

# IMPACTOS DO TRABALHO EM HOME OFFICE NA QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19: UMA REVISÃO DA LITERATURA COM ÊNFASE NA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Gabriela Carvalho Mizuno Alves<sup>1</sup>  
Érika Greicy Koyama Rehder<sup>2</sup>  
Nayuce Silva Araújo Jacob<sup>3</sup>  
Juliana Santos de Souza Hannum<sup>4</sup>

## RESUMO

Este estudo realiza uma revisão bibliográfica sobre a avaliação psicológica no contexto das mudanças geradas pela pandemia da COVID-19. Destaca-se a contribuição dessa área por meio de métodos e instrumentos que auxiliam na compreensão da qualidade de vida dos indivíduos, promovendo intervenções organizacionais baseadas em dados quantitativos e qualitativos. O modelo de trabalho remoto (home office), amplamente adotado durante a pandemia, trouxe desafios significativos, especialmente no que diz respeito à adaptação dos trabalhadores e à gestão de fatores como medo e ansiedade. A avaliação da qualidade de vida dos trabalhadores nesse contexto busca identificar alternativas eficazes para promover saúde e bem-estar no ambiente organizacional, reforçando o compromisso das organizações com seus trabalhadores.

**Palavras-chave:** Avaliação psicológica; Qualidade de vida; Promoção da saúde.

## IMPACTS OF HOME OFFICE WORK ON WORKER'S QUALITY OF LIFE DURING THE COVID-19 PANDEMIC: A LITERATURE REVIEW

### ABSTRACT

This study carries out a literature review on psychological assessment in the context of the changes generated by the COVID-19 pandemic. The contribution of this area stands out through methods and instruments that help understand the quality of life of individuals, promoting organizational interventions based on quantitative and qualitative data. The remote work model (home office), widely adopted during the pandemic, brought significant challenges, especially with regard to adapting workers and managing factors such as fear and anxiety. The assessment of workers' quality of life in this context seeks to identify effective alternatives to promote health and well-being in the organizational environment, reinforcing the organizations' commitment to their workers.

**Keywords:** Psychological assessment; Quality of life; Health promotion.

Recebido em 02 de dezembro de 2024. Aprovado em 24 de dezembro de 2024

---

<sup>1</sup> Coordenadora e professora do Curso de Psicologia no Centro Universitário Araguaia (UniAraguaia). Doutoranda em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Mestra em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO). Especialista em Avaliação Psicológica pela Dalmass Curso (DALMASS-Goiás). Especialista em Docência do Ensino do Superior pela Faculdade Brasileira de Educação e Cultura (FABEC-Go). Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO). E-mail: gabriela.alves@uniaraguaia.edu.br

<sup>2</sup> Professora do Curso de Psicologia no Centro Universitário Araguaia (UniAraguaia). Mestra em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO). Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO). E-mail: erika.koyama@uniaraguaia.edu.br

<sup>3</sup> Professora no Centro Universitário Araguaia (UniAraguaia). Pós-Graduada em Gestão de Pessoas por Competência e Coaching pelo IPOG. Graduada pela Faculdade Alves Faria – ALFA. E-mail: nayuce.araujo@uniaraguaia.edu.br

<sup>4</sup> Professora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Doutora e Mestre em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Psicóloga. Especialista em Genética, sob a ênfase do Aconselhamento Genético. E-mail: dra.julianahannum@yahoo.com.br

## INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19 trouxe várias mudanças e principalmente novas formas de adaptação. As pessoas, em curto período, precisaram se readequar devido à necessidade de isolamento social, sendo este o procedimento mais adequado e recomendado pelas autoridades de saúde, visto o rápido contágio pela doença. Para tantos trabalhadores, suas atividades foram reenquadradas seguindo o novo modelo de serviço remoto.

Atualmente, vive-se em um mundo onde as mudanças e as exigências são contínuas e estão cada vez mais presentes em nosso dia a dia. Um exemplo disso pode ser encontrado nas organizações. Para que se possa dar conta de todas as tarefas é preciso estar em um ambiente onde as situações, as pessoas e as oportunidades favoreçam, e é a partir daí que se começa a pensar em qualidade de vida (Carvalho, 2016).

As organizações enfrentam transformações e mudanças constantes, frequentemente expondo os trabalhadores a momentos de insegurança e tensão que podem contribuir para o desenvolvimento de doenças fisiológicas ou psicossomáticas. O processo de readaptação, por si só, tende a gerar altos níveis de ansiedade, especialmente em contextos marcados por situações emergentes, como a pandemia da COVID-19. Nesse cenário, torna-se essencial adotar uma abordagem cuidadosa tanto em relação ao indivíduo quanto à coletividade, promovendo estratégias que priorizem a saúde mental e o bem-estar.

Nessas perspectivas, avaliar os impactos gerados através das grandes mudanças nos moldes das organizações nos mostra a importância de avaliar as perspectivas positivas e negativas frente a uma metodologia de trabalho considerada nova para muitos, que foi o *home office*, visto todas as novas adaptações que foram necessárias frente à pandemia da COVID-19.

