

ORIGINAL ARTICLE

The home office in the Covid pandemic19 and the impacts on mental health

O Home office na pandemia do Covid19 e os impactos na saúde mental

Teletrabajo en la pandemia de Covid19 y los impactos en la salud mental

Paula Priscilla Houly Lopes Falcão ^a, Maria de Fátima de Souza Santos ^a

^a Universidade Federal de Pernambuco, Programa de Pós Graduação em Psicologia – Recife/PE – Brasil.

DOI 10.5935/2318-0404.20210026

Abstract

The Covid pandemic19 panicked employees and employers. Imperatively, the home office modality has become the routine of thousands of people. The speed with which these changes took place seems to have required great adaptation, implying labor, environmental and family adjustments, in addition to having to account for the responsibilities required at work. The objective of this article was to understand whether the experience of the home office adopted in an emergency in the pandemic had impacts on the mental health of the worker. For that, the Social Representations Theory approach was used, in a qualitative analysis, using an online questionnaire and Iramuteq software. The results demonstrate that working in the pandemic in the home office showed the presence of a dialectic in the experience of workers, and elements of impact on their mental health, either by the increase in perceptions of stress, anxiety, overload and possible illnesses, or by the feeling of relief, refuge and well-being. Both perceptions have required adaptation and arouse the need for intervention in care for this audience, both through Public Health and corporate institutions themselves through the actions of human resources and their managers.

Keywords: Work; Pandemic; Coronavirus; Mental health

Resumo

A pandemia do Covid19 colocou em estado de pânico empregados e empregadores. De modo imperativo, a modalidade home office passou a ser a rotina de milhões de pessoas. A rapidez com que essas mudanças se instalaram parece ter exigido grande adaptação implicando em ajustes laborais, ambientais, familiares, além

de precisar dar conta das responsabilidades exigidas no trabalho. O objetivo deste artigo foi compreender se a vivência do *home office* adotado de forma emergencial na pandemia trouxe impactos para a saúde mental do trabalhador. Para tanto, utilizou-se a abordagem da Teoria das Representações Sociais, numa análise qualitativa, com uso de questionário online e software Iramuteq. Os resultados demonstraram que o trabalhar na pandemia em *home office* mostrou a presença de uma dialética na vivência dos trabalhadores, e elementos de impacto na saúde mental deles, seja pelo aumento das percepções de estresse, ansiedade, sobrecarga e possíveis adoecimentos, seja pelo sentimento de alívio, refúgio e bem estar. Ambas as percepções tem exigido adaptação e desperta a necessidade de intervenção sobre cuidados com esse público, tanto pelas vias da Saúde Pública como das próprias instituições corporativas através de ações dos recursos humanos e de seus gestores.

Palavras-chaves: Trabalho; Pandemias; Coronavírus; Saúde mental

Resumen

La pandemia de Covid19 asustó a empleados y empleadores. De manera imperativa, la modalidad de *home office* se ha convertido en la rutina de miles de personas. La rapidez con la que se produjeron estos cambios parece haber requerido una gran adaptación, lo que implica ajustes laborales, ambientales y familiares, además de tener que dar cuenta de las responsabilidades exigidas en el trabajo. El objetivo de este artículo fue comprender si la experiencia del Ministerio del Interior adoptado en una emergencia en la pandemia tuvo impactos en la salud mental del trabajador. Para ello, se utilizó el enfoque de la Teoría de las Representaciones Sociales, en un análisis cualitativo, utilizando un cuestionario en línea y el software Iramuteq. Los resultados demuestran que trabajar en la pandemia en el Ministerio del Interior mostró la presencia de una dialéctica en la experiencia de los trabajadores, y elementos de impacto en su salud mental, ya sea por el aumento de las percepciones de estrés, ansiedad, sobrecarga y posibles enfermedades, o por la sensación de alivio, refugio y bienestar. Ambas percepciones han requerido adaptación y suscitan la necesidad de intervención en la atención a este público, tanto a través de la Salud Pública como de las propias instituciones corporativas a través de la actuación de los recursos humanos y sus gestores.

Palabras clave: Trabajo; Pandemias; Coronavirus; Salud mental

1. Introdução

A pandemia do Covid19 ocasionou uma variedade de mudanças em todas as esferas da sociedade. No âmbito do trabalho, não foi diferente. Especificamente no Brasil, ensejadora das quarentenas em praticamente todo o país, a pandemia colocou em estado de pânico empregados e empregadores temerosos em não poder exercer suas atividades laborativas. Como medida preventiva, em muitos casos, a alternativa das empresas foi implementar o *home office*.

De modo imperativo, esta modalidade de trabalho passou, de um dia para o outro, a ser a rotina de milhões de pessoas. Segundo dados do IBGE – Pesquisa PNAD Covid19¹, em setembro de 2020 foram registrados

cerca de 7,9 milhões de pessoas trabalhando remotamente. A rapidez com que essas mudanças se instalaram parece ter exigido grande adaptação às novas tecnologias incorporadas, novos hábitos, que em consequência, implicaram ajustes laborais, ambientais, familiares, e possivelmente, trouxe impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores². O próprio contexto de pandemia intensifica o medo e os níveis de estresse e ansiedade em pessoas saudáveis, além de aumentar os sintomas daquelas com transtornos mentais preexistentes³. Somado a isso, a condição de isolamento social proposta à população indica que o estresse tende a ser ainda mais prevalente⁴. Associadas a essa realidade, muitos precisaram lidar com tais sensações aliadas a uma boa dose de disciplina e exigência de produtividade pelo trabalho realizado em casa.

O *home office* foi rapidamente difundido entre as mídias e trabalhadores de forma geral no contexto da pandemia. A lei o define como sendo toda “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”⁵. Em outras palavras, é o trabalho que é desenvolvido total ou parcialmente à distância, em lugar distinto da sede da empresa, com a utilização de recursos tecnológicos⁵.

O *home office* durante a pandemia foi implantado sem possibilidade de planejamento, de forma radical, em que as pessoas transferiram os momentos vividos no trabalho para casa. Além disso, durante a pandemia houve diversas mudanças nas rotinas familiares, por terem sido suspensas as aulas nas escolas e a necessidade de isolamento físico das pessoas em suas residências. A forma abrupta de implantação parece ter ocasionado desdobramentos da falta de planejamento, percebidos desde os problemas relacionados aos recursos de trabalho, como a questão de segurança dos computadores domésticos e das empresas, até a adaptação a produzir em meio à administração de filhos, casa, e exigências no trabalho.

