

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO
CURSO ADMINISTRAÇÃO

THAMIRIS BRITO MIRANDA

IMPACTOS PSICOLÓGICOS ORGANIZACIONAIS EM TEMPO DE PANDEMIA:

análise dos principais impactos psicológicos no trabalho em *home office* dos
discentes de um centro universitário em São Luís

São Luís

2020

THAMIRIS BRITO MIRANDA

IMPACTOS PSICOLÓGICOS ORGANIZACIONAIS EM TEMPO DE PANDEMIA:

análise dos principais impactos psicológicos no trabalho em *home office* dos discentes de um centro universitário em São Luís

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.
Orientador: Prof. Me. Maurício José Morais Costa.

São Luís

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Centro Universitário - UNDB / Biblioteca

Miranda, Thamiris Brito

Impactos psicológicos organizacionais em tempo de pandemia: análise dos principais impactos psicológicos no trabalho em *home office* dos discentes de um centro universitário em São Luís. / Thamiris Brito Miranda. __ São Luís, 2020.

74 f.

Orientador: Prof. Me. Maurício José Morais Costa

Monografia (Graduação em Administração) - Curso de Administração – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2020.

1. Impactos psicológicos organizacionais. 2. Contexto organizacional. 3. Universitários em *home office*. I. Título.

CDU 658:159.9

THAMIRIS BRITO MIRANDA

IMPACTOS PSICOLÓGICOS ORGANIZACIONAIS EM TEMPO DE PANDEMIA:

análise dos principais impactos psicológicos no trabalho em *home office* dos discentes de um centro universitário em São Luís

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Me. Mauricio José Morais Costa

Mestre em Sociedade e Cultura

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Prof. Esp. Teyla Maria Albuquerque Santos

Especialista em Gestão de Negócios

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Prof. Ma. Lidiane Veronica Collares

Mestre em Psicologia

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Para minha mãe, meu pai, minha irmã,
meu namorado e minha vó, que sempre
me incentivaram a conquistar meus sonhos.

AGRADECIMENTOS

A Deus pela vida.

A minha família, em especialmente a minha mãe, meu pai e minha irmã por me incentivarem a não desistir dos meus sonhos, ensinando a importância de lutar por tudo aquilo que desejo conquistar.

Ao prof. Me. Maurício José Moraes Costa pela orientação, paciência, disponibilidade, profunda sabedoria e dedicação.

Aos professores e mestrandos por todo carinho e ensinamentos durante esses longos períodos de curso. Foram aulas enriquecedoras de conhecimentos, cheias de alegria e incentivos que jamais esquecerei.

À coordenação de apoio, em especialmente a prof. Me. Jaqueline Pimentel que foi uma excelente e maravilhosa coordenadora e ao prof. Me. Jarbas Campelo por me incentivar a não desistir desta monografia.

A sr. Clarice Freitas e ao sr. Gilberto Sátiro pelo lar maravilhoso e acolhedor durante todos esses anos.

A sr. Rita Maria por suas orações e conselhos.

Aos meus amigos, principalmente minhas amigas Cássia, Eliane e Hermínia que me ajudaram bastante na construção desta monografia.

Aos meus parentes que contribuíram significativamente com palavras e energias positivas.

“Quem vence sem riscos e
dificuldades triunfa sem glórias.”
(CURY, 2014, p. 1).

RESUMO

Devido a pandemia e com as mudanças ocorridas na tecnologia da informação o trabalho presencial precisou ser alterado. Tendo em vista essa mudança, o presente trabalho se propôs investigar os principais impactos psicológicos enfrentados pelos estudantes do curso de administração do centro universitário UNDB em função dos fatores organizacionais do trabalho em *home office*. Buscou caracterizar o contexto organizacional e mundo do trabalho contemporâneo, bem como os aspectos relacionados ao trabalho em casa, *home office*, refletir acerca da psicologia organizacional e as pressões psicológicas no trabalho e saúde organizacional e analisar os impactos psicológicos no trabalho em *home office* de alunos do curso de administração do centro universitário UNDB no cenário de pandemia. Esta pesquisa é de natureza básica, exploratória e descritiva, sua abordagem é quantitativa e qualitativa e seus procedimentos técnicos são de características bibliográfica e pesquisa de campo. O método utilizado para a coleta de dados foi um questionário misto composto por 16 questões, com amostra por acessibilidade ou conveniência composta por 32 discentes do centro universitário UNDB. A partir na apresentação e análise dos resultados foi possível compreender de que forma o trabalho em *home office* tem impactado nos estudos de discentes de um centro universitário, problemas enfrentados em função do aumento da jornada de trabalho, impactos psicológicos enfrentados em decorrência do trabalho remoto e sugestões de melhoria para o trabalho *home office* satisfatório e produtivo.

Palavras-chave: Universitários em *Home Office*. Administração. Impactos Psicológicos Organizacionais. Centro Universitário UNDB.

ABSTRACT

Due to Pandemic and with the changes in information technology, face-to-face work needed to be changed. In view of this change, the present study aimed to investigate the main psychological impacts faced by students at the UNDB university center due to the organizational factors of work in the home office. It sought to characterize the Organizational Context and the World of Contemporary Work, as well as aspects related to work at home, home office, reflect on Organizational Psychology and psychological pressures at work and Organizational Health and analyze the psychological impacts on students' home office work, of a university center in the Pandemic scene. This research is basic, exploratory and descriptive, its approach is quantitative and qualitative and its technical procedures are of bibliographic characteristics and field research. The method used for data collection was a mixed questionnaire composed of 16 questions, with a sample for accessibility or convenience made up of 32 students from a UNDB university center. From the presentation and analysis of the results, it was possible to understand how work in the home office has impacted on the studies of students at a university center, problems faced due to the increase in working hours, psychological impacts faced as a result of remote work and improvement suggestions for satisfactory and productive home office work.

Key words: Organizational Context. University students in Home Office. Organizational Psychological Impacts. UNDB University Center.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Do que são formadas as organizações.	19
Figura 2 - Octógono da inovação.....	22
Figura 3 - Inter-relações dos conceitos de criatividade, inovação e mudança organizacional.....	23
Figura 4 - Fatores externos que afetam o comportamento das pessoas nas organizações.....	29
Figura 5 - O isolamento e o distanciamento social.....	35
Figura 6 – O avanço da nova pandemia pelo Brasil e pelo mundo.....	36
Figura 7 - Indicadores de trabalho.....	43

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Definição de mudança organizacional para alguns autores.....	20
Quadro 2 – Vantagens do <i>home office</i>	25
Quadro 3 – Desvantagens do <i>home office</i>	26
Quadro 4 –.Consequências do estresse no indivíduo.....	30
Quadro 5 – As maiores pandemias da história.....	33
Quadro 6 - Impactos nos estudos causados pelo <i>home office</i>	47
Quadro 7 – Recursos que faltam para realização do trabalho em <i>home office</i> satisfatório.....	49
Quadro 8 – Dificuldades de executar o trabalho em <i>home office</i>	50
Quadro 9 – Condições de trabalho oferecidas no trabalho em <i>home office</i>	51
Quadro 10 - Problemas enfrentados em função do aumento da carga horária de trabalho.....	52
Quadro 11 – Problemas enfrentados em decorrência do <i>home office</i>	53
Quadro 12 – Profissionais com acompanhamento psicológico.....	54
Quadro 13 - Sugestões para o trabalho em <i>home office</i> melhor, satisfatório e produtivo.....	56

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ANAMT	Associação Nacional de Medicina do Trabalho
IES	Instituto de Ensino Superior
GPTW	Great Place To Work
MEC	Ministério da Educação
NAP	Núcleo de Assistência Psicopedagogia
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OPAS	Organização Pan-Americana de Saúde
SAG	Síndrome Geral de Adaptação
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SUS	Sistema Único de Saúde
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
UNA	Centro Universitário
UNDB	Unidade de Ensino Superior Dom Bosco
UniBH	Centro Universitário de Belo Horizonte
UTI	Unidade de Terapia Intensiva

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 Objetivos	16
1.1.1 Geral.....	16
1.1.2 Específicos.....	16
1.2 Justificativa	17
2 REVISÃO DE LITERATURA	18
2.1 Contexto organizacional e mundo do trabalho contemporâneo	18
2.1.1 <i>Home office</i> : desafios do trabalho em casa	23
2.2 Psicologia organizacional: discutindo pressões psicológicas no trabalho ..	27
2.3 Saúde organizacional e pandemia: implicações dos problemas na saúde pública	32
3 METODOLOGIA	38
3.1 Tipo de pesquisa	38
3.2 Local de estudo	39
3.3 Critério de inclusão	40
3.4 Critério de exclusão	40
3.5 Coleta de dados	40
3.6 Análise de dados	41
3.7 Aspectos éticos	42
3.8 Materiais e instrumentos	42
4 IMPACTOS PSICOLÓGICOS ORGANIZACIONAIS EM TEMPO DE PANDEMIA: resultados e discussões	42
4.1 Perfil da amostra	44
4.2 Apresentação e análise dos resultados	46
4.2.1 Os impactos no estudo acadêmico causados pelo trabalho em <i>home office</i> ..	46
4.2.2 Rotina de trabalho e saúde mental.....	48
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
REFERÊNCIAS	61
APÊNDECE A	71

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é importante na vida do ser humano, pois é através dele que o indivíduo desenvolve suas habilidades, interage com outras pessoas e conquista seus objetivos, agora esse meio social está totalmente voltado pela tecnologia da informação. E para se adequar à nova realidade do mercado trabalhista é necessário a dominação do uso dessa ferramenta. Devido a essa evolução, foi possível criar estrategicamente em tempo de pandemia o *home office*, tornando-se prioridade e exigindo máxima dedicação ao colaborador.

Historicamente, as grandes, médias e pequenas empresas devem se adequar com o novo método de trabalho o regime de *home office* devido ao surgimento de um novo coronavírus (*covid-19*). Com esse método trabalhista, diminui consideravelmente risco de perdas financeiras e trabalhistas. Diante desse contexto atual de pandemia, traçar planos estratégicos e cuidar da saúde mental de colaboradores fortalece a qualificação da empresa.

A pandemia de *covid-19* trouxe mudanças drasticamente nos últimos meses, distanciamento social, formas diferentes de trabalhar e se relacionar no ambiente de trabalho e de estudar. Esse fator tem agravado a saúde mental do colaborador, pois algumas pessoas tiveram que ir para o *home office* emergencial sem nunca terem trabalhado dessa forma. Com essa nova rotina de trabalho, alguns colaboradores podem ter benefícios, pois não há necessidade de deslocamento para o local de trabalho, mas em questão, a carga de serviço aumentou.

Nesse momento de incertezas de constantes mudanças organizacionais, preocupação e novos métodos aplicados nas instituições de ensino e no trabalho. Como os impactos psicológicos do trabalho em *home office* tem afetado na saúde mental dos discentes do curso de administração do centro universitário UNDB? Nota-se que o bem-estar psicológico de trabalhadores ainda é pouco discutido em meio a organização sendo inúmeros fatores que colocam em risco a saúde mental de uma pessoa, podendo ser biológicos, psicológicos e sociais.

Assim, este trabalho tem por objetivo identificar os principais impactos psicológicos enfrentados pelos estudantes do curso de administração do centro universitário UNDB em função dos fatores organizacionais do trabalho em *home office*, caracterizar o contexto organizacional e o mundo do trabalho contemporâneo, bem como os aspectos relacionados ao trabalho em casa, *home office*, refletir acerca

da psicologia organizacional e os impactos psicológicos no trabalho e saúde organizacional no cenário de pandemia e analisar os principais impactos psicológicos no trabalho em *home office* de alunos de um centro universitário no cenário de pandemia. Essa pesquisa é de suma importância, pois busca relacionar de forma sutil impactos psicológicos ao trabalho em *home office* no cenário de pandemia.

O presente trabalho, utilizou metodologia de natureza básica no que contribuiu na formação de grandes conhecimentos sobre o tema estudado, a pesquisa exploratória e descritiva foi utilizada para aproximação dos problemas da realidade com o tema abordado e descrição de forma estruturada do contexto atual, de abordagem quantitativa e qualitativa para formação de conclusão da pesquisa e trouxe experiências com dados colhidos, foi possível aplicar pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, ambas foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho, realizado a partir de materiais já elaborados e foi possível descobrir novos fenômenos através de questionário aplicado a estudantes universitários.

1.1 Objetivos

1.1.1 Geral

Identificar os principais impactos psicológicos enfrentados pelos estudantes do curso de administração do centro universitário UNDB em função dos fatores organizacionais do trabalho em *home office*.

1.1.2 Específicos

- a) Caracterizar o contexto organizacional e mundo do trabalho contemporâneo, bem como os aspectos relacionados ao trabalho em casa, *home office*;
- b) Refletir acerca da psicologia organizacional e os impactos psicológicos no trabalho e saúde organizacional no cenário de pandemia;
- c) Analisar os impactos psicológicos no trabalho em *home office* de alunos do curso de administração do centro universitário UNDB no cenário de pandemia.

1.2 Justificativa

A presente pesquisa se justifica em relacionar de forma sutil o trabalho em *home office* no cenário de pandemia, sabendo que essa ferramenta exige do colaborador conhecimento e maior sobrecarga de trabalho, o que pode levar a impactos psicológicos organizacionais.

Este trabalho é muito importante por identificar os principais impactos psicológicos enfrentados pelos estudantes do curso de administração do centro universitário UNDB em função dos fatores organizacionais do trabalho em *home office*.

Desta maneira, espera-se que esta pesquisa de caráter exploratória e descritiva possa contribuir com o tema estudado, despertando ao leitor interesse sobre impactos psicológicos organizacionais em tempo de pandemia.

O primeiro capítulo desta monografia, contextualiza as transformações organizacionais, de que as organizações são formadas, descreve o mundo do trabalho contemporâneo, as contínuas transformações que está acontecendo de maneira acelerada e os desafios do *home office* nos últimos meses.

O segundo capítulo trata do surgimento da psicologia organizacional, os fatores externos que mais afetam o comportamento dos colaboradores nas organizações, apresenta as consequências do estresse no indivíduo, aborda a síndrome de *burnout* e como surgiu e os três aspectos básicos: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização pessoal.