A avaliação da qualidade de vida dos indivíduos nesse novo contexto revela-se essencial para a elaboração de ações que promovam o bem-estar no ambiente de trabalho remoto. Diante das novas condições, os trabalhadores enfrentaram um aumento significativo nos níveis de ansiedade, aliado à preocupação com o futuro, às condições laborais e ao temor do desemprego. Essa situação exigiu a adaptação a novas rotinas e o estabelecimento de formas alternativas de interação social, destacando a importância de estratégias voltadas à saúde mental e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Sob esse enfoque, proporcionar maior bem-estar visando a qualidade de vida dos trabalhadores é um fator importante para o rendimento das atividades, assim como de melhora do clima organizacional. Dessa forma, analisar o contexto, identificando fatores que são positivos para o aumento da qualidade de vida dos trabalhadores, seja no contexto organizacional ou em suas rotinas diárias, é essencial.

Especificamente sobre as rotinas de trabalho, organizações de pequeno porte às grandes corporações foram desafiadas a conduzirem suas atividades e gerirem seus funcionários “à distância”, sendo demandadas por maior flexibilidade e novas técnicas no dia a dia de trabalho (Angonese, 2020).

Para Dejours (1992), o trabalho deveria aparecer na própria definição do conceito de saúde, pois ele ocupa um lugar muito importante na luta contra a doença, ou seja, nem sempre aparece como uma fonte de doença ou de infelicidade; ao contrário, é, às vezes, operador de saúde e de prazer: “[...] o trabalho nunca é neutro em relação à saúde e favorece, seja a doença, seja a saúde” (p. 164).

O desenvolvimento e difusão das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) intensificaram ainda mais as formas de flexibilização do trabalho, permitindo e dando acessibilidade para que as pessoas pudessem trabalhar de qualquer lugar. Entre as modalidades de trabalho remoto, o *home office* se destaca como uma das mais populares, principalmente no atual contexto pandêmico (Rocha & Amador, 2018).

Mediante ao atual cenário e frente a estas grandes mudanças, os moldes de adaptação foram se tornando diferentes para cada indivíduo, sendo que cada um destes adotou medidas que se tornassem o ambiente mais favorável para a execução das atividades e proporcionando maior flexibilidade, organização, planejamento e condutas que viabilizassem o comportamento de cada um, com ações que trouxessem a perspectiva de trabalho adotada pela empresa e tornassem mais acolhedoras as novas metodologias no ambiente de casa.

Analisar os fatores relacionados à qualidade de vida dos trabalhadores em situações de grandes mudanças é essencial para maior compreensão das rotinas vivenciadas, dos recursos utilizados para superar o medo e a insegurança frente às novas condições e os fatores pandêmicos que assombraram todo o mundo, principalmente direcionados para a saúde pública e o medo do desemprego. Em muitas condições adotadas pelos trabalhadores, o trabalho foi excedido em seus horários, sendo horas de produção e pouco direcionamento à saúde física e emocional.

A necessidade de maior flexibilidade já fazia parte da estratégia organizacional, seja na busca de maior vantagem competitiva, inovação na gestão de pessoas ou simplesmente para uma maior autonomia e polivalência do trabalhador (Aderaldo; Aderaldo; Lima, 2017).

A área de avaliação psicológica tem uma relevância histórica no desenvolvimento da Psicologia como ciência e como profissão, tanto no contexto internacional quanto no nacional. No Brasil, essa área foi incluída na própria Lei Federal nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, que regulamentou a profissão de psicólogo no país e, entre outras coisas, estabeleceu apenas uma função como privativa do psicólogo: a utilização de métodos e técnicas psicológicas para fins de diagnóstico psicológico, orientação e seleção profissional, orientação psicopedagógica e solução de problemas de ajustamento. Com base nisso, o Conselho Federal de Psicologia – CFP, considera que os testes psicológicos se enquadram nessa definição e, por isso, se constituem em métodos ou técnicas de uso privativo dos psicólogos (CFP, 2018).

Segundo Hutz (2002), indivíduos e instituições se beneficiam do processo de avaliação psicológica quando este ajuda os indivíduos a atingirem seus objetivos. Nessa direção, a avaliação psicológica pode contribuir para melhora da qualidade de vida das pessoas através da correta identificação de seus potenciais e fragilidades e, portanto, na proposição da intervenção mais adequada a cada situação.

Nesse sentido, desenvolver estudos acerca do assunto se mostra de extrema importância, propondo estratégias efetivas que visem ao cuidado referente à saúde física e emocional dos trabalhadores nas organizações, proporcionando maior bem-estar e engajamento nas atividades, mesmo com todos os fatores externos os quais todo o mundo está vivenciando e enfrentando, principalmente nos quesitos direcionados à importância do trabalho na vida do ser humano.

Este estudo teve como objetivo realizar uma revisão de literatura sobre o trabalho em home office e seus impactos na qualidade de vida dos trabalhadores durante a pandemia da COVID-19. Buscou-se destacar tanto os fatores associados ao adoecimento quanto os aspectos positivos que influenciam diretamente o bem-estar dos trabalhadores. A avaliação psicológica foi utilizada como referencial, considerando observações e mensurações de fatores relevantes associados às percepções individuais e sua relação com a qualidade de vida no contexto organizacional.

## METODOLOGIA

Foi realizada uma revisão da literatura por meio do portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, e do Google Acadêmico. Foram encontrados artigos nas bases Scopus (Elsevier), Science Citation Index Expanded (Web of Science) e Science Direct Journals (Elsevier). Foram utilizados como descritores: avaliação psicológica e pandemia, *home office* e qualidade de vida, perspectivas mudanças, *home office*

e pandemia (COVID-19), autocuidado e qualidade de vida, mudanças no trabalho e novas habilidades e pandemia (COVID)-19).

