

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ANNA LETICIA MONTEIRO PEREIRA
MARIA PAULA DE ANDRADE LIMA

**IMPACTO DO HOME OFFICE NA SAÚDE MENTAL
DOS COLABORADORES: DESAFIOS E SOLUÇÕES
PARA O TRABALHO REMOTO**

RECIFE
2024

ANNA LETICIA MONTEIRO PEREIRA
MARIA PAULA DE ANDRADE LIMA

IMPACTO DO HOME OFFICE NA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES: DESAFIOS E SOLUÇÕES PARA O TRABALHO REMOTO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao Centro Universitário Brasileiro -
UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel(a) em Administração de
Empresas.

Professor Orientador: Dr. Jadson Freire Silva

RECIFE
2024

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Laís Cardoso, CRB-4/PE-1753/P.

P437i Pereira, Anna Leticia Monteiro.
 Impacto do home office na saúde mental dos colaboradores:
 desafios e soluções para o trabalho remoto / Anna Leticia Monteiro
 Pereira, Maria Paula de Andrade Lima - Recife: Edição do Autor,
 2024.
 31 p. : il.

 Orientador(a): Dr. Jadson Freire Silva.

 Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro
 Universitário Brasileiro – Unibra. Bacharelado em Administração
 2024.

 Inclui Bibliografia.

 1. Home office. 2. Saúde mental. 3. Pandemia. I. Lima, Maria
 Paula de Andrade. II. Centro Universitário Brasileiro - Unibra. III.
 Título.

CDU: 658

ANNA LETICIA MONTEIRO PEREIRA
MARIA PAULA DE ANDRADE LIMA

IMPACTO DO HOME OFFICE NA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES: DESAFIOS E SOLUÇÕES PARA O TRABALHO REMOTO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado
ao Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel(a) em Administração de Empresas.

Prof. Dr. Jadson Freire da Silva (Orientador)
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Prof. Dr. Bruno Melo Moura
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Mr. Rodrigo Maia
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Recife, ____ de _____ de 2024.

NOTA: _____

Dedicamos este trabalho ao nosso futuro Eu, que colherá os frutos desta jornada de aprendizado e crescimento. E aos nossos mentores que foram essenciais nessa caminhada acadêmica.

RESUMO

O estudo investigou os impactos do home office na saúde mental dos colaboradores, destacando as transformações nas relações de trabalho durante a pandemia de COVID-19. A pesquisa identificou que, apesar das vantagens como a flexibilidade de horários e a redução de custos, o home office também trouxe desafios significativos, como o isolamento social e a sobrecarga emocional. A falta de suporte organizacional e a ausência de um ambiente de trabalho adequado contribuíram para o aumento do estresse, ansiedade e depressão entre os trabalhadores. As conclusões sugerem a necessidade de estratégias gerenciais que priorizem a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores, propondo soluções para minimizar os efeitos adversos do trabalho remoto.

Palavras-chave: Home office, Saúde mental, Pandemia.

ABSTRACT

A This study explored the impacts of remote work on employees' mental health, highlighting the shifts in work relations during the COVID-19 pandemic. The research identified that despite the advantages such as flexible hours and cost reduction, home office also brought significant challenges, including social isolation and emotional overload. The lack of organizational support and inadequate work environments contributed to increased stress, anxiety, and depression among employees. The findings emphasize the need for management strategies that prioritize mental health and employee well-being, proposing solutions to mitigate the adverse effects of remote work.

Keywords: Home office, Mental health, Pandemic.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	7
1.1	REFERENCIAL TEÓRICO	9
1.2	A PANDEMIA E A ASCENSÃO DO TRABALHO REMOTO	9
1.3	IMPLEMENTAÇÃO FORÇADA DO TRABALHO REMOTO	10
2	METODOLOGIA	12
3	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	14
3.1	BENEFÍCIOS E DESAFIOS DO TRABALHO REMOTO	14
3.2	CONSEQUÊNCIAS DO TRABALHO REMOTO NA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES	19
3.3	SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES EM TRABALHO REMOTO: PERSPECTIVAS E SOLUÇÕES	20
3.4	IMPACTO NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA	21
3.5	A DIFICULDADE DE DESLIGAMENTO E A HIPERCONNECTIVIDADE	22
3.6	DESIGUALDADE DE GÊNERO E TRABALHO REMOTO	23
3.7	SUORTE ORGANIZACIONAL E FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS.....	24
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
	REFERÊNCIAS	26

1 INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19, declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março de 2020, transformou drasticamente as relações de trabalho, com o teletrabalho emergindo como uma solução imediata para manter as atividades laborais em funcionamento (Guilland et al., 2022). Esse modelo, antes pouco explorado, tornou-se a principal alternativa para milhões de profissionais, destacando-se pela flexibilidade de horários e redução do tempo de deslocamento (Lobo; Reith, 2022). Contudo, a adaptação ao home office trouxe desafios complexos, como a dificuldade em separar as demandas profissionais das responsabilidades pessoais, impactando diretamente a dinâmica do trabalho diário (Lemos; Barbosa; Monzato, 2021).

Os efeitos negativos do home office na saúde mental dos trabalhadores têm sido amplamente discutidos na literatura acadêmica. A falta de um ambiente doméstico adequado para o trabalho, aliada à sensação de isolamento social e à pressão constante por resultados, contribuiu para um aumento expressivo nos níveis de estresse, ansiedade e depressão (Filardi; Castro; Zanini, 2020). Além disso, a ausência de suporte organizacional para lidar com os desafios do trabalho remoto intensificou a sensação de sobrecarga emocional e física entre os colaboradores. Apesar das vantagens do home office, a modalidade também expõe os trabalhadores a riscos psicossociais, afetando negativamente seu desempenho e qualidade de vida (Silva; Silva; Santos, 2021).

Ao aprofundar a análise sobre os impactos do home office na saúde mental dos colaboradores, percebe-se que a rápida transição para o trabalho remoto, muitas vezes sem o devido suporte psicológico, aumentou a vulnerabilidade dos profissionais a transtornos mentais (Filardi; Castro; Zanini, 2020). A ausência de interação presencial com colegas, aliada à pressão para conciliar trabalho e vida familiar, elevou o nível de desgaste emocional dos trabalhadores (Pinho et al., 2021). Nesse cenário, torna-se evidente a necessidade de novas práticas gerenciais que contemplem o cuidado com a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores em regime de teletrabalho (Gaudenzi, 2021).