No terceiro capítulo fala sobre a saúde organizacional e pandemia destacando as implicações no Sistema Único de Saúde (SUS). Por fim os demais capítulos abrangem os métodos e técnicas utilizados para a construção desta monografia e com obtenção de resultados, os principais impactos psicológicos enfrentados pelos estudantes do curso de administração do centro universitário UNDB em função dos fatores organizacionais do trabalho em *home office*.

2 REVISÃO DE LITERATURA

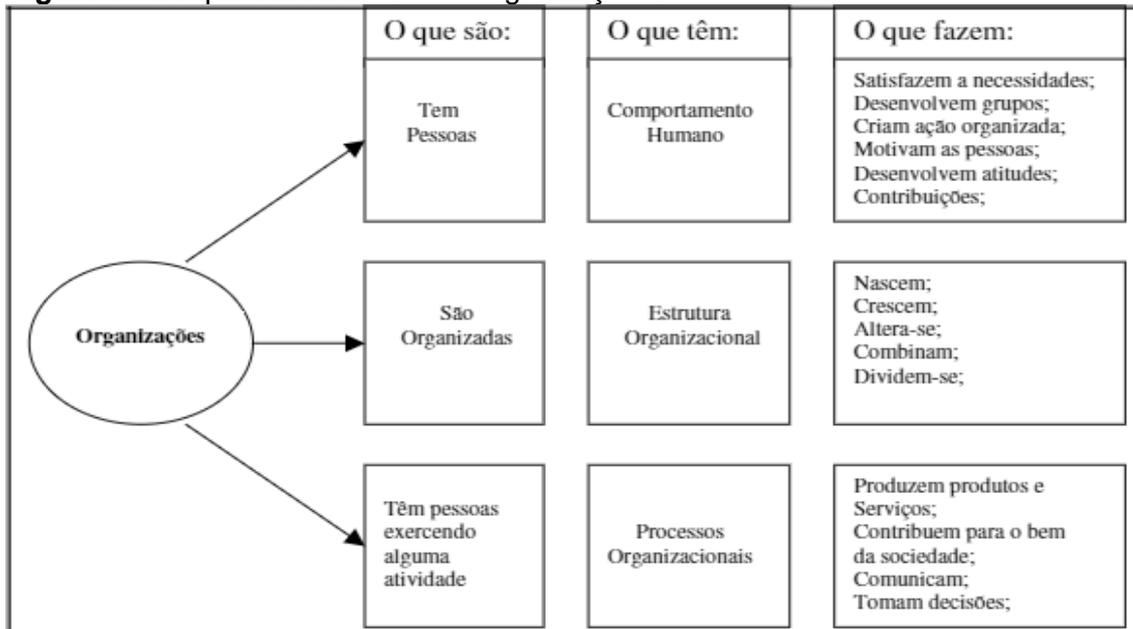
Na revisão de literatura, visando conhecer e descrever sobre pressões organizacionais em tempo de pandemia, contexto organizacional e mundo do trabalho contemporâneo, *home office*: desafios do trabalho em casa, psicologia organizacional: discutindo impactos psicológicos no trabalho, saúde organizacional e pandemia: implicações dos problemas na saúde pública.

2.1 Contexto organizacional e mundo do trabalho contemporâneo

As organizações estão sofrendo contínuas transformações que estão ocorrendo no trabalho contemporâneo, são pressões diversas que para continuar inseridas no mercado é necessário adaptar a este novo cenário competitivo. Assim, as empresas têm buscado promover melhores resultados em seu contexto organizacional. Pettigrew e Cameron (2011), apresentam contexto organizacional em externo que abrange os aspectos econômicos, sociais e políticos. E interno, que compreende aspectos históricos, estruturais e culturais, de poder e política da organização, que influenciam o processo de mudança.

É de suma importância a relação de pessoas com a organização. Sabe-se que a organização só é gerenciada por pessoas. Mas, devido aos avanços tecnológicos o indivíduo é submetido a exercer suas atividades de forma acelerada para assim contribuir para o desenvolvimento da mesma. “[...] A organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas” (BARNARD, 1971, p.94). Para garantir seu sustento, o ser humano precisa se dedicar o máximo possível ao seu trabalho, pois a organização tem objetivos a serem cumpridos, metas a atingir. Além de garantir seu sustento e exercer suas atividades, as pessoas são instrumentos essenciais dentro de uma organização como apresenta na Figura 1.

Figura 1 - Do que são formadas as organizações.



Fonte: Chiavenato (2004).

A Figura 1, mostra de forma ramificada como as empresas se apresentam dentro do contexto organizacional e como está presente na vida das pessoas que além de satisfazer seus desejos até possíveis contribuições. Percebe-se como as pessoas são fundamentais para formar uma a organização.

Um objetivo de uma organização é uma situação desejada que ela deseja alcançar (CHIAVENATO, 2004, p. 23). Toda empresa precisa saber quais seus objetivos no mercado, ou seja, definir sua missão, visão e valores. Sem esses três objetivos, seu processo de produção não ficará vantajoso, podendo ficar impossibilitada de grandes oportunidades que estão surgindo nos dias atuais. Desse modo as organizações podem traçar seus planos estratégicos com base em seus objetivos, pois são a base para qualquer processo no contexto organizacional.

O mundo está mais desafiador, marcado pelas exigências do mercado competitivo em busca da produtividade, avanços tecnológicos que alteram constantemente a produção. É diante desse cenário competitivo e inovador que as empresas precisam de profissionais qualificados para que novos produtos ou serviços sejam criados e implementadas de modo a atingir seus objetivos “globais e estratégicos”.

Nos últimos anos, os processos organizacionais estão mudando constantemente devido a globalização do mercado, da concorrência acirrada, da necessidade no aumento dos resultados da produção. Diante desse cenário, observa-

se o aumento da desigualdade social, cultural, racial, crescimento no desemprego, redução nos benefícios do trabalhador e surgimento de novas oportunidades de trabalho e a necessidade de profissionais qualificados. Alguns autores importantes definem mudança organizacional como:

Quadro 1 - Definição de mudança organizacional para alguns autores.

Autor (ano)	Definição
Bruno-Faria (2003)	toda alteração que ocorra na organização, de forma planejada ou não, decorrente de fatores internos e/ou externos à mesma, que traz algum impacto nos resultados e/ou nas relações entre as pessoas no trabalho.
Neiva (2004)	qualquer alteração, planejada ou não, em componentes que caracterizam a organização como um todo – finalidade básica, pessoas, trabalho, estrutura formal, cultura, relação da organização com o ambiente – decorrente de fatores internos e/ou externos à organização, que traz alguma consequência, positiva ou negativa, para os resultados organizacionais ou para sua sobrevivência (p.23).
Fischer e Lima (2005, p. 16)	“deve ter influência nos diversos subsistemas da organização, ter impacto em todos os membros da organização e seus comportamentos no trabalho e , também, derivar em mudanças nos resultados da organização”.

Fonte: Adaptado de Lima; Bressan (2003).

De acordo com os autores do Quadro 1, o ambiente organizacional envolve a empresa e seu desempenho nas atividades que podem ser impactadas negativamente ou positivamente. Dessa forma é de extrema importância que as empresas estejam sempre atualizadas diante do mercado competitivo e inovador.

Segundo o Manual de Oslo (1997, p. 23), as inovações organizacionais referem-se à implementação de novos métodos organizacionais, tais como mudanças em práticas de negócios, na organização do local de trabalho ou nas relações externas da empresa. Toda organização precisa de bons resultados e a inovação é uma estratégia fundamental para o desenvolvimento de produtos e serviços. Trazendo possibilidades de maior lucro econômico para a organização, ou seja, a empresa precisa adotar a cultura de inovação, a mesma pode ser uma solução eficiente para determinados problemas internos ou externos da organização.

Byrd e Brown realizaram um estudo em 2003 e chegaram à conclusão que uma empresa inovadora encoraja seus membros a operar com autonomia, recompensa as pessoas por suas ideias, valoriza os talentos individuais, demonstra resiliência face aos obstáculos, prospera em ambientes turbulentos e em situações ambíguas e reforça um ambiente de valorização das pessoas. Motivar o colaborador faz parte de um modelo gerencial focado em resultados no qual seu lado positivo contribui para o crescimento da empresa e aprimoramento do indivíduo. Segundo Chiavenato (2014, p. 6), para que os objetivos de uma organização sejam alcançados, é necessário que as pessoas sejam tratadas como elementos básicos para a eficácia organizacional. Percebe-se o quanto é fundamental a importância do colaborador dentro da organização, quanto mais valorizar suas habilidades maior será sua capacidade produtiva.

Carlomagno e Scherer (2009), criaram o Octógono da Inovação, uma ferramenta usada para diagnose e gerenciamento de empresas imbuídas no objetivo de renovar e inovar. Estratégia: primeira instância analítica, onde se verifica qual a forma que a empresa se apresenta para investidas inovadoras; Cultura: ambiente que positiva a inovação pretendida; Estrutura: onde se localiza a parte que será alvo da inovação e qual a forma que se organiza; Pessoas: modo como será apoiado e ofertado o reconhecimento as pessoas englobadas nesse mister; Processos: identificação de como as oportunidades são criadas, avaliadas e aperfeiçoadas; *Funding* : onde serão encontrados os implementos financeiros; Liderança: suporte para o desenvolvimento da inovação; e Relacionamentos: prospecção para uso de parceiros, fornecedores, clientes, e concorrentes. A diagnose e gerenciamento empresarial podem ser abordados dentro de uma visão sistêmica como mostra a Figura 2.

Figura 2 - Octógono da Inovação



Fonte: Carlomagno; Scherer (2009).

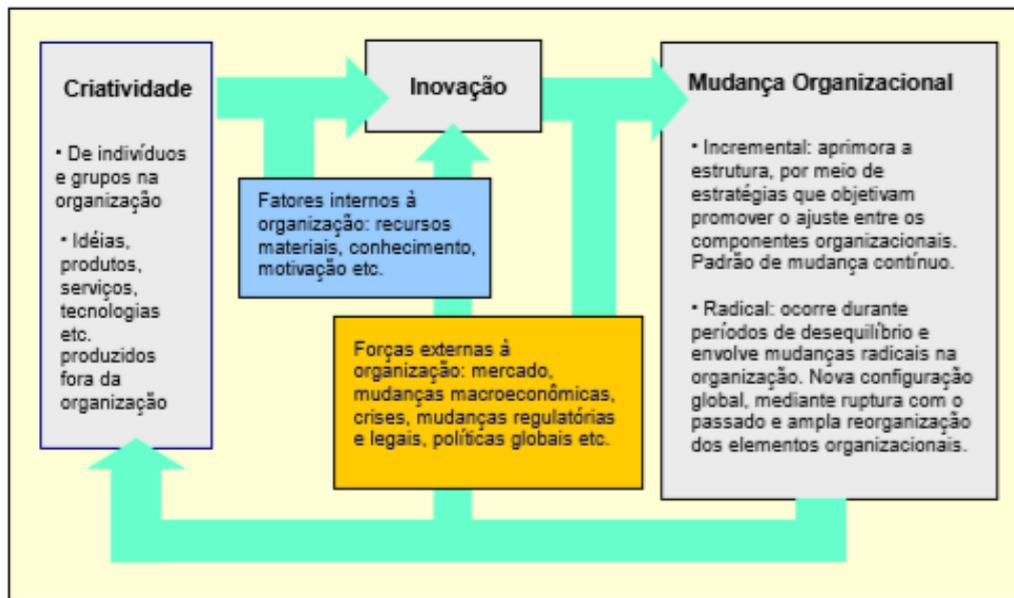
A Figura 2, apresenta o octógono da inovação, onde mostra que para inovar dentro da empresa, precisa conhecer uma série de requisitos que abrange a forma de como a empresa se apresenta no mercado, o reconhecimento com as pessoas envolvidas no processo até o modo de relacionamento com seus fornecedores, clientes e concorrentes.

O capitalismo e a globalização são fenômenos mundiais que conforme as transformações vão surgindo as mudanças serão percebidas radicalmente. Essas mudanças organizacionais exigem maior força de trabalho, maior adaptação do trabalhador, alteram o processo produtivo, os métodos operacionais e a estrutura de qualquer empresa. Para Chiavenato (2014, p. 11), trabalhar em uma organização requer muita competência das pessoas: executar o trabalho, atender ao cliente, focar em metas e resultados a alcançar e, sobretudo, aculturar-se e seguir as regras da organização, cultural, ao estilo de gestão e ao tipo de trabalho. A pressão por objetivos e metas sempre vai existir em meio a organização, mas é preciso que o colaborador saiba lidar com esses momentos.

Segundo Regato (2014, p. 151), as mudanças hoje são mais que obrigatórias, devido ao processo de globalização. As informações a todo tempo compartilhadas exigem novos aprendizados, comportamentos e tendências nos meios de produção. A mudança organizacional mantém a identidade da empresa e influencia na obtenção de resultados positivos. Cabe ressaltar que, nem toda pressão é levada para o lado negativo do profissional, mas sim, serve para incentivar o colaborador a sair da zona de conforto em busca de maiores conhecimentos dentro de sua carreira

profissional. Portanto, essas alterações na empresa podem causar impactos na mudança comportamental, positivos tornando o colaborador preparado para novos desafios profissionais e também negativos onde os mesmos podem se sentir ameaçados em perder seu posto de trabalho. As mudanças ocorrem sistematicamente ocorrendo dentro de várias dimensões como mostra na Figura 3.

Figura 3 - Inter-relações dos conceitos de criatividade, inovação e mudança organizacional. Com modificações.



Fonte: Bruno-Faria (2003).

Observa-se na Figura 3, que a partir da criatividade, o indivíduo desenvolve novas ideias de produtos, serviços e tecnologias fora da organização e através da inovação essas ideias podem ser implementadas no “contexto organizacional”. É muito importante analisar todos os processos produtivos da empresa, e quem desenvolve esses processos para que os resultados sejam alcançados. Dessa forma, quanto maior reconhecimento do indivíduo na organização maior será sua capacidade produtiva e maior a motivação de estar inserido no ambiente organizacional.