Os critérios de inclusão foram: artigos publicados nos últimos cinco anos, idioma inglês, português, francês ou espanhol, amostra de trabalhadores que precisaram se adaptar ao modelo *home office* frente à pandemia da COVID-19. Foram encontrados poucos artigos que tratassem sobre o tema, vistas as principais demandas e o quanto os estudos referentes à pandemia estão recentes. Em situações pandêmicas, voltar o olhar de atenção para o trabalhador faz uma diferença significativa no contexto das organizações e promove novas perspectivas de atenção à saúde, mediante a rápida adaptação nos contextos de trabalho.

A partir da análise de conteúdo de Bardin (2013), estes foram agrupados em categorias temáticas para melhor compreensão e descrição das análises. Desta forma, as categorias criadas foram: (a) as mudanças provocadas pela pandemia da COVID-19 e as novas perspectivas de trabalho em *home office*, (b) aspectos correlacionados a qualidade de vida no trabalho e a saúde do trabalhador e (c) a ansiedade e a saúde do trabalhador.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os artigos selecionados foram analisados em termos de objetivo do estudo, delineamento metodológico, resultados e conclusão do estudo. Os dados foram sintetizados com as informações que se destacaram nas pesquisas, sendo agrupados em categorias temáticas para melhor compreensão e descrição das análises.

Dessa forma, é possível verificar que as mudanças no ambiente de trabalho ocasionam diversos sentimentos nos trabalhadores e favorecem para que algumas reações fisiológicas e psicológicas estejam presentes no dia a dia, principalmente nos fatores direcionados ao medo e insegurança com relação a futuro, na perspectiva de que conseguirão ou não exercer as atividades e, dessa forma, corresponder às expectativas organizacionais.

Em meio a uma situação pandêmica é observado que certas circunstâncias podem ocasionar maior medo. Sendo assim, propor ações que visem à saúde integral do trabalhador é essencial. A avaliação psicológica, nesse contexto, contribui ao possibilitar a quantificação das percepções dos trabalhadores sobre sua qualidade de vida, considerando uma ampla gama de fatores. Com isso, torna-se viável realizar um estudo integrado, tanto quantitativo quanto qualitativo, dos fatores que influenciam a percepção da qualidade de vida, especialmente diante das novas condições de trabalho.

### *As Mudanças provocadas pela pandemia da COVID-19 e as novas perspectivas de trabalho em home office.*

As novas mudanças decorrentes a pandemia da COVID-19 fez com que todas as atividades fossem repensadas em todos os contextos do indivíduo, correlacionando principalmente aos principais contextos nos quais ele estava inserido. As novas tecnologias ganharam ainda mais força em seu crescimento e todas as atividades tiveram um ritmo acelerado, havendo uma rápida e grande mudança nos hábitos sociais e nos modelos de relacionamento sociais. A cada perspectiva, a situação pandêmica trouxe consigo muito medo e insegurança, principalmente direcionada ao medo do contágio e a exaustiva carga horária dos profissionais na linha de frente, mudando rotinas e transformando a realidade de toda a população.

Desenvolver assuntos sobre o tema é de altíssima relevância, vistas as atuais tendências em que o isolamento social é o mais recomendável e que, a partir disso, as pessoas passaram a adotar novos hábitos, impactando diretamente em sua qualidade de vida e relacionamento com o outro. Há alguns anos era possível observar o desenvolvimento de novas tecnologias, apesar

de sua forma não ser tão acelerada como atualmente, sendo que todos os profissionais precisaram se adaptar à nova rotina como uma forma de sobrevivência.

A pandemia da Covid-19 mostrou para muitas empresas a viabilidade da implantação do *home office* e do teletrabalho, com uma forte redução de custos operacionais, tais como: despesas com aluguéis e manutenção de escritórios e estabelecimentos físicos, vale-transporte, energia e muitos outros, mantendo o desempenho e a produção. Da parte dos empregados foi possível visualizar uma economia de tempo no trajeto casa-trabalho-trabalho-casa, o qual, em algumas cidades brasileiras, chega a ser de quatro ou cinco horas, bem como uma flexibilidade nos horários, a possibilidade de acompanhamento e de suporte a familiares (Tenório, 2021).

Nesse contexto, o autor afirma que, embora o trabalho remoto traga vantagens tanto para a empresa como para o empregado, sua adoção generalizada e sem a atenção devida pode causar ou agravar a saúde mental e ergonômica do empregado. Mediante a esses aspectos, o *home office* demonstra aparências positivas e negativas frente às novas condições de trabalho, variando muito conforme a adaptação do indivíduo. Um fator observado durante a realização das leituras foi a correlação com o medo da perda do emprego, devido à ausência na organização para a realização das atividades diárias, principalmente com relação às reduções de jornada.

As constantes mudanças provocadas pelo mundo globalizado são vigorosamente sentidas pelos empregados, que cada dia mais recebem maiores demandas de trabalho, dispõem de menos tempo, recebem cobranças sempre crescentes quanto à produtividade, entre outros fatores que aumentam o estresse, e diminuem o rendimento, afetando conseqüentemente o resultado operacional e financeiro das organizações (Prestes, 2017).

De acordo com Kozyreff e Bega (2020), as novas formas de trabalho geram novos riscos, tais como cargas mais pesadas, intensificação (redução do número de trabalhadores), longas horas de trabalho, necessidade de multiespecialização (polivalência), condições precárias, postos na economia informal, insegurança no trabalho; e formas emergentes de trabalho, como autonomia, terceirização, contratos temporários e trabalhadores migrantes.