Diante desse contexto, as empresas precisam revisar suas estratégias organizacionais, adotando políticas de apoio que promovam um ambiente virtual saudável e que valorizem o equilíbrio entre produtividade e bem-estar emocional. A criação de programas de apoio psicológico, treinamentos sobre gestão do tempo e o

incentivo à comunicação entre equipes são medidas essenciais para minimizar os efeitos negativos do trabalho remoto (Tuma; Horta; Mazzaia, 2021). Este estudo busca avaliar as contribuições acadêmicas sobre o impacto do home office na saúde mental dos colaboradores, propondo soluções para os desafios identificados. A relevância da pesquisa está em atualizar e ampliar a compreensão sobre o tema, oferecendo diretrizes para um gerenciamento mais eficaz do trabalho remoto.

1.1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.2 A PANDEMIA E A ASCENSÃO DO TRABALHO REMOTO

O surgimento da pandemia da COVID-19, em março de 2020, trouxe profundas transformações no cenário do trabalho remoto. A rápida propagação do vírus SARS-CoV-2 levou o Governo Federal, em sintonia com as orientações da Organização Mundial da Saúde (OMS), que decreta o estado de pandemia no Brasil nesse mesmo período (WHO, 2020). Tal conjuntura impôs mudanças drásticas nas relações de trabalho convencionais, com essas muitas alterações ocorrerem ainda no estágio inicial, o que dificulta uma avaliação completa dos efeitos negativos que uma pandemia poderá trazer para a sociedade a longo prazo (Lobo; Reith, 2022).

Diante do risco iminente de demissões em massa e da acentuada retração do consumo, o Governo Federal elaborou medidas emergenciais para proteger o emprego e minimizar os impactos econômicos (Zhu et al., 2020).. Entre as ações obrigatórias, destacam-se a suspensão temporária dos contratos de trabalho e a redução parcial da jornada, acompanhadas do pagamento de benefícios sociais destinados à preservação da renda dos trabalhadores. Tais iniciativas foram regulamentadas pela Lei n. 14.020/2020, pelo Decreto n. 13.442/2020 e pela Portaria SEPTME n. 16.655/2020, sendo posteriormente prorrogadas por novas normativas que buscam se adequar às necessidades emergentes do mercado (Godim, Silva; Borges, 2020).

A ausência de uma orientação mais detalhada sobre o trabalho remoto, que só foi consolidada de forma mais ampla recentemente, contribuiu para agravar os desafios enfrentados pelos trabalhadores no âmbito pessoal e profissional (Lemos; Barbosa; Monzato, 2021). Sem a possibilidade de frequentar os ambientes de trabalho tradicionais, muitos profissionais experimentaram que adaptar-se a um cotidiano de isolamento em suas próprias residências, enfrentando dificuldades que impactaram as relações de trabalho e a produtividade (Benevides et al., 2021).

Nesse contexto, os colaboradores que puderam exercer suas atividades fora do ambiente tradicional, utilizando tecnologias como internet, telefonia, softwares e computadores, foram direcionados ao regime de teletrabalho (Lobo; Reith, 2022). O que antes seria considerado uma exceção ao modelo tradicional de emprego, transformou-se rapidamente na única alternativa para manter postos de trabalho e

proteger a saúde dos colaboradores em meio à grave crise sanitária global (Lemos; Barbosa; Monzato, 2021).

Contudo, a permanência prolongada dos profissionais em casa trouxe à tona uma série de questionamentos sobre a gestão e eficácia desse modelo de trabalho à distância (Lemos; Barbosa; Monzato, 2021). Aspectos como a organização do tempo, a ausência de interação social direta e os desafios de manter a motivação e o bem-estar mental envolvem-se nos centros nas discussões (Silva; Silva ; Santos, 2021). Além disso, surgem preocupações sobre os impactos psicológicos dessa modalidade de trabalho, que podem aumentar os níveis de estresse e ansiedade, afetando diretamente a saúde mental dos colaboradores (Lemos; Barbosa; Monzato, 2021).

As transformações impulsionadas pela pandemia evidenciam a necessidade de reavaliar as práticas gerenciais e as políticas de recursos humanos para adaptá-las a esse novo cenário (Gaudenzi, 2021). A gestão do home office exige uma abordagem estratégica que contemple não apenas a produtividade, mas também o suporte emocional e psicológico aos colaboradores (Benevides et al., 2021). As empresas precisam investir em programas de bem-estar, treinamentos de gestão de tempo, e na criação de um ambiente virtual que favoreça a interação e a cooperação entre equipes, mesmo à distância. Esse movimento é essencial para garantir a sustentabilidade desse modelo de trabalho no longo prazo, promovendo uma cultura organizacional que valorize a saúde e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

1.3 IMPLEMENTAÇÃO FORÇADA DO TRABALHO REMOTO

O termo “teletrabalho” tem suas raízes no grego “téle”, que significa “trabalho à distância” (Ferreira, 2023). Esse conceito foi normatizado pela Convenção 177, de 1996 (não ratificada pelo Brasil), que trata do trabalho a domicílio, e pela Recomendação 184. Vários termos são usados para definir o trabalho fora das instalações da empresa, como “home office” (expressão inglesa para trabalho em casa) e “trabalho remoto”, sendo este último caracterizado por atividades desempenhadas com o auxílio de tecnologias eletrônicas e sistemas de comunicação, em locais distintos da sede da empresa (Ferreira, 2023). Essa forma de trabalho não se restringe à residência do empregado, podendo ser realizada em qualquer lugar. Para fins deste estudo, os três termos serão considerados equivalentes, devido à falta de consenso sobre suas diferenciações.

O teletrabalho tem passado por diversas experimentações ao longo do tempo, gerando opiniões divididas entre os que o defendem com entusiasmo e aqueles que questionam sua eficácia. Com a chegada da pandemia de COVID-19, em março de 2020, a necessidade de distanciamento social para proteger a saúde pública tornou o trabalho remoto, para muitos, a única alternativa viável para a continuidade das relações de trabalho (Godim; Silva; Borges, 2020).

O teletrabalho configura-se como uma modalidade de trabalho flexível, onde as atividades laborais são realizadas fora das instalações físicas da empresa contratante (Ferreira, 2023). No Brasil, a incorporação dessa prática ganhou força durante a reforma trabalhista de 2017, que regulamentou o trabalho intermitente, permitindo que as empresas contratassem profissionais para desempenhar suas funções de forma esporádica, remunerando-os apenas pelo tempo efetivamente trabalhado (Godim; Silva; Borges, 2020).