2.1.1 Home office: desafios do trabalho em casa

O *home office* (teletrabalho) é uma ferramenta criada pelos avanços tecnológicos no mundo globalizado, onde dispõe da tecnologia da informação, comunicação e principalmente do uso da *internet*. Com os avanços tecnológicos essa

ferramenta vem tomando espaço nas cadeias produtivas e na economia, despertando interesse nos empresários com objetivo de aumentar sua produção com maior eficiência e eficácia.

Segundo DIEESE (2017, p. 2):

As novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho remoto, mas o interesse do empregador nesse tipo de contrato é a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho, essa modalidade é ainda mais atraente para os empregadores porque responsabiliza o trabalhador por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho.

O impacto que a pandemia tem provocando na economia, na cadeia de suprimentos e na sociedade mundialmente é de extrema preocupação, pois está abalando os mercados globais e paralisando as atividades econômicas. Com o aceleração do vírus faz com que muitas empresas tomem medidas relevantes para implementar no cenário atual. Essas medidas são de proteção à saúde e segurança de seus colaboradores, de clientes, fornecedores, sobretudo manter a participação no mercado.

Devido ao avanço da tecnologia da comunicação, o colaborador passa a ter os mecanismos para desenvolver suas atividades em *home office*. Dessa forma a tecnologia passa a ser fundamental para melhorar o desenvolvimento das atividades. Mesmo que o trabalhador não esteja presente no ambiente interno da organização, percebe-se que as atividades são desenvolvidas igualmente.

Seguindo as recomendações de governos as empresas implementaram o trabalho *home office* (teletrabalho) que antes não era bastante praticado, mas hoje tornou-se necessário e com novos decretos governamentais que determinam o fechamento de empresas e instituições de ensino, com o objetivo de isolamento social, o *home office* passou a ser realizado em casa. Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a 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 (BRASIL, 2017). Assim, todo colaborador realiza suas atividades em casa com obrigação de cumprir suas demandas e contribuir para a sociedade. O Art. 75-D (BRASIL, 2017), descreve os recursos que o colaborador precisa para desenvolver essas atividades em casa: as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à

prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Conforme os artigos acima, para desenvolver o *home office* é necessário seguir as leis trabalhistas, verificar se o colaborador tem acesso a uma boa conexão com a *internet*, sendo que as atividades serão desenvolvidas de modo *online*, se o espaço em casa tem estrutura adequada. Portanto, para trabalhar com esse tipo de jornada de trabalho precisa desenvolver ferramentas que facilitem a nova rotina do colaborador tornando assim, o processo organizado e evitando perda nos resultados.

Igesca (2017, p. 1), entende que:

O teletrabalho decorre das inovações tecnológicas e da expansão econômica mundial, que ocasionaram a descentralização do trabalho, e a propagação e modernização do trabalho a distância, flexibilizando as jornadas. Essa modalidade observa entendimentos variados acerca do teletrabalho, motivo pelo qual pode-se dizer que estão em formação evolutiva.

Em tempo de pandemia é necessário planejar e organizar a vida pessoal e profissional, definindo um novo ritmo de desenvolvimento das atividades pessoais e profissionais. Durante o *home office* as relações com o trabalho exigem bastante do colaborador é necessário tempo e espaço para que seu trabalho seja executado. Com a globalização é inevitável o reconhecimento da relação de trabalho caracterizada pela utilização de tecnologia da informação e de comunicação no desenvolvimento de suas atividades, quer na empresa, quer no domicílio (RODRIGUES, 2011). Dessa forma, pode-se dizer que com o avanço tecnológico os gestores e líderes acompanham a rotina do trabalhador ainda mais frequente verificando se as atividades estão sendo executadas normalmente, pois a comunicação virtualmente permanece para alcançar os melhores resultados. Observe no Quadro 2 algumas vantagens do trabalho em *home office*.

Quadro 2 - Vantagens do *home office*.

Vantagens		
Pessoais	Profissionais	Empresariais
Maior independência	Maior liberdade profissional	Otimização de atividades
Redução do estresse decorrente do trânsito	Privacidade	Vantagens fiscais para as microempresas
Alimentação mais saudável e isolamento social	Redução de custos	Oferecimento de produtos e serviços melhores, com custos menores

Fonte: Adaptado pela autora de SEBRAE (2019).

De acordo com o Quadro 2, o *home office* é uma prática atual adotada por muitos profissionais e se tornou mais importante entre as empresas brasileiras, percebe-se que tanto os colaboradores quanto as empresas têm vantagens nesse cenário. O *home office* permite uma maior flexibilização, maior independência, melhor qualidade de vida, maior produtividade, redução de custos e isolamento social em período de pandemia. Devido a esses benefícios, muitos funcionários optam por esse novo método com objetivo de ter mais comodidade e flexibilidade de horário, as empresas também chegam até prorrogar a data de *home office*, por redução de custos e despesas fixas. Além das vantagens existentes nessa nova ferramenta, existem também desvantagens, observe no Quadro 3.

Quadro 3 - Desvantagens do *home office*.

Desvantagens		
Pessoais	Profissionais	Empresariais
Perda da privacidade pessoal	Falta de atualização profissional em processos gerenciais	Difícil sucessão, em caso de necessidade de transição
Possibilidade de excesso de carga de trabalho	Ambiente de trabalho confinado (antissocial)	Interferência de assuntos domésticos nos assuntos profissionais

Fonte: Adaptado pela autora SEBRAE (2019).

Observa-se no Quadro 3, que existem inúmeros desafios no *home office*, o trabalhador tem sua jornada de trabalho mais longa e exaustiva, ou seja, não tem hora para começar, mas também não tem hora para terminar, alguns funcionários podem melhorar seu desempenho, outros podem ter dificuldade em manter suas atividades executadas no prazo determinado ou pode perder o foco no trabalho.

O *home office* tem evoluído bastante nos últimos meses e esse avanço tem contribuindo significativamente para muitas famílias brasileiras, repassando mais proteção e segurança. De acordo com o G1 (2020), o Brasil ocupou a 45ª posição no *ranking* dos estados em percentual de teletrabalho potencial com 25,65% de teletrabalho. Assim, o *home office* pode ser bastante vantajoso como qualquer outro tipo de trabalho, mas também tem suas desvantagens que precisam ser acompanhadas de perto, podendo levar o colaborador a sérios problemas de saúde psicológicos.

2.2 Psicologia organizacional: discutindo impactos psicológicos no trabalho

A psicologia, inicialmente, tomou forma não como uma disciplina ou uma área profissional, mas como uma cadeia de pretensões de conhecimento sobre pessoas, individual e coletivamente, que permitiria que elas fossem melhor administradas (ROSE, 2008). A psicologia surgiu para diminuir o alto nível de fadiga, excesso de trabalho, horas extras extensas e estresse, devido a esses problemas de saúde presentes na vida dos colaboradores, o recrutamento, seleção e treinamento de profissionais dentro das fábricas melhorou consideravelmente.

Chiavenato (2014, p. 165-402) define os três processos como:

Recrutamento: é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização;

Seleção: é um processo de comparação entre duas variáveis: de um lado, os requisitos do cargo a ser preenchido e, de outro, o perfil das características dos candidatos.

Treinamento: é o processo educacional de certo prazo aplicado na maneira sistêmica e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos.

Podemos observar que a psicologia organizacional acompanhou as transformações industriais, e veio se tornando relevante até atualmente dentro de grandes empresas. A contratação de pessoas que tinham foco somente na seleção, hoje tem foco consideravelmente em treinamento e saúde do colaborador.

A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no século XVIII, desencadeou transformações radicais na forma de produzir e de viver das pessoas e, conseqüentemente, deu novo impulso à Medicina do Trabalho (ANAMT 2017). As fábricas não ofereciam nenhum tipo de condições de trabalho, o que causava grandes problemas de saúde ao ser humano. Ainda de acordo com ANAMT, desde então, acompanhando as mudanças e exigências dos processos produtivos e dos movimentos sociais, suas práticas têm se transformado, incorporando novos enfoques e instrumentos de trabalho, em uma perspectiva interdisciplinar, delimitando o campo da saúde ocupacional e, mais recentemente, da saúde dos trabalhadores. A partir desse século foi que surgiram as primeiras reivindicações a favor de melhorias no ambiente de trabalho.

Segundo Chiavenato (2004, p. 18):

Após o forte impacto da Revolução Industrial, com denominação Relações Industriais, mudou o conceito radicalmente. Passou a ser denominado Administração de Pessoal. Já não se tratava apenas intermediar as desavenças e reduzir os conflitos, mas, sobretudo, administrar as pessoas de acordo com a legislação trabalhista vigente e administrar os conflitos que surgiam continuamente.

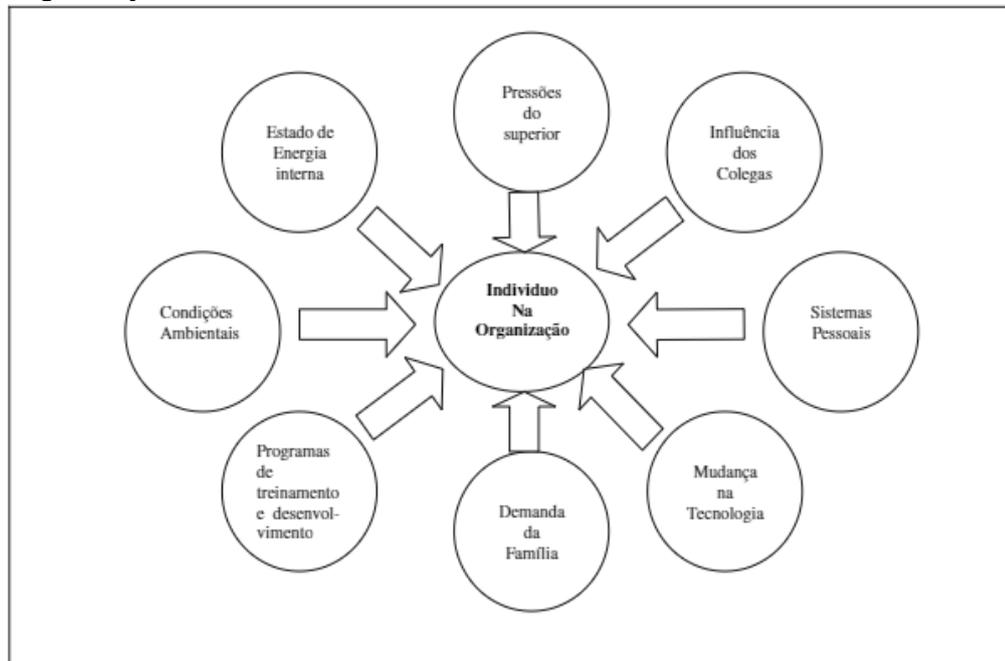
Percebe-se, que a preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores passou a existir a pouco tempo. A partir de 1760, surgiram diversas transformações organizacionais afetando a vida social dos trabalhadores desenvolvido pela Revolução Industrial Inglesa, esse processo histórico ficou marcado pela expulsão dos trabalhadores do campo, avanço de técnicas nos processos organizacionais e o nascimento das fábricas (CAVALCANTE; SILVA, 2011).

Devido ao avanço tecnológico, percebe-se que o mercado de trabalho está mais exigente, tornando-o um profissional multitarefas, de forma a executar várias tarefas ao mesmo tempo com maior eficiência possível, exigindo agilidade nas atividades executadas, horas extras insignificantes, falta de apoio, e cada vez mais o empregador lhe repassa novas responsabilidades. Appel-Silva e Biehl (2006) mencionam que o trabalho flexível trouxe maiores exigências para o trabalhador, gerou sobrecarga de trabalho, horas extras e um novo perfil do profissional: flexível, ágil, aberto as mudanças, a riscos. A competitividade tem levado as empresas a pressionar cada vez mais o indivíduo para que o mesmo demonstre resultados consideravelmente, ou seja, o desenvolvimento profissional nesse cenário competitivo obriga o colaborador dedicar-se a vida profissional incansavelmente, trabalha aceleradamente exigindo de si mesmo.

Nesse sentido, reforça-se, o colaborador não é visto na sua totalidade, o que leva somente como importância são suas habilidades para realização de determinadas tarefas, como sendo suas competências, deixando de dar prioridade a sua saúde física, mental, psíquica e até mesmo o convívio social.

Para Malvezzi (2000), com o advento da industrialização, a dependência da racionalidade aumentou, assim como a interdependência entre os processos e fenômenos. Além do aumento do advento da industrialização, a evolução tecnológica e as mudanças na economia, tem causado a necessidade de inserir novas estratégias na forma de como o trabalho deve ser executado pelo indivíduo. Essas estratégias são fundamentais para as organizações se manterem competitivas no mercado, mas resulta em fortes problemas relacionados a saúde do trabalhador.

Figura 4 - Fatores externos que afetam o comportamento das pessoas nas organizações.



Fonte: Dubrin *apud* Chiavenato (2002).

Observando a Figura 4 e os estudos contextuais mencionados sobre impactos psicológicos no trabalho, percebe-se que o excesso de exigência ainda é bastante comum pelas organizações, o que pode causar danos à saúde do trabalhador de forma a afetar o psíquico do indivíduo. O contexto atual é caracterizado pela elevada exigência de produtividade, pela falta de autonomia e pela ausência de condições de crescimento profissional, faz com que o trabalho assuma um caráter penoso que causa mal-estar e repercute, principalmente, na saúde mental dos sujeitos (MENDES, 2003).

Ao avaliar o cenário dos últimos meses, onde trabalhadores tem privilegio de trabalhar em casa para diminuir o risco de contágio neste momento de pandemia e outros que estão submetidos a se expor no trabalho por necessidade é possível identificar a existência de impactos psicológicos no *home office* e no trabalho presencial, podendo aumentar o esgotamento físico e mental do trabalhador. Alguns profissionais não têm sua jornada de trabalho flexível, nem horário reduzido, ao contrário, recebem mais exigências e horas extras insignificantes. Dessa forma, o trabalho que era para ser motivador e flexível torna-se exaustivo gerando preocupação, estresse e outras doenças psicopatológicas organizacionais.