Foram muitas as adaptações necessárias, por exemplo, no que se refere aos recursos do trabalho relacionados à ergonomia, Bridi, Bohler e Zanoni⁶ em sua pesquisa sobre o trabalho remoto no contexto da pandemia apontaram que 57,06% dos participantes citaram a ergonomia do seu local de trabalho como razoável porque não dispõem de um lugar específico para trabalhar, mas tem mesa e cadeira e 12,14% declararam que suas condições de trabalho em relação à ergonomia são péssimas, por não ter mesa, nem cadeira e lugar apropriado. Além disso, na adaptação quanto às condições dos equipamentos e tecnologias, a pesquisa demonstrou que 51% considerava as condições razoáveis por possuírem parte dos materiais e tecnologias necessárias para realizar o trabalho e 4% que as condições são péssimas, pois não possuíam tecnologia e equipamentos adequados. A transição do trabalho presencial para o remoto também parece ter mexido com o ritmo dos trabalhadores. Segundo a pesquisa, 32,23% passaram a trabalhar num ritmo mais lento e 48,45% num ritmo mais acelerado; apenas 19,32% se manteve no mesmo ritmo do trabalho presencial.

Segundo o IBGE – Pesquisa PNAD Covid19¹, no Brasil 4% dos trabalhadores tiveram suas horas de trabalho aumentadas e 79,2% não tiveram alteração no número de horas trabalhadas, ou seja, mantiveram a obrigatoriedade das horas de trabalho e suas exigências, porém com o acréscimo de ajustar essas rotinas às tarefas domésticas. Essas demandas de ajustes urgentes aumentaram consideravelmente a quantidade de afazeres e modificaram a rotina do trabalhador, que se viu diante de dois cenários antes administrados de

forma separada, precisando agora de uma gestão conjunta⁷. Um novo ritmo das atividades humanas se impõe e as relações de trabalho ganham uma nova dimensão, com a necessidade de se redefinir tempo e espaço.

Para o trabalhador, realizar suas atividades laborais em sua residência, pode despender menos tempo para produzir em casa, o que faria na organização. Rodrigues⁸ salienta que nessa modalidade de trabalho, há economia de tempo com deslocamentos, redução das tensões nos congestionamentos e menos poluição nos tráfegos de trânsito. Essas mudanças impactam não somente na produtividade, mas também parece haver uma diminuição do estresse, além da redução dos gastos com transportes, alimentação e vestuário.

Moya⁹ já afirmava que o teletrabalho apresenta uma liberação dos inconvenientes do antigo trabalho industrial, o qual remete a rígidos horários, pouco tempo para o ócio, descanso, lazer, falta de autonomia para realização das atividades etc. Mencionou também a flexibilidade de horários como uma boa vantagem, além de citar a possibilidade de conciliação das atividades maternas e paternas com a atividade profissional. Ou seja, fala-se em possibilidade de melhoramento da qualidade de vida.

Bridi, Bohler e Zanoni⁶ corroboram com o que afirmaram esses autores quando demonstram em pesquisa os sete aspectos mais citados pelos participantes como facilitadores do trabalho remoto: a flexibilidade de horários, por 69,09% dos participantes, o fator deslocamento por 66,23%, a menor preocupação com a aparência destacada por 58,61%, a possibilidade de ter maior tempo com a família citada por 50,44%. Além disso, foram citadas pelos participantes também as alternativas como ter maior conforto em trabalhar em casa (28,04%), interagir com menos pessoas (21,85%) e ter um menor controle dos superiores (9,05%).

No entanto, desvantagens ao trabalhador também são suscitadas, Rodrigues⁸ cita o risco de isolamento social, (que no momento da pandemia, é o motivo maior da adesão à modalidade remota). Decorrente da perda de contato direto com os colegas de trabalho e superiores, esse isolamento pode ser negativo para a manutenção de relações interpessoais. Os dados apontados por Bridi, Bohler e Zanoni⁶ vão nessa direção, quando afirmam, dentre as dificuldades experimentadas pelo *home office*, que 60,55% dos participantes citaram como a maior dificuldade a falta de contato com os colegas de trabalho. A flexibilidade de horários também é retratada por Rodrigues⁸ como uma possível desvantagem, quando os trabalhadores não se disciplinam, e podem acabar se tornando *workaholics*. Nesse sentido, os dados de Bridi, Bohler e Zanoni⁶ também são aproximados ao revelar que 54,59% disseram ter mais interrupções trabalhando remotamente, 52,91% apresentou dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional e 42,05% apontaram o fato de receberem demandas a qualquer tempo como fator negativo. Além disso, 37,77% indicaram haver maior demora para a realização das suas tarefas e 31,04% relataram ter menos disciplina no trabalho remoto.

Outra preocupação que Rodrigues⁸ salienta refere-se aos possíveis problemas ergonômicos, devido à exposição do trabalhador a condições inadequadas, por longos períodos na frente do computador, que pode acelerar o surgimento de doenças por esforço repetitivo, além da possibilidade de um maior estímulo ao trabalhador em domicílio do consumo de alimentos, álcool e drogas. Seguindo a perspectiva de Zanini¹⁰ é importante o estabelecimento de condições favoráveis à instauração e/ou manutenção de relações de confiança, e esse esgarçamento das relações sociais parece favorecer a diminuição da pertença social. Situação também

corroborada com os dados de Bridi, Bohler e Zandoni⁶ quando evidenciaram que 19,42% dos participantes relataram o fato de ter que tomar decisões sozinho(a) como um aspecto que dificultou a execução da atividade laboral de forma remota. O que pode suscitar a sensação de estar distanciado das relações laborais.

De um modo geral, o *home office* se apresenta com várias possibilidades, benefícios e inconvenientes. No cenário de pandemia vivenciado, essa modalidade ganha um novo espaço que surge de modo inesperado e requer bastante cuidado, tanto pelas organizações, gestores como pelos trabalhadores. Devotto, Oliveira, Ziebell, Freitas, Vazquez⁷ afirmam que num contexto de instabilidade ou de mudanças drásticas na rotina, típicas do momento vivido com a Covid19, manter uma relação saudável com o trabalho pode ser bem desafiador. Nesse sentido, as demandas de trabalho, que envolvem burocracia, esforço cognitivo intenso, relacionamento difícil com clientes e pressão por prazos, podem se desequilibrar, com baixo suporte dos colegas e poucos recursos pessoais, tais como otimismo e autoeficácia. Essa situação pode levar ao desgaste, esgotamento e até adoecimento no trabalho, o que é prejudicial ao trabalhador.

