diversas áreas de atuação e o foco destas revistas ressalta essa tendência, em especial nas áreas de ciências da saúde, ciências sociais aplicadas e ciências humanas. Esta diversidade é refletida, também, na área de atuação dos autores dos artigos, com formação em diversas áreas. Entretanto, dentre os autores dos artigos pesquisados, não foi encontrado nenhum com formação em psicologia.

Outra questão que mereceu a atenção nesta amostra foram as palavras-chave dos artigos selecionados. Conforme ressaltado na metodologia, inicialmente, tentou-se buscar os artigos a partir da combinação de duas palavras-chave, porém, esta tentativa não mostrou resultado, surgindo a necessidade de se realizar a pesquisa com cada palavra-chave em separado e, em seguida, a partir da leitura dos resumos, selecionar os artigos que coincidiam com os critérios de inclusão. A tabela a seguir ilustra as palavras-chave dos artigos selecionados e sua frequência de ocorrência.

TABELA 2: Frequência de ocorrência de palavras-chave

Principais Palavras-chave	Frequência de ocorrência
Covid-19	4

Teletrabalho	2
<i>Home Office</i>	2
Regulação, Precarização, Pandemia; Trabalhadores; Turismo; Complexidade; Quarentena, Dupla Jornada; Administração Pública; Relações de trabalho; Docentes; Condições de trabalho; Saúde do trabalhador; Infecções por coronavírus; Saúde mental; Brasil	1 (de cada palavra-chave)

Fonte: Das autoras

As palavras-chave servem “como uma bússola” para a busca e seleção de artigos relevantes para uma pesquisa. As palavras-chave selecionadas para esse material foram aquelas que possuíam um link com o tema da pesquisa. Foram totalizadas 19 palavras-chave diferentes, sendo que, destas, quatro estão diretamente interligadas ao tema deste presente estudo, sendo elas: *Home Office*, Saúde Mental, Teletrabalho e Saúde do Trabalhador. Dentre as demais, também é possível ressaltar uma grande diversidade de palavras-chave variadas, o que ajuda a compreender a dificuldade inicial em encontrar artigos sobre o tema.

4 DISCUSSÃO

Após esta breve apresentação de dados quantitativos, parte-se para uma análise qualitativa dos principais pontos abordados nestes artigos. Para isso, definiram-se os principais temas abordados, separaram-se os mesmos em categorias de análise – a partir da análise dos títulos e das palavras-chave dos artigos selecionados - e breves discussões sobre cada tema são apresentadas a seguir. As categorias de análise foram: (1) condições de trabalho; (2) vantagens e desvantagens do *home office*; (3) saúde do trabalhador e perspectivas futuras.

4.1 CATEGORIA 1: CONDIÇÕES DE TRABALHO

A pandemia da Covid-19 modificou o cenário trabalhista. Como medida de segurança à saúde da população foi adotada uma nova forma de trabalho, a fim de manter o isolamento social necessário para a diminuição da disseminação do vírus.

Essa nova forma, que já era usada por empresas de primeiro mundo, é o modelo de trabalho *home office* e, antes da crise sanitária, era pouco adotada por empresas e trabalhadores brasileiros. A pandemia afetou drasticamente o cotidiano de sociedades inteiras, exigindo, em curto espaço de tempo, diferentes arranjos em diversas dimensões da vida, inclusive, junto às casas, que se tornaram, de forma abrupta, além de ambientes de moradia, espaços de trabalho e estudo.

Neste sentido, buscar compreender o impacto do *home office* nas condições de trabalho se faz relevante, pois, se, de um lado, há a visão de que a casa do trabalhador é o espaço perfeito para o desempenho de seu trabalho - não se perde tempo com deslocamento, é possível ficar mais perto da família, trabalhar mais à vontade, dentre outras vantagens - há também a visão de que o *home office* pode oferecer, ao trabalhador, condições de trabalho piores que as oferecidas pela empresa - mobiliários inadequados em relação à ergonomia, pessoas da família estudando e trabalhando em instituições diferentes, porém, de um mesmo lugar que não oferece condições de trabalho e outros problemas emergentes.

Dentre os artigos selecionados, alguns investigaram a questão do impacto do *home office* nas condições de trabalho do trabalhador, como Silva, Silva e Santos (2021); Lemos, Barbosa e Monzato (2020) e Pinho e colaboradores (2021). A partir da leitura dos artigos, torna-se possível analisar como o *home office* agravou a precariedade do serviço e intensificou a exploração dos trabalhadores através das novas configurações de trabalho, como, por exemplo, a mudança de lar para ambiente de trabalho, o aumento e a flexibilização das jornadas, a perda dos direitos sociais, o término das relações sociais ocorridas no ambiente de trabalho.

Num estudo de natureza quantitativa e caráter exploratório, Silva, Silva e Santos (2021) investigaram as condições de trabalho de profissionais do turismo em teletrabalho durante a pandemia. A partir da análise do discurso das pessoas que compuseram a amostra foi possível perceber o quão críticas são as condições de trabalho *home office* para o ramo de turismo. Como resultados, os autores destacaram a percepção dos próprios trabalhadores acerca das suas condições de trabalho, da redução salarial, da desproteção à sua saúde, ou seja: “[...] torna-se evidente a precarização das condições de trabalho e o esfacelamento dos direitos sociais trabalhistas.” (SILVA; SILVA; SANTOS, 2021, p.1).

Já Pinho e colaboradores (2021) investigaram as repercussões de novas exigências ao docente no período de pandemia. “O contexto de pandemia impôs aos/às professores/as dos diferentes níveis educacionais uma profunda reorganização de suas rotinas de trabalho. A barreira física entre trabalho e vida familiar” [...], proporcionada pelo exercício do trabalho em outro ambiente, deixou de existir quando tudo passou a acontecer em casa e, “na maioria das vezes, forçou improvisações diversas ao cotidiano familiar e doméstico para permitir a estrutura mínima necessária às atividades de ensino-aprendizagem” (BERNARDO; MAIA; BRIDI, 2020; LOSEKANN; MOURÃO, 2020; Mendes; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, 2020; PINTO, 2020; SOUSA; PARADELA, 2020 apud PINHO et al, 2021, s.p.).