Camelo e Argerami (2004) apresentam Hans Selye como sendo o primeiro cientista a utilizar o termo “estresse” na área da saúde. Segundo esses autores, ele observou que muitas pessoas sofriam de doenças físicas e reclamavam dos mesmos sintomas. E durante todo o período, o pesquisador descreveu todo o processo de ocorrência de estresse denominada Síndrome Geral de Adaptação (SAG), que era formado por alarme, resistência e exaustão. O estresse afeta todo e qualquer ser humano e suas consequências são preocupantes, no qual afeta o bem-estar, a saúde física e psicológica de tal forma a prejudicar a qualidade de vida do indivíduo. No Quadro 4, as consequências do estresse no indivíduo podem ser:

Quadro 4 - Consequências do estresse no indivíduo.

Físicos	Psíquicos	Comportamentais
Fadiga constante e progressiva	Ansiedade	Uso abusivo de medicamentos
Dores de cabeça	Paranoia	Explosão emocional fácil
Distúrbios do sono	Desconfiança	Sobrecarga voluntária de trabalho
Dores musculares	Depressão	Insegurança nas decisões
Disfunções sexuais	Baixa autoestima	Tendência ao isolamento
Alterações menstruais	Impaciência	Mudanças nos hábitos alimentares
Baixa imunidade	Alienação	Resistência à mudança
Úlceras	Alterações de memória	Perda da iniciativa
Distúrbios cardiovascular	Falta de concentração	Suicídio
Mudança no metabolismo	Ironia	Agressividade

Fonte: de Pereira, A. (2002); França (2011), adaptado pela autora.

Observa-se no Quadro 01, além das doenças psicológicas afeta a saúde física e comportamental do indivíduo. Entretanto, todos esses fatores mencionados, quando não identificados a tempo, contribuem para o aparecimento do estresse, do estresse ocupacional e síndrome de *burnout*. Diante dessa situação, é importante que

o indivíduo conheça as principais consequências do estresse que mais prejudicam sua vida pessoal ou profissional.

Desde o século XVIII observa-se as condições de trabalho oferecida para os colaboradores e a luta pela saúde e bem-estar do trabalhador. O desenvolvimento de estresse ocupacional acompanha o homem em diversas fases: a busca pela sobrevivência, o trabalho, na época da revolução industrial até os dias de hoje com a globalização (CARVALHO; SERAFIM, 2001).

Segundo Chiavenato (1999) “o estresse é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrente de estímulo ou agentes estressores que existem no ambiente de trabalho [...]”. Ainda de acordo com o autor os sintomas físicos estão relacionados às mudanças do metabolismo, não deixando clara a relação entre o estresse e o sintoma físico. No entanto os sintomas psicológicos causam insatisfação como, por exemplo, tédio, ansiedade, irritabilidade, tensão entre outros.

Fiorelli (2007), as fontes de pressão do estresse podem manifestar sintomas nas pessoas, no nível organizacional (absenteísmo, rotatividade, queda na qualidade da produção, dentre outros). Esses sintomas citados por Fiorelli, são causados por fatores como: ruído, alteração no sono, falta de perspectivas, mudanças constantes no trabalho, novas tecnologias, mudanças auto impostas e ergonomia.

O estresse no trabalho pode ser evitado ou combatido através de um ajustamento funcional, da promoção da autoconfiança, da progressão e promoção na carreira e de um apoio social eficaz (AFONSO, 2006).

Síndrome de *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional. Traduzindo do inglês, “*burn*” quer dizer queima e “*out*” significa exterior. O seu uso pretende transmitir a ideia de que as pessoas acometidas por esse transtorno podem sentir-se consumidas ou queimadas pelo próprio trabalho (TAMAYO, 2008).

O conceito de *burnout* foi desenvolvido na década de 1970, no qual tem como autores pioneiro a psicóloga social Cristina Maslach, e o psicanalista Herbert Freudenberger. Ambos os autores colocam o *burnout* como fruto de situações de trabalho, notadamente nos profissionais que tem como objetivo de trabalho cuidado de outras pessoas (FRANÇA; RODRIGUES, 2002).

Cristina Maslach, foi a primeira a perceber o comportamento negativo das pessoas portadoras de SB. Foi então, que a psicóloga social caracterizou a síndrome como tensão emocional causada pelos fatores estressores ocorridos no ambiente de trabalho. A psicóloga define também que o *burnout* é constituído por três aspectos

básicos: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização pessoal. (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER 2001).

- a) Exaustão: o profissional sente-se esgotado, com pouca energia para o trabalho, e a impressão que ele tem é de que não terá como repor essa energia. (FRANÇA; RODRIGUES, 2002);
- b) Despersonalização: o profissional perde a capacidade de empatia com as pessoas que o procuram em busca de ajuda e as trata não como seres humanos, mas como objetos. (FRANÇA; RODRIGUES, 2002);
- c) Reduzida realização pessoal: nesta fase o trabalhador se auto avalia de forma negativa, ou seja, sente-se incompetente.

Benevides Pereira (2002, p. 38) mostra alguns sintomas do *burnout*:

Fadiga constante e progressiva, dores musculares ou osteomusculares, distúrbios de sono, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais, alterações menstruais nas mulheres, falta de atenção, de concentração, alterações de memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, dificuldade de auto aceitação, baixa autoestima, desânimo, disforia, depressão, desconfiança, paranoia, irritabilidade, incremento da agressividade, incapacidade para relaxar, aumento do consumo de substâncias e suicídio.

As principais causas da síndrome de *burnout* é o excesso de trabalho, no qual é comum em profissionais que exercem suas atividades sob fortes pressões, com a competitividade e responsabilidade. Dessa forma, essa síndrome causa sentimentos e atitudes negativas na vida do ser humano inclusive na vida profissional de forma a trazer perda do desempenho, desgastes com isso afetando em seu desempenho profissional de tal forma a causar baixa produtividade e abandono de emprego. Portanto, o primeiro sinal que apareça é de fundamental importância procurar ajuda médica. Assim, o tema abordado se faz de extrema relevância nos contextos organizacionais, porque o trabalho pode proporcionar muitos benefícios, como também, causar sérios problemas de saúde ao trabalhador.

2.3 Saúde organizacional e pandemia: implicações dos problemas na saúde pública

A relação entre saúde e trabalho é constatada desde a antiguidade e tem sido objeto de inúmeros estudos, principalmente a partir da Revolução Industrial, quando o trabalhador passou a vender sua força de trabalho e foi, com isso, submetido

à duras condições de trabalho impostas pelo modelo de produção capitalista (MINAYOGOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997). Diante de um mercado cada vez mais competitivo e inovador, percebe-se que as empresas precisam entender e reforçar a saúde organizacional. As empresas impõem exigências que cresce o nível de impactos psicológicos, independente da área de atuação ou cargo exercido.

Segundo Mendes (2004), a saúde no trabalho é um estado marcado pelo balanceamento entre as vivências de prazer e sofrimento, pela utilização de mecanismos capazes de mobilizar os sujeitos em busca de relações mais prazerosas e gratificantes. Devido às exigências, horas extras insignificante e baixa motivação, o colaborador busca outros meios para sair desse clima de forte pressão em seu local de trabalho. Mas nem todo colaborador tem essa escolha, a solução é enfrentar essas exigências e longas jornadas de trabalho de perto.

A saúde pública brasileira permaneceu por muitos anos sem visão da sociedade e do governo. Só era possível a presença do Estado em casos de epidemias e catástrofes naturais. Em 1923 essa situação começou a passar por mudanças devido a criação do seguro social, foi então que a saúde passou a ser importante na sociedade, economia e na política.

O cenário atual gere mudanças que são fundamentais neste momento, muitos países procuram se preparar ou gerenciar os impactos de uma pandemia, muitas empresas de serviços essenciais ainda permanecem de portas abertas com suas atividades ativas de forma a suprir as necessidades da sociedade. No Quadro 5, as seis maiores pandemias podem ser classificadas como:

Quadro 5 - As maiores pandemias da história.

Peste bubônica	Assolou a Europa no século 14, matando entre 75 e 200 milhões pessoas na antiga Eurásia. No total, a praga pode ter reduzido a população mundial de 450 milhões de pessoas para 350 milhões.
Varíola	A doença atormentou a humanidade da França por mais de 3 mil anos.
Cólera	Sua primeira epidemia global, em 1817, matou centenas de milhares de pessoas. O Brasil já teve vários surtos da doença, principalmente em áreas mais pobres do Nordeste. No Iêmen, em 2019, mais de 40 mil pessoas morreram devido à enfermidade.
Gripe Espanhola	Acredita-se que entre 40 e 50 milhões de pessoas tenham morrido na pandemia de gripe espanhola de 1918.

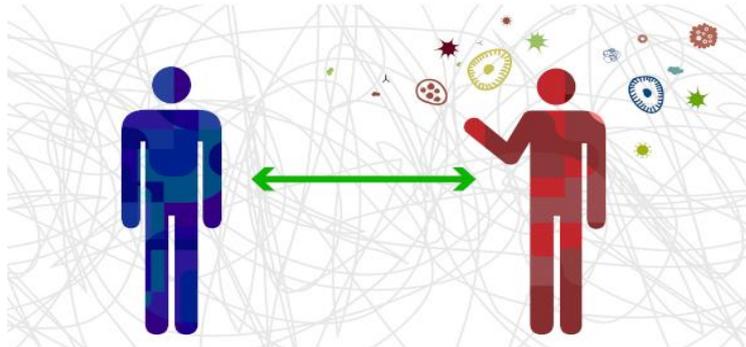
Gripe Suína (H1N1)	Surgiu no México em 2009, e se espalhou rapidamente pelo mundo, matando 16 mil pessoas. No Brasil, o primeiro caso foi confirmado em maio daquele ano e, no fim de junho, 627 pessoas estavam infectadas no país, de acordo com o Ministério da Saúde.
Covid-19	A doença surgiu na China em 2019 e se espalhou pelo mundo. O número de pessoas mortas por causa da infecção pela covid-19, doença causada pelo novo coronavírus, chegou a 200 mil em 25.04.2020. Já são 2,8 milhões de infectados no planeta.

Fonte: Rodrigues; Rodrigues (2020), adaptado pela autora.

Com base no Quadro 5, entende-se que há alguns séculos muitas pandemias surgiram em vários países, se espalharam drasticamente entre a população mundial, atingindo a economia, política e a sociedade, causando mortes em milhares de pessoas levando a saúde pública e privada em colapso. Diante disso, as empresas enfrentam barreiras a uma série de fatores que levam impacto à economia, seus colaboradores ficam expostos aos riscos organizacionais, aumento de custo aos produtos ofertados no mercado, escassez no fornecimento de produtos, mudança da logística, entre outros desafios que causam impactos negativos para a economia.

No século XIX a solução para minimizar o foco da pandemia, os países implementaram medidas severas como a quarentena e o isolamento social. O isolamento de pacientes consiste na separação de pessoas sabidamente contaminadas das não contaminadas, com o intuito de proteger quem ainda não foi atingido pela doença (WILDER-SMITH; FREEDMAN, 2020). De acordo com o autor, o isolamento é um comportamento de extrema relevância no qual as pessoas contaminadas precisam evitar aproximação uma das outras para que a doença não se espalhe pela sociedade, independente do ambiente, podendo ser em casa ou na unidade hospitalar vai de acordo com o estado de saúde do paciente. Observe a Figura 5.

Figura 5: O isolamento e o distanciamento social.



Fonte: Porfírio (2020).

Quarentena é a restrição de atividades ou separação de pessoas que estão expostas aos riscos de saúde por doenças contagiosas. A quarentena pode ser definida como a restrição de atividades ou a separação de pessoas que não estão doentes, mas que podem ter sido expostas ao agente infeccioso, com o objetivo de monitorar os seus sintomas e assegurar a detecção precoce da doença (WHO, 2020).

Em 1988 foi inserido o SUS (Sistema Único de Saúde) na Constituição Federal o direito a saúde social, com objetivo o bem-estar e a justiça social, cujo artigo 196 dispõe que “A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantindo mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

O Ministério da Saúde (BRASIL, 2002, p. 5) considera o SUS como:

O SUS pode ser considerado uma das maiores conquistas sociais consagradas na Constituição de 1988. Seus princípios apontam para a democratização nas ações e nos serviços de saúde que deixam de ser restritos e passam a ser universais, da mesma forma deixam de ser centralizados e passam a nortear-se pela descentralização.

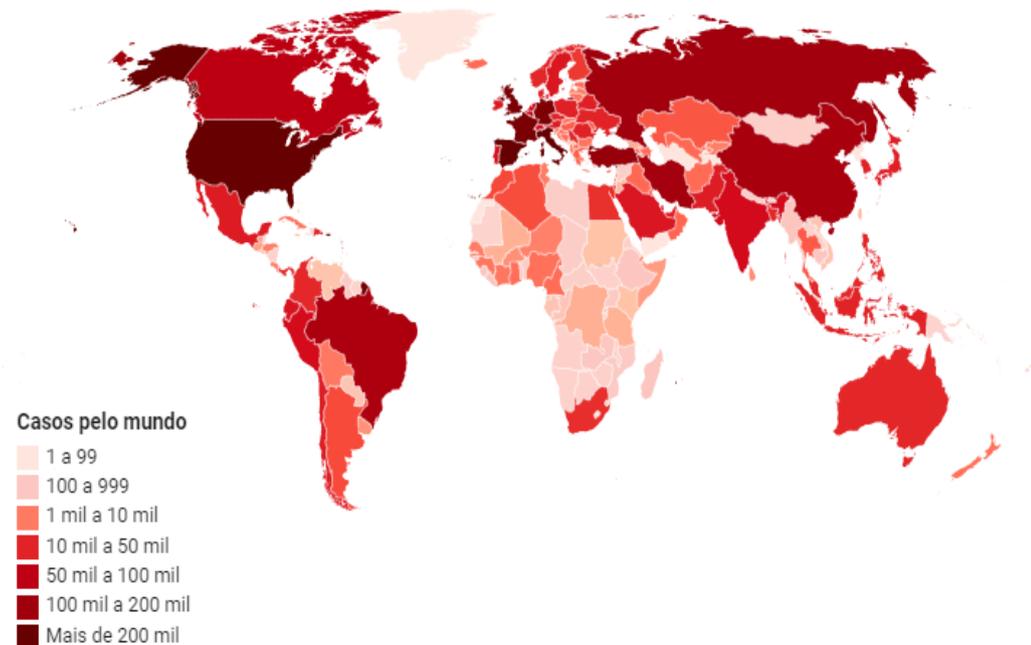
Diante disso, o SUS passou a melhorar a vida das pessoas, deixando seus serviços para qualquer conjunto de bens que envolve a saúde e qualidade de vida da população. A Constituição Federal de 1998 diz que, são direitos sociais a educação, a saúde, alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância aos desamparados (BRASIL, 1998). Dessa forma, a sociedade tem direito não somente uma saúde digna, mas também ao lazer, segurança, entre outros direitos fundamentais

Nos últimos anos tem aumentado a preocupação nos profissionais de saúde, devido ao surgimento de novos agentes agressores à saúde humana, esse

problema afeta a saúde pública e privada mundialmente. O surgimento de novas pandemias, de doenças gravemente infectuosas vem criando desafio e aumentando os cuidados com a saúde mundialmente.