Em meio às mudanças decorrentes do período pandêmico, cada trabalhador possui uma visão sobre as interfaces adotadas pelas organizações e as novas formas de adaptação em meio às metodologias de trabalho. Foram muitas dúvidas e questionamentos ao mesmo tempo, gerando certo nível de ansiedade com relação aos dias futuros, principalmente com relação às metodologias adotadas de trabalho.

Ao falar das medidas adotadas pelo contexto de *home office*, é importante observar que condições esse trabalhador possui em seu ambiente domiciliar e como são organizadas suas atividades diárias frente ao que se precisa realizar com as novas metodologias de trabalho. Dessa forma, a organização se mostra de grande valia e traz um diferencial em prática de atuação, principalmente nos quesitos direcionados à saúde do trabalhador.

Soma-se ainda o fato de que alguns empregados não têm em sua residência a estrutura ergonômica necessária para o exercício da profissão. Ressaltando-se o fato de que o empregado possui uma mesa e uma cadeira em casa, além do acesso à internet, não necessariamente significa a presença dos requisitos necessários para a implementação do *home office* e do teletrabalho.

Nesse sentido, Melo Filho (2018) diz que o *home office* exige que os gestores criem métodos diferentes dos utilizados tradicionalmente, um novo estilo de administração que dê atenção a questões ligadas ao desempenho, que leve ao aumento de confiança entre gerência e subordinados e que vise minimizar os pontos negativos.

O desenvolvimento de estratégias e metodologias de trabalho, permite maior proximidade com os ambientes de trabalho, principalmente pelo fato de não se ter o mesmo padrão disponibilizado pela organização, sendo que um dos maiores desafios foi com relação à conexão de internet. Nessa perspectiva, adotar novas formas de gestão compreendendo as

limitações presentes no dia a dia e uma administração ligadas aos fatores de desempenho que visam diminuir os aspectos negativos, se mostra de essencial importância.

De acordo com Bucater (2016), o *home office* possui vantagens e desvantagens para trabalhadores que exercem a modalidade. As principais vantagens são: maior flexibilidade de horário; maior facilidade para conciliar vida familiar e dedicação ao trabalho; possibilidade de adaptação do trabalho ao biorritmo; aumento de possibilidade de trabalho para pessoas que tem dificuldade de locomoção; economia de tempo e custo com locomoção; maior autonomia no trabalho; fortalecimento de decisões e iniciativas individuais no trabalho e flexibilidade para atendimentos aos clientes.

Já as desvantagens apresentadas foram: tendência a trabalhar mais; desmobilização do trabalhador enquanto classe; redução do contato social provocando a sensação de isolamento; necessidade de adaptação do indivíduo e da família para integrar o trabalho à vida cotidiana da família; e perda de algumas facilidades oferecidas pela empresa, tais como ambiente planejado para o trabalho, uniformes, salas de relaxamento e sistemas de segurança (Bucater, 2016).

Ainda segundo o autor, um profissional, para exercer trabalho remoto em *home office*, precisa necessariamente apresentar as seguintes características e competências: autodisciplina, organização, foco no atingimento de metas, comunicação, não demandar muita supervisão, facilidade de adaptação, saber definir prioridades e gerenciar o seu próprio tempo, sendo que essas características farão a diferença em sua performance profissional em sua relação com os trabalhos demandados pelo seu e-Líder.

Frente as essas perspectivas, o *home office* possui as suas vantagens e desvantagens, principalmente direcionadas à percepção do trabalhador sobre determinada atividade, sendo que cada um possui um olhar dinâmico sobre a situação. Nesse contexto, alguns demonstraram maior facilidade e outros maior dificuldade, variando muito com relação à adaptação em meio às mudanças e novas tecnologias. A revolução com o uso das novas tecnologias proporciona uma adaptação em nível acelerado e, dessa forma, pode-se apresentar maior nível de insegurança por parte dos indivíduos que fazem o seu uso.

Conforme os autores citam, para exercer trabalho em *home office* é necessário ter um senso maior de responsabilidade e disciplina, principalmente devido os fatores que desviam a atenção do trabalhador mediante as perspectivas do ambiente domiciliar, que podem envolver barulhos e distrações inusitadas. Nesse contexto, o senso de responsabilidade e de controle se faz de grande valia, sendo que um fator recomendável é um ambiente reservado para realizar as atividades de trabalho, assim como a organização dos horários conforme a empresa regulamenta, preparando-se como para o trabalho presencial.

#### *Aspectos correlacionados a Qualidade de Vida no Trabalho e a Saúde do Trabalhador*

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um princípio primordial pessoal e organizacional em uma empresa. Para que este programa de QVT seja administrado e traga benefícios para trabalhadores e empresa é necessário que haja um novo olhar por parte das lideranças no ambiente de trabalho. Considerando-se os aspectos biológicos, psicológicos e sociais, são fatores específicos a serem trabalhados que influenciam diretamente no clima organizacional, podendo gerar resultados positivos para a empresa (Libio, 2016).

Desenvolver estratégias que favoreçam a qualidade de vida no trabalho e a saúde emocional, bem como física do trabalhador, promove um diferencial nas perspectivas direcionadas à gestão da organização, principalmente em um período que ocasionou diversas mudanças ao mesmo tempo em que promoveu impactos em todos os contextos direcionados à saúde de cada indivíduo.