Os desafios enfrentados pelos professores não se resumiram somente a aprender a operar novas ferramentas tecnológicas, como também gerenciar, mesmo que a distância, as relações entre docentes, alunos e família. Acredita-se que estes fatores podem produzir aumento do estresse, ansiedade, depressão, fadiga e alterações do sono (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MEDICINA DO SONO apud PINHO; FREITAS; CARDOSO; SILVA; REIS; MUNIZ; ARAÚJO; 2021).

A tecnologia, por mais que seja ferramenta de trabalho para todos os ramos, provoca um distanciamento físico. Para uma interação professor e aluno funcionar também é necessário o contato humano, como ocorre no presencial.

As condições de trabalho para os docentes são um tanto quanto precárias, pois, conforme o artigo supracitado, houve privação do tempo e da qualidade de sono e ampliação das jornadas de trabalho noturnas (PINHO; FREITAS; CARDOSO; SILVA; REIS; MUNIZ; ARAÚJO; 2021). A privação de um sono de qualidade aumenta o nível de estresse, que logo atinge a família com quem os professores convivem.

Em linhas gerais, tem-se que, independentemente da área, para adoção do *home office* é importante que a empresa adote um sistema de forma a integrar os que estão em casa e, além disso, também proporcionar materiais para que o trabalho seja desenvolvido da melhor maneira, o que inclui entrega de materiais, computador, internet, celulares e outros equipamentos que passam a ser necessários em casa, para que o trabalhador execute suas tarefas a exemplo do que fazia na empresa. A estrutura básica é necessária para que o trabalho seja desenvolvido e para que o trabalhador não seja prejudicado. Como as condições de vida e as instalações

CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 4, n. 7, p. 372-397, jan./jun. 2022 – ISSN 2674-9483

domésticas são diferentes para cada pessoa, o modelo de trabalho *home office* afeta de forma desigual os trabalhadores - algumas destas desigualdades eram uniformizadas no ambiente organizacional. Além disso, a pandemia trouxe impactos diversos para diferentes grupos ocupacionais, logo, ampliou-se a parcela de trabalhadores excluídos do mercado de trabalho e, por outro lado, forçou trabalhadores em condições mais favoráveis a adaptarem-se ao trabalho remoto, como forma de manterem seus empregos. (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2021).

O excesso de trabalho é uma condição apresentada pelo *home office*. O trabalho não ter hora para começar ou terminar faz com que o social seja atingido, o que se torna prejudicial para a saúde mental e física dos sujeitos envolvidos. Em outra categoria as condições de saúde serão aprofundadas, mas, já é explícito que, de acordo com os resultados das pesquisas analisadas, as condições de trabalho adversas impactaram na saúde do trabalhador que, de forma abrupta, teve seu ambiente de trabalho deslocado para sua casa durante o período de pandemia.

4.2 CATEGORIA 2: VANTAGENS E DESVANTAGENS DO *HOME OFFICE*

De acordo com a análise dos artigos citados neste trabalho, alguns enumeravam as vantagens e as desvantagens do *home office*. Reforça-se que o *home office* foi a única alternativa possível para muitos empregadores e empregados, porém, nem todos puderam se “reinventar” neste modelo e, evidentemente, alguns ramos de atividades sofreram impactos mais severos que outros.

Algumas das desvantagens listadas nos artigos são aumento de trabalho sem melhoria da remuneração; desproteção à saúde do trabalhador; migração do trabalho para casa sem os recursos necessários para o desempenho do mesmo (SILVA; SILVA; SANTOS, 2021); distrações que a família pode causar no desempenho das atividades profissionais; aumento das brigas; dificuldade em organizar e conciliar horários de trabalho e afazeres domésticos (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2021); não adaptação ao modelo; falta de comunicação entre a equipe de trabalho; perda de vínculo com a empresa; problemas psicológicos (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

Os resultados de alguns estudos - como os de Lemos, Barbosa e Monzato (2021); Filardi, Castro e Zanini (2020); Benevides e colaboradores (2021) - encontraram evidências de que as mulheres foram mais impactadas com as **CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 4, n. 7, p. 372-397, jan./jun. 2022 – ISSN 2674-9483**

desvantagens do *home office*. Parte disso pode ser explicado pela cultura de que elas são responsáveis pelo cuidado da casa e dos filhos, além de também serem profissionais. Quando se mistura todas as tarefas no mesmo ambiente fica ainda mais difícil, para elas, conciliar todas estas demandas de forma saudável.

Lemos, Barbosa e Monzato (2020) investigaram os impactos do *home office* na vida das mulheres trabalhadoras, que também enfrentaram mudanças abruptas no encargo de cuidar das suas famílias. Neste artigo, 14 mulheres foram entrevistadas, sendo, a maioria, residentes da cidade do Rio de Janeiro. Nas respostas, as pesquisadoras puderam encontrar pontos em comum, como o aumento de trabalho no *home office* devido ao somatório do trabalho externo com os serviços do lar; a relação entre o *home office* e o aumento de conflitos familiares.

As mulheres que relatam somente desvantagens em relação ao *home office*, nesta pesquisa, são mães solteiras que não contam com outro adulto para dividir a tarefa de cuidar dos filhos, ou mulheres que assumem total controle sobre todo cuidado da casa, não dividindo a tarefa com o marido. Segundo elas, a sobrecarga intensificou-se; não mais dispõem de lugares para sair, por conta do isolamento, o que refletiu no aumento dos conflitos familiares com filhos, marido e outros familiares (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2021).