Atualmente o Brasil está passando por momento de pandemia de *covid-19* que de acordo com a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) teve origem em Wuhan na China, passando pela Ásia, Europa e EUA onde está causando inúmeros impactos sociais, econômicos e políticos. A pandemia está afetando diretamente o Sistema Único de Saúde (SUS), onde está levando os responsáveis a tomar decisões emergências para conter o novo vírus (*covid-19*).

Figura 6 - O avanço da nova pandemia pelo Brasil e pelo mundo.



Casos registrados até 29 de abril de 2020

Fonte: Johns Hopkins (2020).

De acordo com o mapa, em 29 de abril a pandemia atingiu mais de 100 países e o número de casos no Brasil que antes não era considerado avançado, hoje em dia está crescendo diariamente. Os Estados Unidos é o país com maior número de casos já confirmados. Com esse impacto na saúde da população mundial, os países estão tomando medidas emergenciais na saúde.

As medidas tomadas pelo governo brasileiro não está sendo o suficiente para evitar o colapso em alguns estados. Em alguns hospitais a falta de equipamentos necessários para a sobrevivências de infectados não está suprindo a necessidade da

população, a falta de UTIs (Unidade de Terapia Intensiva) e respiradores são os maiores problemas enfrentados neste cenário de pandemia. De acordo com levantamento da Folha de São Paulo (2020), em alguns casos, na prática, a situação é de colapso, já que os leitos disponíveis são a reserva técnica liberada por pacientes que morreram ou tiveram alta. No Amazona e no Rio de Janeiro, há filas para conseguir uma vaga na UTI.

Dentre essas transformações ocorridas no SUS percebe-se o que o número de exigência em profissionais de saúde está aumentando. As longas jornadas de trabalho afetam negativamente a saúde profissional e social do colaborador. Assim, longas jornadas de trabalho extensa e exaustiva contribui para o aparecimento de doenças organizacionais.

Desde quando a pandemia se empalhou pelo mundo diversas mensagens de apoio e agradecimento são prestadas a profissionais da saúde. Em um momento como esse, eles têm árduas rotinas de trabalho o que tem impactado com a saúde física e mental dos profissionais. Através dos resultados alcançados, são inegáveis os avanços do SUS, entretanto, persistem problemas a serem enfrentados para consolidá-lo como um sistema público universal que possa prestar serviços de qualidade a toda população brasileira (CONASS, 2006).

Ao analisar o contexto historicamente sobre políticas de saúde é possível identificar inúmeros impactos no planejamento estratégico do Sistema Único de Saúde. Percebe-se que algumas fragilidades ainda são inexistentes como: falta de atendimento médico, a falta de medicamentos, falta de leitos e números insuficientes de médicos.

Assim para enfrentar esses desafios no momento como este, é de suma importância analisar o cenário atual criteriosamente para dessa forma tomar medidas que contribuam estrategicamente para melhorias do SUS. Mas pode-se dizer que a saúde pública apresentou mudanças com relação a qualidade de vida das pessoas.

O próximo capítulo desta monografia buscará descrever a metodologia adotada com objetivo de identificar os principais impactos psicológicos enfrentados pelos estudantes do curso de administração do centro universitário UNDB em função dos fatores organizacionais do trabalho em *home office*.

3 METODOLOGIA

A metodologia é fundamental para elaboração de um trabalho científico pois bem elaborado, facilita na investigação e coleta de dados do tema em estudo. Segundo Minayo (2010, p. 21), a metodologia “[...] mais que uma descrição formal dos métodos e técnicas a serem utilizados, indica as conexões e a leitura operacional que o pesquisador fez do quadro teórico e de seus objetos de estudo [...]”. Desse modo, é importante elaborar uma pesquisa com métodos e técnicas onde contribuirá para formulação e esquematização de coleta de resultados.

Neste capítulo, são descritas as características metodológicas adotadas na pesquisa, caracterizando: tipo de pesquisa, local de estudo, critério de inclusão, critério de exclusão, coleta de dados, aspectos éticos, materiais e instrumentos.

3.1 Tipo de pesquisa

O estudo é de natureza básica com objetivo de gerar conhecimentos com estudos levantados no decorrer da construção desta monografia. Ao tratar da classificação, Schwartzman (1979), descreve que a pesquisa básica é “aquela que acumula conhecimentos e informações que podem eventualmente levar a resultados acadêmicos ou aplicados importantes, mas sem fazê-lo diretamente [...]”. Dessa forma, esta pesquisa é fundamental para gerar conhecimentos sobre o assunto abordado.

Esta pesquisa é de categoria exploratória e descritiva. A pesquisa exploratória segundo Gil (2008) é modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Dessa forma, a pesquisa exploratória busca uma visão mais próxima dos problemas da realidade com o tema abordado. Ainda de acordo com Gil (2002), a pesquisa de cunho descritivo é aquela que busca fazer “a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou [...] o estabelecimento de relações entre variáveis”. Este tipo de objetivo descreve algo que está sendo observado diretamente para ser representado de forma estruturada. Sua abordagem é quantitativa e qualitativa. Para Mattar (2001), a pesquisa quantitativa busca a validação das hipóteses mediante a utilização de dados estruturados, estatísticos, com análise de muitos casos representativos, recomendando um curso final da ação.

Essa abordagem, tem como objetivo formar base estruturada de dados estatísticos para ajudar na conclusão dessa pesquisa. Segundo Bogdan e Biklen (1994, p.17), a abordagem qualitativa é também denominada naturalista “[...] porque o investigador frequenta os locais em que naturalmente se verificam os fenômenos nos quais está interessado, incidindo os dados recolhidos nos comportamentos naturais das pessoas”. A pesquisa qualitativa aprofunda o tema abordado buscando experiências de estudantes universitários do curso de administração que estão trabalhando em *home office* durante a pandemia. Enquanto aos procedimentos técnicos dessa pesquisa são de características bibliográfica e pesquisa de campo.

Gil (2008, p. 50) define pesquisa bibliográfica como:

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Parte dos estudos exploratórios podem ser definidos como pesquisas bibliográficas, assim como certo número de pesquisas desenvolvidas a partir da técnica de análise de conteúdo.

A pesquisa bibliográfica será utilizada neste trabalho com intuito de analisar através de livros, artigos, documentos, *sites* e revistas os impactos psicológicos organizacionais em tempo de pandemia, caracterizar o contexto organizacional e mundo do trabalho contemporâneo relacionado ao trabalho em *home office*.

Marconi e Lakatos (2003) define que pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. Assim, a pesquisa de campo tem como objetivo realizar entrevistas com estudantes do curso de administração do centro universitário UNDB que estão trabalhando em *home office* no cenário de pandemia.

3.2 Local de estudo

Na presente pesquisa de campo será identificar os principais impactos psicológicos no trabalho em *home office* de alunos do curso de administração do centro universitário UNDB. Esta elaboração será realizada em casa.

A pesquisa de campo foi realizada no Centro Universitário de Unidade de Ensino Superior Dom Bosco, localizado na Av. Colares Moreira, número 443 - Jardim

Renascença, CEP 65075-441, São Luís – MA. A unidade de ensino fundada em 2002 tem como referência a Universidade de *Havard* onde adota metodologia de *cases* e *papers* em todos os seus cursos de graduação. A mesma é reconhecida por formar os melhores profissionais do mercado de trabalho.

A amostra desta pesquisa se caracterizou por discentes do curso de administração do centro universitário UNDB que estão estudando *online* e trabalhando em *home office*, dessa forma o tipo de amostragem utilizada foi amostra por acessibilidade ou conveniência levando em consideração o tempo em que muitos alunos não têm disponível para participar do questionário. Pandanov e Freitas (2013, p. 97) define que esse tipo de amostragem pode ser aplicado em estudos exploratórios ou qualitativos, em que não é requerido elevado nível de precisão. Por se tratar de um estudo no qual não é obrigatório um “elevado nível” de discentes e por ser uma pesquisa exploratória e qualitativa foi utilizado essa técnica de amostragem.

3.3 Critério de inclusão

Como critério de inclusão foi adotada a seguinte estratégia: Alunos do curso de administração que estão estudando *online* e trabalhando em *home office* que tiveram interesse e disponibilidade para fazer parte da pesquisa.

3.4 Critério de exclusão

Como critério de exclusão foi adotada a seguinte estratégia: os que não se enquadram no critério de inclusão enumerado.

3.5 Coleta de dados

Esta etapa da pesquisa se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de efetuar coleta dos dados previstos (MARCONI; LAKATOS, 2003). A coleta de dados teve como início estudar por meio de documentos bibliográficos informações relevantes para o tema abordado em seguida colocou em prática toda execução do trabalho.

Foi realizada a coleta de dados deste trabalho por meio de pesquisa de campo no qual os alunos receberam questionário no *google forms* enviado via

whatsapp com perguntas mistas para obtenção de possíveis respostas sobre suas histórias de vida na universidade e no trabalho em *home office* em período de pandemia. O questionário foi composto por 16 questões mistas, enviado em 04 de junho de 2020 à 28 de outubro de 2020. A quantidade de pessoas no total foi de 32 participantes. A pesquisa de campo foi realizada com discentes que podem fornecer dados ou sugerir possíveis fontes de informações úteis.

Segundo Cervo e Bervian (2002, p. 48), o questionário “[...] refere-se a um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche [...]”. O questionário conteve perguntas abertas e fechadas para obtenção de maiores respostas e melhor análise de dados.

Para Marconi e Lakatos (2003, p. 2004):

Definem perguntas abertas, também chamadas livres ou não limitadas, são as que permitem ao informante responder livremente, usando linguagem própria, e emitir opiniões. E perguntas fechadas também denominadas limitadas ou de alternativas fixas, são aquelas que o informante escolhe sua resposta entre duas opções: sim e não.

O questionário permitiu aos discentes expor sugestões para que o trabalho em *home office* seja melhor, satisfatório e produtivo em tempo de pandemia com respostas em formato de texto sem limite de palavras de forma a permitir uma análise de resultados mais precisa.

3.6 Análise de dados

A análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de tal forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação (Gil, 1999, p. 168). Dessa forma, a análise de dados proporciona uma melhor organização no tema em estudo.

A análise de dados desse trabalho se caracteriza por meio de quadros onde foram colocadas as amostras e variáveis dos dados levantados por meio de questionário usado para construção do mesmo, com objetivo de encontrar respostas importantes para ajudar na análise e interpretação dos resultados. Quadros é um método estatístico sistemático, de apresentar os dados em colunas verticais ou - fileiras horizontais, que obedece à classificação dos objetos ou materiais da pesquisa (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 169). Esse método tornou a pesquisa com visão mais clara e eficaz. É de fundamental importância que as informações apresentadas nesta

monografia sejam relevantes e acessíveis de forma mais simples e intuitiva para que os objetivos sejam alcançados.

Esta pesquisa foi aplicada a discentes do curso de administração do centro universitário UNDB com objetivo de analisar e identificar os principais impactos psicológicos no trabalho em *home office* de discentes no cenário de pandemia. Também foi possível coletar informações importantes por meio de artigos, documentos e livros, das principais ideias relevantes sobre impactos psicológicos organizacionais em tempo de pandemia.

3.7 Aspectos éticos

Os aspectos éticos do presente estudo lida diretamente com pessoas e levantamentos bibliográficos, pois algumas informações foram coletadas por meio de questionário outras por meio de artigos, documentos, livros e *sites*. Dessa forma, este trabalho servirá apenas como base para estudo com objetivo de trazer informações relevantes que contribuirá para o aprimoramento e conhecimento do tema em estudo.

3.8 Materiais e instrumentos

Os materiais e instrumentos utilizados para a construção deste artigo foram: Celular, computador, BDTD (Biblioteca Brasileira de Teses e Dissertações), BDTD (Biblioteca de Teses e Dissertações da UFMA), *google acadêmico (google scholar)*, periódicos de administração e psicologia, *scielo, google forms, word, excel, powerpoint, google chrome, whatsapp, caderno, livros, pen drive, documentos e artigos acadêmicos.*

4 IMPACTOS PSICOLÓGICOS ORGANIZACIONAIS EM TEMPO DE PANDEMIA: resultados e discussões

Os reflexos da pandemia na sociedade atingiram todos os setores, inclusive a economia. O impacto econômico global atingiu profundamente a classe trabalhadora mundialmente, atingiu os empregos, salários, indústria, comércio e serviço. Diante desse contexto, a sociedade foi bastante modificada, rotina de trabalho e vida de milhares de pessoas. Foram implementadas no dia a dia novas formas de trabalho,

novos cuidados sociais prezando a saúde e segurança de todas as pessoas. Na Figura 7, apresenta alguns indicadores de trabalho no cenário de pandemia de *covid-19*.

Figura 7- Indicadores de trabalho.



Fonte: IBGE (2020).

Observar-se na Figura 7, que após cinco meses de quarentena o índice de pessoas afastadas do trabalho devido ao distanciamento social ainda é bastante elevado, assim também, o trabalho remoto mais de 7 milhões de pessoas permanecem trabalhando em casa, 15,2 milhões não foram afastadas do trabalho e 19,7 milhões tiveram redução salarial. Cabe destacar, o momento pandêmico trouxe impacto na vida de todos, principalmente no que tange força de trabalho, milhares de trabalhadores perderam o emprego ou permanecem desempregados desde antes da pandemia.