Nessa perspectiva, avaliar o contexto organizacional, as novas metodologias de trabalho e desenvolver um olhar de atenção para o trabalhador traz um diferencial em prática de atuação.

Desenvolver ações que visem o autocuidado e bem-estar dos indivíduos tornou-se um diferencial nas organizações de trabalho. Dessa forma, a avaliação psicológica visa contribuir com o uso de instrumentos e técnicas, que permitem analisar o contexto e, assim, propor ações efetivas e que fazem um diferencial de atuação para cada trabalhador.

A qualidade de vida no trabalho refere-se a melhores condições de vida no ambiente em que atua, sendo ele um dos indicadores do bem-estar organizacional. O gestor precisa observar qual impacto o liderado está recebendo, não só no aspecto de produtividade, mas também na saúde física e mental (Ribeiro; Santana, 2015).

Segundo Chiavenato (2016):

O comportamento humano é instigado constantemente por numerosas necessidades simultâneas, no entanto, a ausência de uma necessidade de nível baixo, pode ocasionar fins nulos aos efeitos das necessidades mais elevadas, tornando-se imperativa, provocando ao indivíduo o desvio de energias para a luta pela sua satisfação (Chiavenato, 2016, p. 122).

É importante destacar que as pessoas reagem de formas diferentes umas das outras diante da situação em que se encontram. As limitações do conhecimento podem muitas vezes estreitar ou bloquear a plena utilização dos fatores motivacionais e do enriquecimento profissional. Em outras condições, como meio progressivo para alcançar objetivos, a motivação individual em determinados momentos para se produzir não depende apenas de objetos particulares, mas também da percepção útil relativa do desempenho pessoal (Chiavenato, 2016).

A QVT tem a finalidade de manter o bem-estar do trabalhador no espaço organizacional, evitando a insatisfação e os fatores estressantes advindos do trabalho e que podem comprometer a emocional e física do trabalhador. Desta forma, as consequências podem ser desde a diminuição da motivação ou mesmo algo significativo e sintomático como a depressão, ansiedade e doenças psicossomáticas que trazem ao indivíduo situações desconfortáveis que podem prejudicar tanto sua vida pessoal quanto profissional (Carvalho, 2016).

Uma empresa que se preocupa com a QVT, com a satisfação de seus funcionários e tem um clima organizacional motivador, sempre tende a elaborar planos de ações para suprir as necessidades de seus funcionários para uma melhor eficácia organizacional. A satisfação e a motivação não se resumem somente no salário auferido, mas também pelo respeito e reconhecimento de sua importância dentro da organização (Oliveira & Medeiros, 2016).

Dessa forma, desenvolver aspectos direcionados à saúde do trabalhador, contribuindo para sua qualidade de vida, seja nos contextos de ações quanto de desenvolvimento nas perspectivas educacionais, traz um diferencial para as organizações de trabalho, principalmente no período de grandes mudanças e novas adaptações, sendo que cada um possui uma maneira diferente e perspectivas inovadoras frente a esses contextos, buscando se adequar dentro das possibilidades oferecidas.

### *A ansiedade e a saúde do trabalhador*

Decorrente das grandes mudanças provocadas pela pandemia da COVID-19, os movimentos de incertezas se tornaram frequentes e fizeram com que os trabalhadores se sentissem inseguros nos contextos os quais estavam inseridos. Dessa forma, o desenvolvimento de medo, insegurança, ansiedade e estresse ganharam maior evidência, principalmente nos quesitos direcionados ao trabalho como sobrevivência e, a partir disso, às perspectivas adotadas singularmente por cada indivíduo.

Para Ping et al (2020), com base em uma pesquisa *online* que inclui dados demográficos e socioeconômicos, estado de saúde, situação epidêmica da condição e qualidade de vida, considerando a pandemia de Covid-19, existem evidências de que o risco de dor, desconforto, ansiedade e depressão na população em geral na China aumentou significativamente com o

envelhecimento, presença de doenças crônicas e menor renda. Segundo os autores, os resultados de cada dado categórico podem ser utilizados para medidas futuras de assistência médica na população em geral.

Segundo Oliveira (2015), o número de funcionários que adoecem psicologicamente em seus ambientes de trabalho vem crescendo. Porém, Oliveira (2015) pontua que existe uma certa restrição em se falar de assuntos relacionados à saúde mental do trabalhador, depreendendo-se que esses assuntos seriam de exclusiva e total responsabilidade do profissional que adquiriu a doença.

Santana et al (2016) reiteram os transtornos ansiosos como segunda causa maior de afastamentos laborais, e ratificam que a ocorrência desse tipo de transtorno está relacionada aos estressores psicossociais desfavoráveis, que incluem ambientes de trabalho com pouco apoio social, excesso de trabalho, recompensas inadequadas ao esforço do trabalhador, comprometimento individual excessivo e más condições dos ambientes e dos processos de trabalho.

O modo de interdependência tem como foco as relações interpessoais e as interações sentimentais. Com a recomendação de isolamento social feita pela Organização Mundial da Saúde (OMS), milhões de pessoas deixaram de interagir socialmente com seus familiares e amigos, a fim de evitar a propagação do novo coronavírus e, como produto desse isolamento, um déficit nas relações interpessoais foi gerado, o que pode afetar a saúde mental e física dos indivíduos. Uma solução encontrada para tentar manter essas relações foi o uso de redes sociais com o auxílio de tecnologias como computadores e *smartphones* (Hamadé et al, 2020).