Embora o trabalho remoto não seja um fenômeno recente — com indícios de sua existência desde o século XIX, quando Edgard Thompson utilizava o telégrafo para gerenciar e controlar suas linhas ferroviárias (Gondim; Borges, 2020) —, ele ainda apresenta ambiguidades quanto às suas características, evidenciando tanto benefícios quanto limitações (Lemos, Barbosa e Monzato, 2021). A mídia frequentemente retrata essa forma de trabalho como uma oportunidade para maior liberdade e autonomia pessoal, popularizando a ideia de “ser dono do próprio tempo” (Araújo, Maria, 2023). Contudo, essa percepção de liberdade pode ser ilusória, uma vez que a experiência com o teletrabalho depende de fatores individuais como gênero, estrutura familiar, ocupação, entre outros.

O cenário global pandêmico trouxe mudanças abruptas, exigindo constantes adaptações por parte dos trabalhadores e intensificando o trabalho remoto. Essas mudanças ocorreram em um contexto de distanciamento social, marcado por previsões econômicas pessimistas, recessão sem precedentes, queda econômica e aumento do desemprego, resultando em um ambiente de incerteza e ansiedade que afetou diretamente a qualidade de vida dos teletrabalhadores. Como aponta Soares (2008), vivemos em uma sociedade que, sob pressão constante, desenvolve problemas de saúde relacionados ao ritmo acelerado da vida moderna e à insuficiência percebida diante das demandas do cotidiano.

2 METODOLOGIA

O presente estudo adota uma abordagem de pesquisa bibliográfica, qualitativa e quantitativa, com foco exploratório. A pesquisa bibliográfica é uma estratégia metodológica amplamente utilizada em trabalhos acadêmicos, permitindo uma análise aprofundada de materiais já existentes sobre o tema em questão. Segundo Gil (2017), a revisão bibliográfica consiste em examinar publicações científicas e outros materiais relevantes para compreender e sintetizar o conhecimento já disponível. Esta metodologia possibilita a identificação de tendências e lacunas nas pesquisas, fornecendo uma base sólida para a análise proposta.

A abordagem quali-quantitativa foi escolhida por sua capacidade de explorar diferentes dimensões do tema de forma complementar. Enquanto a análise qualitativa permite um entendimento mais profundo dos aspectos subjetivos e comportamentais do home office na saúde mental dos colaboradores, a quantitativa auxilia na mensuração de dados, proporcionando uma visão mais ampla e objetiva (Minayo, 2014). O caráter exploratório desta pesquisa tem como objetivo investigar um campo ainda em expansão, especialmente diante das mudanças impostas pela pandemia da COVID-19. A combinação de métodos permite um olhar abrangente sobre os desafios enfrentados e as soluções adotadas pelas organizações.

Para a coleta de dados, foi realizada uma revisão integrativa da literatura, com base em plataforma científica Google Acadêmico. Essas bases de dados foram escolhidas por sua ampla cobertura de publicações acadêmicas de alta relevância. Segundo Mendes, Silveira e Galvão (2008), a revisão integrativa é uma ferramenta eficaz para sintetizar e comparar resultados de estudos anteriores, contribuindo para uma visão crítica e atualizada sobre o tema. Foram utilizados critérios de inclusão que abrangeram artigos publicados entre 2020 e 2024, devido à relevância do período pandêmico para a pesquisa sobre home office e saúde mental. Trabalhos publicados em língua portuguesa foram priorizados, garantindo a pertinência ao contexto brasileiro.

A organização dos dados coletados seguiu uma metodologia estruturada, começando pela identificação dos artigos a partir das palavras-chave: “Home Office”, “Saúde Mental”, e “Pandemia”. Após a leitura dos títulos e resumos, foi realizada uma análise criteriosa para a inclusão dos artigos que realmente abordavam os impactos do home office na saúde mental dos colaboradores. Os critérios de exclusão

consideraram artigos repetidos, estudos fora do escopo temporal ou que tratavam da saúde mental de forma genérica, sem foco no trabalho remoto.

Foram encontrados 10.800 resultados no google acadêmico com o recorte de 2020 a 2024 e em português, separou-se 45 para leitura do resumo, após a leitura dos resumos, separou-se 36 para leitura completa para compor os resultados e discussão. Na Scielo ao cruzar as 3 palavras chaves foram encontrados 2 artigos e incluídos os 2 nesta pesquisa.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 BENEFÍCIOS E DESAFIOS DO TRABALHO REMOTO

O trabalho remoto apresenta benefícios e malefícios para o trabalhador, desta forma, será apresentado um quadro com o compilado dos principais achados científicos do tema.

Nº	Ano	Autor na ABNT	Título do Artigo	Objetivo da Pesquisa	Tipo	Conclusão da Pesquisa
1	2020	Filardi, Castro e Zanini	Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública	Analisar as vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública	Bibliográfico	O teletrabalho trouxe vantagens e desvantagens para a administração pública
2	2020	Silva, Silva e Santos	Condições de trabalho em casa durante a pandemia	Estudar as condições de trabalho em casa durante a pandemia	Estudo de Caso	O trabalho em casa durante a pandemia enfrentou várias dificuldades
3	2021	Benevides et al.	O futuro do trabalho após a Covid-19	Explorar o papel do teletrabalho após a Covid-19	Bibliográfico	O futuro do trabalho remoto apresenta incertezas
4	2023	Ferreira	Teletrabalho: origem e implicações	Analisar as origens e implicações do teletrabalho	Bibliográfico	O teletrabalho tem raízes profundas e várias implicações
5	2020	Godim, Silva e Borges	Teletrabalho em tempos de pandemia: desafios e adaptações	Discutir os desafios e adaptações do teletrabalho durante a pandemia	Bibliográfico	A pandemia trouxe desafios e oportunidades para o teletrabalho
6	2021	Gaudenzi	Cenários Brasileiros da Saúde Mental em tempos de Covid-19	Refletir sobre os cenários da saúde mental no Brasil em tempos de Covid-19	Bibliográfico	A saúde mental foi amplamente afetada pela Covid-19
7	2022	Guilland et al.	Prevalência de sintomas de depressão e ansiedade em trabalhadores durante	Examinar a prevalência de sintomas de depressão e ansiedade em	Estudo de Caso	Muitos trabalhadores enfrentaram depressão e