Devido ao cumprimento das medidas de higiene e segurança, algumas empresas estão retomando suas atividades exclusivamente presenciais, e com essa retomada aos postos de trabalho, alguns colaboradores ficam inseguros devido ao cenário de incertezas tratando-se de uma nova onda da pandemia. E essa insegurança tem provocado graves problemas à saúde do colaborador. Segundo Ferreira; Falcão (2020, p. 26-27) “[...] a pandemia da *covid-19* provoca claramente uma situação de crise de grande amplitude desde a saúde mental até adoecimento diretamente relacionados ao trabalho”. Os riscos de contágio permanecem, pois, os colaboradores precisam se deslocar de sua casa enfrentando transporte coletivo,

retorno das aulas presenciais, atividades sociais, lazer fora do expediente entre outros meios no que pode favorecer para a transmissão do novo coronavírus.

Essa flexibilização do retorno às atividades presenciais também poderá causar impactos nos profissionais de saúde. Meses de isolamento social sem possibilidade de realizar exames de rotina e com avanço da medicina relacionada a cura para *covid-19* pode aumentar a demanda por atendimento médico.

A retomada das atividades presenciais está sendo decidida por cada empresa quando e como tudo voltará. De acordo com o Art. 75-A, poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência). É fundamental a implementação de medidas de higiene e segurança: como manter o distanciamento entre trabalhadores, local arejado, higienização do local de trabalho e utilização de equipamentos de proteção (álcool em gel a 70% e máscara). A portaria Nº 20, de 18 de junho de 2020, estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da *covid-19* nos ambientes de trabalho (orientações gerais). (BRASIL, 2020). Com os critérios da portaria atualizados para retorno ao trabalho, as medidas devem ser seriamente observadas e implementadas de forma a preservar a vida dos colaboradores como também preservar o ambiente de trabalho e a economia.

Por isso, a empresa seja, indústria, comércio ou serviço, a quem entende a necessidade de maior proteção à saúde e segurança do colaborador, seja qual for modalidade de trabalho (*home office* ou presencial) ainda precisa ser bastante desenvolvida. Ainda neste capítulo, será apresentado a análise de resultados e discussões obtidos em campo, através de questionário composto por 16 questões com perguntas abertas e fechadas enviado a discentes do curso de administração do centro universitário UNDB que trabalham em *home office*.

4.1 Perfil da amostra

A pandemia do novo coronavírus trouxe às Instituições de Ensino Superior (IES) a necessidade de se adequar ao novo método de ensino (remoto) para reduzir danos pedagógicos e risco a saúde das pessoas. O MEC publicou em 17 de março de 2020 a portaria nº 343, que no artigo 1º, dispõe sobre a substituição das aulas

presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do novo coronavírus - *covid-19*. (Brasil, 2020). Como forma de impor o distanciamento social e prezar pela saúde de alunos e colaboradores das IES, o ensino superior presencial passou a ser ensino remoto para garantir aos alunos segurança e continuidade das aulas durante a pandemia.

Ainda de acordo com o ensino superior, destaca-se a o centro universitário UNDB, fundada em 2002 com objetivo de formar os melhores profissionais do mercado. A IES tem investido em novas tecnologias, como por exemplo no ensino remoto tornando ambientes colaborativos. A mesma tem vários destaques pelo MEC e por entidades profissionais: conquistou os primeiros lugares no *ranking* do exame da OAB entre as faculdades particulares do Maranhão, conquistou o título de melhor curso de arquitetura e urbanismo de São Luís, conquistou a distinção do Conselho Federal de Administração o melhor curso de administração entre as faculdades particulares do Maranhão, entre outros destaques.

O centro universitário UNDB tem como propósito impactar o mundo desenvolvendo pessoas. E com todas essas metodologias ativas (*case, paper*, projeto e extensão, visitas técnicas, recursos tecnológicos para a construção de trabalhos acadêmicos e apresentação de seminários) oferecidas aos alunos e ao mercado de trabalho tem contribuído para o desenvolvimento de melhores profissionais e melhor qualidade de ensino superior no Maranhão.

Nos últimos anos as transformações tecnológicas têm influenciado consideravelmente na educação. Exigindo das instituições de ensino novos meios de aprendizagem abrindo espaço para educação 4.0. Garofalo (2018, n.p.) diz que, a educação 4.0 está ligado à revolução tecnológica que inclui linguagem computacional, inteligência artificial, *internet* das coisas (IoT) e contempla o *learning by doing* que traduzindo para o português é aprender por meio da experimentação, projetos, vivências e mão na massa. Com esse novo método de ensino o uso de computadores, *tablets* e *smartphones* está mais frequente no cotidiano do ser humano, trazendo novas aprendizagens e adaptações para alunos e profissionais. “O aluno passa a viver a experiência da aprendizagem por meio de projetos colaborativos, nos quais os professores e colegas atuam juntos.” (MELO, 2012, p. 13). Esses meios digitais são eficientes e eficaz de forma a capacitar pessoas e formar excelentes profissionais para o mercado de trabalho. Diante dessas contextualizações desse novo cenário de

mudanças e adaptações, a seguir serão apresentados o perfil da amostra dos alunos do centro universitário UNDB que trabalham em *home office*.

Os dados da presente pesquisa foram avaliados com base em 32 discentes. Destes, 75% do gênero feminino e 25% do gênero masculino, 43% da maioria dos participantes possui idade entre 23 a 30 anos (questões 1 e 2). Ao avaliar o curso de cada participante 96,9% são alunos do curso de administração e 3,1% são alunos de outros cursos que resolveram participar da pesquisa (questão 3).

4.2 Apresentação e análise dos resultados

A realização do questionário teve como objetivo geral identificar os principais impactos psicológicos enfrentados pelos estudantes do curso de administração do centro universitário UNDB em função dos fatores organizacionais do trabalho em *home office*.

Com a aplicação do questionário, foi possível analisar os impactos psicológicos no trabalho em *home office* dos alunos entrevistados. Em seguida, serão analisados e apresentados os dados encontrados no decorrer desta pesquisa.

4.2.1 Os impactos no estudo acadêmico causados pelo trabalho em *home office*

Este tópico apresenta os resultados obtidos sobre os impactos que o *home office* tem causado nos estudos dos participantes do questionário. De 32 participantes, 15,6% responderam que não está causando impacto e 84,4% responderam que sim, ou seja, está havendo impacto nos estudos (questão 4).

Ao serem questionados na questão 4.1 sobre alguns desses impactos que o *home office* tem causado, pode-se obter respostas de 25 participantes equivalentes aos 84,4% que responderam sim. Algumas dessas respostas foram positivas outras negativas. Segue abaixo as respostas de cada participante conforme o Quadro 6.

Quadro 6 - Impactos nos estudos causados pelo *home office*.

QTD.	Amostra
1	“Demandas emergenciais sem aviso prévio.”
2	“Impactou de forma positiva, porque tenho mais flexibilidade de transitar entre estudo/atividade e trabalho de acordo com a necessidade ou urgência.”
3	“O trabalho passou a consumir muito mais tempo, uma vez que na ausência do contato presencial estão sendo necessária muitas reuniões e alinhamentos. Entendo que isso se deve à ausência de ferramentas de gestão que permitam comunicação e integração das equipes, também da falta de cultura das equipes para uso dessas ferramentas.”
4	“As tarefas aumentam mais e fica difícil conciliar e resolver todos os problemas que possam surgir em meio tempo.”
5	“Organização dos horários.”
6	“A rotina do trabalho acaba impactando nos horários de estudo.”
7	“Pouco tempo disponível para estudo.”
8	“O tempo continua apertado mesmo sem “ir” na empresa.”
9	“Superficialmente nos conteúdos, na metodologia, no aprendizado, na forma de avaliação entre outros. Além de ser extremamente desgastante ficar mais de 2h olhando para uma tela ouvindo um professor falando.”
10	“Falta de disciplina, concentração, e construção coletiva.”
11	“Dificuldade de concentração e aprendizado.”
12	“Trabalho durante o dia e a noite no computador, no tempo que tenho folga tenho que assistir aula pelo computador, a vista cansa a cabeça também.”
13	“Tenho menor concentração, as aulas não rendem tanto quanto presencial, às vezes perco a vontade de participar, dependendo 100% da minha internet que por vez me deixa na mão.”
14	“Devido a flexibilidade do tempo.”
15	“Estresse, insônia e ansiedade.”
16	“Cansaço e falta de tempo.”
17	“Percebo que se trabalha bem mais em <i>home office</i> , com isso para estudar não sobra muito tempo, até porque o cansaço é grande.”
18	“Falta de tempo para focar nos estudos, exaustão etc.”
19	“Falta de tempo pra estudar, esgotamento físico e psicológico.”
20	“Maiores demandas.”
21	“Concentração, e melhor entendimento do conteúdo.”
22	“Reuniões exaustivas, ou ultrapassa a carga horário e não consigo entrar na aula no horário.”
23	“Impactado de maneira positiva, proporcionando mais disponibilidade para realizar minhas atividades acadêmicas, considerando que não perco mais tempo no trajeto, além de poder utilizar o horário de almoço para estudar quando necessário, já que na empresa não há um local adequado e tranquilo para isso.”
24	“Falta de tempo.”
25	“Falta de separação entre horário de estudo.”

Fonte: A autora (2020).

As respostas encontradas no Quadro 6, confirmam que o trabalho em *home office* tem causado impactos positivos e negativos para 25 participantes da pesquisa. Cabe ressaltar que os dados desta pesquisa, não descartam os pontos positivos, sendo maior flexibilidade para estudar e tranquilidade profissional no trabalho em *home office* para 2 discentes que resolveram justificar sua resposta no qual não era obrigatório. Ainda de acordo com esses dados, pode-se perceber que o trabalho em *home office* tem consumido o tempo de muitas pessoas, principalmente dos universitários, sem a possibilidade de conciliar estudos, trabalho e lazer. Para

complementar os resultados deste tópico, foi aplicada uma pergunta fechada (questão 5) aos entrevistados, sobre está conseguindo conciliar estudos com *home office*, 25% respondeu que sim, 25% respondeu não e 50% afirma que talvez estejam conseguindo fazer essa conciliação. Segundo Moraes (2020, n.p.), na Una e Uni-BH foi montado desde março um grupo de alunos de psicologia do 9º e 10º períodos do curso sob supervisão dos professores para dar apoio aos 120 mil alunos e professores e colaboradores dos centros universitários. Percebe-se que milhares de discentes, docentes e colaboradores de Instituições de Ensino, estão passando por problema psicológico devido ao isolamento social. Provavelmente muitos desses discentes tiveram aumento de carga de trabalho, ansiedade, depressão e até mesmo dificuldade em conciliar estudo com trabalho em *home office*.

De acordo com o SEBRAE (2020), uma pesquisa do *LinkedIn*, ouviu duas mil pessoas na segunda quinzena de abril, indica que 62% estão mais ansiosos e estressados com o trabalho do que antes. O *LinkedIn* é a maior rede social profissional do mundo. Com o reflexo, a busca para sobreviver diante desse cenário tem levado discentes e profissionais a se submeterem ao excesso de horas de trabalho, muitas reuniões, alinhamento, aumento de tarefas, falta de organização de horários, dificuldade de conciliar conteúdos repassados em aula, falta de tempo para estudar e concentrar, levando ao esgotamento físico e psicológico.

4.2.2 Rotina de trabalho e saúde mental

O cenário de pandemia trouxe necessidade de se reinventar por meio da tecnologia, através dessa ferramenta é possível trabalhar diretamente de casa conhecido como trabalho em *home office* e estudar em casa sem necessidade de deslocamento. Com essas medidas alguns meios físicos foram esquecidos, como por exemplo a lousa que atualmente está sendo substituído pelo computador, cadeiras de sala de aula está sendo substituída pela própria cadeira de casa, documentos arquivados no armário do escritório atualmente estão sendo armazenados no próprio computador e o atendimento presencial está sendo substituído pelo atendimento *online*. Para o SEBRAE (2020), a expectativa é que a volta para o escritório implique em mudanças de comportamento, tanto nas relações pessoais e aspectos emocionais quanto no uso de recursos tecnológicos. Diante disso, o que era visto há alguns meses atrás pode não ser mais visto após pandemia. Devido ao distanciamento social muitos

estudantes e profissionais ficaram mais próximos de suas famílias, amigos e estão mais envolvidos com o uso da tecnologia, principalmente em ferramentas de comunicação e metodologias ativas como a educação 4.0. Logo a seguir serão apresentados resultados importantes sobre a rotina de trabalho e saúde mental de 32 estudantes e profissionais durante pandemia.

Este tópico apresenta os resultados relacionados à rotina de trabalho e saúde mental dos discentes envolvidos na pesquisa. Na questão 6, a maioria dos entrevistados, ou seja, 62,5% afirmaram não ter rotina diária de trabalho, por exemplo: horário para iniciar e encerrar suas atividades do dia e 37,5% responderam ter horários fixos.

E para realização do “trabalho em casa” precisa-se de recursos. Dessa forma para apresentar esse fator foi elaborado a questão 7, dos 32 entrevistados, 21,9% afirmaram não ter *internet*, computador, espaço físico entre outros recursos necessários para trabalhar em *home office* e justificaram quais recursos necessários faltam para que o trabalho em *home office* seja satisfatório. Observe no Quadro 7.

Quadro 7 – Recursos que faltam para realização do trabalho em *home office* satisfatório.

QTD.	Amostra
1	“Um espaço físico .”
2	“A internet às vezes é ruim.”
3	“Computador, uma internet de qualidade, espaço silencioso, etc.”
4	“Computador, as vezes a internet cai...iluminação.”
5	“Divisão de espaço para o trabalho.”
6	“Espaço físico adequado para executar o trabalho.”

Fonte: A autora (2020).

Para complementar essa afirmação das dificuldades encontradas na execução das tarefas em *home office*, fez-se uso das questões 8 e 8.1 do questionário. Na questão 8, 50% a metade dos participantes responderam que sentem dificuldade em executar suas tarefas trabalhando em casa e outros 50% responderam que não passam por esse problema. Com finalidade de saber quais problemas são mais recorrentes foi questionado na pergunta 8.1 quais são as dificuldades encontradas. Veja no Quadro 8 as respostas com base a essa questão.