Conforme o Guia com cuidados para a saúde mental durante a pandemia divulgado pela Organização Mundial da Saúde – OMS¹¹, sentimentos como medo do avanço do vírus, de adoecer ou de que alguém da família adoça, de perder pessoas queridas, de não saber quando se terá uma vacina ou cura, dentre outros foram evidenciados. Além disso, é comum a irritabilidade devido à ausência de respostas para suas questões e medos, angústia frente ao que está por vir e as incertezas do momento; tristeza ocasionada pelo isolamento, pelo enfrentamento do adoecimento e/ou perda de pessoas queridas. Ademais, também são apontadas reações comportamentais como perda de apetite e sono, conflitos interpessoais ocasionados pela alteração de humor, agitação ou letargia, aumento da ansiedade que pode levar a crise de pânico, dentre outros. Alguns transtornos psíquicos também podem ser observados, como depressão, crises de ansiedade e crises de pânico. Em pesquisa realizada na China¹² para avaliar o estado de saúde mental de sua população, os resultados mostraram maior taxa de ansiedade, depressão, uso perigoso e prejudicial de álcool, e menor bem-estar mental do que a proporção normal. Entre os jovens de 21 a 40 anos pareceu-se encontrar uma maior vulnerabilidade em relação às condições de saúde mental e uso de álcool.

Duarte et al.² na pesquisa sobre a Covid19 e os impactos na saúde mental evidenciaram que apesar do isolamento social ser apontado como fonte de ansiedade e estresse na população, o distanciamento social e a diminuição de contato físico com as pessoas durante a pandemia não é, por si só, um fator de risco para o adoecimento mental, mas há influência de outros fatores que também permeiam esse contexto. Nesse sentido, eles apontaram as perdas econômicas, por exemplo, como fator de aumento do estresse, pelas condições de recessão econômica, pobreza e desemprego presente no episódio pandêmico. Além disso, observaram que a infinidade de informações erradas circulando nas mídias sociais sobre a doença também incidiam como um fator de aumento da ansiedade.

Quanto ao risco de apresentar transtornos mentais menores, foi percebido que ser mais jovem, mulher, já ter diagnóstico de transtorno mental, não ser trabalhador da saúde, ter renda diminuída no período da pandemia, fazer parte do grupo de risco e estar mais exposto a informações sobre mortos e doentes, são

fatores que podem apontar para um maior prejuízo na saúde mental². Todos esses fatores representam um grande desafio às pessoas em regime *home office*, por estarem inseridas nesse contexto diretamente, e terem de lidar com elas e com as responsabilidades e mudanças exigidas do trabalho.

Diante das circunstâncias contextualizadas, este artigo teve como objetivo compreender se a vivência da modalidade *home office* adotada de forma emergencial na pandemia do Covid19 trouxe impactos para a saúde mental do trabalhador. Para alcançar tal proposta, parte-se de um embasamento teórico da Teoria das Representações Sociais, a qual compreende que as explicações, as afirmações e os conceitos emitidos pelas pessoas sobre certos temas correspondem a “teorias” do senso comum¹³. Os indivíduos, reelaboram as informações, fruto das interações sociais, e, ao estabelecerem um diálogo com o social, tratam de construir as suas próprias representações e de comunicá-las para os demais indivíduos, alimentando um ciclo que se retroalimenta constantemente. A teoria das representações sociais se propõe a realizar um estudo científico do senso comum¹⁴.

Designada como conhecimento de senso comum, esta forma de conhecimento é diferenciada, entre outras, do conhecimento científico. Porém, é considerado um objeto tão legítimo quanto este, devido à sua importância na vida social. Jodelet¹⁵ afirma que as representações sociais orientam e organizam as condutas e as comunicações sociais. Assim também, elas intervêm em processos variados, como na definição das identidades pessoais e sociais, a expressão dos grupos e as transformações na sociedade.

As representações sociais manifestam-se em palavras, sentimentos e condutas, posteriormente institucionalizadas e, por esse motivo, podem e devem ser analisadas mediante o estudo das estruturas e dos comportamentos sociais, pela compreensão dos discursos socialmente construídos. Nesse sentido, a abordagem estrutural das representações formulada por Abric¹⁵ considera as representações sociais como um conjunto organizado de informações, opiniões, atitudes e crenças a respeito de um dado objeto, que se estruturam num sistema sociocognitivo, composto por um elemento ou mais, o qual dá sentido à representação.

Esta abordagem concebe um núcleo central (NC) composto por elementos em torno dos quais as representações sociais se organizam. Elas são manifestações do pensamento social, o qual necessita, para garantir a identidade e a continuidade do grupo a que se refere, de um certo número de crenças, coletivamente concebidas e historicamente determinadas, que sejam “inegociáveis”, isto é, que não sejam colocadas em questão, por constituírem o fundamento do modo de vida e do sistema de valores do grupo. Os outros elementos que entram na composição da representação são chamados de sistemas periféricos, os quais dizem respeito a elementos que são menos estáveis e estão sujeitos a mais mudanças, mas são também constitutivos de uma representação¹⁷.

Fazendo um comparativo, se o núcleo central constitui a cabeça ou o cérebro da representação, o sistema periférico constitui o corpo e a carne. Enquanto os elementos centrais são mais abstratos e possuem natureza normativa, os elementos periféricos referem-se a *scripts* de práticas concretas.

2. Método

Os dados coletados são parte do material adquirido na pesquisa de doutorado em andamento da autora deste artigo, cujo tema é: Representações Sociais e “Trabalho *Home office*” no contexto da Pandemia do Covid19. Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de ética em pesquisa com seres humanos, CAAE: 37277920.8.0000.5208. Os dados foram coletados entre outubro e dezembro de 2020. Foi feito um recorte a partir da realização de um questionário *online*, com a Técnica de Associação Livre de palavras, um tipo de investigação aberta que se estrutura a partir da evocação de respostas dadas com base em um estímulo indutor, o que permite colocar em evidência universos semânticos relacionados ao objeto. Os estímulos indutores usado neste artigo foram “trabalho na pandemia” e “trabalho *home office*”. Após as evocações dos termos indutores, foi solicitado aos sujeitos que colocassem em ordem de importância as palavras por eles evocadas e em seguida, que justificassem a escolha da primeira palavra mais importante. Essas justificativas também foram utilizadas como dados de análise sobre o modo de pensar socialmente compartilhados sobre o *home office*.