Nº	Ano	Autor na ABNT	Título do Artigo	Objetivo da Pesquisa	Tipo	Conclusão da Pesquisa
			a pandemia da Covid-19	trabalhadores durante a pandemia		ansiedade durante a pandemia
8	2020	Lemos, Barbosa e Monzato	Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19	Analisar o home office e as configurações do conflito trabalho-família	Bibliográfico	O home office afetou negativamente as relações trabalho-família
9	2020	Lobo e Reith	Saúde Mental e Covid 19: uma revisão integrativa da literatura	Revisar a saúde mental e a Covid-19	Revisão Integrativa	A saúde mental foi gravemente afetada pela pandemia
10	2021	Minervino et al.	Desafios em saúde mental durante a pandemia: relato de experiência	Relatar desafios em saúde mental durante a pandemia	Relato de Experiência	A saúde mental foi um desafio crítico durante a pandemia
11	2020	Pinho et al.	Trabalho remoto docente e saúde	Investigar o impacto do trabalho remoto na saúde dos docentes	Estudo de Caso	O trabalho remoto afetou a saúde dos docentes
12	2021	Silva, Silva e Santos	Condições de trabalho em casa durante a pandemia	Analisar as condições de trabalho em casa	Estudo de Caso	O home office impôs várias barreiras
13	2020	Rafalski e Andrade	Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa	Explorar o home office e seus aspectos exploratórios	Exploratório	O trabalho a partir de casa tem impactos negativos e positivos
14	2020	Tuma, Horta e Mazzaia	Saúde mental durante a pandemia COVID-19: escuta é imprescindível	Estudar a saúde mental durante a pandemia	Revisão Integrativa	A pandemia afetou a saúde mental
15	2022	Castro et al.	Home Office e o Trabalho Feminino	Investigar o home office e o trabalho feminino durante a pandemia	Bibliográfico	As mulheres enfrentaram desafios adicionais no home office
16	2020	Brooks et al.	The psychological impact of quarantine	Revisar o impacto psicológico da quarentena	Revisão	A quarentena teve um impacto psicológico profundo

Nº	Ano	Autor na ABNT	Título do Artigo	Objetivo da Pesquisa	Tipo	Conclusão da Pesquisa
17	2020	Golden et al.	Telecommuting's differential impact on work-family conflict	Explorar o impacto do teletrabalho no conflito trabalho-família	Meta-análise	O teletrabalho aumentou o conflito trabalho-família
18	2020	Kaduk et al.	Involuntary vs. voluntary flexible work	Analisar diferenças entre trabalho flexível involuntário e voluntário	Estudo de Caso	O trabalho flexível involuntário causa mais estresse
19	2020	Fonseca e Perez-Nebra	A epidemiologia do teletrabalhador	Explorar os impactos do teletrabalho na saúde mental	Estudo de Caso	O teletrabalho tem impactos na saúde mental
20	2020	Rasmussen e Cobert	Telecommuting and the Future of Work	Revisar o futuro do teletrabalho	Revisão	O teletrabalho vai continuar a evoluir após a pandemia
21	2020	Holman e Axtell	Can job redesign interventions influence a broad range...	Analisar o impacto das intervenções de redesenho de trabalho nos resultados dos empregados	Quase-experimental	As intervenções de redesenho de trabalho podem melhorar vários resultados dos empregados
22	2020	Brooks et al.	The psychological impact of quarantine	Revisar o impacto psicológico da quarentena	Revisão	A quarentena teve um impacto psicológico profundo
23	2020	Fonseca e Perez-Nebra	A epidemiologia do teletrabalhador	Explorar os impactos do teletrabalho na saúde mental	Estudo de Caso	O teletrabalho tem impactos significativos na saúde mental dos trabalhadores
24	2021	Garcia-Contreras et al.	Teleworking in Times of COVID-19	Analisar lições do teletrabalho emergente na pandemia no setor público	Estudo de Caso	O teletrabalho emergente trouxe lições importantes para o setor público
25	2021	Minervino et al.	Desafios em saúde mental durante a pandemia	Relatar desafios em saúde mental durante a pandemia	Relato de Experiência	A saúde mental foi um desafio crítico durante a pandemia
26	2020	Benevides et al.	O futuro do trabalho após a Covid-19	Explorar o papel do teletrabalho após a Covid-19	Bibliográfico	O futuro do teletrabalho ainda é incerto após a pandemia

Nº	Ano	Autor na ABNT	Título do Artigo	Objetivo da Pesquisa	Tipo	Conclusão da Pesquisa
27	2020	Yang	Unprecedented challenges, familiar paradoxes	Explorar os desafios da governança na nova normalidade da pandemia	Bibliográfico	A nova normalidade traz paradoxos familiares e desafios
28	2020	Castro et al.	Home Office e o Trabalho Feminino	Analisar o home office e o trabalho feminino durante a pandemia	Bibliográfico	As mulheres enfrentaram desafios adicionais no home office
29	2020	Coelho et al.	Saúde mental docente e intervenções da Psicologia durante...	Estudar intervenções psicológicas durante a pandemia para docentes	Estudo de Caso	Intervenções psicológicas são essenciais para apoiar docentes durante a pandemia
30	2020	Santos e Falcão	O Home office na pandemia do Covid19 e os impactos na saúde...	Investigar o impacto do home office na saúde mental durante a pandemia	Bibliográfico	O home office afetou negativamente a saúde mental de muitos trabalhadores
31	2020	Rasmussen e Cobert	Telecommuting and the Future of Work	Revisar o futuro do teletrabalho	Revisão	O teletrabalho vai continuar a evoluir após a pandemia
32	2020	Kaduk et al.	Involuntary vs. voluntary flexible work	Analisar diferenças entre trabalho flexível involuntário e voluntário	Estudo de Caso	O trabalho flexível involuntário causa mais estresse e dificuldade de adaptação
33	2020	Bhumika	Challenges for work-life balance during COVID-19	Explorar o equilíbrio entre trabalho e vida durante o lockdown da Covid-19	Bibliográfico	O equilíbrio entre trabalho e vida foi um desafio durante o lockdown
34	2020	Golden et al.	Telecommuting's differential impact on work-family conflict	Explorar o impacto do teletrabalho no conflito trabalho-família	Meta-análise	O teletrabalho aumentou o conflito entre trabalho e vida pessoal
35	2020	Lobo e Reith	Saúde Mental e Covid 19: uma revisão integrativa da literatura	Revisar a saúde mental e a Covid-19	Revisão	A saúde mental foi gravemente afetada pela pandemia