Quadro 8 – Dificuldades de executar o trabalho em *home office*.

QTD.	Amostra
1	“Prazos curtos que exigem priorização de atividades.”
2	“Meu trabalho exige esforços coletivos e interação de equipe para deliberar vários assuntos recorrentes (o que as conferências online não resolvem em uma reunião), além do acesso aos processos administrativos que são físicos, com o home office fazer isso é muito difícil ou impossível até.”
3	“Não ter horário para começar e finalizar.”
4	“Basicamente a qualidade da internet e meu PC que já está meio velho.”
5	“Concentração na hora das aulas pois não moro sozinho.”
6	“Algumas ferramentas e sistema integrado da empresa.”
7	“Excesso de atividades a fazer, pouco tempo pra entregar.”
8	“Cuidar da casa, filhos e focar no trabalho.”
9	“Falta de concentração.”
10	“Devido a quantidade de trabalho, fico sem tempo para as demais tarefas.”
11	“Falta de concentração e falta de treinamento.”
12	“Estresse emocional.”
13	“Concentração, ou quando precisa de um suporte técnico ou auxílio da liderança demora responder ou não consegue ajudar a distância.”
14	“Ter um bom horário para iniciar e para finalizar.”

Fonte: A autora (2020).

Apresenta-se em ambos os Quadros (3 e 4), atuar em *home office* para alguns profissionais nem sempre é possível fazer essa adaptação. Acaba sendo um momento desafiador, pois nem todos tem recursos suficientes de forma a contribuir para evolução de suas atividades, o espaço físico, computador e *internet* são os recursos mais escassos apontados pelos participantes da pesquisa. Além da falta de recursos existem dificuldades para execução do trabalho em *home office*, o (a) colaborador (a) está tendo que trabalhar em casa com a presença dos filhos, esposo (a) ou até mesmo dos familiares dificultando na concentração e realização de seu trabalho.

Manter um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, requer bastante esforço. Portanto na questão 9 foi questionado aos entrevistados se a empresa na qual trabalham está exigindo bastante deles nos últimos meses, 75% dos entrevistados afirmaram o aumento do nível de exigência relacionado ao trabalho nos últimos meses, enquanto somente 25% responderam que não estão passando por esse cenário de exigência.

“Sem comunicação e tecnologia o trabalho remoto torna-se praticamente impossível na era do conhecimento. Por isso é preciso ter recursos que viabilizem esses dois pontos de forma segura e estável [...]” (PIMENTEL; BRENDA, 2018, p. 14). Sabe-se para realização desse trabalho inovador é primordial suporte da empresa, pois a comunicação precisa ser repassada de forma direta através de ferramentas da

comunicação (computador e celular), dessa forma foi traçado a pergunta de número 9.1 se a empresa tem dado algum tipo de suporte para o devido trabalho, 46,9% respondeu não ter nenhum tipo de suporte, enquanto 53,1% respondeu sim. E com intuito de analisar essa informação foi questionado na pergunta 9.1.1, aos participantes quais condições de trabalho têm sido ofertadas para execução de suas tarefas. Observe no Quadro 9 as respostas do possível questionamento.

Quadro 9 – Condições de trabalho oferecidas no trabalho em *home office*.

QTD.	Amostra
1	"Notebook (porque o meu parou) e motorista até o trabalho quando estava no auge da pandemia."
2	"Jornada de trabalho flexibilizada."
3	"Disponibilização de computador para trabalho."
4	"Sou autônomo."
5	"Suporte técnico."
6	"Suporte e equipamentos necessários."
7	"Computador e telefone."
8	"Me deu crédito para comprar um computador novo."
9	"Ajuda de custo e acesso ao sistema."
10	"Acesso ao sistema."
11	"Computador, celulares e apoio da gestora."
13	"Não havia notebook e a empresa disponibilizou um para eu utilizar."
14	"Internet."
15	"Horário flexível."

Fonte: A autora (2020).

Sobre as condições de trabalho ofertadas foi coletado 15 respostas afirmativas, com base aos dados da Quadro 9, para aderência do *home office*, o empregador tem oferecido condições de trabalho ao empregado para desempenhar suas atividades disponibilizando infraestrutura e ferramentas de modo a serem utilizados garantindo comunicação entre equipe, flexibilidade e maior força de trabalho.

SEBRAE (2020), o *home office* também tem significado horas extras de trabalho para muitos profissionais. Segundo o estudo do *linkedin*, 68% dos brasileiros que estão em casa têm trabalhado pelo menos uma hora a mais por dia, com alguns profissionais chegando a trabalhar até quatro horas a mais/dia (21%). Um "trabalho em casa" sem hora para iniciar e terminar, tarefas de casa e com estudo da faculdade, torna a rotina de trabalho desgastante. Barreto Junior e Silva (2015, p. 45) asseguram que o trabalhador de *home office* "poderá realizar o trabalho de acordo com a sua conveniência, desde que respeitados os pressupostos da relação e emprego". Os direitos do trabalhador precisam ser respeitados como por exemplo o horário de

expediente. Dessa forma foi elaborada a questão 10 aos discentes, se a jornada de trabalho atual está sendo longa e exaustiva. 17 participantes, com média de aproximadamente 53% dos participantes da pesquisa, a maioria afirmou que nos últimos meses a jornada de trabalho em *home office* tem sido longa e exaustiva e 15 participantes correspondente a 46,9% afirmaram que não está sendo desgastante nos últimos meses. Trabalhar em casa implica em vários fatores positivos como por exemplo trabalhar no conforto de casa, mas cabe destacar muitos efeitos negativos que impactam a vida social e profissional de muitas pessoas.

Sendo assim, foi realizado na questão 11 a análise sobre quais problemas esses discentes têm enfrentado em função do aumento da carga horária de trabalho. As respostas alcançadas serão apresentadas a seguir no Quadro 10.

Quadro 10 - Problemas enfrentados em função do aumento da carga horária de trabalho.

QTD.	Amostra
1	"Excesso de atividades, pouco descanso."
2	"Falta de tempo."
3	"A pressão por entregar um resultado, o medo de perder o trabalho a acaba não "se importando" em trabalhar até mais tarde."
4	"Dificuldade de conciliar demandas de trabalho, estudo e de casa."
5	"Insônia e cansaço excessivo."
6	"Cansaço corporal... devido ainda está em adaptação."
7	"Ansiedade."
8	"Tempo, pelo fato de esta em casa não temos limite de tempo."
9	"Falta de tempo, tendo em vista, que há outras tarefas a ser feita."
10	"Cansaço e exaustão."
11	"O prazo curto para o cumprimento das atividades."
12	"Falta de tempo, cansaço, estafa."
13	"Estresse emocional."
14	"Organização do espaço/tarefas."
15	"Falta de tempo para executar tarefas diárias antes executadas."
16	"O prazo curto para o cumprimento das atividades."
17	"Falta de tempo pra cuidar da minha vida pessoal, horário certo pra me alimentar."
18	"Dificuldade para encerrar o trabalho, não ter parada para me alimentar corretamente."
19	"Cansaço extremo e ansiedade."
20	"Trabalho que deveria durar apenas 1 turno, acaba durando o dia inteiro."
21	"Exaustão."
22	"O meu setor por ser público fomos liberados das atividades."
23	"Cansaço."
24	"Falta de sono."

Fonte: A autora (2020).

Sobre os problemas mais enfrentados pelos discentes em relação ao aumento da carga horária de trabalho, foi possível coletar 24 respostas que confirmam esse desafio presente diariamente nos últimos meses na rotina de trabalho de muitos profissionais. Entre esses problemas, pode-se destacar como mais desafiador e

preocupante o aumento de horas trabalhadas, cansaço e exaustão. Segundo Rossi (2007, p. 197), a dimensão da exaustão faz menção de estar além dos limites, bem como esgotados os recursos físicos e emocionais. Esse fator pode ser desencadeado pela falta de suporte à saúde do próprio trabalho.

Segundo a revista EBS (2020), os efeitos do excesso de trabalho na saúde mental, começaram a ganhar mais atenção recentemente, sobretudo devido ao aumento no número de casos de profissionais afastados pela síndrome de *burnout*, também chamada de síndrome do esgotamento profissional. Essas consequências de esgotamento físico, exaustão estresse relacionados ao excesso do trabalho em *home office* podem provocar uma síndrome do esgotamento profissional.

Na questão 12, trata-se da interferência psicológica em tempo de pandemia no profissionalismo de discentes, pode-se observar na amostra que 23 profissionais, aproximadamente 71,9% dos entrevistados responderam sim, ou seja, confirmaram que a pandemia afetou o psicológico de modo a interferir na vida profissional. Já 9 pessoas aproximadamente 28,1% responderam não. De acordo com esses dados da questão mais de 70% dos discentes está sofrendo algum tipo de interferência psicológica de forma a afetar seu profissionalismo. Na questão 13 foi questionado aos participantes quais são os tipos de problemas enfrentados em função do *home office*. Observe no Quadro 11.

Quadro 11 – Problemas enfrentados em decorrência do *home office*.

QTD.	Amostra
1	“Ansiedade e dificuldades para dormir ou descansar.”
2	“Excesso de trabalho.”
3	“Crises de ansiedade aumentaram, medo de não conseguir passar por essa fase e afastamento de pessoas.”
4	“Tem sido vantajoso, mas tem o problema é a interação limitada da equipe.”
5	“Carga de trabalho maior.”
6	“Insônia, alteração no relógio biológico, etc.”
7	“Tem sido vantajoso, mas tem o problema é a interação limitada da equipe.”
8	“Ansiedade e perda do sono.”
9	“Ansiedade.”
10	“Estresse tem aumentado.”
11	“Dificuldade de conciliar família com trabalho.”
12	“Às vezes com a internet.”
13	“Ansiedade e tristeza.”
14	“Insônia e ansiedade.”
15	“Tempo.”
16	“Psicológico abalado.”
17	“Afeta a produtividade dos estudos para a faculdade.”
18	“Organização entre trabalho/família.”
19	“Organização entre trabalho/família.”
20	“Trabalho 2 ou 3 horas a mais que a minha carga horária comum.”

21	“Insônia e ansiedade.”
22	“Dificuldade de concentração, falta de sono, ansiedade e estresse.”
23	“Não me alimentar corretamente.”
24	“Cansaço extremo e ansiedade.”
25	“Dificuldade de concentração, ansiedade.”
26	“Estresse, insônia e ansiedade.”
27	“Maior cobrança da liderança e falha na comunicação.”
28	“Ansiedade.”
29	“Cansaço e desgaste.”
30	“Sem apontamentos.”
31	“Demissão.”
32	“Organizar o tempo.”

Fonte: A autora (2020).

No Quadro 11, observa-se os problemas mais enfrentados pelos discentes em função do *home office*. Os dados revelados apresentam que mais de 50% dos estudantes e profissionais entrevistados tem sofrido problemas de saúde devido a esse reflexo da pandemia, no qual tem submetido aos colaboradores aumento excessivo de trabalho. Esses problemas enfrentados têm agravado a saúde psicológica, física e comportamental do ser humano. Ainda de acordo com a saúde do colaborador. Na questão 14 foi questionado aos discentes se os mesmos estão fazendo algum tipo de acompanhamento psicológico. Observe no Quadro abaixo.

Quadro 12 – Profissionais com acompanhamento psicológico.

QTD.	Amostra
1	“Não.”
2	“Não, não preciso.”
3	“Não, não me sinto à vontade de falar sobre mim pra um psicólogo.”
4	“Não faço acompanhamento.”
5	“Não considero necessário no momento.”
6	“Não, porque não procurei.”
7	“Não faço acompanhamento.”
8	“Não. Porque ainda não tive acesso ainda.”
9	“Não.”
10	“Não.”
11	“Não vejo que necessito.”
12	“Não acredito que preciso.”
13	“Não, ainda não achei necessário. Embora o plano de saúde esteja disponibilizando o atendimento on-line.”
14	“Não, por falta de tempo.”
15	“Não. Não tive oportunidade.”
16	“Não.”
17	“Não, por enquanto ainda não foi necessário.”
18	“Sim.”
19	“Sim.”
20	“Não, ainda não houve necessidade.”
21	“Não, por falta de tempo.”
22	“Não. A empresa não disponibiliza plano de saúde.”
23	“Não, pois a empresa não deu suporte e não procurei.”
24	“Não. não procurei.”

25	“Não.”
26	“Sim.”
27	“Não, por condições financeiras.”
28	“Não, ainda aguardando a resposta da minha faculdade.”
29	“Não! Falta de tempo.”
30	“Não. Sem necessidade.”
31	“Não, falta de interesse e recurso financeiro.”
32	“Não, sem necessidade.”

Fonte: A autora (2020).

Apresenta-se no Quadro 12, amostra de 32 participantes da pesquisa. 3 participantes afirmaram receber durante a pandemia algum tipo de acompanhamento psicológico da empresa em que trabalham. Já 29 participantes, ou seja, mais de 90% dos discentes afirmaram não recebem acompanhamento, entre os motivos que mais destacam essa justificativa são: “não procurei ou “não considero necessário. ” Ainda de acordo com as justificativas, percebe-se que mesmo diante desse cenário de grandes impactos sociais, econômicos, culturais e políticos o empregador e empregado tem como principal importância executar suas habilidades, deixando de priorizar a saúde física, mental e psíquica.

“A psicologia organizacional e do trabalho intervém sobre fenômenos e processos relativos ao mundo do trabalho e das organizações, contribuindo em melhorias de produtividade e condições de trabalho dos funcionários.” (GORGES 2008, p. 7). É muito importante a organização manter qualidade de vida dos funcionários, é essencial para um melhor desempenho de atividades de forma a melhorar na produtividade da mesma. Ainda de acordo com Gorges (2008, p. 7), “o psicólogo organizacional e do trabalho tem a tarefa central de explorar, analisar, compreender como interagem as múltiplas dimensões que estejam ligadas à vida das pessoas, dos grupos e das organizações.” Dessa forma desenvolver estratégias para o negócio sobre acompanhamento do psicólogo organizacional é papel fundamental para melhorar na qualidade de vida dos funcionários.

