

**FACULDADE ÁGORA - FAG**  
**BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

**MARCOS MURILO MEDEIROS TIAGO DE ASSIS**

**IMPACTOS SOBRE A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM HOME  
OFFICE**

**Campo Novo do Parecis-MT**

**2023**

**FACULDADE ÁGORA - FAG**  
**BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

**MARCOS MURILO MEDEIROS TIAGO DE ASSIS**

**IMPACTOS SOBRE A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM HOME  
OFFICE**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Psicologia da Faculdade Ágora - FAG, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Eder Leandro de Paula

**Campo Novo do Parecis-MT**  
**2023**

**FACULDADE ÁGORA - FAG**

**BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

**Linha de Pesquisa:**

MEDEIROS TIAGO DE ASSIS, Marcos Murilo. **“IMPACTOS SOBRE A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM HOME OFFICE”**. Artigo Científico (Trabalho de Conclusão). Faculdade Ágora – FAG. Campo Novo do Parecis – MT, 2023.

Data de defesa: 01/12/2023

**MEMBROS COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:**

---

**Orientador:** Prof. Eder Leandro de Paula  
FAG

---

**Membro Titular:** Jaqueline Ap. Gonçalves Soares  
FAG

---

**Membro Titular:** Diógenes Alexandre da Costa Lopes  
FAG

**Local:**  
Faculdade Ágora – FAG  
Campo Novo do Parecis - MT

## DECLARAÇÃO DE AUTOR

Eu, Marcos Murilo Medeiros Tiago de Assis, portador da Cédula de Identidade – RG n 2623458-0 SSP/MT, e inscrito no Cadastro de Pessoas Físicas do Ministério da Fazenda – CPF sob nº 061.980.121-23, DECLARO E AUTORIZO, para fins de pesquisa acadêmica, didática ou técnico-científica, que este Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado (**IMPACTOS SOBRE A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM HOME OFFICE**), pode ser parcialmente utilizado, desde que se faça referência à fonte e ao autor.

Autorizo, ainda, a sua publicação pela AJES, ou por quem dela receber a delegação, desde que também seja feita referência à fonte e ao autor.

Campo Novo do Parecis – MT, 01 de dezembro de 2023.

Marcos Murilo Medeiros Tiago de Assis

# IMPACTOS SOBRE A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM HOME OFFICE

## IMPACTOS ON THE MENTAL HEALTH OF HOME OFFICE WORKER

Marcos Murilo Medeiros Tiago de Assis<sup>1</sup>  
Eder Leandro de Paula<sup>2</sup>

### RESUMO

Os avanços no ambiente de trabalho, advindas pelo “*home office*” geraram instabilidade nas relações de emprego, a flexibilidade nas condições laborais e o aumento da exploração laboral, geram temor ao emprego e sobrecarga psicológica para os trabalhadores. Essas políticas organizacionais prejudicaram a saúde mental e o equilíbrio psicológico dos trabalhadores. As mudanças abruptas devido à pandemia impactaram os trabalhadores, gerando dificuldades na esfera profissional, distanciamento social e mudanças na rotina. Isso afetou a saúde e a qualidade de vida, causando sintomas de ansiedade, esgotamento e alto estresse. Dessa forma, a pesquisa buscou compreender os impactos que o home office contribuem no adoecimento mental dos trabalhadores e como a psicologia organizacional pode auxiliar no desenvolvimento de trabalho em “*home office*”. A metodologia utilizada na pesquisa foi através de revisão de literatura de maneira qualitativa, pois, possui objetivos específicos de proporcionar um aprofundamento no conhecimento da área de estudo, buscando compreender os impactos na saúde mental dos trabalhadores em “*home office*”. Foi realizado um levantamento bibliográfico por meio de buscas em diversos bancos de dados e fontes, incluindo SciELO, Google Acadêmico, Psicologia.pt, PEPSIC e BRAPCI, com as palavras-chave "Home office", "Psicologia Organizacional", "Adaptação" e "Impactos", “saúde mental.” Os artigos selecionados abrangem o período de 2009 a 2023. Dessa maneira, foram encontrados 25 artigos relevantes e selecionados 16 deles para o estudo. A globalização e as mudanças constantes no mercado de trabalho impulsionaram a necessidade de adaptação das atividades profissionais, sendo o advento do home office um exemplo desse processo. As tecnologias, como a internet e dispositivos móveis, permitiram que as pessoas trabalhassem remotamente. No Brasil, o home office foi regulamentado em 2017 pela CLT. A pandemia de COVID-19 acelerou a adoção desse modelo, causando mudanças na rotina dos trabalhadores, levando a sintomas de ansiedade, estresse e esgotamento. A Síndrome de Burnout, em particular entre os mais jovens, tornou-se uma preocupação. Pesquisas revelam impactos na saúde mental, preocupações financeiras e isolamento social entre os trabalhadores em home office. Nesse contexto, empresas e trabalhadores precisam priorizar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, promover práticas de bem-estar, reforçar o isolamento social e oferecer apoio psicológico quando necessário. Os psicólogos organizacionais desempenham um papel fundamental na garantia de que os trabalhadores tenham as condições necessárias para preservar sua saúde mental no ambiente de trabalho remoto. Investir em estratégias de cuidado e apoio é essencial

---

<sup>1</sup> ASSIS, Marcos Murilo Medeiros Tiago de. Acadêmica do Curso de Bacharelado e Licenciatura em Psicologia da Faculdade Ágora - FAG. Campo Novo do Parecis-MT. Trabalho de Conclusão de Curso (2023). E-mail:marcos.assis.acad@faculdadeagora.edu.br

<sup>2</sup> PAULA, Eder Leandro de. Professor da Faculdade Ágora – FAG. Orientador. E-mail: eder.paula@faculdadeagora.edu.br

para o bem-estar dos indivíduos e o sucesso no longo prazo das organizações.