Segundo Silva, Silva e Santos (2021), com o isolamento social, um dos principais setores atingidos foi o de turismo, pois as pessoas precisam parar de viajar, o que, conseqüentemente, representou uma séria ameaça ao setor. Uma desvantagem do *home office* ficou ainda mais evidenciada, a questão salarial, pois o pagamento de comissões, comum no meio, chegou a ser interrompido por um tempo.

O estudo de Filardi, Castro e Zanini (2020) teve como objetivo investigar a percepção de trabalhadores do serviço público brasileiro acerca de sua experiência em *home office* devido à pandemia de Covid-19. Para isto, realizaram uma pesquisa qualitativa, na qual aplicaram questionários em 98 teletrabalhadores e realizaram entrevistas com 28 gestores do Serviço Federal de Processamento de Dados da Receita Federal. Os instrumentos aplicados abordaram aspectos estruturais, físicos, pessoais, profissionais e psicológicos de forma a identificar as vantagens e as desvantagens do teletrabalho, perceptíveis nas respostas da amostra.

Os pesquisadores também puderam perceber, a partir dos resultados, que, para as empresas privadas, há benefícios bastante evidentes quando o trabalhador

CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 4, n. 7, p. 372-397, jan./jun. 2022 – ISSN 2674-9483

fica em casa, como, por exemplo, diminuição de gastos com a manutenção da empresa - luz, internet, água – e, diretamente relacionados ao trabalhador - transporte, uniformes - porém, torna-se emergente a necessidade de se ter à disposição da empresa uma equipe de tecnologia da informação (T.I.) muito forte, para poder suportar as ocorrências causadas pelo serviço dentro de casa. Já para o setor público, foco da pesquisa, a realidade se mostra um pouco diferente, listando-se entre as principais desvantagens do modelo os problemas de infraestrutura tecnológica (especialmente a falta de treinamento específico); dificuldade de adaptação ao teletrabalho; perda de vínculo com a empresa; isolamento profissional; falta de comunicação imediata; perda de *status*; receio de má avaliação e falta de reconhecimento (FILARDI; CASTRO; ZANINI; 2020). Observa-se que os pontos que aparecem como benefícios para a empresa privada representam, ao mesmo tempo, desvantagens para o trabalhador, que, geralmente, precisa arcar sozinho (sem auxílio da empresa) com o aumento dos gastos para com a manutenção de sua casa.

Por outro lado, nos artigos pesquisados, as principais vantagens do *home office* são a aproximação da família; possibilidade de maior atenção ao lar; melhoria nos relacionamentos familiares e na comunicação (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2021); flexibilidade de horários; melhoria na qualidade de vida; maior produtividade; flexibilidade; criação de métricas; diminuição do estresse, do tempo de deslocamento casa X trabalho, da exposição à violência urbana; maior interação com a família e qualidade de vida; autonomia, motivação, produtividade, flexibilidade de horário, menos interrupções e qualidade do trabalho (FILARDI; CASTRO, ZANINI, 2020); maior qualidade de sono (isso não se expande para todos os grupos), diminuição dos gastos com transportes públicos e privados (BENAVIDES; AMABLE; CORNÉLIO; VIVES; MILIAN; BAZARRA; BERNAL; PEÑAHERRERA; DELCLOS, 2021).

Frente às informações obtidas a partir das pesquisas descritas nos artigos investigados, percebe-se que diferentes pesquisadores abordam as vantagens e as desvantagens do *home office* na pandemia. Mesmo com benefícios, a ida em massa dos trabalhadores para seus lares acarreta novos problemas na saúde física e mental dos trabalhadores.

Em síntese, se houver uma comparação entre a lista de vantagens e desvantagens que o *home office* apresenta, pode-se perceber que as desvantagens se destacam em relação às vantagens. Ao que tudo indica, o teletrabalho ou *home office* continuará, **CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 4, n. 7, p. 372-397, jan./jun. 2022 – ISSN 2674-9483**

mesmo com o fim da pandemia. Entre os argumentos que sustentam essa hipótese estão os benefícios que as empresas tiveram com o aumento da produtividade e devido aos fatores citados nesta seção que permitiram às empresas realizarem economia enquanto seus colaboradores eram mantidos em casa. Algumas dessas vantagens devem ser contrastadas quanto à saúde e à segurança dos trabalhadores, principalmente em relação ao tempo de trabalho. (BENAVIDES et al, 2021).

4.3 CATEGORIA 3: IMPACTOS DO *HOME OFFICE* NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Finalmente, após compreender, a partir dos resultados dos artigos supracitados, as desvantagens do *home office*, não é difícil inferir-se que estas acabaram por interferir, de modo abrupto, na dinâmica diária do trabalhador (SILVA; SILVA; SANTOS, 2021; LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2021; FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020), o que, conseqüentemente, interferiu de modo negativo em sua saúde mental. Da mesma forma, também é evidente que as condições de trabalho adversas decorrentes da migração urgente dos colaboradores da empresa para a casa (SILVA; SILVA; SANTOS, 2021; PINHO et al, 2021) também contribuíram para o surgimento de transtornos mentais ou para uma piora no estado de saúde mental destes e, provavelmente, inclusive de seus familiares.

Pesquisas como a de Benevides et al (2020) encontraram evidências dos impactos negativos do *home office* na saúde do trabalhador. Além desta associação entre o *home office* e a saúde do trabalhador, não é possível deixar de se considerar que o contexto de pandemia, como um todo, foi extremamente insalubre para as pessoas em geral. Neste estudo foi possível perceber que as mulheres que precisaram conciliar o teletrabalho com o cuidado de filhos e familiares dependentes apresentaram prejuízos em sua saúde mental, ou seja, reforça-se a ideia de que alguns grupos sofreram impactos ainda mais intensos em sua saúde mental, se comparados com outros grupos.