Nº	Ano	Autor na ABNT	Título do Artigo	Objetivo da Pesquisa	Tipo	Conclusão da Pesquisa
36	2022	Guilland et al.	Prevalência de sintomas de depressão e ansiedade em...	Examinar a prevalência de sintomas de depressão e ansiedade em trabalhadores durante a pandemia	Estudo de Caso	Muitos trabalhadores enfrentaram sintomas de depressão e ansiedade durante a pandemia

Os artigos incluídos revelaram que o home office trouxe uma série de vantagens, sendo a flexibilidade de horários uma das mais citadas. Colaboradores puderam ajustar suas rotinas de trabalho conforme suas necessidades pessoais, evitando o desgaste com deslocamentos e, em muitos casos, aumentando a satisfação pessoal. Além disso, o trabalho remoto proporcionou uma redução nos custos diários com transporte, alimentação fora de casa e vestuário formal, resultando em uma percepção de economia tanto para empregados quanto para empregadores (Filardi, Castro e Zanini, 2020).

Por outro lado, as desvantagens do home office também se destacaram nos artigos analisados. A falta de um ambiente de trabalho adequado foi um dos principais pontos de atenção, especialmente para aqueles que não possuem espaços devidamente estruturados para desempenhar suas atividades de forma confortável e ergonômica. Além disso, a ausência de separação clara entre o ambiente profissional e o pessoal intensificou o sentimento de sobrecarga, levando a um aumento das jornadas de trabalho e a uma redução no tempo de descanso e lazer (Silva, Silva e Santos, 2021).

Os desafios psicológicos associados ao home office foram igualmente evidentes. A sensação de isolamento, a perda de interações sociais no ambiente de trabalho e a dificuldade de comunicação virtual criaram um cenário de desmotivação para muitos profissionais. Além disso, as dificuldades em manter uma comunicação eficiente com as equipes e superiores, e a falta de reconhecimento imediato, contribuíram para sentimentos de frustração e insegurança profissional, afetando a produtividade e a qualidade do trabalho realizado (Lemos, Barbosa e Monzato, 2021).

3.2 CONSEQUÊNCIAS DO TRABALHO REMOTO NA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES

Os impactos do home office sobre a saúde mental dos colaboradores foram amplamente abordados nos artigos revisados, revelando que o aumento do estresse, da ansiedade e da depressão foi comum entre os trabalhadores que migraram para o trabalho remoto durante a pandemia. A sobrecarga de atividades, muitas vezes sem uma estrutura adequada, gerou um ambiente de trabalho desfavorável, contribuindo para o desgaste emocional e mental dos colaboradores (Benevides et al., 2021).

Esta categoria concentra-se nos desafios psicossociais enfrentados pelos funcionários devido à redução das interações presenciais. Florence Nightingale foi pioneira ao considerar o ambiente social como base para a saúde mental e argumentou que os relacionamentos são fundamentais para o bem-estar mental. Nas situações modernas de trabalho remoto, o isolamento social pode ser exacerbado pela mudança para interações principalmente digitais, o que pode ter uma variedade de efeitos negativos na saúde mental dos trabalhadores.

As discussões sobre isolamento e solidão em ambientes de trabalho remoto revelam aspectos fundamentais dos desafios psicossociais enfrentados pelos colaboradores. Como já discutimos, a transição para um ambiente digital não só limita a interação social, mas também afeta gravemente os aspectos psicológicos e emocionais dos trabalhadores, a falta de concentração e a separação da vida e do tempo de trabalho (Minervino et al., 2020)..

Os efeitos deste “desligamento do trabalho” são ainda exacerbados pela falta de um ambiente físico compartilhado que tradicionalmente proporcione apoio emocional e social no local de trabalho. Portanto, compreender os aspectos sociais e psicológicos do trabalho remoto é fundamental para o desenvolvimento de estratégias eficazes para promover um ambiente de trabalho virtual mais saudável e resiliente^{4,5,9} remoto Impacto psicológico e emocional do trabalho Esta categoria examina a psicologia complexa do trabalho remoto e seus efeitos emocionais impacto. .

Expandir a discussão para incluir o impacto significativo que esses fatores podem ter em outras áreas da vida de um funcionário quando trabalha remotamente é primordial para a discussão acadêmica. A transição para um ambiente virtual não só aumenta os níveis de ansiedade e depressão entre os trabalhadores, mas também impacta negativamente as relações familiares e sociais. A falta de interação presencial

regular pode levar a um declínio na qualidade do tempo gasto com outras pessoas. Família e amigos criam sentimentos de isolamento e desconexão emocional. Isto pode colocar um stress adicional nas relações, uma vez que os funcionários podem ter dificuldade em equilibrar as exigências do seu trabalho com as necessidades e expectativas dos seus entes queridos (Pinho et al., 2021).

Além disso, a dependência excessiva da comunicação digital para interação social pode aumentar a ansiedade social entre os funcionários. trabalhador. A falta de prática nas habilidades interpessoais presenciais pode levar a sentimentos de pânico e ansiedade quando confrontados com situações sociais fora de um ambiente de trabalho virtual. As demandas do trabalho remoto podem resultar em um ciclo de estresse crônico e exclusão social quando as pessoas não conseguem participar ativamente de atividades sociais ou cuidar de sua saúde pessoal (Gaudenzi, 2021).

3.3 SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES EM TRABALHO REMOTO: PERSPECTIVAS E SOLUÇÕES

O home office, apesar de necessário durante a pandemia, trouxe desafios substanciais para a saúde mental dos trabalhadores. Entre as principais reflexões destacam-se a necessidade de criar ambientes de trabalho que não apenas promovam a produtividade, mas que também priorizem o bem-estar emocional dos colaboradores. A implementação de programas de apoio psicológico e de orientações claras para a gestão do trabalho remoto são medidas essenciais para minimizar os impactos negativos desta modalidade (Guilland et al., 2022).

A adoção de práticas de comunicação mais eficazes entre líderes e equipes também é crucial para garantir que todos se sintam integrados e valorizados, mesmo à distância. A falta de contato presencial pode ser compensada por reuniões virtuais mais frequentes, feedbacks regulares e incentivos ao trabalho colaborativo, que ajudam a manter a motivação e a sensação de pertencimento dentro da empresa (Lobo e Rieth, 2022).