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

### ***ABSTRACT***

Advances in the work environment, brought about by the “home office”, have generated instability in employment relationships, flexibility in working conditions and an increase in labor exploitation, generate fear of employment and psychological overload for workers. These organizational policies harmed the mental health and psychological balance of workers. The abrupt changes due to the pandemic impacted workers, generating difficulties in the professional sphere, social distancing and changes in routine. This affected health and quality of life, causing symptoms of anxiety, exhaustion and high stress. In this way, the research sought to understand the impacts that working from home contributes to the mental illness of workers and how organizational psychology can help in the development of work in a “home office”. The methodology used in the research was through a qualitative literature review, as it has specific objectives of providing deeper knowledge of the study area, seeking to understand the impacts on the mental health of home office workers. A bibliographic survey was carried out through searches in several databases and sources, including SciELO, Google Scholar, Psicologia.pt, PEPSIC and BRAPCI, with the keywords "Home office", "Organizational Psychology", "Adaptation" and “Impacts”, “mental health.” The selected articles cover the period from 2009 to 2023. In this way, 25 relevant articles were found and 16 of them were selected for the study. Globalization and constant changes in the job market have driven the need to adapt professional activities, with the advent of home office being an example of this process. Technologies such as the internet and mobile devices have allowed people to work remotely. In Brazil, home office was regulated in 2017 by the CLT. The COVID-19 pandemic accelerated the adoption of this model, causing changes in workers' routines, leading to symptoms of anxiety, stress and burnout. Burnout Syndrome, particularly among younger people, has become a concern. Research reveals impacts on mental health, financial concerns and social isolation among home office workers. In this context, companies and workers need to prioritize work-life balance, promote well-being practices, reinforce social isolation and offer psychological support when necessary. Organizational psychologists play a fundamental role in ensuring that workers have the necessary conditions to preserve their mental health in the remote work environment. Investing in care and support strategies is essential for the well-being of individuals and the long-term success of organizations.

**Keywords:** Home Office; Mental health; Organizational Psychology.

### **INTRODUÇÃO**

Um dos mais recentes propósitos de saúde mental não se limita apenas a tratar ou prevenir doenças, mas concentra-se em dedicar energia para estabelecer medidas que resultem em uma melhoria das condições de saúde da população (HELOANI; CAPITÃO, 2003). De acordo com Bleger (1989), o foco não se restringe apenas à ausência de doenças, mas se volta

para o desenvolvimento completo das pessoas e da comunidade. Dessa forma, a ênfase na saúde mental muda da doença para a saúde e na observação da forma como os seres humanos vivem em seu dia a dia.

No entanto, o agravamento das questões sociais nas últimas décadas tem aprofundado os impactos na saúde dos trabalhadores. Segundo Iamamoto (2010, p. 161):

A questão social é definida como a manifestação das desigualdades inerentes ao processo de acumulação e aos efeitos que isso gera para a classe trabalhadora e sua organização. Portanto, a questão social engloba os problemas decorrentes da relação entre capital e trabalho, refletidos na diminuição da tensão, redução da força de trabalho, aumento da intensidade e da duração da jornada de trabalho, estímulo à competição entre os trabalhadores para dificultar a formação de trabalho sindicatos, imposição de metas empresariais, acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, e, por fim, na ampla regressão dos direitos devido às transformações no mercado de trabalho e ao novo padrão de acumulação (IAMAMOTO 2010, p.161).

Nesse contexto, Martinelli (2010) refere que o capitalismo, desde o início de sua fase industrial, se circulou como um ponto de viragem na história da sociedade e nas interações entre as pessoas. Diante das condições de trabalho impostas pelos proprietários de capital, o trabalhador de baixa renda tinha apenas duas opções: ou vender sua força de trabalho aos capitalistas a preços muito baixos, ou se tornaria dependente do Estado, perdendo assim sua cidadania econômica e liberdade civil, transformando-se em um “não cidadão”, ou seja, uma carga para a sociedade.

Como parte dessa evolução, as mudanças nos acordos trabalhistas, a intensa competitividade, o enfraquecimento das atividades sindicais e a ruptura dos laços de solidariedade social estão intrinsecamente ligados à abordagem teórica neoliberal que prega a desregulamentação do mercado, a diminuição do papel do Estado na economia e na proteção social dos trabalhadores e cidadãos, conforme proposto por Antunes (2014) e Polanyi (2000).

Essas mudanças no ambiente de trabalho, como a instabilidade nas relações de emprego, a flexibilidade das condições laborais, a externalização de serviços, o desemprego e a redução de oportunidades de emprego, contribuiram para aumentar o temor do emprego e obrigar os trabalhadores a sujeitá-lo às diversas formas de exploração laboral. Isso inclui jornadas prolongadas e despesas consumidas, resultando em um acréscimo substancial da carga psicológica sobre os trabalhadores. De acordo com os estudos de Dejours (2015), essas pressões oriundas da organização do trabalho têm um impacto prejudicial sobre a saúde mental e o equilíbrio psicológico dos trabalhadores.

Em 2019, o impacto negativo na saúde mental dos trabalhadores devido ao excesso de trabalho e baixos salários já era evidente. No entanto, a situação piorou com a doença do

Coronavírus em Wuhan, China, em 2019, que deu origem à doença Covid-19. A Organização Mundial da Saúde (OMS) confirmou a propagação do vírus em 2020, levando à declaração de uma pandemia de saúde pública de interesse internacional (TEIXEIRA; SILVA, 2020).

Dessa forma, aconteceram diversas situações, forçando os países a pararem, as pessoas deveriam ficar em suas casas, o desemprego e a informalidade, bem como a precarização do trabalho onde as pessoas em alguns momentos não tinham condições e meios de transporte para chegar e as que tinham se sentiam ameaçadas constantemente de ser vítima do Covid-19, impactando diretamente com o mundo do trabalho e com a psicologia organizacional (CELLA et al., 2022).

A implementação desse estilo de trabalho durante a pandemia ficou limitada a um grupo específico de profissionais que possuíam condições mais propícias para sua adoção. Isso incluía indivíduos com habilidades no uso de ferramentas eletrônicas e online, resultou na exclusão de uma parte significativa da força de trabalho, principalmente composta por pessoas com níveis mais baixos de educação formal e trabalhadores em situação informal, entre outros (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

As mudanças abruptas no ambiente de trabalho devido à pandemia acarretaram diversas dificuldades para os trabalhadores. Isso se manifestou tanto na esfera profissional, com a distância entre colegas e superiores, bem como nas mudanças na rotina, quanto no âmbito pessoal, com o distanciamento de familiares e amigos. Essa nova realidade incorporou elementos que impactaram diretamente na saúde e na qualidade de vida do trabalhador, podendo resultar em sintomas de ansiedade, esgotamento físico e mental, além de níveis elevados de estresse (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2020).