Participaram da realização deste item evocado no questionário 97 participantes, seguindo os critérios de não ter trabalhado na modalidade *home office* antes da pandemia, de possuir algum vínculo formal institucional e ser maior de 18 anos. O tratamento dos dados foi feito através do software IRAMUTEQ. Foi utilizada ainda a técnica de análise de conteúdo (AC) dos dados, numa abordagem qualitativa para interpretação e discussão dos resultados. A AC considera a presença ou a ausência de uma dada característica de conteúdo ou conjunto de características num determinado fragmento do texto¹⁸. Nesse tipo de análise o texto é um meio de expressão do sujeito, no qual o pesquisador busca categorizar as unidades de palavras ou frases que se repetem, inferindo uma expressão que as representem.

3. Resultados e discussão

O software Iramuteq realiza uma combinação do cálculo de frequência e ordem de importância, o que possibilita a identificação dos elementos mais acentuados, ou que mais se associam aos termos indutores, permitindo inferências sobre o núcleo central e elementos periféricos da representação social investigada. A partir das evocações realizadas, obteve-se a seguinte estrutura, conforme pode ser observada na figura 1: Zona do núcleo central onde pode-se observar os elementos que possivelmente organizam e dão sentido à estrutura da representação social; primeira periferia, onde se encontram os elementos mais frequentemente evocados porém considerados como menos importantes pelos sujeitos. O terceiro quadrante apresenta os elementos de contraste, isto é, aqueles pouco frequentes, porém considerados muito importantes para a definição do objeto, e por fim, o quarto quadrante, ou a segunda periferia, na qual estão os elementos mais relacionados às práticas sociais e ao contexto mais imediato.

Na perspectiva do estímulo indutor “trabalho na pandemia”, a zona de núcleo central aponta de forma mais incisiva os termos ‘necessidade’ e ‘cuidado’. Tais palavras demonstram bem o cenário vivido na pandemia acerca da necessidade de, mesmo em meio à circunstância de adoecimento e os receios do vírus, precisar continuar trabalhando e ao mesmo tempo, tomar os cuidados devidos. Além disso, os termos ‘desafio’, ‘cansaço’,

≤ 2.89 rangs > 2.89

	Zone du noyau central		Première Periphérie	
	Elements contrastes		Second Periphérie	
<4.07 Frequences >= 4.07	Necessidade – 16 – 2.5 Cuidado – 13 – 2.1 Desafio – 10 – 2.6 Cansaço – 9 – 2.1 Responsabilidade – 9 – 2 Ansiedade – 8 – 2.5 Gratidão – 8 – 2.2 Casa – 7 – 2.6 Saúde – 7 – 2.4 Insegurança – 6 – 2 Dedicação – 6 – 2.2 Empatia – 5 – 2.8 Privilégio – 5 – 2.6 Home Office – 5 – 2 Resiliência – 5 – 2.2		Medo – 18 – 3.1 Estresse – 12 – 2.9 Isolamento – 9 – 3.1 Proteção – 8 – 2.9 Incerteza – 8 – 2.9 Disciplina – 7 – 3.1 Segurança – 7 – 3.4 Criatividade – 6 – 3.3 Mudanças – 5 – 3.6 Superação – 5 – 3.4 Dificuldade – 5 – 3.8 Adaptação – 5 – 3.2	
	Necessário – 4 – 2.5 Mudança – 4 – 2.5 Tecnologia – 4 – 2.8 Tensão – 4 – 2.5 Família – 4 – 2.8 Continuidade – 4 – 2.8 Oportunidade – 4 – 2.8 Reinvenção – 4 – 2.5 Incertezas – 3 – 2.3 Internet – 3 – 1.7 Planejamento – 3 – 2.3 Cobrança – 3 – 2.7 Cuidados – 3 – 2 Pressão – 3 – 1.7 Colaboração – 3 – 2 Contágio – 2.1 Distração – 2 – 1.5 Instabilidade – 2 – 2.5 Precarização – 2 – 2 Amor – 2 – 1.5 Enxaqueca – 2 – 2 Contaminação – 2 – 1 Sobrevivência – 2 – 2 Transição – 2 – 2 Rotina – 2 – 2 Saudade – 2 – 1 Coragem – 2 – 2.5 Dinheiro – 2 – 2.5 Readequação – 2 – 1		Doença – 4 – 4.5 Difícil – 4 – 3 Sobrecarga – 4 – 4 Compromisso – 4 – 3 Tristeza – 3 – 3 Importante – 3 – 4 Crise – 3 – 4 Tempo – 3 – 4.7 Distanciamento – 3 – 4 Preocupação – 3 – 4 Saúde mental – 3 – 4.3 Esforço – 3 – 4.3 Foco – 3 – 4 Desgaste – 3 – 3.3 Morte – 3 – 3.7 Receio – 3 – 4 Prevenção – 3 – 3.3 Concentração – 3 – 3 Caos – 3 – 3.3 Obrigação – 3 – 3.3 Incômodo – 2 – 5 Coletividade – 2 – 5 Aprendizado – 2 – 4 Limpeza – 2 – 4 Arriscado – 2 – 3 Resignificado – 2 – 4 Economia – 2 – 4 Prazos – 2 – 4 Novidade – 2 – 4.5	

Figura 1. Análise das evocações do descritor “Trabalho na Pandemia” pelo Iramuteq

‘responsabilidade’, ‘ansiedade’, ‘gratidão’, ‘casa’, ‘saúde’, ‘insegurança’, ‘dedicação’, ‘empatia’, ‘privilégio’, ‘home office’ e ‘resiliência’ também se apresentaram e parecem situar a perspectiva de trabalhar na pandemia associada ao home office, e com isso os desafios desse novo hábito, a insegurança, a dedicação e resiliência

exigidas nessa nova realidade, ao passo que também parece haver um sentimento de gratidão, de privilégio, de manutenção da saúde, por poder trabalhar mesmo numa pandemia, mas de forma mais segura, no seu lar.