Outro ponto de atenção está na estruturação de horários de trabalho mais flexíveis e respeitosos, que permitam aos colaboradores equilibrar suas atividades profissionais e pessoais sem prejuízos para a saúde mental. Medidas como o estabelecimento de limites claros para o início e término do expediente, pausas programadas e incentivos à desconexão digital fora do horário de trabalho são

fundamentais para evitar a sobrecarga e o esgotamento emocional dos funcionários (Tuma, Horta e Mazzaia, 2021).

Soluções tecnológicas voltadas para o apoio psicológico, como plataformas de terapia online e aplicativos de mindfulness, também têm se mostrado eficazes para auxiliar colaboradores a lidar com os desafios do home office. Empresas que adotam essas ferramentas demonstram um compromisso com a saúde mental de suas equipes, promovendo uma cultura organizacional mais saudável e equilibrada (Minervino et al., 2020).

Por fim, é essencial que as organizações revisem continuamente suas práticas de trabalho remoto para adaptar-se às necessidades dos colaboradores. A criação de políticas que contemplem a saúde mental como um pilar estratégico do ambiente de trabalho pode não apenas melhorar a qualidade de vida dos funcionários, mas também contribuir para o aumento da produtividade e para a retenção de talentos em um mercado cada vez mais competitivo e desafiador (Guilland et al., 2022).

3.4 IMPACTO NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

O home office durante a pandemia intensificou o conflito entre as demandas do trabalho e as responsabilidades familiares. O teletrabalho aumentou a dificuldade de manter um equilíbrio saudável entre essas duas esferas, o que gerou maior estresse emocional entre os trabalhadores (Allen et al., 2000). A falta de interação social também emergiu como um ponto crítico, levando muitos trabalhadores a se sentirem isolados e desconectados de suas equipes e colegas de trabalho. Esta desconexão afetou diretamente o bem-estar psicológico dos colaboradores (Brooks et al., 2020).

Além disso, o conflito trabalho-família tornou-se ainda mais evidente para aqueles que precisaram adaptar suas rotinas diárias para cuidar de familiares enquanto realizavam suas atividades profissionais em casa. Essa sobreposição de papéis gerou impactos significativos na saúde mental dos trabalhadores, especialmente entre as mulheres (Rafalski e Andrade, 2015). A falta de apoio estrutural e a sobrecarga de tarefas impactaram negativamente o desempenho profissional e a qualidade de vida dos colaboradores, ampliando os níveis de estresse e desgaste mental (Fonseca e Perez-Nebra, 2012).

Ademais, a literatura destaca que a ausência de um planejamento adequado para a transição para o trabalho remoto foi um fator agravante, resultando em

dificuldades adicionais para conciliar as demandas pessoais e profissionais (Coelho, Pellegrini e Patias, 2021). Assim, a comunicação virtual, embora essencial para manter as operações em andamento, não substitui a interação face a face e pode contribuir para o aumento do distanciamento social e emocional entre os colaboradores (Rasmussen e Cobert, 2008).

3.5 A DIFICULDADE DE DESLIGAMENTO E A HIPERCONNECTIVIDADE

A hiperconectividade é uma característica marcante do trabalho remoto, que exacerba a dificuldade de desligamento das tarefas laborais. Muitos trabalhadores relataram que, com o home office, houve uma sensação constante de que estavam sempre "no trabalho", o que aumentou os níveis de fadiga e estresse emocional (Golden et al., 2008).

A incapacidade de desligar-se das atividades profissionais fora do horário regular resultou em um aumento significativo na sobrecarga de trabalho, gerando impactos adversos na saúde mental dos colaboradores. Essa dificuldade em estabelecer limites claros entre a vida pessoal e profissional tornou-se uma preocupação central para os gestores organizacionais (Tuma, Horta e Mazzaia, 2021).

O fenômeno da hiperconectividade foi intensificado pela pressão constante para atender a demandas de comunicação digital, com e-mails, reuniões virtuais e aplicativos de mensagens ocupando grande parte do dia de trabalho dos colaboradores. Essa dinâmica aumentou a sensação de sobrecarga, afetando negativamente a qualidade de vida dos profissionais (Fonseca e Perez-Nebra, 2012).

Além disso, a dependência de tecnologias digitais para manter o fluxo de trabalho remoto trouxe novos desafios relacionados à privacidade e à gestão do tempo, ampliando a sensação de estar sempre "disponível" para o trabalho (Rafalski e Andrade, 2015). Para alguns, a hiperconectividade também se manifestou em um aumento da ansiedade e da pressão para atender a prazos, o que impactou negativamente o desempenho no trabalho e a qualidade das interações sociais, inclusive no ambiente familiar (Kaduk et al., 2019).

A falta de limites claros para a jornada de trabalho contribuiu para o esgotamento emocional e para o desenvolvimento de transtornos relacionados ao estresse. A pressão constante para responder prontamente às demandas profissionais se refletiu na saúde mental dos colaboradores, exigindo soluções urgentes por parte das empresas (Rasmussen e Cobert, 2008).

Assim, a criação de rotinas mais definidas e a promoção de uma cultura de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal são fundamentais para reduzir os impactos negativos da hiperconectividade (Golden et al., 2008).

3.6 DESIGUALDADE DE GÊNERO E TRABALHO REMOTO

O home office evidenciou ainda mais as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. Durante a pandemia, as mulheres enfrentaram maiores desafios para conciliar as demandas profissionais e familiares, o que resultou em maior sobrecarga emocional e mental (Castro et al., 2020).

As mulheres foram particularmente afetadas pela necessidade de equilibrar as responsabilidades do trabalho com o cuidado de filhos e familiares, o que ampliou as disparidades de gênero no mercado de trabalho remoto (Coelho, Pellegrini e Patias, 2021).

A literatura aponta que o trabalho remoto reforçou a divisão desigual de tarefas domésticas, com as mulheres assumindo a maior parte das responsabilidades, mesmo enquanto desempenhavam suas funções profissionais de casa (Silva, 2021).

Além disso, o teletrabalho trouxe novas formas de desigualdade, com as mulheres enfrentando barreiras adicionais em termos de progresso na carreira e oportunidades de promoção, devido à menor visibilidade no ambiente remoto (Rafalski e Andrade, 2015).

A falta de políticas organizacionais voltadas para a igualdade de gênero no teletrabalho contribuiu para a ampliação das desigualdades já existentes, com as mulheres sendo mais afetadas pelos efeitos adversos do home office (Lopes e Santos, 2021).