Além de os trabalhadores lidarem com o novo formato de trabalho de maneira abrupta, tiveram também que se deparar com mudanças no cotidiano dentro do seu próprio lar. Todos esses movimentos relacionados à pandemia da Covid-19 trouxeram mudanças para os indivíduos, principalmente no que se trata da saúde mental. Além

CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 4, n. 7, p. 372-397, jan./jun. 2022 – ISSN 2674-9483

dos impactos causados na vida do trabalhador, houve também profunda crise econômica local e mundial, logo, a pandemia da COVID-19 trouxe algumas consequências que, possivelmente, permanecerão, mesmo com o controle da doença. Uma delas será o teletrabalho no domicílio (BENAVIDES et al, 2021), justificado pelos benefícios no que diz respeito à economia para a empresa (FILARDI; CASTRO; ZANINI; 2020).

De forma direta, ou indiretamente, todo esse contexto adverso impactou de modo negativo na saúde mental dos trabalhadores. O número de casos referentes a ansiedade e depressão subiu de forma significativa a partir do ano de 2020. É possível que parte desses efeitos, especialmente aqueles relacionados à saúde mental durante a pandemia, também esteja relacionada ao isolamento geral da população, principalmente nos casos em que o teletrabalho coincidiu com o cuidado de pessoas dependentes (BENAVIDES; AMABLE; CORNÉLIO; VIVES; MILIAN; BAZARRA; BERNAL; PEÑAHERRERA; DELCLOS; 2021). O aumento do consumo do álcool (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2021) também sinaliza um sério problema de saúde mental, o qual parece se associar às incertezas da pandemia como um todo e, inclusive, devido aos impactos negativos do *home office* nas condições de trabalho das pessoas que migraram para suas casas.

A partir dos dados coletados nos artigos encontrados na busca, foi possível perceber que, nesse universo, muito pouco se falou especificamente em relação à saúde mental do trabalhador e, conseqüentemente, o importante papel do psicólogo organizacional no que diz respeito à promoção da saúde mental e à prevenção de transtornos mentais diretamente relacionados ao trabalho.

Desta forma, neste ponto encerra-se a discussão acerca dos resultados obtidos na busca de revisão integrativa citada na metodologia, mas, em busca de mais dados referentes à saúde mental do trabalhador e à atuação do psicólogo organizacional, outros artigos foram pesquisados com o intuito de se complementar os resultados disponíveis até aqui. A seguir encontram-se estas reflexões.

4.4 SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR EM *HOME OFFICE*: REFLEXÕES ADICIONAIS

Conforme citado anteriormente, estudos apontam que no Brasil houve uma ampliação de casos de depressão, ansiedade e estresse. (GAUDENZI, 2021). Como sabido, devido ao isolamento, as relações sociais ficaram limitadas para que não houvesse a disseminação do vírus. A combinação de fatores como isolamento social, perda de entes queridos e o esforço em processar um excesso de informações levou à fadiga da pandemia, caracterizada por crescente sofrimento psíquico. (TUMA; HORTA; MAZZAIA, 2021)

As conclusões de um estudo de revisão integrativa sobre saúde mental e Covid-19 realizado em 2020 nas bases de dados Scielo, Lilacs e PubMed sinalizam a prevalência de sintomas depressivos e ansiosos, estresse, insônia na população, especialmente, entre profissionais de saúde, adultos jovens e mulheres com menor renda e escolaridade, histórico de doença crônica e psiquiátrica e exposição às mídias e veículos de notícias (LOBO; RIETH, 2020).

As implicações para a saúde mental podem durar mais tempo e ter maior prevalência que a própria pandemia e os impactos psicossociais e econômicos. (GUILLAND; KLOKNER; KNAPIK; CROCCE-CARLOTTO; TREVISAN; ZIMATH; CRUZ, 2022). Isso porque, além da questão da saúde, a questão econômica faz com que as pessoas que estão desenvolvendo quadros de ansiedade e depressão tenham maior dificuldade em buscar ajuda terapêutica ou psiquiátrica. Além disso, quando estão em um ambiente compartilhado, podem apresentar maiores dificuldades em falar sobre os sentimentos. Isso porque, os atendimentos psicológicos, assim como os outros meios de trabalho, passaram a ser remotos, o que pode, inclusive, interferir na privacidade do paciente que realiza sessões de terapia online numa casa pequena e coabitada por outros familiares.

Mesmo com as dificuldades financeiras que impactam de forma decisiva na busca de tratamento psicológico, outros estudos mostram uma outra realidade: além do número elevado de surgimento de patologias, registrou-se, também, o aumento de busca por ajuda psicológica (MINERVINO; OLIVEIRA; CUNHA; BEZERRA, 2020).

Intervenções psicológicas são fatores protetores ao surgimento de transtornos mentais na população durante a pandemia e devem ser oferecidas aos profissionais de saúde e, inclusive, à população em geral (LOBO; RIETH, 2020) – o que inclui os trabalhadores em *home office*.

Uma forma de se tratar doenças ligadas ao estresse, depressão e ansiedade vem de tratamentos psicológicos e psiquiátricos. Em um tratamento terapêutico, uma forma de trabalhar essas patologias é através da escuta. Logo, uma escuta ativa é fundamental para a conexão necessária quando se trata da saúde mental. A habilidade de escutar, como qualquer outra, precisa ser aprendida, praticada, aperfeiçoada. (TUMA; HORTA; MAZZAIA; 2021).