Através das perspectivas mencionadas por cada autor, desenvolver o olhar de cuidado e reconhecer os principais fatores adocedores que podem provocar uma mudança na produtividade, assim como os aspectos direcionados ao ambiente de trabalho é de essencial importância. O olhar de atenção e cuidado com o trabalhador visando práticas integrativas se torna com maior frequência, principalmente nos quesitos direcionados ao desenvolvimento de transtornos, correlacionado ao ambiente e ao desgaste físico e emocional. Dessa forma, valorizar o bem-estar do sujeito em conjunto com as práticas organizacionais resulta em um melhor desenvolvimento dos trabalhadores e promove um olhar de cuidado frente às novas metodologias de trabalho como essenciais.

*Instrumentos utilizados que auxiliam avaliar a qualidade de vida dos trabalhadores que exercem as suas atividades no modelo home office.*

O processo de avaliação psicológica é capaz de prover informações importantes para o desenvolvimento de hipóteses, por parte dos psicólogos, que levem à compreensão das características psicológicas da pessoa ou de um grupo. Essas características podem se referir à forma como as pessoas irão desempenhar uma dada atividade, à qualidade das interações interpessoais que elas apresentam, dentre outros. Assim, dependendo dos objetivos da avaliação psicológica, a compreensão poderá abranger aspectos psicológicos de natureza diversa. É importante notar que a qualidade do conhecimento alcançado depende da escolha de instrumentos/estratégias que maximizem a qualidade do processo de avaliação psicológica (CFP, 2013).

De acordo com a American Psychological Association – APA (2014), são definidas cinco fontes de evidência de validade: (a) baseadas no conteúdo, que apresentem informações referentes à representatividade dos itens quanto à sua consistência e abrangência na avaliação do construto alvo; (b) baseadas no processo de resposta, que forneçam informações referentes aos processos mentais envolvidos na resolução das tarefas apresentadas pelos itens do teste; (c) baseadas na estrutura interna, que forneçam informações sobre a estrutura das correlações entre os itens que avaliam o mesmo construto e estrutura de correlações entre subtestes que avaliam



construtos diferentes; (d) baseadas na relação com outras variáveis, que levantem dados sobre os padrões de correlações entre os escores dos testes e outras variáveis medindo o mesmo construto ou construtos relacionados (convergência) ou medindo construtos diferentes (divergência) e que também apresente, informações sobre a capacidade preditiva do teste (critério externo); e (e) baseadas nas consequências da testagem, que examinem as consequências sociais intencionais e não intencionais do uso do teste para verificar se sua utilização está surtindo os efeitos desejados, de acordo com o propósito para o qual foi desenvolvido.

Sob essa ótica, cada instrumento busca mensurar e auxiliar no alcance dos objetivos definidos pela metodologia de trabalho adotada. A avaliação psicológica desempenha um papel fundamental em contextos que envolvem o comportamento humano, promovendo ações que favorecem a integração dos indivíduos e fortalecem as relações de trabalho. No entanto, o tema ainda é recente e carece de estudos aprofundados, destacando a importância de considerar os diversos contextos nos quais os indivíduos estão inseridos. Durante a pandemia, a avaliação psicológica foi adaptada para garantir a integração e preservar a singularidade do indivíduo avaliado, priorizando a identificação das reais necessidades do processo. O foco é promover qualidade de vida e preservar a saúde física e emocional dos trabalhadores.

Desenvolvido e recomendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o instrumento WHOQOL valoriza a percepção individual, podendo avaliar a QV em diversos grupos e situações, independentemente do nível de escolaridade. O instrumento apresenta propriedades psicométricas satisfatórias e demanda pouco tempo de aplicação. Por meio desse instrumento, é possível descrever a percepção subjetiva de um indivíduo em relação à sua saúde física e psicológica, às relações sociais e ao ambiente em que vive (Moschetta et al, 2015).

O projeto pioneiro da OMS foi o WHOQOL-100, composto por 100 questões e constituído pelos domínios físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e aspectos espirituais/religião/crenças pessoais. Devido ao elevado número de perguntas e conseqüentemente pela demanda de tempo para respondê-las, a OMS abreviou o método original para o WHOQOL-BREF, o qual foi resumido para 26 questões, sendo 2 questões gerais de QV e as demais representado cada uma das 24 facetas do instrumento anterior, passando a ser composto pelos domínios físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente (Ferentz, 2017).

A Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho é um instrumento construído com base na literatura nacional e internacional especializada em clima organizacional, e possibilita a avaliação da vulnerabilidade ao estresse a partir da verificação de questões que impactam diretamente na saúde dos trabalhadores. A escala é composta por situações de trabalho, em que o sujeito deve marcar o quanto cada uma delas o incomoda, registrando suas respostas na folha apropriada. A correção é realizada pelo total de pontos, pela avaliação quantitativa e qualitativa (Sisto, Baptista & Noronha, 2007).

Através dos presentes instrumentos, associados à técnica de entrevista, será possível identificar os fatores direcionados à qualidade de vida no trabalho e à percepção direcionada aos contextos de mudanças frente à pandemia da COVID-19, principalmente com relação aos novos moldes de trabalho, correlacionados à adaptação e percepção acerca das adaptações e dos impactos, sejam eles positivos ou negativos, conforme o modo de analisar o contexto de forma singular dos indivíduos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças decorrentes das ações de enfrentamento da pandemia da COVID-19 acrescentaram novos estressores à vida laboral, afetando diretamente o bem-estar subjetivo dos trabalhadores e sua qualidade de vida. O cenário atual impõe inovações tecnológicas e novas

formas de contato e rotinas, impactando as relações de trabalho e a saúde mental dos trabalhadores. O trabalho em home office, embora tenha proporcionado adaptações, também gerou sentimento de insegurança, ansiedade e medo do futuro, misturados a aspectos positivos como aprendizado e satisfação.