Nesses resultados, a presença dos elementos de ‘cansaço’ e ‘ansiedade’, associados ao trabalho na pandemia, podem ser corroborados pelas justificativas trazidas por participantes quando afirmam que “é bem desafiador lidar com os sentimentos de medo, *conciliar a rotina de casa com o trabalho*” (sujeito 62), e que “*os efeitos da pandemia podem levar à exaustão mental*” (sujeito 15). Tais justificativas podem também ser apoiadas pelos elementos trazidos na primeira periferia do gráfico da evocação “trabalho na pandemia” que trazem os termos ‘medo’ e ‘estresse’ de forma bem acentuada. Esses sentimentos aparecem muito relacionados ao cenário pandêmico de insegurança e incerteza, como se vê na justificativa do sujeito 37: “é muito *estressante trabalhar em meio a um cenário de incertezas, de ameaça*”.

As dúvidas sobre o que pode acontecer parecem estar relacionadas a duas questões decorrentes da realidade social e econômica: pegar a doença da Covid19 e não ter certeza sobre a continuidade do trabalho, tendo em vista que muitas empresas entraram em colapso financeiro, outras “fecharam as portas”, por não conseguirem sobreviver à crise que a pandemia instaurou. Essas percepções vão na direção dos resultados de Duarte et al.² quando evidenciaram que não apenas o isolamento social em si é considerado fator de risco para o adoecimento mental, mas que há influência de outros fatores que permeiam o contexto, como as condições de crise econômica, possibilidade de desemprego, além da quantidade de informações consumidas, muitas vezes com conteúdos errados sobre a doença, aumentando o medo e a ansiedade.

Embora não sendo de maior importância, os elementos mais frequentemente evocados na primeira periferia demonstram que o isolamento parece ter implicado em um trabalho na pandemia que envolvia a sensação de estar protegido em um cenário de incertezas, mas que ao mesmo tempo demandou muitas mudanças, exigiu dos trabalhadores muita disciplina, criatividade, superação e adaptação. Ações que não foram realizadas sem esforço e dificuldades.

Observando os resultados do terceiro quadrante, em que constam os elementos de contrastes, aqueles pouco frequentes, porém considerados importantes para a definição do objeto, percebe-se o trabalho na pandemia como sendo necessário para a continuidade da vida, para sobrevivência, apesar das mudanças requeridas e tensões vividas. Como é mencionado nas justificativas, o continuar trabalhando na pandemia é visto como a melhor opção, como “*uma forma de se ocupar, produzir e não ficar ocioso, com medo da doença*” (sujeito 65). E nesse sentido, trabalhar na pandemia passa a ser visto como oportunidade para se reinventar, para explorar a tecnologia e colaborar.

No entanto, também está presente nessa constituição do que vem a ser trabalhar na pandemia, a presença de cobranças, pressão, instabilidade e a precarização dos moldes de trabalho. A readequação é uma característica que bem designa esse momento que exigiu mudança de processo, cultura e gestão tanto para gestores como para os trabalhadores que precisaram tratar responsavelmente de si mesmos, dos colegas, da saúde física e emocional.

O processo de readequação no contexto do Covid19 na prática pode ser percebido também nos resultados do quarto quadrante, em que estão os elementos mais relacionados às práticas sociais e ao contexto mais imediato. Nele, o cenário da doença e das dificuldades aparecem de forma mais acentuada, incluindo também sentimento de tristeza, preocupação com a doença, com as mortes, e o desgaste, a sobrecarga de lidar com as responsabilidades do trabalho e com a crise estabelecida. Essa reflexão é corroborada por falas das justificativas dos participantes: “*é desafiador trabalhar com a mesma qualidade no momento tão difícil, sofrer uma mudança brusca e sem previsão*” (sujeito 18).

Essa preocupação com o contexto vivido e a qualidade do trabalho a oferecer pode ser apoiada pelos resultados da pesquisa de Bridi, Bohler e Zanoni⁶ quando sinalizam que apenas 12,8% consideraram que a qualidade do trabalho é melhor no home office, 49,12% avaliaram que presencialmente o trabalho tem mais qualidade e 38,08% julgaram que não há prejuízo da qualidade em nenhuma das modalidades. Tudo isso tem impacto na expectativa do trabalho cotidiano, além do aumento dos afazeres que se intensificou mediante os cuidados da casa, filhos e o próprio trabalho corporativo.

É perceptível também o sentimento de compromisso, em conexão com os termos ‘esforço’, ‘foco’, ‘concentração’ e ‘obrigação’. Esses resultados são apoiados pelas citações dos participantes quando afirmam que na pandemia é necessário se adaptar ao *home office* ou “*ficar de fora*” (sujeito 72). Nesse sentido, essa readequação se mostra também necessária para manutenção dos empregos.

Todas essas mudanças fazem refletir o quão desafiador é manter a saúde mental em meio às transformações que a pandemia impôs. Porém, ao mesmo tempo, parece haver também uma percepção de que trabalhar na pandemia foi uma forma de se ter saúde mental, como pode se observar em falas de justificativas das evocações, quando afirmam: “*o trabalho na pandemia é tudo o que temos*” (sujeito 26), é uma oportunidade de se ocupar, de se reinventar, de aprender diante de todo o contexto desafiador, tudo isso mediado por um sentimento de gratidão por ter um trabalho em meio à pandemia, quando muitos diante da crise instalada perderam seus empregos e suas empresas. Nessas circunstâncias, cabe ressaltar que o *home office* se constitui como um privilégio, tanto ao se ter um emprego, como também ao ser vantagem para os trabalhadores que tem mão de obra qualificada. Losekann e Mourão¹⁹ refletem esse assunto, ilustrando a função de um desenvolvedor de softwares e de um auxiliar de serviços gerais, em que o primeiro tem a possibilidade de entregar seus resultados nessa modalidade, enquanto o auxiliar de serviços gerais jamais poderá realizar seu trabalho à distância. Essa reflexão também pode ser apoiada pelos dados do IBGE – Pesquisa PNAD Covid19¹ ao apontarem que o nível de instrução com a maior proporção de pessoas em trabalho remoto foi superior completo ou pós-graduação.