É através dessa escuta que os efeitos causados pela pandemia serão minimizados. Num momento, onde há isolamento e incertezas, ter alguém para poder ouvir de maneira atenta, empática e eficaz faz com que as repercussões da pandemia sejam encaradas de forma mais leve. No contexto pandêmico é importante ressaltar que o tratamento psicológico é importante, mesmo que limitado devido ao uso da tecnologia - que nem todos possuem acesso ou o acesso é restrito e limitado - e mesmo que haja limitação na observação de comportamento por trás das telas. (TUMA; HORTA; MAZZAIA; 2021)

Assim, frente a essas informações, percebe-se que o papel do psicólogo clínico, durante a pandemia, é fundamental para a promoção e prevenção da saúde mental em seus diferentes níveis. Porém, o que se pode notar, através dos artigos citados, é que não foi falado sobre a importância do papel do Psicólogo Organizacional durante o período da pandemia. Pode-se perceber, também, que houve uma maior preocupação imediata de se conseguir disponibilizar atendimento psicológico para os trabalhadores dos serviços essenciais, como médicos e enfermeiros (MINERVINO; OLIVEIRA; CUNHA; BEZERRA; 2020) devido à compreensão de que esses trabalhavam em zona de risco e, conseqüentemente, estavam mais expostos a riscos de natureza biológica e, inclusive, psicológica. Porém, pouco foi falado sobre os cuidados com a saúde mental dos demais trabalhadores, em *home office* - também impactados pela situação de pandemia, da crise sanitária e das conseqüentes mudanças em seu ambiente de trabalho - e da atuação de psicólogos organizacionais no contexto da Covid-19. A seguir, de forma bastante breve, serão tecidas considerações a este respeito.

4.5 O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL FRENTE OS IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Pode-se afirmar que ainda é escasso o número de trabalhos relevantes sobre a atuação do Psicólogo Organizacional frente à pandemia da Covid-19. A Psicologia é um campo de estudo que se atualiza de acordo com o tempo. Através de novos marcos, no decorrer dos anos, a psicologia é, obrigatoriamente, renovada (PEIXOTO; VASCONCELOS; BENTIVI, 2020), de onde se presume que todas as mudanças decorrentes da pandemia implicaram em mudanças na intervenção dos psicólogos que atuam em diversos campos de trabalho.

“Psicologia Organizacional é a denominação amplamente empregada no Brasil para designar estudos de cunho acadêmico ou teórico e as aplicações da psicologia no âmbito das atividades laborais ou das organizações de trabalho” (ZANELLI, 1995, p.95). Segundo o autor, a atuação do Psicólogo Organizacional é prejudicada na própria formação, visto que, por vezes, faculdades de Psicologia não dão muita ênfase para esse tema em seus currículos.

O psicólogo organizacional atua na área da gestão de pessoas, junto com outros profissionais. O recrutamento e a seleção de candidatos a vagas de empregos é uma atividade importante desempenhada por este profissional, inclusive porque a aplicação de testes psicológicos é atividade privativa do psicólogo. Os processos de recrutamento e seleção foram impactados pelo contexto de pandemia e, para continuarem a existir, precisaram ser adaptados. Diante da necessidade de se recrutar e selecionar novos colaboradores para as instituições, associada à obrigatoriedade de se cumprir as medidas de distanciamento social, o processo seletivo *online* ganhou espaço, graças à tecnologia, tornando-se quase indispensável. Os processos seletivos *online* aproximam trabalhadores e empresas e, de médio a longo prazo, acabam por proporcionar redução de custos à empresa. Porém, por outro lado, diminui o contato entre profissional e candidato, além de demandar a capacitação do psicólogo para atuar no contexto virtual (OLIVEIRA; ANDRADE, 2021). Entretanto, por mais que esta atuação seja bastante conhecida pelas pessoas em geral, ela não consiste na única tarefa ou na maior importante.

A Psicologia Organizacional possui certa amplitude de atuação. A maior característica dessa área é a promoção da saúde do trabalhador, relacionando, assim, o bem-estar pessoal com o organizacional. Acontece, que atualmente, a promoção de saúde tem sido deixada de lado por muitos profissionais da área, transformando, então, outras atribuições como foco principal, como, por exemplo, recrutamento e

CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 4, n. 7, p. 372-397, jan./jun. 2022 – ISSN 2674-9483

seleção, auxílio em aplicação de testes psicológicos, desenvolvimento de atividades que visam alcançar os resultados da empresa. Enquanto isso, as relações entre os funcionários e a empresa e entre os grupos de funcionários não são observadas. (CAMPOS; DUARTE; CEZAR; PEREIRA, 2011), o que interfere de modo negativo na qualidade de vida do trabalhador. Sendo assim, o foco do psicólogo organizacional não está somente na busca de resultados, e sim na qualidade de vida nos contextos em que o trabalhador está inserido.

Então, pode-se dizer que o psicólogo organizacional não somente trabalha para a empresa, mas também para todos aqueles que a compõem. Sua função é auxiliar as pessoas no ambiente de trabalho, oferecendo apoio e subsídios frente os conflitos, frustrações, desentendimentos e angústias que surgem dentro do local de trabalho, para, assim, melhorar a qualidade de vida do trabalhador (ANJOS; BATISTA; COIMBRA, DORNELAS, 2011). Porém, mesmo sabendo disso, muitas empresas optam por enxergar somente resultados produzidos por seus funcionários.

Acontece que, com o novo cenário estabelecido pela Covid-19 no mercado de trabalho, o olhar voltando somente (ou de grande maioria) para os resultados, prejudica os trabalhadores de forma geral. Ao desconsiderar-se fatores relacionados ao trabalho que interferem de forma negativa na saúde e na qualidade de vida do trabalhador, dificulta-se o planejamento de intervenções relacionadas aos três níveis de prevenção (GOLDSTON, 1980 apud LACERDA JR; GUZZO, 2005), o que interfere diretamente no desempenho do trabalho e, conseqüentemente, nos resultados.