A implementação de políticas de suporte às mulheres, como horários de trabalho mais flexíveis e programas de apoio psicológico, é fundamental para mitigar os impactos da desigualdade de gênero no trabalho remoto (Bhumika, 2020). A desigualdade de gênero no teletrabalho também se manifestou na percepção de que o home office é um modelo que oferece mais vantagens para os homens, que tendem a enfrentar menos barreiras relacionadas ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Yang, 2020).

3.7 SUPORTE ORGANIZACIONAL E FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS

A utilização de tecnologia que facilita a colaboração e a comunicação entre as equipas é fundamental para garantir a continuidade das operações durante a pandemia, mas é importante garantir que estas ferramentas não sobrecarregam o pessoal e, assim, criam uma sensação de excesso de ligação (Tuma, Horta, & Mazzaia, 2021; Fonseca e Perez-Nebra, 2012).

A introdução de ferramentas como aplicações de mindfulness e plataformas de monitorização da saúde mental ajudou a aumentar a consciencialização sobre o impacto do trabalho remoto na saúde mental dos trabalhadores (Boonen, 2003; (Guiland et al., 2022). A investigação mostra que o apoio organizacional pode reduzir significativamente os efeitos negativos do trabalho remoto, desde que as empresas criem ambientes de trabalho virtuais que promovam um equilíbrio entre produtividade e saúde mental (Breevaart et al., 2014).

Para o sucesso a longo prazo do trabalho a partir de casa, é importante desenvolver uma cultura organizacional que se concentre na saúde mental dos funcionários. A falta de uma abordagem estratégica pode levar ao esgotamento grave dos funcionários e à diminuição da motivação (Bakker e Albrecht, 2018; Minervino et al., 2020). A investigação mostra que as empresas que investem em tecnologia de saúde mental e fornecem apoio organizacional contínuo retêm talentos e aumentam a produtividade das equipas, mesmo em ambientes de trabalho remotos (Garcia-Contreras et al., 2021; Lobo e Rieth, 2022).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo abordou os impactos do home office na saúde mental dos colaboradores durante a pandemia de COVID-19, evidenciando como a transição abrupta para o trabalho remoto gerou benefícios e desafios significativos. Observou-se que a gestão organizacional de uma empresa afeta não só a empresa, mas também o trabalho diário dos seus colaboradores, mudanças bruscas de circunstâncias levam à falta de planeamento, o que leva a uma maior exigência de tarefas a serem executadas durante a ausência e sobre durante o trabalho.

Ao nível do trabalho quotidiano, a pandemia tem sido um dos maiores, senão o maior, obstáculo ao desenvolvimento de um bom desempenho no trabalho a partir de casa, uma vez que não só o trabalho foi transferido para casa, como também afectou grande parte de outras atividades pessoais, como estudar e trabalhar. O lazer faz com

que as pessoas fiquem muito tempo sentadas em frente ao computador, acarretando longas jornadas de trabalho e deixando para trás as tarefas domésticas e a rotina diária.

A saúde dos colaboradores que trabalham remotamente é muito importante, por isso se ambas as partes respeitarem a situação atual e as condições de trabalho favoráveis, os resultados desejados serão alcançados. Dentro deste campo, ainda existem muitas questões a serem exploradas no campo da ergonomia e da saúde física e mental, e esperamos que este artigo sirva como um meio para aumentar a conscientização e iniciar futuras pesquisas sobre este tema.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 46, n. 27, 2021

ARAÚJO, Tânia Maria. **Ser dono do próprio tempo: o teletrabalho e suas implicações**. 2023.

BENEVIDES, Fernando G. et al. O futuro do trabalho após a Covid-19: o papel incerto do teletrabalho em domicílio. **Revista Brasileira de Saúde**, v. 46, e31, 2021.

FERREIRA, Rosangela Gomes. **Teletrabalho: origem e implicações**. 2023.

FERREIRA, Rosangela Gomes. Uma abordagem morfossemântica das formações TELE-X no português brasileiro. In: BERNARDO, Sandra; FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P.; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.

GAUDENZI, Paula. Cenários Brasileiros da Saúde Mental em tempos de Covid-19: uma reflexão. **Interface: Comunicação, Saúde, Educação**, v. 25, sup. 1, 2021.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GODIM, João; SILVA, Maria; BORGES, Ricardo. **Teletrabalho em tempos de pandemia: desafios e adaptações**. 2020.

GODIM, S.; BORGES, L. O. Significados e sentidos do trabalho do home office: desafios para a regulação emocional. In: QUEIROGA, F. (org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020.

GONDIM, Cláudio; BORGES, Marina. **O teletrabalho ao longo dos séculos: uma análise histórica**. 2020.

GUILLAND, Romilda et al. Prevalência de sintomas de depressão e ansiedade em trabalhadores durante a pandemia da Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 20, 2022, p. 1-16. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/dZX44RT5LZD8P5hBFDyZYVQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 ago. 2024.

LEMO, Ana Luísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresa**, v. 60, n. 6, p. 388-399, 2020.

LOBO, Larissa Aline; REITH, Carmem Esther. Saúde Mental e Covid 19: uma revisão integrativa da literatura. **Saúde em Debate**, v. 45, n. 130, 2022, p. 885-901.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/fgXPhXKhfrfM9Tyj55Z8djRt/>. Acesso em: 29 ago. 2024.

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. C. P.; GALVÃO, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & Contexto Enfermagem**, v. 17, n. 4, p. 758-764, 2008.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14ª ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MINERVINO, Alfredo José; OLIVEIRA, Marina Barbosa; CUNHA, Kaio Aranda Lima; BEZERRA, Ygor Thalles Almeida. Desafios em saúde mental durante a pandemia: relato de experiência. **Revista Bioética**, v. 28, n. 4, 2020, p. 647-654.

PINHO, Paloma de Sousa et al. Trabalho remoto docente e saúde: repercussões das novas exigências em razão da pandemia da Covid-19. Trabalho, **Educação e Saúde**, v. 19, 2020.

SILVA, Ivan Conceição Martins; SILVA, Marina Hastenreiter; SANTOS, Mayra Laborda. Condições de trabalho em casa durante a pandemia: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos trabalhadores do setor de agências de turismo. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 15, n. 1, 2021.

SOARES, João. **Saúde e ritmo acelerado da vida moderna: reflexões sobre o impacto na saúde mental**. 2008.