Em harmonia com esse modo de pensar o trabalho na pandemia e o *home office*, a análise das evocações do termo indutor “*trabalho home office*” (figura 2) sinaliza um destaque do termo ‘flexibilidade’, associado à sensação de liberdade e comodidade. Assim como Moya⁹ já mencionava a flexibilidade de horários como uma boa vantagem, os participantes justificam essa percepção ao dizerem que nesse formato há a possibilidade de

<= 2.94 rangs > 2.94

<4.65 Frequences >= 4.65	Zone du noyau central	Première Periphérie
	Flexibilidade – 27 – 2.6 Responsabilidade – 25 – 2.3 Disciplina – 20 – 2.5 Internet – 11 – 2.5 Liberdade – 8 – 2.6 Adaptação – 8 – 2.4 Comodidade – 7 – 2.4 Concentração – 7 – 2 Computador – 6 – 2.7 Dedicação – 6 – 2.2 Inovação – 6 – 2.3 Comprometimento – 5 – 2.2 Mudança – 5 – 1.8 Horário – 5 – 2.2 Rotina – 5 – 2.8	Conforto – 17 – 3.6 Tempo – 14 – 3.4 Cansaço – 14 – 3.4 Desafio – 12 – 3.5 Casa – 11 – 3.5 Foco – 9 – 3.4 Organização – 9 – 3 Segurança – 7 – 3.7 Compromisso – 7 – 3.6 Criatividade – 7 – 3.3 Produtividade – 7 – 3.1 Tecnologia – 6 – 3.5 Estresse – 6 – 3.8 Economia – 5 – 4.4 Dificuldade – 5 – 3
	Elements contrastes	Second Periphérie
	Trabalho – 4 – 2 Família – 4 – 2.2 Autonomia – 4 – 2.5 Cansativo – 3 – 2.7 Evolução – 3 – 1.7 Isolamento – 3 – 2.7 Novidade – 3 – 2.3 Excesso – 3 – 1.7 Atenção – 3 – 1.7 Continuidade – 3 – 1.3 Confiança – 2 – 1.5 Satisfação – 2 – 1.5 Interação – 2 – 2.5 Planejamento – 2 – 2 Cansaço – 2 – 1 Sobrecarga – 2 – 2.5 Limitações – 2 – 1 Desenvolvimento – 2 – 1.5 Crescimento – 2 – 2 Gestão_por_resultados – 2 – 1 Saudades – 2 – 1 Reestrutura – 2 – 1 Descobertas – 2 – 2	Dinheiro – 4 – 3 Cronograma – 3 – 3.3 Necessário – 3 – 3 Acesso – 3 – 3.3 Equipe – 3 – 5 Praticidade – 3 – 5 Qualidade – 3 – 3.3 Estudo – 3 – 3 Tranquilidade – 2 – 4.5 Qualidade de vida – 2 – 4 Mobilidade – 2 – 3.5 Vídeoconferência – 2 – 3 Exaustão mental – 2 – 3.6 Prazos – 2 – 4 Distância – 2 – 4 Fazer – 2 – 3.5 Interdependência – 2 – 3 Enxaqueca – 2 – 4 Superação – 2 – 3 Crianças – 2 – 3 Menos estresse – 2 – 5 Pandemia – 2 – 6 Cobranças – 2 – 5 Disponibilidade – 2 – 5 Confuso – 2 – 3 Solitário – 2 – 5 Tempo livre – 2 – 3 Tensão – 2 – 5 Mistura – 2 – 3.5 Sair zona de conforto – 2 – 5

Figura 2. Análise das evocações do descritor “Trabalho Home office” pelo Iramuteq

organizar melhor o tempo útil para o trabalho e poder ajustar os horários das suas responsabilidades e suas atividades cotidianas.

Entretanto, estão presentes também os termos relacionados a ‘responsabilidade’ e ‘disciplina’, o que

demonstra a necessidade de dedicação e concentração para exercer o trabalho em casa, cercado de ruídos. Além disso, precisam conciliar as atividades domésticas e muitas vezes maternas e paternas com a atividade profissional. Apesar de Moya⁹ mencionar essa conciliação como um aspecto bem positivo do *home office*, inclusive como melhoramento da qualidade de vida, essa perspectiva foi trazida pelos participantes como uma necessidade bem desafiante, que traz uma sobrecarga para eles, sendo necessário “*dar conta de todas as atividades e ainda manter o mesmo padrão de resposta as responsabilidades do trabalho*” (sujeito 71). E essa percepção parece ser mais potencializada quando é a mulher que trabalha nessas condições. Bridi, Bezerra e Zanoni²⁰ numa pesquisa sobre o trabalho remoto e as condições das mulheres no contexto da pandemia, salientam que mulheres e homens vivenciam o trabalho remoto de formas distintas, ressaltando que as desigualdades entre homens e mulheres persistem no trabalho no contexto do trabalho remoto, já que tarefas domésticas e de cuidado dos filhos permaneceram atribuídas de forma mais intensificada às mulheres.

Parece que conciliar as atividades domésticas com o trabalho é uma tarefa difícil, pois exige lidar com várias demandas ao mesmo tempo e muitas vezes não se consegue obter a eficiência necessária. Essas justificativas corroboram a percepção do que se vê no segundo quadrante das evocações do “trabalho *home office*” quando se destacam os termos ‘cansaço’, ‘desafio’, ‘dificuldade’, os quais mostram a realidade de precisar se organizar bastante e ter foco para alcançar os resultados esperados. Além de ser mencionado também o ‘estresse’, que se justifica, entre outras coisas, pelo aumento de trabalho e a necessidade de lidar com essas demandas.

A palavra ‘tecnologia’ é citada como condicional para o *home office*, mas também reflete o estresse vivenciado tanto na necessidade de aprender em curto espaço de tempo novas ferramentas tecnológicas para execução das atividades remotas, quanto em virtude do trabalhador se tornar “onipresente”, uma vez que reuniões e solicitações passam a ser feitas a qualquer hora e qualquer dia. Alguns relatos passam a ideia de que o trabalhador precisa estar disponível 24h por estar em casa. Essas evidências colaboram para o que Rodrigues⁸ afirmava sobre a desvantagem da flexibilidade de horários no *home office* por contribuir para os trabalhadores se tornarem *workaholics*. Além dos dados da pesquisa de Bridi, Bohler e Zanoni⁶ quando apresentam que 42,05% dos seus participantes apontaram o fato de receberem demandas a qualquer tempo como fator negativo. Em se tratando de saúde mental, sabe-se que esse excesso, tanto do trabalho quanto do estresse produzido por essas sensações podem ser prejudiciais ao emocional dos trabalhadores²¹.