Sendo assim, por mais que o papel do psicólogo organizacional seja de promoção de saúde mental e do bem-estar do funcionário, o cenário da pandemia reforçou ainda mais que este psicólogo precisa ter adaptabilidade, capacidade de lidar com imprevisibilidade e incertezas, gerenciamento de crises externas e internas que ameaçam o desempenho dos trabalhadores e das organizações (PEIXOTO; VASCONCELOS; BENTIVI, 2020). Por exemplo, ao se falar de adaptabilidade, pensa-se no fato do funcionário ter que se adaptar ao novo formato de trabalho, onde o lar se torna seu espaço de trabalho, durante uma pandemia. E, também, exige do profissional psicólogo a adaptabilidade de conseguir conciliar o cuidado com todos os funcionários e atender aos interesses da empresa, de maneira remota. Já quando se fala sobre lidar com imprevisibilidade e incertezas, é sabido que, devido ao cenário,

aquele funcionário pode desencadear problemas na sua entrega e em sua saúde física e mental.

Para responder às demandas trazidas pela Covid-19 é necessário que os psicólogos do trabalho e da organização apliquem seu conhecimento do campo para promover uma melhoria no bem-estar dos trabalhadores em seu ambiente laboral, atuando no gerenciamento de riscos nas organizações. (MOLINO et al., 2020 apud PEIXOTO; VASCONCELOS; BENTIVI; 2020).

Acontece que o psicólogo recebe a exigência da promoção do bem-estar para os funcionários, porém, ele também passa por mudanças significativas dentro do cenário pandêmico e tem sua vida afetada. Ou seja, além de lidar diretamente com os problemas dos seus funcionários, como por exemplo, pedidos de demissão, medo de contaminação, lutas, dentre outros, teve que lidar com suas próprias questões pessoais e profissionais. (PEIXOTO; VASCONCELOS; BENTIVI; 2020)

O psicólogo organizacional não somente deve fornecer cuidado e acolhimento para os profissionais de sua área de exercício, como também a si próprio. É sua atribuição, administrar demandas de empregadores e trabalhadores visando-se à redução dos impactos psicológicos e sociais ocorridos durante e após a crise gerada pela pandemia. Mas, assim como os demais trabalhadores, o psicólogo organizacional também pode sofrer os impactos decorrentes da pandemia e, mesmo assim, devem estar preparados para oferecer apoio. Algumas técnicas são necessárias para que eles consigam cuidar da equipe e de si mesmo, são elas: autocuidado – adotar medidas de biossegurança, controle e gerenciamento do seu estresse; manter-se informado a partir do acesso a fontes seguras de informação; orientação junto às lideranças da empresa para que desenvolvam estratégias de enfrentamento quando perceberem a ocorrência de algum sintoma de alerta em saúde mental; acolhimento em saúde mental aos trabalhadores; atuação nas situações de preconceito e estigma; proporcionar a comunicação segura entre os trabalhadores durante os períodos de *home office* e; nas entrevistas de desligamento, atuar junto ao assistente social no sentido de proporcionar outras alternativas aos trabalhadores (CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DE SANTA CATARINA, 2020)

Ressalta-se que, diante dos resultados obtidos a partir da revisão integrativa, nos artigos pesquisados, foi possível observar queixas dos entrevistados acerca dos horários extensivos de trabalho no período de *home office*. O psicólogo pode intervir, **CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 4, n. 7, p. 372-397, jan./jun. 2022 – ISSN 2674-9483**

junto aos líderes da empresa, para que seja cumprido o horário de trabalho mesmo dentro do *home office*, e que as horas ultrapassadas precisam ser repostas ou pagas ao funcionário. Isso além de trazer segurança para os funcionários, não aumenta o nível de sobrecarga dos mesmos. (CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DE SANTA CATARINA, 2020)

Sendo assim, com essa mudança brusca no contexto do trabalho, as empresas não somente devem exigir uma postura de acolhimento por parte dos psicólogos com os funcionários, como também devem beneficiá-los com um apoio. Acredita-se que esse suporte e apoio, mesmo que externo, facilita os serviços do profissional de psicologia organizacional e, conseqüentemente, interfere também na qualidade de vida e na saúde do trabalhador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em observância ao objetivo principal deste estudo - realizar uma revisão integrativa da literatura brasileira sobre os impactos do *home office* na saúde mental dos trabalhadores em contexto de pandemia - verificou-se um baixo número de pesquisas sobre o tema.

Acredita-se que, justamente devido ao período pandêmico, houve alteração em massa em vários setores, inclusive os de pesquisa, o que pode ter contribuído para que o número de pesquisas durante o ano de 2020 e 2021 ainda fosse escasso. Prontamente, a partir dos resultados da revisão integrativa realizada neste artigo, sabe-se que o número de publicações referente à pandemia da Covid-19 se expandiu quando se compara os anos de 2020 e 2021. Ao final de 2022 pode ser relevante refazer a busca, com as mesmas palavras-chave, com o intuito de se verificar se esta tendência se manteve.

Em relação aos oito artigos que correspondiam aos critérios de inclusão, nota-se uma baixa em artigos científicos que falem sobre o tema. Entende-se que devido ao Covid-19 ser uma novidade, talvez, ainda não há número expressivo de artigos publicados que correspondam ao objetivo deste artigo. Nos dias atuais, passando-se dois anos de pandemia, há maiores conhecimentos sobre os danos da mesma. Posto isto, com o passar dos anos, é possível ampliar-se a compreensão sobre o cenário enfrentado em diferentes contextos. Também se faz relevante, num outro momento, **CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 4, n. 7, p. 372-397, jan./jun. 2022 – ISSN 2674-9483**

realizar revisão integrativa semelhante, porém, incluir artigos publicados em outros países, para comparar o volume de publicações internacionais e no Brasil.