A qualidade de vida dos trabalhadores no Brasil continua sendo uma área pouco aperfeiçoada pelas empresas, mesmo que seja um elemento essencial tanto para o bem-estar individual quanto para os resultados positivos das organizações. No contexto do home office, onde as tarefas são realizadas em um ambiente diferente, é fundamental prestar uma atenção redobrada aos trabalhadores e às suas necessidades, justificando assim uma análise mais minuciosa da implementação dessa modalidade de trabalho (RODRIGUES, 2022).

Dessa maneira, ressalta-se a importância dos profissionais de Psicologia que atuam nas organizações, compreendendo o papel que desempenham no mundo do trabalho. Isso se justifica devido ao fato de que o capitalismo frequentemente transforma o indivíduo em uma mera máquina de produção e lucro. Portanto, é responsabilidade do psicólogo empregar abordagens em suas práticas que valorizem a qualificação para o trabalho, a fim de evitar a alienação do ser humano e promover uma relação mais significativa com suas atividades

laborais. Nesse sentido, é fundamental que o profissional de psicologia leve em consideração as relações sociais, a subjetividade e as possíveis consequências de sua abordagem na saúde e bem-estar dos trabalhadores (SANTOS; CALDEIRA, 2014).

Sendo assim, a pesquisa buscou compreender os impactos que o home office contribuem no adoecimento mental dos trabalhadores e como a psicologia organizacional pode auxiliar no desenvolvimento de trabalho em “*home office*”.

## **METODOLOGIA**

A metodologia empregada nesta pesquisa consiste em uma revisão de literatura de natureza qualitativa. Essa abordagem metodológica foi adotada devido aos objetivos específicos do estudo, que visavam aprofundar o conhecimento na área de pesquisa, com o objetivo de compreender os impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores que desempenham suas atividades no contexto do “home office”.

Para o início da pesquisa alguns critérios foram utilizados, como o levantamento de algumas indagações sobre o tema: “Quais foram os recursos utilizados para que os trabalhadores pudessem realizar suas atividades laborais?” “Quais foram os impactos na saúde mental dos trabalhadores durante a pandemia da COVID-19?” “Quais foram as consequências na saúde mental dos trabalhadores no Home Office?” “O que a Psicologia Organizacional e do Trabalho pode realizar para que os trabalhadores tenham maior qualidade de vida?”.

O levantamento bibliográfico foi realizado através de buscas na internet, Revistas Científicas e sites de pesquisa nos bancos de dados como Scientific Electronic Library Online (SciELO), Google Acadêmico, Psicologia.pt, PEPSIC, Base de Dados Referencial de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação em Ciência da Informação (BRAPCI) buscando por palavras-chaves: “*Home office*”; “Psicologia Organizacional”; “Adaptação” “Impactos na saúde mental”. Os artigos selecionados foram publicados entre os anos de 2009 a 2023.

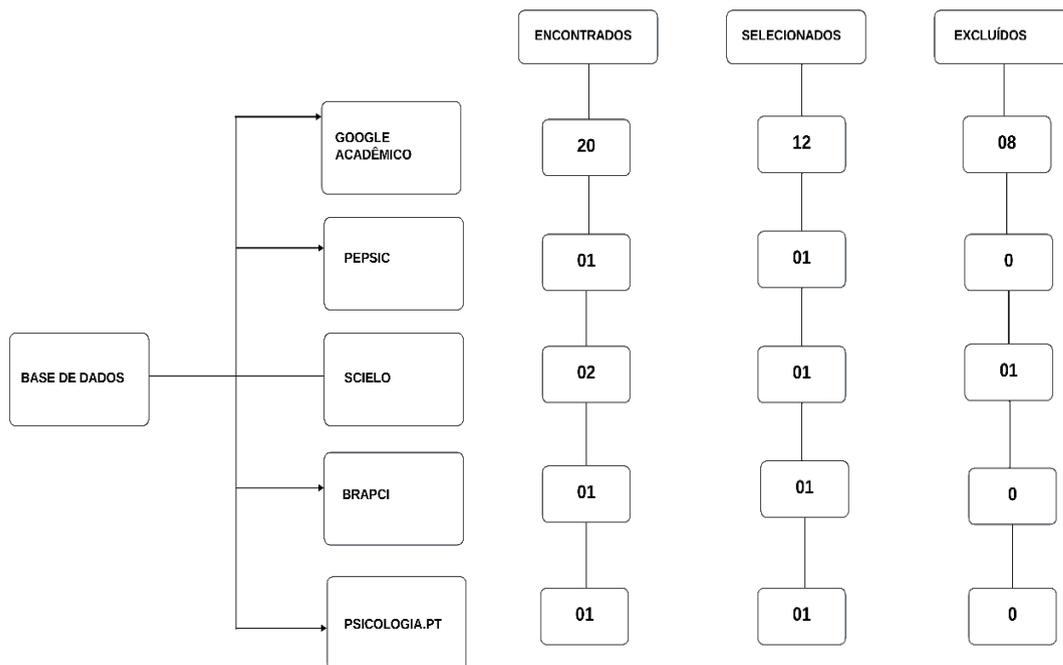
## **RESULTADOS**

As pesquisas foram realizadas através da internet no Google Acadêmico, com artigos publicados entre os anos de 2009 a 2023. Os critérios de inclusão foram sobre assuntos relacionados à saúde mental dos trabalhadores em “*home office*”, a história do “*home office*” e qual é a importância da Psicologia Organizacional no ambiente de empresas que trabalham

com a modalidade remota. Dessa forma, os critérios de exclusão foram os artigos que não apresentavam informações sobre o “home office”.

Abaixo encontra-se o fluxograma apresentando quantos artigos foram encontrados, selecionados e excluídos desta pesquisa.