Os elementos de contraste presentes no terceiro quadrante, importantes para a definição do objeto “trabalho *home office*”, de um modo geral trazem sensações já citadas aqui, que envolvem a presença do trabalho, da família, da autonomia, da continuidade e de descobertas nesse novo cenário; ao passo que também remete a ‘cansaço’, ‘excesso’, ‘sobrecarga’. Esses elementos associados a outros trazidos como a exaustão mental, estresse e ansiedade na experiência vivida pelo trabalho remoto são pertinentes aos dados da pesquisa sobre COVID-19 e saúde mental no Brasil²² que objetivou compreender como as intervenções da saúde pública na população a fim de diminuir a contaminação do vírus, das quais uma delas foi o isolamento e em consequência, o trabalho *home office*, contribuíram para o sofrimento emocional das pessoas. Dentre

os dados, destacaram-se a presença de ansiedade em 81,9% dos participantes, depressão em 68%, raiva em 64,5%, sintomas somáticos em 62,6% e 55,3% foi relatado problemas de sono.

Nesse sentido, vê-se na vivência do mesmo fenômeno sensações distintas e às vezes até opostas, mas presentes no contexto dos trabalhadores pesquisados. Isso é corroborado na observação dos elementos da segunda periferia, relacionados à prática social no contexto mais imediato, que contemplam essa dualidade ao trazer resultados como ‘necessário’, ‘praticidade’, ‘qualidade de vida’, ‘tempo livre’, enquanto que também mencionam ‘exaustão mental’, ‘enxaqueca’, ‘superação’ para lidar com as crianças e o trabalho, para quem os tem em casa, um tipo de trabalho ‘confuso’ e que pode ser ‘solitário’ também.

4. Considerações finais

Trabalhar na pandemia do Covid19 para o grupo pesquisado parece ter sido uma necessidade de continuidade, ao passo que também muito se associa a trabalhar na modalidade *home office*. Apesar do sentimento de proteção por trabalhar em casa, as sensações provocadas pela existência da doença, muitos entes queridos adoecidos, mortes pelo novo Coronavírus, e todas as incertezas ventiladas com o cenário de crise mundial na sociedade e economia, provocaram muitos medos, e sensações ao precisar conviver com todas as adaptações necessárias ao *home office*, que chegou de forma abrupta e compulsória.

Dentre esses sentimentos, a análise desse artigo pode identificar que eles não foram nem de longe homogêneos. Cabe ressaltar que os impactos produzidos pelo trabalho em *home office* foram analisados a partir das percepções dos entrevistados, visto que não houve instrumento de medição dos adoecimentos causados pelo trabalho remoto. Tanto as evocações e justificativas do “trabalho na pandemia”, quanto do “trabalho *home office*”, trazem um misto de percepções e sentimentos.

Primeiro, daquelas sobre o trabalho ser visto como a melhor opção, como uma forma de se ocupar, ter flexibilidade, produzir e não ficar ocioso, com medo da doença. E nesse sentido, se enxerga a oportunidade de se reinventar, explorar a tecnologia e colaborar, o que poderia contribuir para uma boa qualidade de vida. Esses elementos vão tanto na direção do que trouxeram participantes ao afirmar que trabalhar remoto na pandemia é tudo o que se tem, como também são apoiados por aspectos facilitadores da experiência do trabalho *home office*: a flexibilidade de horários, não precisar se deslocar e o maior conforto em trabalhar em casa⁶. Além disso, a opção de trabalhar *home office* como uma forma de se ocupar, produzir e não ficar ocioso com medo da doença também pode ser apoiada nos resultados da pesquisa que salienta sobre a infinidade de informações erradas circulando nas mídias sociais sobre a doença como fator de aumento da ansiedade². Ou seja, ocupar-se trabalhando remotamente em meio ao isolamento pode ter sido uma forma de retirar o foco das informações midiáticas, minimizar o medo e nesse aspecto, reduzir a ansiedade.

De outro ângulo, também se evidenciou percepções do trabalho na pandemia e no *home office* dentro de uma esfera de muitas mudanças, exigências de adaptação, dificuldades em lidar com as novas rotinas, cuidados da casa, crianças e ao mesmo tempo do trabalho, tensão para administrar todas essas coisas dentro

de um mesmo ambiente, com ruídos. O que trouxe sensações de exaustão mental, estresse, sobrecarga, ansiedade, fatores que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores, contribuindo para o surgimento de doenças como estresse ocupacional, transtornos de ansiedade, síndrome de burnout e depressão²¹. Essas evidências são apoiadas pelos dados da pesquisa sobre COVID-19 e saúde mental no Brasil²² que identificou como consequência das medidas de isolamento impactos na saúde mental como a presença de ansiedade em 81,9% dos participantes, depressão em 68%, raiva em 64,5%, sintomas somáticos em 62,6% e 55, 3% com problemas de sono. Tais resultados denotam um impacto negativo da pandemia COVID-19 na saúde mental da população brasileira. E denotam um problema de saúde pública no Brasil.

Em síntese, o trabalhar na pandemia em *home office*, mostrou a presença de uma dialética na vivência dos trabalhadores, que em meio ao fenômeno experimentaram percepções e sentimentos distintos e às vezes até opostos, mas presentes no contexto. Essas conclusões podem ser apoiadas nos dados sobre a avaliação do trabalho remoto os quais apontaram que 48,34% avaliaram ter aspectos positivos e negativos⁶, ou seja, quase metade da amostra estudada vivenciou um misto de percepções.

Enquanto 26,71% dos participantes sinalizaram que o *home office* teve mais aspectos positivos do que negativos, 23,84% julgaram o trabalho remoto com mais aspectos negativos do que positivos⁶, e nesse sentido, apesar do misto de percepções sentidas por grande parte, parece que aqueles que tiveram mais dificuldades de adaptação associadas às percepções de exaustão mental, estresse e sobrecarga apontam para um nível de sofrimento emocional maior do que aqueles que perceberam o trabalho *home office* em meio à pandemia como refúgio e sobrevivência no cenário de crise. Ou seja, o trabalho *home office* na pandemia parece trazer elementos de impactos na saúde mental dos trabalhadores, seja pelo aumento das percepções de estresse, ansiedade, sobrecarga e possíveis adoecimentos, seja pelo sentimento de alívio, refúgio e bem estar, que de algum modo pode ser uma alternativa de promoção da saúde mental nesses tempos. É importante salientar, no entanto, que ambas as percepções e sentimentos têm exigido adaptação e desperta a necessidade de intervenção sobre cuidados com esse público trabalhador, tanto pelas vias da Saúde Pública como das próprias instituições corporativas através de ações dos recursos humanos e de seus gestores.