É possível perceber, também, que dentre as publicações, grande parte apresenta somente os aspectos negativos do *home office*. Raros são aquelas que apresentam as desvantagens e vantagens desse novo método de trabalho, principalmente no que diz respeito aos impactos positivos à saúde mental do trabalhador. Logo, conclui-se que nos artigos pesquisados também se reforça a ideia de que o *home office* não é algo positivo, aumentando o desconforto daqueles que estão nesse modelo de trabalho.

Estudos que abordam as vantagens do *home office* precisam ganhar força, pois há uma grande tendência de o mercado de trabalho adotar, de maneira definitiva, esse modelo de trabalho. Isso porque, para o empregador, inúmeras são as vantagens do modelo, como diminuição de gastos com luz, transporte, internet, dentre outros. Acredita-se que, quanto maior a quantidade de estudos sobre as vantagens do *home office*, maiores as chances das empresas se preparem para esse modelo de trabalho, inclusive capacitando seus líderes a suprirem as exigências do mesmo.

No entanto, para uma adoção definitiva desse modelo de trabalho, é necessário um preparo para lidar com suas consequências para não se tornar prejudicial ao trabalhador. Quando há uma lacuna sobre isso, aumenta-se a propagação, pelo senso comum, da ideia de que “o *home office* faz mal” e, imediatamente, começa-se um movimento contra esse modelo.

É necessário que pesquisadores da área continuem realizando pesquisas sobre as vantagens e desvantagens do *home office*, visto que, isso também se torna um facilitador para empresas detectarem aquilo que for necessário para se promover a saúde mental de seus times. Como foi possível verificar em alguns dos artigos selecionados, as mulheres parecem sofrer de forma mais intensa os impactos de se migrar do ambiente de trabalho para as suas casas. As organizações, em especial através da intervenção do psicólogo organizacional, devem encontrar alternativas para que as trabalhadoras tenham maior qualidade de vida, acolhimento e informação sobre esse tema, promovendo uma melhor atenção sobre elas, o que contribui para uma melhoria em sua saúde mental.

Foi possível perceber neste estudo não somente uma escassez de pesquisas que elucidassem as vantagens do *home office*, como também acerca da atuação do

CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 4, n. 7, p. 372-397, jan./jun. 2022 – ISSN 2674-9483

psicólogo organizacional frente essa nova demanda. Dentre os autores dos artigos analisados, nenhum declarou formação em psicologia, uma área de atuação diretamente interessada no tema. Observa-se que o psicólogo organizacional passa por duas demandas: a pessoal - frente às transformações que o contexto de Covid-19 imprimiu em sua vida - como também profissional - dando suporte e apoio para o time sob seus cuidados. É importante que as empresas adotem medidas de cuidado em saúde mental também com esse Psicólogo, dado que, assim como os demais, ele também possui suas próprias experimentações subjetivas no tocante à pandemia.

Também, é de suma importância que Psicólogos Organizacionais expandam seu conhecimento acerca do *home office*, afinal, esse método de trabalho pode perdurar por toda vida. Então, é importante que o profissional saiba incluir tanto os que se adaptaram ao novo método, quanto os que se mantêm mais resistentes, sempre visando-se à prevenção, à promoção da saúde mental, e à melhoria da qualidade de vida. Comportamentos de resistência e flexibilidade, por parte dos trabalhadores, ocorrem devido a alguns fatores, como à experiência que cada funcionário obteve dentro de suas casas.

Quanto à saúde mental, é de suma importância que ela seja vista não somente por profissionais da área (psicólogos, psiquiatras, psicanalistas e outros), mas sim por todas as pessoas. Um dado relevante obtido em alguns artigos pesquisados mostra que, apesar de a saúde mental do trabalhador ter sido impactada de modo negativo neste período, as pessoas também ampliaram suas buscas por psicólogos clínicos para a realização de psicoterapia, em especial na modalidade online. Adquirir e expandir conhecimento sobre saúde mental faz com que a qualidade de vida da sociedade aumente, diminuindo índices de depressão e ansiedade, não porque acabaram na sociedade, mas porque se entende a importância de se buscar ajuda profissional para o tratamento dos problemas já instalados, como também para prevenir o surgimento desses transtornos.

REFERÊNCIAS

ANJOS, Elienay Silva dos; BATISTA, Jéssica Adame; COIMBRA, Letícia Pereira; DORNELAS, Kirlla Chistine Almeida. A contribuição do psicólogo organizacional sobre a qualidade de vida no trabalho. **Esfera Humanas**, v.5, n.1, 2021, p.6-25.

Disponível em <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2021/05/revista-esfera-humanas-v05-n01-artigo01.pdf> Acesso em 23 mai 2022

BENAVIDES, Fernando G.; CORNELIO, Cecília; VIVES, Alejandra; MILAN, Lino Carmenale; BAZARRA, Douglas; BERNAL, Dinora; SILVA, Michael; DELCLOS, Jordi. O futuro do trabalho após a Covid-19: o papel incerto do teletrabalho em domicílio. São Paulo: **Rev. Bras. Saúde**, v.46, e31 2021. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/LhzNSwFdfBKbwLQbv3Rntmt/?lang=pt>> Acesso em 15 fev 2022

BVS: Biblioteca virtual em saúde. **Dicas em saúde**: Qualidade de vida em cinco passos. 2013. Disponível em https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html Acesso em 14 maio 2022

BVS: Biblioteca virtual em saúde. **“Saúde mental no trabalho” é tema do Dia Mundial da Saúde Mental 2017, comemorado em 10 de outubro**. 2017. Disponível em <https://bvsmms.saude.gov.br/saude-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2017-comemorado-em-10-de-outubro/> Acesso em 14 maio 2022

CAMPOS, Keli Cristina de Lara; DUARTE, Camila; CEZAR, Erica de Oliveria; PEREIRA, Geruza Oliveira de Aquino. Psicologia organizacional e do trabalho retrato da produção científica na última década. São Paulo: Psicologia: **Psicologia e Ciência**, v. 31, n.4, 2022, p.702-717. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/pcp/a/NKwfC9mJtLnYGZqc8wCF6mG/>> Acesso em 23 mai 2022