**Figura 1.** Resultados das Pesquisas



Fonte: O AUTOR, (2023).

Com base em pesquisas e na revisão de resumos, foram encontrados 25 artigos relevantes e selecionados 16 deles para o estudo. No quadro abaixo encontra-se os artigos selecionados, incluindo informações sobre os autores, ano de publicação, título e um breve resumo de cada trabalho, conforme aplicável à pesquisa

**Quadro 1:** Artigos selecionados

AUTOR	TÍTULO	RESULTADO
CAMARGO, (2009)	Psicologia Organizacional	Uma nova realidade de constante mudança exige que os administradores se envolvam na ciência que explora o comportamento humano e a subjetividade. É necessário encontrar maneiras inovadoras de melhorar a eficiência e a velocidade das operações, ao mesmo tempo em que se mantém o objetivo fundamental da Psicologia, que é promover o desenvolvimento humano.
SANTOS; CLADEIRA, (2014)	A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo	Este estudo tem como foco investigar as oportunidades de atuação do psicólogo organizacional no mercado de trabalho atual, considerando a Psicologia

	organizacional	Organizacional e do Trabalho como a segunda área mais procurada.
RAFALSKI; ANDRADE, (2015)	Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa	Este estudo investigou aspectos do trabalho em home office e variações psicossociais de 74 profissionais brasileiros. Os participantes, em média com 38,2 anos de idade, responderam a um questionário com perguntas abertas.
MACAMBIRA; TEIXEIRA, (2017)	A saúde mental do trabalhador na era do capitalismo monopolista	O artigo examina as consequências da globalização do capitalismo e as mudanças no ambiente de trabalho, incluindo a redução dos direitos trabalhistas, que têm impacto na saúde mental e no bem-estar psicológico dos trabalhadores.
OGATA et al, (2020)	Relatório Técnico I Impacto na saúde e no bem-estar do trabalho em regime de home-office durante a pandemia de SARS-COVID-19 junho/julho2020	O Centro de Estudos em Planejamento e Gestão de Saúde da Fundação Getulio Vargas (FGVSAude), em colaboração com o Institute of Employment Studies (IES) do Reino Unido e com o apoio técnico da Sharecare, contribuiu com uma pesquisa exploratória a partir de junho de 2020 O objetivo era avaliar os resultados na saúde e não estar bem resultante do trabalho remoto e propor estratégias de gestão, tanto em nível individual quanto corporativo, para lidar com esses efeitos.
BITTAR, (2021)	Os impactos do Home Office na qualidade de vida dos trabalhadores no contexto da pandemia de COVID-19	Este estudo investigou o impacto do home office na qualidade de vida dos trabalhadores, uma mudança causada pela pandemia de Covid-19. Os resultados destacam que a principal vantagem percebida é o ganho de tempo para atividades pessoais, enquanto o isolamento e a maior gestão afetam as qualidades de vida no trabalho.
FERREIRA; WATANABE; SABATINE, (2021)	Psicologia organizacional: reflexões acerca do impacto da pandemia na subjetividade do trabalhador	Na sociedade atual, as mudanças comportamentais e nas relações humanas são impulsionadas pelos avanços tecnológicos, com a pandemia da Covid-19 forçando a adaptação a um “novo normal”.
OLIVEIRA; ANDRADE, (2021)	Processos seletivos on-line: reflexões preliminares no contexto da pandemia da covid-19.	Este estudo examina o uso de processos de seleção on-line durante a pandemia de COVID-19, com o objetivo de reflexão sobre a aplicação de recursos tecnológicos na seleção de pessoal. Devido à novidade do tema, a literatura específica sobre o assunto é limitada.
RANDOW; TULER; OLIVEIRA, (2021)	Os desdobramentos do home office durante a pandemia: o novo ambiente de trabalho e suas consequências	Este trabalho aborda as implicações das mudanças nas relações de trabalho em decorrência da pandemia de Covid-19, com foco nos efeitos do home office nas pessoas. O home office surgiu como uma medida eficaz para conter o contágio pelo vírus e permitir a continuidade das atividades, mas também apresenta desafios econômicos, sociais e de saúde mental.
RODRIGUES; OLIVEIRA; ARAÚJO, (2022)	O impacto do home office à saúde mental do funcionário no cenário da pandemia covid-19	Este ensaio aborda os impactos do trabalho em home office na saúde mental dos funcionários, uma estratégia implementada pelas empresas durante a pandemia de COVID-19 para garantir a continuidade das operações e a segurança dos trabalhadores. Uma mudança repentina na rotina e no isolamento social, que transformou o lar em um local compartilhado para atividades profissionais, está associada a problemas de saúde mental, incluindo depressão, ansiedade e síndrome de Burnout.
CELLA et al, (2022)	Os desafios do Psicólogo Organizacional na pandemia do COVID -19	O objetivo deste trabalho é compreender as principais funções do psicólogo organizacional em seu ambiente de trabalho, com foco nos desafios enfrentados durante a pandemia de COVID-19. Uma pesquisa

		qualitativa envolveu a participação de quatro psicólogas que atuam na área organizacional.
SOUZA et al, (2022)	Impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores postos em home-office com o advento da pandemia de Covid-19: uma revisão integrativa de literatura	Este estudo teve como objetivo caracterizar o impacto do adoecimento mental em trabalhadores que adotaram o home office durante a pandemia de Covid-19.
OLIVEIRA et al, (2022)	Psicologia Organizacional em empresas que adotaram o Home Office – COVID 19	Esta pesquisa abordou o papel da psicologia organizacional na gestão de pessoas no contexto pós-pandemia de COVID-19. Ela se concentrou em analisar os impactos e consequências na saúde mental dos trabalhadores, considerando o cenário de distanciamento social e home office, que se desenvolve para o surgimento e agravamento de problemas de saúde mental.
RAMO; MOREIRA, (2022)	O impacto do Home Office na saúde mental do trabalhador	A pandemia da Covid-19 levou a mudanças significativas no mercado de trabalho, incluindo a adoção do home office como medida protetiva. Isso transformou os lares dos trabalhadores em ambientes de trabalho, impactando a saúde mental. O estudo buscou revisar a literatura brasileira sobre o impacto do home office na saúde mental durante uma pandemia.
SOUZA; SCHUBERT, (2023)	Home Office: uma análise dessa modalidade de trabalho no contexto da pandemia de covid-19	Este artigo aborda as mudanças nas atividades laborais devido à pandemia, com a adoção generalizada do home office. O estudo tem como objetivo compreender a transição do trabalho presencial para o formato online, examinando aspectos como produtividade, impactos econômicos e desempenho pessoal.
CONEGLIAN; SILVA, (2023)	Trabalho Home-Office: possíveis implicações à subjetividade do trabalhador	A globalização trouxe mudanças sociais, econômicas e tecnológicas, impactando o mundo do trabalho. Trabalhadores e organizações estão se adaptando a novos métodos de realização de tarefas à medida que surgem. A flexibilidade e a capacidade de lidar com as mudanças frequentes na gestão tornaram-se essenciais para a sobrevivência profissional.