As transformações nas dinâmicas de trabalho, impulsionadas pela pandemia, ressaltam a importância de desenvolver estudos que promovam a saúde e o autocuidado, essenciais para mitigar os impactos adversos. A revisão bibliográfica revelou que as mudanças constantes afetam principalmente a ansiedade e as preocupações com o futuro, com cada indivíduo internalizando essas transformações de maneira única.

Nesse sentido, é crucial focar o olhar de atenção à saúde do trabalhador dentro das organizações, adaptando práticas de gestão para melhorar o clima organizacional, tanto no contexto remoto quanto presencial, e proporcionando ambientes de trabalho mais saudáveis e favoráveis.

## REFERÊNCIAS

ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. In: **Cad. EBAPE.BR**. V. 15, Edição Especial, Artigo 8, Rio de Janeiro, set. 2017.

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION - APA. American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. Standards for educational and psychological testing. Washington, DC: American Psychological Association.

ANGONESE, Rosângela Maria. Como fazer a gestão do trabalho remoto (home office): Saiba como gerir sua equipe à distância, organizar rotinas, manter o engajamento e ajudá-los a atravessar esse momento de forma saudável e produtiva. In: **SEBRAE/PR**. 2020. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-fazer-a-gestao-do-trabalho-remoto-home-office,2703b9c6eff21710VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 20 maio. 2021.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 2013. Lisboa: Edições 70.

BENCZIK, Edyleine Bellini Peroni, et al. A utilização do Teste de Atenção Concentrada (AC) para a população infanto-juvenil: uma contribuição para a avaliação neuropsicológica. In: **Revista da Associação Brasileira de Psicopedagogia**. 2016;33(100):37-49. Disponível em: <<https://www.revistapsicopedagogia.com.br/detalhes/16/a-utilizacao-do-teste-de-atencao-concentrada--ac--para-a-populacao-infanto-juvenil--uma-contribuicao-para-a-avaliacao-neuropsicologica>>. Acesso em 01 maio. 2021.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Plano de contingência nacional para infecção humana pelo novo Coronavírus 2019-nCoV: centro de operações de emergências em saúde pública (COE-nCoV). Brasília-DF. Fevereiro de 2020. Disponível em: <<http://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2020/fevereiro/07/plano-contingencia-coronavirus-preliminar.pdf>>. Acesso em 20 maio 2021.

BUCATER, Aparecida. Liderança à distância: um estudo sobre os desafios de liderar equipes em um contexto de trabalho remoto. Dissertação de Pós- Graduação em Administração da

Universidade Metodista. São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1580>>. Acesso em 21 maio 2021.

CAMBRAIA, Suzy Vijande. **O Teste de Atenção Concentrada AC. Manual.** São Paulo: Vetor, 2009.

CARVALHO, Maria Lene. Qualidade de vida no trabalho versus Condições psicossomáticas advindas do mercado de trabalho. In: **REGRAD - Revista Eletrônica de Graduação do UNIVEM - ISSN 1984-7866**, [S.l.], v. 9, n. 1, p. 67-84, ago. 2016. ISSN 1984-7866. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/REGRAD/article/view/1321>>. Acesso em 15 abr. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos: Fundamentos básicos.** 8 ed. São Paulo: Manole, 2016.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA - CFP. Resolução N° 009, de 25 de abril de 2018. Brasília, DF. Disponível em: <<http://crp11.org.br/upload/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-09-2018-com-anexo.pdf>>. Acesso em 15 abr. 2021.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O teletrabalho na reforma trabalhista: impactos na saúde dos trabalhadores e no meio ambiente do trabalho adequado. In: **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília.** 2018(15), 163-172. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22387>>. Acesso em 20 maio 2021.

FERENTZ, Larissa Maria da Silva. Análise da Qualidade de Vida pelo Método WHOQOL-BREF: Estudo de Caso na Cidade de Curitiba, Paraná. In: **Revista Estudo & Debate.** Lajeado-PR, 2017. V. 24. N. 3. Disponível em: <<http://www.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/1359>>. Acesso em 02 mar. 2021.

HAMADÉ, Daniele do Carmo, et al. Diagnósticos de enfermagem com pacientes coronariopatas à luz da teoria de Callista Roy. In: Rev. Pesqui. (Univ. Fed. Estado Rio J. Online). Jan./dez. 2020; 12:130-7. Disponível em: <<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1048292#:~:text=Resultados%3A,elimina%C3%A7%C3%A3o%20urin%C3%A1ria%20pr/ejudicada%20e%20diarreia.>>. Acesso em 21 maio 2021.

HUTZ, Claudio S. Responsabilidade ética, social e política da avaliação psicológica. In: **Aval. psicol.** Porto Alegre, v. 1, n. 2, p. vii-ix, nov. 2002. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712002000200001&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712002000200001&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 15 abr. 2021.