É importante ressaltar as limitações dessa pesquisa, inicialmente porque os dados são de uma pesquisa que ainda está em andamento e também porque ela não se deteve a observância de impactos distintos entre públicos específicos como exemplo do recorte de gênero, estado civil, segmento das empresas, local, etc. A continuidade de pesquisas nesse âmbito é fundamental para o momento vivenciado pela doença do novo Coronavírus, bem como poderá ser relevante para futuras intervenções na saúde mental dos trabalhadores de forma preventiva em outras possíveis pandemias que possam ser enfrentadas pela nossa sociedade.

Referências

1. IBGE-Pesquisa PNAD-Covid-19. URL:<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php> Acessado em Junho 2021.
2. Duarte, M. et al. COVID-19 e os impactos na saúde mental: uma amostra do Rio Grande do Sul, Brasil. *Ciência e Saúde Coletiva*, 25 (9): 3401-3411, 2020.

3. Ramírez-Ortiz, J, Castro-Quintero, D, Lerma-Córdoba, C, Yela-Ceballos, F, & EscobarCórdoba, F Consecuencias de la pandemia COVID-19 en la Salud Mental asociadas al aislamiento social. SciELO Preprints. 2020, 1–21. URL: <https://doi.org/10.1590/SCIELOPREPRINTS.303> Acessado janeiro 2021
4. Shigemura, J, Ursano, R J, Morganstein, J C, Kurosawa, M, & Benedek, D M Public responses to the novel 2019 coronavirus (2019-nCoV) in Japan: Mental health consequences and target populations. Psychiatry and Clinical Neurosciences. 2020. 74(4), 281–282. URL: <https://doi.org/10.1111/pcn.12988> Acessado Janeiro 2021.
5. Brasil. Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Art 75B, Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017 (Acesso 26 de outubro de 2020). URL: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000264/artigo-75b-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>
6. Bridi, M, Bohler, F, Zanoni, A. Relatório Técnico científico da pesquisa: o trabalho remoto/home office no contexto da pandemia Covid19. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 79p, 2020.
7. Devotto, R, Oliveira, D, Ziebell, M, Freitas, C, & Vazquez, A. Guia de Bem-estar no Trabalho em Tempos de Pandemia para Profissionais em Home Office. Porto Alegre: PUCRS/Rio de Janeiro: PUC-Rio/Porto Alegre: UFCSPA. 2020 (Acesso 26 de Outubro de 2020). URL: [Ebook \(pucrs.br\)](https://www.pucrs.br/portal/imagens/2020/09/20200923143046.pdf)
8. Rodrigues, A. Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) São Paulo. Universidade de São Paulo, 2011.
9. Moya, G. El viejo e el nuevo trabajo a domicilio. Da Máquina de hilar ao ordenador, Madrid, Ibidem edições, 1998
10. Zanini, M. Confiança: o principal ativo intangível de uma empresa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
11. OMS. Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak. World Health Organization. 18 de março de 2020. URL: <https://www.who.int/publications-detail/mental-health-and-psychosocial-considerations-during-the-covid-19-outbreak>.
12. Ahmed M, Ahmed O, Aibao Z, Hanbin S, Siyu L, Ahmad A. Epidemic of COVID-19 in China and Associated Psychological Problems. Asian J Psych 2020; 51:102092.
13. Moscovici, S. Notes Toward a description of social representations. Europe Journal of Social Psychology, 18, 211-250, 1988.
14. Wachelke, J, Camargo, B. Representações sociais, representações individuais e comportamento. Revista Interamericana de Psicologia/Interamerican Journal of Psychology, vol. 41, Num. 3, 379-390, 2007.
15. Abric, J. A pesquisa do núcleo central e da zona muda das representações sociais. In Abric, J. Métodos de Estudo das Representações Sociais. Ed. Eres: França, 2003.
16. Jodelet, D. As Representações Sociais. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2001.
17. Arruda, A. Representações sociais, dinâmicas e redes. In: Almeida, A. O.; Trindade, Z. A. & Santos, M. F. S. Teoria das representações sociais. 50 anos. Brasília: Technopolitik, 2014.
18. Coregnato R e Mutti R. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. Texto Contexto Enferm., Florianópolis, out-dez, 15 (4), 679-684, 2006.
19. Losekann, L, Mourão, H. Desafios do Teletrabalho na pandemia Covid19: Quando o home vira office. Caderno de Administração, Jun/2020; Maringá, v.28, ed. URL: [DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE | Caderno de Administração \(uem.br\)](https://www.uem.br/cadernos/cadernos-administracao/2020/06/Desafios-do-Teletrabalho-na-pandemia-Covid19-Quando-o-home-vira-office) (Acessado em Janeiro 2021)
20. Bridi, M, Bohler, F, Zanoni, A. O trabalho remoto e as condições das mulheres no contexto da pandemia

COVID-19 (unicamp.br). Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/202-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19-parte-ii>. Acessado em Junho 2021.

21. Queiroga, F. Orientações para o home office durante a pandemia do Covid19 Artmed: Porto Alegre, 2020. URL: volume-1-orientacoes-para-o-home-office-durante-a-pandemia-da-covid-19.pdf
22. Goularte, J, Serafim, S, Colombo, R, Hogg, B., Caldieraro, M, & Rosa, A. COVID-19 and mental health in Brazil: Psychiatric symptoms in the general population. Journal of Psychiatric Research, 2021. 132, 32-37.

Fonte de financiamento: Bolsa Capes de Doutorado.

Contribuições: Paula Priscilla Houly Lopes Falcão – Análise estatística, Coleta de Dados, Metodologia, Redação – Preparação do original, Redação – Revisão e Edição, Software;
Maria de Fátima de Souza Santos – Gerenciamento do Projeto, Supervisão, Validação.

Correspondência

Paula Priscilla Houly Lopes Falcão

priscillahouly@yahoo.com.br / E-mail alternativo: priscillahouly@gmail.com

Submetido em: 02/02/2021

Aceito em: 15/07/2021