Fonte: O autor, (2023).

## DISCUSSÃO

Diante da globalização e da dinâmica do mercado em constante transformação, torna-se imperativo adaptar as práticas laborais para proporcionar maior agilidade e flexibilidade aos indivíduos. As organizações, por sua vez, enfrentam uma necessidade constante de se ajustar aos novos desafios e realidades do mercado, resultando na emergência de novos padrões de trabalho. A influência das tecnologias contemporâneas, como mobilidade telefônica, notebooks, redes sociais e internet, tem eliminado a obrigatoriedade de os funcionários ocuparem um espaço físico no escritório, possibilitando assim o trabalho remoto (KUGELMASS, 1996).

O conceito de teletrabalho, conhecido como "Home Office", teve sua introdução no Brasil em 1997, nesse período, ocorreu uma disseminação do acesso à internet e uma crescente

popularização de computadores pessoais (SOUZA; SCHUBERT, 2023). Em 2017, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil regulamentou o teletrabalho, também legalmente designado como Home Office, por meio da Lei 13.467. (VIANI, 2020). Dessa maneira o home office, ocorre quando a empresa disponibiliza tecnologia, como computadores, acesso remoto à rede interna e ferramentas de comunicação, permitindo que os funcionários desempenhem suas funções a partir de casa, foi destacado por Bittar (2021).

Com a pandemia da COVID-19 em 2020, que surpreendeu o mundo com sua alta capacidade de transmissão, o isolamento social foi recomendado como uma das medidas mais eficazes. Isso levou milhões de trabalhadores a ajustar suas atividades para o home office. De acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) - PNAD (Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio) a COVID-19 em maio de 2020, cerca de 8,7 milhões de trabalhadores adotaram essa modalidade remota (BRIDI et al., 2020).

O modelo home office foi muito explorado no Brasil, no ano de 2021, cerca de 57,5% das empresas afirmaram ter adotado essa modalidade, diminuindo em 2022 para 30,7%. Apesar disso, pouco se alterou a proporção de colaboradores, sugerindo que as empresas mantiveram a prática e até aumentaram o número de trabalhadores em regime remoto (PACINI; TOBLER; BITTENCOURT, 2022).

Durante o processo da pandemia, houve diversos danos e mudanças na rotina de pessoas de todo mundo, durante esse período os funcionários passaram também por outros fatores ambientais que pioraram seus sintomas de ansiedade, depressão e estresse, o que acabou influenciando sua saúde física, na produtividade de trabalho e entre outras coisas (GAMEIRO, 2020).

Através dessas mudanças e grande controle de produtividade, o trabalhador presencia uma possível cobrança, tanto por parte da empresa quanto por parte social, gerando impactos na saúde mental desses trabalhadores. Nesta perspectiva, o psicólogo se encontra mediando as demandas trazidas pelos funcionários e gestores que se veem sob as mudanças ao home office, advindo das demandas sociais, o modo remoto de trabalho, a nova rotina e outros (OLIVEIRA; ANDRADE, 2021).

Conforme indicado pelos autores, o teletrabalho, uma modalidade que já existia há algum tempo, teve o intuito de simplificar a vida dos trabalhadores, especialmente com o avanço das tecnologias. No entanto, a sua adoção foi intensificada devido à pandemia da COVID-19. Embora o teletrabalho tenha sido concebido para proporcionar benefícios aos trabalhadores, os autores ressaltam que ele acarretou consideráveis impactos para a saúde mental dos mesmos.

Segundo o sociólogo Bauman (2001), em seu livro *Modernidade Líquida*, menciona que “não importa mais onde está quem dá a ordem – a diferença entre ‘próximo’ e ‘distante’ está a ponto de desaparecer” (p. 16). Quando a distância percorrida numa unidade de tempo passou a depender da tecnologia, de meios artificiais de transportes, os limites à velocidade de movimento existentes, conseguiriam, ser transgredidos, “apenas o céu era agora o limite, e a modernidade era um esforço contínuo, rápido e irrefreável para alcançá-lo” (p. 16).

A sociedade contemporânea se destaca por um desenvolvimento paradoxal, tanto a riqueza quanto a pobreza estão em crescimento, juntamente com o conhecimento e a ignorância, e a sensação de segurança e insegurança. Além disso, muitas tarefas executadas pelas pessoas frequentemente carecem de um propósito claro, e o ambiente de trabalho é frequentemente caracterizado por uma abordagem implacável, que se manifesta na disponibilidade de regras e práticas éticas questionáveis, em busca de competitividade (GAULEJAC, 2007).

De acordo com o autor, em uma sociedade que exige uma competição acirrada, a busca por vantagem econômica muitas vezes é empregada para justificar o aumento do poder das empresas, mesmo que isso acarrete sacrifícios para os trabalhadores. O avanço das tecnologias de informação, amplamente utilizadas para facilitar o home office, propôs uma espécie de “domínio da era da instantaneidade” (GAULEJAC, 2007, p. 41).

Castillo (2009) ressalta que as normas atuais de padronização no teletrabalho estão levando a uma uniformização semelhante ao taylorismo, resultando na perda de autonomia do trabalhador. Isso se manifesta na imposição de diretrizes uniformes, baseadas em detalhes padronizados, que forçam os trabalhadores a segui-los, diminuindo sua capacidade de inovação e criatividade e restringindo sua riqueza subjetiva.