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DE SANTA CATARINA (CRP-SC). **Orientações técnicas para os(as) psicólogos(as) que atuam na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) nos tempos de pandemia**. 2020. Disponível em: <https://crpsc.org.br/noticias/orienta-es-t-cnicas-para-as-os-psic-logas-os-que-atuam-na-rea-da-psicologia-organizacional-e-do-trabalho-pot-em-tempos-de-pandemia/#conteudo> Acesso em 03 junho 2022.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P.; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Rio de Janeiro: **Cadernos EBAPE.BR**, v.18, n.1, 2020, p.28-46. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt>> Acesso em 23 mai 2022

GAUDENZI, Paula. Cenários Brasileiros da Saúde Mental em tempos de Covid-19: uma reflexão. São Paulo: **Interface**: Comunicação, Saúde, Educação, v.25, sup.1, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/369zTnGyMm4MRx6b4kLFrTn/?lang=pt> Acesso em 23 mai 2022

GUILLAND, Romilda; KLOKNER, Sarah G. M.; KNAPIK, Janete; CROCCE-CARLOTTO, P. A. RÓDIO-TREVISAN, Karen R.; ZIMATH, Sofia C.; CRUZ, Roberto M. Prevalência de sintomas de depressão e ansiedade em trabalhadores durante a pandemia da Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 20, 2022, p.1-16. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/dZX44RT5LZD8P5hBFDyZYVQ/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 23 mai 2022

LACERDA JR., Fernando; GUZZO, Raquel Souza Lobo. Prevenção primária: análise de um movimento e possibilidades para o Brasil. **Interação em Psicologia**, v.9, n.2 2005, p. 239-249. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/4797/3680> Acesso em 23 mai 2022

LEMOS, Ana Luísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MOZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em *home office* durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresa**, v.60, n.6, 2020, p.388-399. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?lang=pt> Acesso em 23 mai 2022

LOBO, Larissa Aline; REITH, Carmem Esther. Saúde Mental e Covid 19: uma revisão integrativa da literatura. **Saúde em Debate**, São Paulo, v.45.n.130, 2022, p.885-901. Disponível em <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/fgXPhXKhrfM9Tjy55Z8djRt/> Acesso em 23 mai 2022

MINERVINO, Alfredo José; OLIVEIRA, Marina Barbosa; CUNHA, Kaio Aranda Lima, BEZERA, Ygor Thalles Almeida. Desafios em saúde mental durante a pandemia: relato de experiência. São Paulo: **Revista Bioética**, v. 28, n.4, 2020, p.647-654. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bioet/a/tfZwJdNWvwZzBPp49Z7gS5x/?lang=pt> Acesso em 23 mai 2022

OLIVEIRA, Nathalia Filomena de; ANDRADE, Vania Lucia Pereira de. Processos seletivos online: reflexões preliminares no contexto da pandemia de Covid-19. **Cadernos De Psicologia**, Juiz de Fora, v. 3, n. 5, p. 379-397, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/cadernospsicologia/article/download/3153/2153> Acesso em 03 jun 2022.

OPAS: Organização PanAmericana em Saúde. **Histórico da pandemia de Covid-19**. s.d. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19> Acesso em 14 maio 2022

PEIXOTO, Adriano de Lemos; VASCONCELOS, Eireli Cunha; BENTIVI, Daiane Rose Cunha. Covid-19 e os Desafios Postos à Atuação Profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho: uma Análise de Experiências de Psicólogos Gestores. São Paulo: **Psicologia: Ciência e Profissão**, v.40, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/4zhgMbKwz7jh4fFGzjdqR6R/?lang=pt> Acesso em 23 mai 2022

PINHO, Paloma de Sousa; FREITAS, Aline Macedo Carvalho; CARDOSO, Mariana de Castro; SILVA, Jéssica Silva da; REIS, Livia Ferreira; MUNIZ, Caio Fellipe Dias; ARAÚJO, Tânia Maria. Trabalho remoto docente e saúde: repercussões das novas exigências em razão da pandemia da Covid-19. São Paulo: **Trabalho, Educação, Saúde**, v.19, 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/tes/a/fWjNP9QqhbGQ3GH3L6rjswv/?lang=pt> Acesso em 23 mai 2022

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz De. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, p. 431-441, jun. 2015. Disponível em

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000200013&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 23 maio 2022.

SILVA, Ivan Conceição Martins; SILVA, Marina Hastenreiter; SANTOS, Mayra Laborda. Condições de trabalho em casa durante a pandemia: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos trabalhadores do setor de agências de turismo. São Paulo: **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v.15, n.1, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbtur/a/WyRqGpPnCWd4smdjQtTtb7M/?lang=pt> Acesso em 23 mai 2022

SOUZA, Marcela Tavares de; SILVA, Michelly Dias da; CARVALHO, Rachel de. Integrative review: what is it? How to do it?. **Einstein**, v. 8, n. 1, 2010, p. 102-106. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1679-45082010RW1134>>. Acesso em 15 maio 2022

TUMA, Maria Carolina Braga; HORTA, Ana Lúcia de Moraes; MAZZAIA, Maria Cristina. Saúde mental durante a pandemia COVID-19: escuta é imprescindível. São Paulo: **Acta Paulista de Enfermagem**, v.34, 2021. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ape/a/HcwfXvFGjS4CSdbBmRTbvvhx/?lang=pt> Acesso em 23 mai 2022

ZANELLI, José Carlos. Formação e atuação do psicólogo organizacional: uma revisão da literatura. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 3, n. 1, p. 95-107, abr. 1995. Disponível em<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1995000100009 & lng= pt\ nrm=iso>. Acesso em 23 mai 2022