KOZYREFF, Alan Martinez; BEGA, Mariana Ferrucci. A garantia da saúde mental do trabalhador como eficácia do direito fundamental do trabalho em tempo de pandemia. In: **Revista do TST.** São Paulo. V. 86, n. 3, jul./set. 2020. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/181132>>. Acesso em 20 maio 2021.

LARSON, Barbara Z.; VROMAN, Susan R.; MAKARIUS, Erin E. A Guide to Managing Your (Newly) Remote Workers. In: **Harvard Business Review**. 18 mar. 2020. Disponível em: <<https://hbr.org/2020/03/a-guide-to-managing-your-newly-remote-workers?autocomplete=true>>. Acesso em 20 maio 2021.

LIBIO, Andrielli Silveira. Motivação Organizacional: Um estudo de caso em indústria de bebidas de Porto Alegre. Artigo de Conclusão de Curso em Administração, Faculdade Luterana São Marcos, Alvorada, RS. 2016.

MELO FILHO, Jailson Correia de. Desafios da gestão de pessoas na área de *home office*. In: **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Nov. 2018. Ano 03, Ed. 11 Vol. 08, pp. 70- 81.

MOSCHETTA, Mariana Stahëlin, et al. Aplicação do questionário QVWOQOL-Bref antes e após tratamento manipulativo osteopático. In: **O Mundo da Saúde**. São Paulo. 2015;39(4);441-447. Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/periodicos/mundo\\_saude\\_artigos/Aplicacao\\_questionario\\_QVWOQOL\\_Bref.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/periodicos/mundo_saude_artigos/Aplicacao_questionario_QVWOQOL_Bref.pdf)>. Acesso em 02 mar. 2021.

OLIVEIRA, Daniele de; CARVALHO, Roberto José; ROSA, Adriano Carlos Moraes. Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização. In: **Simpósio de Excelência em Gestão de Pessoas e Tecnologia**. 2012. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf>>. Acesso em 16 out. 2020.

OLIVEIRA, Ericka Gama Barbosa. Ambientes de trabalho patologizantes: Seus líderes e efeitos desta liderança sobre sua equipe. In: **XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T\\_15\\_016M.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_016M.pdf)>. Acesso em 20 maio 2021.

OLIVEIRA, Gleyson Soares de; MEDEIROS, Luciano. Qualidade de vida no Trabalho: fatores que influenciam as organizações. In: **Revista Campo do Saber**. Jul./dez. 2016:2(2), 69-82. Disponível em: <<https://periodicos.iesp.edu.br/index.php/campodosaber/article/view/34#:~:text=A%20qualidade%20de%20vida%20no,decis%C3%A3o%20e%20resolu%C3%A7%C3%A3o%20de%20problemas>>. Acesso em 21 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. World Health Organization. Mental Health and Psychosocial Considerations During COVID-19 Outbreak. 18 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf>>. Acesso em: 15 abril. 2021.

PING, Weiwei, et al. Evaluation of health-related quality of life using EQ-5D in China during the COVID-19 pandemic. In: **PLOS ONE**. 18 jun. 2020:15(6), e0234850. Disponível em: <<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234850>>. Acesso em 01 maio 2021.

PRESTES, Simone Cristina Chiodi. Análise da qualidade de vida e prevalência de dores musculares em trabalhadores de postos de combustível. Tese de Doutorado apresentada na USP - Universidade de São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/25/25143/tde-11062018-182342/pt-br.php>>. Acesso em 21 maio 2021.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. In: **Revista de Iniciação Científica**. Jun. 2015:2(2),75-96. Disponível em:

<[https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06\\_QUALIDADE\\_VIDA\\_TRABALHO.pdf](https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf)>. Acesso em 21 maio 2021.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. In: **Cad. EBAPE.BR**. V. 16, n. 1, Rio de Janeiro, jan./mar. 2018.

SANTANA, Leni de Lima, et al. Absenteeism due to mental disorders in health professionals at a hospital in southern Brazil. In: **Rev. Gaúcha Enferm**. 2016;37(1):e53485. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rgenf/a/BBYRqmBKw6HGmGgpPgNjk6D/?lang=en>>. Acesso em 21 maio 2021.

SANTAROSA, Lucila Maria Costi. Teste de Habilidade para o Trabalho Mental. 2. ed. rev. e ampl. Coleção HTM. São Paulo–SP: Vetor, 2011.

SANTOS, Anderson Cavalcante Rodrigues Costa dos; CASTRO, Rita de Cássia Marques Lima de; VOGEL, Denis. Ansiedade nas organizações e no ambiente universitário: como minimizar um dos males do século? In: **Revista Científica UMC**. Universidade de Mogi das Cruzes (UMC). 2018. ISSN 2525-5250. Disponível em: <<http://seer.umc.br/index.php/revistaumc/article/viewFile/421/313>>. Acesso em 20 maio 2021.

SISTO, Fermino Fernandes; BAPTISTA, Makilim Nunes; NORONHA, Ana Paula Porto. Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT). Manual de Aplicação. São Paulo – SP: Vetor, 2007.

TENÓRIO, Ricardo Jorge Medeiros. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. In: **Revista Espaço Acadêmico**. Disponível em: <<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58092/751375151860>>. Acesso em 29 maio de 2021.

VEIGA, Nathalia Henriques, et al; Teoria da Adaptação e Saúde do Trabalhador em Home Office na Pandemia de COVID-19. In: **Rev. Baiana de Enfermagem**. 2021. V. 35, 37 e 36. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/enfermagem/article/view/37636>>. Acesso em 21 maio 2021.