Quando as atividades são prescritas, com expectativas de números, desempenho e resultados pré-determinados, isso cria uma contradição significativa em relação ao trabalho. Essa contradição tem implicações profundas na forma como o trabalhador percebe sua ocupação. É essencial destacar os riscos associados à sobrecarga de prescrições nas atividades laborais, uma vez que o trabalho engloba não apenas relações sociais e de remuneração, mas também atende a uma ampla gama de necessidades (ABDOUCHELLI; DEJOURS; JAYET, 2015).

Além dos efeitos negativos da sobrecarga de prescrição das tarefas sobre os trabalhadores, aqueles que adotam a modalidade de teletrabalho, como o home-office, também enfrentam as ramificações do individualismo, incluindo o isolamento e a perda de interações sociais. Considerando que o trabalho desempenha um papel importante na formação da psicologia das pessoas, existe uma profunda preocupação em compreender como a

subjetividade dos indivíduos e suas relações se desenvolvem nesse contexto de trabalho (CONEGLIAN; SILVA, 2018).

A separação entre os indivíduos dificulta o estabelecimento de relações de tensão, resultados e seguranças. Para ilustrar, um estudo realizado com trabalhadores em regime de home office, conduzido pelos autores Rasmussen e Corbett (2008, apud RAFALSKI; ANDRADE, 2015), demonstrou que uma maior adaptação a esse novo ambiente de trabalho pode resultar em consequências significativas. Isso inclui a falta de planejamento das atividades, a sensação de isolamento e o afastamento da empresa, o que, por sua vez, reduz a sensação de segurança profissional dos trabalhadores.

Silva, Silva e Santos (2021), destacam que o home office possui desvantagens como o aumento da carga de trabalho sem um aumento correspondente nas remunerações, a falta de proteção à saúde do trabalhador e a migração do trabalho para casa sem os recursos necessários para um desempenho adequado.

Além disso, a presença da família no ambiente de trabalho pode resultar em distrações e interrupções que afetam o desempenho das atividades profissionais. Essas interações familiares podem levar ao aumento de conflitos dentro de casa. Também é comum enfrentar dificuldades para organizar e conciliar os horários de trabalho com as tarefas domésticas (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2021.)

A falta de comunicação eficaz entre os membros da equipe de trabalho também pode ser um problema. O vínculo com a empresa também pode ser prejudicado, o que pode afetar o senso de pertencimento e a identificação dos funcionários com a organização. Além disso, problemas de ordem psicológica, como estresse e ansiedade, podem surgir em decorrência desse modelo de trabalho, como destacado por Filardi, Castro e Zanini em 2020.

Esses efeitos foram agravados com mais intensidade devido a pandemia da COVID-19, a implementação desse estilo de trabalho ficou limitada a um grupo específico de profissionais que possuíam condições mais propícias para sua adoção. Isso incluía indivíduos com habilidades no uso de ferramentas eletrônicas e online, resultou na exclusão de uma parte significativa da força de trabalho, principalmente composta por pessoas com níveis mais baixos de educação formal e trabalhadores em situação informal, entre outros (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

O Centro de Estudos em Planejamento e Gestão de Saúde da Fundação Getulio Vargas (FGV Saúde, 2020), em parceria com o Institute of Employment Studies (IES) do Reino Unido e apoio técnico da Sharecare, divulgou resultado de pesquisa exploratória realizada com o

objetivo de avaliar os impactos na saúde e no bem-estar de pessoas postas em trabalho remoto (OGATA,2020).

Dentre as 533 respostas válidas, foi possível identificar problemas como: preocupação com situação financeira da família (51,5%); preocupação com a estabilidade no trabalho (47,4%); sentimentos de solidão e isolamento (22,6%); não realização de atividades físicas (62,6%); trabalho em mais horas e em horários não regulares (46,2%); trabalhar doente (35,0%), dentre mais (OGATA et al., 2020 p. 3).

As mudanças abruptas no ambiente de trabalho devido à pandemia acarretaram diversas dificuldades para os trabalhadores. Isso se manifestou tanto na esfera profissional, com a distância entre colegas e superiores, bem como nas mudanças na rotina, quanto no âmbito pessoal, com o distanciamento de familiares e amigos. Essa nova realidade incorporou elementos que impactaram diretamente na saúde e na qualidade de vida do trabalhador, podendo resultar em sintomas de ansiedade, esgotamento físico e mental, além de níveis elevados de estresse (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2020).

meio ao aumento significativo do estresse, surge a Síndrome de Burnout. Essa síndrome se desenvolve devido à sobrecarga resultante da intersecção das atividades profissionais e domésticas. Além disso, constitui uma condição ocupacional que se caracteriza pelo estado depressivo do indivíduo, resultado do estresse acentuado experimentado no ambiente de trabalho (RANDOW; TULER; OLIVEIRA, 2021).

Especialmente as gerações mais jovens, em particular as novas lideranças, têm sido impactadas pelo Síndrome de Burnout. Entre esses líderes, pertencentes em sua maioria à Geração Z (nascidos entre 1995 e 2010), cerca de 45% apontam que a adoção do trabalho remoto e/ou híbrido resultou em um aumento significativo do Síndrome de Burnout e em um comprometimento crescente da saúde mental (CORSINI, 2022).

Conforme a CNN Brasil em 2022, uma pesquisa liderada pela LHH, uma empresa suíça de recursos humanos presente em 60 países, revelou que 38% dos entrevistados afirmaram ter experimentado a Síndrome de Burnout ao longo de 2021. Além disso, 32% dos participantes afirmaram ter experimentado a Síndrome de Burnout ao longo de 2021. informaram que a saúde mental se deteriorou significativamente devido ao trabalho remoto. Os pesquisadores conduziram entrevistas com 15 mil pessoas em vários países ao redor do mundo no meio de 2021 (CORSINI, 2022).