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

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Coronavirus disease 2019 (COVID-19): situation report**, 61. Geneva: World Health Organization, mar. 2020. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331605>. Acesso em: jun. 2021.

ZANELLI, José Carlos. Formação e atuação do psicólogo organizacional: uma revisão da literatura. **Temas psicol.**, v. 3, n. 1, p. 95-107, abr. 1995. Disponível em:

ZHU, N.; ZHANG, D.; WANG, W. et al. A Novel Coronavirus from Patients with Pneumonia in China, 2019, **The New Eng. Journal Med**, **382(8)**, p. 727-733, 20 fev. 2020. DOI: 10.1056/NEJMoa2001017. Acesso em: jun. 2021.

YANG, K. Unprecedented challenges, familiar paradoxes: COVID-19 and governance in a new normal state of risks. **Public Administration Review**, v. 80, n. 4, p. 657-664, 2020. DOI: 10.1111/puar.13248.

ALLEN, T. D.; HERST, D. E. L.; BRUCK, C. S.; SUTTON, M. Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 5, p. 278-308, 2000. DOI: 10.1037/1076-8998.5.2.278.

GAJENDRAN, R. S.; HARRISON, D. A. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. **Journal of Applied Psychology**, v. 92, n. 6, p. 1524-1541, 2007. DOI: 10.1037/0021-9010.92.6.1524.

BHUMIKA. Challenges for work-life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. **Gender in Management**, v. 35, n. 7/8, p. 705-718, 2020. DOI: 10.1108/GM-06-2020-0163.

PLUUT, H.; WONDERS, J. Not able to lead a healthy life when you need it the most: Dual role of lifestyle behaviors in the association of blurred work-life boundaries with well-being. **Frontiers in Psychology**, v. 11, art. 607294, p. 1-15, 2020. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.607294.

KADUK, A.; GENADEK, K.; KELLY, E. L.; MOEN, P. Involuntary vs. voluntary flexible work: insights for scholars and stakeholders. **Community, Work & Family**, v. 22, n. 4, p. 412-442, 2019. DOI: 10.1080/13668803.2019.1616532.

SCHADE, H. M.; DIGUTSCH, J.; KLEINSORGE, T.; FAN, Y. Having to Work from Home: Basic Needs, Well-Being, and Motivation. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 10, art. 5149, p. 1-18, 2021. DOI: 10.3390/ijerph18105149.

BROOKS, S. K.; WEBSTER, R. K.; SMITH, L. E.; WOODLAND, L.; WESSELY, S.; GREENBERG, N.; RUBIN, G. J. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. **The Lancet**, v. 395, p. 912-920, 2020. DOI: 10.1016/S0140-6736(20)30460-8.

GARCIA-CONTRERAS, R.; MUNOZ-CHAVEZ, P.; VALLE-CRUZ, D.; RUVALCABA-GOMEZ, E. A.; BECERRA-SANTIAGO, J. A. Teleworking in Times of COVID-19. Some Lessons for the Public Sector from the Emergent Implementation During the Pandemic Period. In: **DG.O2021: The 22nd Annual International Conference on Digital Government Research**, p. 376-385, 2021.

LOPEZ-LEON, S.; FORERO, D. A.; RUIZ-DÍAZ, P. Recommendations for working from home during the COVID-19 pandemic (and beyond). **Work**, v. 66, p. 371-375, 2020. DOI: 10.3233/WOR-203187.

BAKKER, A. B.; ALBRECHT, S. Work engagement: current trends. **Career Development International**, v. 23, n. 1, p. 4-11, 2018. DOI: 10.1108/CDI-11-2017-0207.

BREEVAART, K.; BAKKER, A. B.; HETLAND, J.; DEMEROUTI, E.; OLSEN, O. K.; ESPEVIK, R. Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 87, n. 1, p. 138-157, 2014. DOI: 10.1111/joop.12041.

HOLMAN, D.; AXTELL, C. Can job redesign interventions influence a broad range of employee outcomes by changing multiple job characteristics? A quasi-experimental study. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 21, n. 3, p. 284-295, 2016. DOI: 10.1037/a0039962.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus). 2020a**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_745248.pdf. Acesso em: 30 set. 2024.

MURATA, S.; REZEPPA, T.; THOMA, B.; MARENGO, L.; KRANCEVICH, K.; CHIYKA, E.; MELHEM, N. M. The psychiatric sequelae of the COVID-19 pandemic in

adolescents, adults, and health care workers. **Depression and Anxiety**, v. 38, n. 2, p. 233-246, 2021. DOI: 10.1002/da.23120.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: As consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BOONEN, Roger. **Teleworking and telelearning**. Paris: OECD, 2003.

FONSECA, Regina Lúcia de Almeida; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 303-318, dez. 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GOLDEN, Timothy D.; VEIGA, John F.; SIMSEK, Zeki. Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? **Journal of Applied Psychology**, v. 93, n. 6, p. 1412-1423, 2008.

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

RASMUSSEN, Kathleen; COBERT, Barbara. **Telecommuting and the Future of Work**. Boston: Harvard Business Press, 2008.

SILVA, Guilherme Elias da. Da tentativa de proteção à saúde física à vulnerabilidade em saúde mental: o teletrabalho em tempos de Covid-19. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, p. 28-38, 2021.

CASTRO, Thiele da Costa Muller; DETONI, Priscila Pavan; BOTTEGA, Carla Garcia; TITTON, Jaqueline. Em Tempos de Coronavírus: Home Office e o Trabalho Feminino. **Revista Sociológicos**, v. 3, p. 3589, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpel.edu.br/index.php/sociologicos/article/view/3589>. Acesso em: 30 set. 2024.

COELHO, Elenise Abreu; SILVA, Ana Claudia Pinto da; PELLEGRINI, Tais Barcellos de; PATIAS, Naiana Dapieve. Saúde mental docente e intervenções da Psicologia durante a pandemia. **PSI UNISC**, v. 5, n. 2, p. 20-32, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.17058/psiunisc.v5i2.16458>. Acesso em: 30 set. 2024.

SANTOS, Maria de Fátima de Souza; FALCÃO, Paula Priscilla Houly Lopes. O Home office na pandemia do Covid19 e os impactos na saúde mental. **Revista Brasileira de Psicoterapia**, v. 23, n. 2, p. 181-198, 2021. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbp.celg.org.br/pdf/v23n2a08.pdf>. Acesso em: 30 set. 2024.