Além disso, de acordo com a Organização Mundial da Saúde, cerca de 9,3% da população brasileira sofre de ansiedade patológica, com uma notável ascensão após o surto de

COVID-19. Atualmente o Brasil apresenta a população com a maior prevalência de Transtorno de Ansiedade no mundo (CARVALHO,2023).

Segundo esses dados, a qualidade de vida do trabalhador brasileiro ainda é um fator que as empresas pouco aperfeiçoam e buscam mudanças, apesar de ser um item essencial para o indivíduo e para os resultados positivos das empresas. A psicologia organizacional, torna-se responsável em articular essas necessidades pessoais do trabalhador e buscar as melhores condições para um ambiente agradável e de desenvolvimento. Pelo home office ter suas atribuições realizadas em outro ambiente, necessita-se de um cuidado maior diante do trabalhador e das suas demandas, justificando uma análise mais detalhada da sua realização (RODRIGUES, 2022).

Santos e Caldeira (2014), também mencionam que as transformações na sociedade contemporânea deixaram sua marca no mercado de trabalho, introduzindo uma dinâmica competitiva que resultou em uma variação no ritmo de trabalho, incluindo um aumento nas horas laboradas, instabilidade na ocupação e desvios de funções. Esses fatores, por sua vez, impactaram qualidades o bem-estar no contexto organizacional. Nesse cenário, surge a necessidade de intervenção por parte do psicólogo, que muitas vezes se depara com a demanda de apresentar soluções práticas e ágeis para esses desafios.

Dessa forma, é importante contextualizar que a psicologia organizacional é uma área que trata dos processos de trabalho ou dos processos organizacionais, sendo constituída pelo comportamento humano nas organizações. Sua principal missão é explorar, analisar e compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações em um mundo complexo e em transformações (SILVA; TOLFO, 2014).

Trata-se de uma área de atuação com foco no comportamento humano relacionado com as organizações, trabalho e produtividade aplicados no ambiente de trabalho. É uma disciplina que se dedica à compreensão do desempenho humano no ambiente de trabalho, busca a melhoria do bem-estar global e a qualidade de vida no local de trabalho (PEIXOTO; VASCONCELOS; BENTIVI, 2020).

Seu campo de atuação tem três grandes áreas de preocupação: o trabalho, a organização e a gestão de pessoas. Essas áreas buscam oferecer contribuições ao administrador para que seja possível promover e assegurar um ambiente saudável e produtivo que complete a necessidade do trabalhador (CAMARGO, 2009).

Assim, considerando o cenário presente, o Psicólogo Organizacional se encontra envolvido em várias transformações, explorando seu papel como profissional. Além de

experimentar alterações no estilo de trabalho, essas mudanças frequentemente ocorrem em curtos intervalos, gerando desafios para a organização em meio a momentos de estresse e adaptação (OLIVEIRA; ANDRADE, 2021).

O processo de transição tem início quando alguém se encontra diante de uma situação que traz consigo alguma forma de mudança na maneira como essa pessoa vivencia um aspecto relevante de sua vida. Essa situação exige um processo de adaptação do novo, que usualmente envolve desenvolver novos papéis sociais, modificar repertórios comportamentais ou assumir uma nova posição na vida. Adultos em processo de transição normalmente necessitam de algum tipo de ajuda, uma vez que essas experiências costumam desencadear medo e insegurança (PEIXOTO; VASCONCELOS; BENTIVI, 2020).

Os desafios de se adaptar a essa nova realidade são diversos e muitas organizações não estão preparadas, sem o devido suporte e o desgaste de trabalhar em casa podem levar a uma queda na motivação e na produtividade do trabalhador o que pode infligir diretamente no seu bem estar e saúde mental (TONIOLO-BARRIOS; PITT, 2021). Com essas mudanças negativas na vida do trabalhador, a psicologia organizacional trouxe recursos necessários para a integração dos novos contratados para que o home office não fosse tão difícil (OLIVEIRA et al., 2022).

Portanto, embora o papel do psicólogo organizacional envolve a promoção da saúde mental e do bem-estar dos colaboradores, a conjuntura da pandemia enfatizou a necessidade de que esses profissionais também possuem adaptabilidade, habilidade para enfrentar imprevisibilidades e incertezas, e competência na gestão tanto individual quanto organizacional (RAMOS; MOREIRA, 2022).

Com isso, devido às necessidades de compreensão das relações humanas no contexto organizacional, cada vez mais urgente, um movimento intelectualista no entendimento da influência humana no ambiente de trabalho, como as condutas dos funcionários, suas relações sociais e sensações de bem-estar (SPECTOR, 2009).

Visto que caso haja uma má gestão do “*home office*” pode causar como consequência o mal planejamento das atividades e sensação de isolamento social e distanciamento da empresa, fazendo com que o indivíduo sinta insegurança em relação ao trabalho, afetando seu comportamento organizacional (BITTAR, 2021).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Nota-se que a implementação do “home office”, sempre foi um desafio para os trabalhadores, devido a demanda de tecnologia, apesar do objetivo ser de facilitar os trabalhos e avançar no mundo tecnológico, trouxe consigo alguns desafios, um deles foram os impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores.

O home office tornou-se uma preocupação maior especialmente durante e após a pandemia de COVID-19. A adaptação ao trabalho remoto, a solidão, a falta de limites entre a vida pessoal e profissional e a pressão por produtividade podem gerar estresse, ansiedade, burnout e outros problemas de saúde mental.

Considerando essa realidade, é fundamental que as empresas e os trabalhadores se preocupem com a importância do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, com a promoção de práticas de bem-estar, com o combate ao isolamento social e com o apoio psicológico quando necessário. Além disso, os psicólogos organizacionais se tornam fundamentais para garantir que os trabalhadores tenham as condições necessárias para manter sua saúde mental, mesmo em um ambiente de trabalho remoto.

Por isso, é importante investir em estratégias de cuidado e apoio é essencial não apenas para o bem-estar dos indivíduos, mas também para a produtividade e o sucesso a longo prazo das organizações. Portanto, a conscientização e ações práticas para preservar a saúde mental dos trabalhadores em home office são fundamentais para criar um ambiente de trabalho equilibrado e sustentável.

## REFERÊNCIAS

ABDOUCHELLI, E.; DEJOURS, C.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho**: contribuições da escola Dejouriana à análise de prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2015.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. (Estados Unidos da America). **Working Remotely During Covid-19**: Your mental health and well-being. Disponível em: <http://workplacementalhealth.org/Employer-Resources/Working-Remotely-During-COVID-19>.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade no Mundo do Trabalho. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2014.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.

BLEGER, J. **Temas de psicologia**: entrevista e grupos. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

BITTAR, F. P. Os impactos do home office na qualidade de vida dos trabalhadores no contexto da pandemia de Covid-19. **Trabalho de conclusão de curso**. 2021.

BRIDI, M. A. et al. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

CAMARGO, D. de. **Psicologia Organizacional**. Brasília: Departamento de Ciências da Administração, 2009.

CASTILLO, J. J. O trabalho do conhecimento na sociedade da informação: a análise dos programadores de software. In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. Org(s). **Infoproletariados: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

CARVALHO, R. Por que o Brasil tem a população mais ansiosa do mundo. [S. l.], 27 fev. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/noticia/2023/02/27/por-que-o-brasil-tem-a-populacao-mais-ansiosa-do-mundo.ghtml>

CELLA, A. P. et al. Os desafios do psicólogo organizacional na pandemia do COVID-19. **Anais de Psicologia**, v. 1, n. 1, 2022.

CORSINI, I. Home office e trabalho híbrido desencadearam casos de burnout entre jovens, aponta estudo. Rio de Janeiro: CNN, 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/home-office-e-trabalho-hibrido-desencadearam-casos-de-burnout-entre-jovens-aponta-estudo/>

CONEGLIAN, T. N. M. Trabalho home-office: possíveis implicações à subjetividade do trabalhador. **Psicologia, Políticas Públicas e desafios em tempos sombrios**, [s. l.], 2023.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2015.

FILARDI, F.; CASTRO, R.M. P. de; ZANINI, M.T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **CADERNOS EBAPE.BR**, [s. l.], 2020.

GAMEIRO, N. Depressão, ansiedade e estresse aumentam durante a pandemia. Fiocruz Brasília. 2020. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/depressao-ansiedade-e-estresse-aumentam-durante-a-pandemia/>

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida-SP: Ideias & Letras, 2007

HELOANI, J. R.; CAPITÃO, Cláudio Garcia. Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. **São Paulo Em Perspectiva**, São Paulo, 2003.

IAMAMOTO, M. V. **Serviço Social em Tempo de Capital Fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social**. 4 ed. São Paulo: Cortez, 2010.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho: Novas oportunidades para o trabalho flexível: Seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação**. São Paulo: Atlas, 1996.

LEMOS, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, [S.L.], v. 60, n. 6, p. 388-399, dez. 2020.

MARTINELLI, M. L. **Serviço Social: identidade e alienação**. 14 ed. São Paulo: Cortez, 2010.

OGATA, A. J. N. et al. Relatório Técnico I Impacto na saúde e no bem-estar do trabalho em regime de home-office durante a pandemia de SARS-COVID-19 junho/julho2020. **FGV SAÚDE**, [s. l.], 2020.

OLIVEIRA, N. F. de; ANDRADE, V. L. P. de. Processos seletivos online: reflexões preliminares no contexto da pandemia de Covid-19. **Cadernos de Psicologia**, v. 3, n. 5, 2021.

OLIVEIRA, J. S. et al. Psicologia organizacional em empresas que adotaram o home office – Covid 19. **Trabalho de conclusão de curso**. 2022.

PACINI, S.; TOBLER, R.; BITTENCOURT, V. S. **Tendências do home office no Brasil**. FGV IBRE. 2022. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/tendencias-do-home-office-nobrasil#:~:text=Ao%20longo%20da%20pandemia%2C%2063,%2C%20para%2012%2C8%25>

PEIXOTO, A. L. A; VASCONCELOS, E. F; BENTIVI, D. R. C. Covid-19 e os Desafios Postos à Atuação Profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho: uma Análise de Experiências de Psicólogos Gestores. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 40, 2020.

POLANYI, K. **A Grande Transformação: as origens de nossa época**. 2 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

RAFALSKI, C.J.; ANDRADE, A. L. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas psicol.** v.23, n 2, 2015.

RAMOS, M. E. B.; MOREIRA, L. C. de M. O impacto do home office na saúde mental do trabalhador. **Cadernos de psicologia**, v. 4, n. 7, 2022.

RANDOW, G. L. F. V.; TULER, L. C. M. Da R.; OLIVEIRA, R. T. De S. A. Os Desdobramentos do home office durante a pandemia: O novo ambiente de trabalho e suas consequências. **Centro Universitário UNIFACIG**, [s. l.], 2021.

RODRIGUES, E. D. F. Psicologia Organizacional em época de pandemia: preservação da saúde mental do trabalhador. **Revista Científica E-locação**, v.11, 2022.

SANTOS, F. C. O.; CALDEIRA, P. A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. **Psicologia pt**, [s. l.], 2014.

SILVA, N.; TOLFO, S. da R. **Psicologia Organizacional**. 3º ed. Florianópolis: UFSC, 2014.

SILVA, I. C. M.; SILVA, M. H.; SANTOS, M. Condições de trabalho em casa durante a pandemia: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos trabalhadores do setor de agências de turismo. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v.15, n.1, 2021

SOUZA, M. de; SCHUBERT, S. R. Home Office: uma análise dessa modalidade de trabalho no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista de Extensão e Iniciação Científica da UNISOCIESC**, [s. l.], 2023.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. Saraiva Educação SA, 2009.

TEIXEIRA, R. C.; SILVA, D. de O. B. da. A psicologia organizacional e do trabalho frente à pandemia do coronavírus: um olhar sobre 7 podcasts do conselho federal de psicologia. 2020.

TONIOLO-BARRIOS, M.; PITT, Leyland. Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis. **Business Horizons**, Bloomington, Indiana, Estados Unidos da América, v. 64, n. 2, 2021.

VIANI, C. B. O home office e a sua realidade não regulamentada. Migalhas, 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/330457/o-home-office-e-a-sua-realidade-nao-regulamentada>