Mesmo que os trabalhadores estejam se protegendo durante a pandemia trabalhando em casa. Há impactos psicológicos provocados pelo isolamento social, longas jornadas de trabalho e crise econômica. Para Cruz; Claudia; Bicalho (2020, p. 30) “De certa maneira, essas transformações provocadas e/ou intensificadas pelo contexto da pandemia [...] já está influenciando a produção de conhecimentos psicológicos sobre os impactos da pandemia na saúde mental, na vida e no trabalho

em sociedade.” A pandemia tem impactado de modo geral a saúde mental de muitas pessoas, incluindo vida profissional e social do ser humano.

De acordo com uma entrevista realizada pela época NEGÓCIOS (2020, n.p.) ao presidente do GPTW Brasil Ruy Shiozawa, “[...] a preocupação com a saúde mental da equipe está obrigando as empresas a repensarem estratégias, pois funcionários inseguros, assustados e estressados não conseguem manter nível de produtividade e nem qualidade.” Observa-se que diante dessa situação desafiadora e preocupante, as empresas estão mais preocupadas com a saúde mental dos funcionários, buscando medidas de acompanhamento com psicólogo organizacional. Além desse apoio através das organizações é válido destacar que Instituições de Ensino Superior também fazem acompanhamento psicológico como por exemplo a instituição UNDB que presta suporte por meio do Núcleo de Assistência Psicopedagógica (NAP) para alunos e colaboradores.

A saúde mental é muito importante para o ser humano, os problemas de saúde que podem surgir em decorrência do excesso de trabalho podem ser críticos e talvez não podendo ser notórios. Assim manter a rotina de trabalho alinhada sob acompanhamento de psicólogo organizacional contribui para um bom desempenho profissional e uma vida saudável.

Nas próximas questões 15 e 16 (penúltima e última) foram realizados questionamentos de como os profissionais acreditam que o trabalho em *home office* pode melhorar e como acreditam que possa ser mais satisfatório e produtivo, observe o Quadro abaixo.

Quadro 13 - Sugestões para o trabalho em *home office* melhor, satisfatório e produtivo.

QTD.	Amostra
1	“Acredito que impondo tarefas diárias e um tempo coerente para efetuá-las.”
2	“Reuniões objetivas apenas quando necessárias, colaboração de todos para distribuição da informação e gestão proativa das demandas de trabalho. ”
3	“Com horários para início e fim dos trabalhos.”
4	“Já tá bom, falta talvez mais informatização dos processos no trabalho pra conseguir acessar a distância.”
5	“Tendo recursos tecnológicos melhores, um local específico para trabalho, uma rotina para fazer aa atividades, etc.”
6	“Após adaptação de uso da nova forma de se trabalhar.”
7	“Voltando as pessoa que não estão trabalhando por motivo que pegou o vírus.”
8	“Respeitar minha rotina.”
9	“Transformar o meu ambiente em casa, mais agradável e tranquilo.”
10	“Quando mudar de pc.”
11	“Disciplina e organização.”
12	“A partir de um planejamento de cumprimento de tarefas.”
13	“Acho que não acredito.”

14	“Não acho que vá melhorar.”
15	“Estabelecer horários para trabalho bem definidos, metas semanais de entregas, e não trabalhar após o horário combinado”
16	“Trabalhar somente o necessário, dentro do horário estipulado pela empresa.”
17	“A partir de um planejamento de cumprimento de tarefas.”
18	“Com acompanhamento e cuidados da própria empresa.”
19	“Através de um suporte da empresa com menos pressão para entrega de determinadas tarefas.”
20	“Vídeos, palestras mostrando a forma de execução do trabalho para que assim possamos ter uma melhor produtividade.”
21	“Tendo mais empatia por parte dos gestores.”
22	“Precisa de melhorias no processo de comunicação, e infelizmente por ser home office acaba sendo ignorado os intervalos e cobrado trabalho.”
23	“Melhor organização.”
24	“Ajuda em casa.”
25	“Administração do tempo, início e fim sem acréscimo de horário.”
26	Estipular horários diários para o trabalho home Office.
27	“Ajustando os horários.”
28	“Sem muita pressão, entender o funcionário que tem dias que não dá pra entregar um resultado e passar segurança para o mesmo que não precisaria trabalhar 3 horas a mais da carga horário para entregar serviço.”
29	“Eu me organizar com horários e a empresa ser mais informatizada.”
30	“A empresa diminuindo a carga horário já ajudaria, tendo em vista que a pressão aumentou muito mais.”
31	“Evitar reuniões inesperadas, entregar com antecedência as demandas, estar à disposição apenas em horário comercial e evitar demandas aos finais de semana.”
32	“Eu me organizar com horários e a empresa ser mais informatizada.”
33	“A pandemia acabando e tudo voltando ao norma.”
34	“Foco.”
35	“Respeitar meu horário.”
36	“Trabalhar sempre no mesmo horário e focando só no que precisa ser feito.”
37	“Dando tempo e suporte técnico ao funcionário.”
38	“Estar disposta a ajudar as pessoas que necessitam de informações.”
39	“Alinhar um planejamento semanal para as atividades.”
40	“Estipular horário.”
41	“Estabelecer horários para trabalho bem definidos, metas semanais de entregas, e não trabalhar após o horário combinado.”
42	“Ter um local em casa reservado para o home office.”
43	“Ambiente livre de distrações.”
44	“Alinhar um planejamento semanal para as atividades.”
45	“Treinamento, acompanhamento médico e momentos de descontração.”
46	“Com horários previamente estabelecidos, suporte psicológico, integração da empresa com o funcionário etc.”
47	“Respeitar os limites de horários.”
48	“Horário estipulados e funções melhores definidas com prazos para entrega de projetos.”
49	“Treinamento e mais empatia por parte das empresas.”
50	“Dividir melhor as demandas, já que tantas pessoas foram desligadas acabou acumulando e sobrecarregando algumas pessoas.”
51	“Manter a qualidade do Link de Internet.”
52	“A necessidade de espaço específico e controle do tempo como se estivesse na empresa. Pois tem que levar em consideração a vida pessoal.”

Fonte: A autora (2020).

De acordo com análise do Quadro 13, foi proposto sugestões no trabalho em *home office* referente a duas questões, cabe frisar que algumas foram descartadas por haver duplicidade destacando somente 52 respostas. E assim, pode-se afirmar

com base a essa amostra que o trabalho em *home office* precisa de estabilidade, mesmo sendo um “trabalho em casa” os profissionais precisam de melhorias para cumprir suas tarefas com maior conforto e autonomia.

Observa-se que muitos discentes e profissionais ainda precisam se adaptar com o trabalho em *home office*. Para esses profissionais é importante manter a ergonomia independentemente do local de trabalho, pois muitos trabalhos em *home office* são executados com postura incorreta, como por exemplo uma cadeira desconfortável, manusear computador por muitas horas sem atividade laboral torna o trabalho mais cansativo e desgastante. Além disso, sinalizar a família sobre sua jornada de trabalho para que não venha interferir contribui para uma melhor produção, o profissional fica mais concentrado em executar as demandas no decorrer do dia, organizar a agenda para momentos de descanso ao longo do dia também ajuda a distrair a mente.

A flexibilidade e resiliência no trabalho não depende somente do funcionário como foi visto no decorrer desta monografia, as empresas também precisam recorrer a novos métodos seguros para que seus funcionários possam desempenhar suas atividades com saúde e segurança em casa. É importante uma estrutura de trabalho adequada, ou seja, tecnologia para executar o trabalho, acesso à *internet*, computador, teclado, celular (se necessário), fone de ouvido, acesso a rede interna para acessar arquivos e outras ferramentas de trabalho, aproximação de equipe de forma a manter o contato com os funcionários criando ambiente virtual, encontros virtuais para abordar assuntos não relacionados a trabalho como por exemplo conversar sobre a família, amigos, estudos, com finalidade deixar de lado assuntos relacionados a vida profissional, alinhamento de treinamentos, alinhamento de reuniões e ajuste de horário de expediente dos funcionários principalmente pontualidade no horário de descanso para não causar nenhuma interferência indesejada.

Outro fator fundamental é o acompanhamento com psicólogo organizacional para verificar o bem-estar do empregado, como foi visto no Quadro 12, nem todos os profissionais fazem esse tipo de acompanhamento justamente pelo fato da empresa não disponibilizar esse suporte. Diante disso, trabalhar fora da organização também é preciso o cumprimento de exigências sob responsabilidade do empregador e empregado, podendo evitar sérios problemas trabalhistas que podem

causar gravidade na saúde mental devido o não cumprimento de medidas de segurança.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como problema de pesquisa os impactos psicológicos no trabalho em *home office* na saúde mental dos discentes do curso de administração do centro universitário UNDB. Compreende-se a medida em que as transformações organizacionais vão acontecendo é importante valorizar o bem-estar psicológico do colaborador, pois traz como resultado fundamental o aumento da produtividade, flexibilidade e resiliência para resistir com maior facilidade os impactos psicológicos que podem surgir no trabalho devido às mudanças organizacionais.

O objetivo geral deste trabalho foi identificar os principais impactos psicológicos enfrentados pelos estudantes do curso de administração do centro universitários UNDB em função dos fatores organizacionais do trabalho em *home office*. Através desta pesquisa, pode-se concluir, com essa mudança do trabalho presencial para o trabalho em *home office* de forma inesperada o controle da jornada de trabalho deixou de existir para muitas empresas gerando longas jornadas de trabalho de modo a causar impactos psicológicos como cansaço, exaustão, insônia e estresse.

Com os objetivos específicos buscou-se caracterizar o contexto organizacional e mundo do trabalho contemporâneo, bem como os aspectos relacionados ao trabalho em casa, *home office*, refletir acerca da psicologia organizacional e os impactos psicológicos no trabalho e saúde organizacional. Além disso, buscou-se analisar os impactos psicológicos em *home office* de alunos do curso de administração do centro universitário UNDB.

Os impactos psicológicos organizacionais em tempo de pandemia merecem mais estudos desenvolvidos principalmente no que tange trabalho em *home office*, pois trata de impactos que gera mudança na saúde mental de muitos profissionais e esse fator está mais constante em meio às organizações, tendo em vista que o mundo tem passado por constantes transformações tecnológicas, sociais e econômicas e assim cabe ao empregador e empregado estarem mais atentos e preparados para lidar com essas mudanças de forma a melhorar a execução do trabalho e se adaptar rapidamente com as novas formas de trabalho que estão surgido

inesperadamente. As organizações precisam ter mais consideração em ofertar uma melhor qualidade de vida aos profissionais, pois o mercado está bastante competitivo e essa concorrência não está atrelada somente a produtos e serviços ofertados mais também a aqueles que formam a organização, ou seja, aos indivíduos, são eles quem desenvolvem novas ideias para que aconteça o surgimento de novos produtos e serviços.

Vale ressaltar que o estudo deste trabalho é apenas uma pesquisa de campo e por ser um assunto bastante atual, estudos mais aprofundados podem surgir devido a sua importância no cotidiano e a velocidade com que as inovações tecnológicas vão evoluído consideravelmente.

Por fim, pode-se sugerir para trabalhos futuros, um estudo entre empresas que deixaram o trabalho presencial para substituir pelo trabalho em *home office* com finalidade de mitigar a jornada de trabalho na qual os profissionais são submetidos e inserir questões que envolvam sugestões para uma alimentação saudável, práticas de exercícios laborais e ergonomia de como a pessoa deverá realizar determinada atividade adequando os recursos e meios disponibilizados a seu favor.

REFERÊNCIAS

AFONSO, H. **Prevenir e combater o stress**. Jornal do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local. Mar. 2006, p. 81. Disponível em: http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2015/01/114_Interfacehs_ed-vol-9-n-21.pdf. Acesso em: 25 de out. de 2019.

ANAMT (Associação de Medicina do Trabalho). **História da Medicina do Trabalho**. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/historia-da-medicina-do-trabalho/>. Acesso em: 01 de nov. de 2019.

Appel-Silva, M., & Biehl, K. **Trabalho na pós-modernidade: crenças e concepções**. Revista Mal-Estar e Subjetividade. 2006, p. 518-534. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-29092015-121247/publico/campos_do.pdf. Acesso em: 15 de abr. de 2020.

ARÚJO, Romilda Ramos e SACHUK, Maria Iolanda. **Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas**. Artigo - Recursos Humanos. 2006, p. 2. Disponível em: http://www.unifal.com.br/Bibliotecas/Artigos_Cientificos/OS%20SENTIDOS%20DO%20TRABALHO%20E%20SUAS%20IMPLICA%C3%87%C3%95ES%20NA%20FORMA%C3%87%C3%83O%20DOS.pdf. Acesso em: 15 de abr. de 2020.

ARAÚJO, Gildércia Silva Guedes De. **Teletrabalho: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de Call Center**. 2014. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2019/02/TCC_Gisele_Esfoglia.pdf. Acesso em: 17 de abr. de 2020.

BARNARD, Chester I. **As funções do executivo**. Tradução de Flávio Moraes de Toledo Piza. São Paulo: Atlas, 1971, p. 94. Acesso em 19 de abr. de 2020.

BARRETO, Junior I. F.; SILVA, J. M. da. **Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, v. 16, n. 2, p. 45, jul./dez. 2015. Disponível em: <http://www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/467/260>. Acesso em: 26 de nov. de 2020.

BENEVIDES, Pereira, A. M. T (ORG). **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, p. 38. Disponível em: <http://www.uel.br/pos/pgac/wp-content/uploads/2015/10/S%C3%ADndrome-do-burnout-uma-proposta-de-an%C3%A1lise-sob-enfoque-anal%C3%ADtico-comportamental.pdf>. Acesso em 05 de set. de 2019.

BOGDAN, Roberto C.; BIKLEN, Sari Knopp. **Investigação qualitativa em educação**. Tradução Maria João Alvarez, Sara Bahia dos Santos e Telmo Mourinho Baptista. Porto: Porto Editora, 1994, p. 17. Disponível em:

http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1300932800_ARQUIVO_SIMPOSIONACIONALDEHISTORIA.pdf. Acesso em: 23 de jun. de 2020.

BRASIL. **Atividade Legislativa**. Senado Federal. Art. 6º. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_26.06.2019/art_6_.asp. Acesso em: 29 de abr. de 2020.

BRASIL. **Constituição de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília. Art.196. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_06.06.2017/art_196_.asp. Acesso em 29 de abr. de 2020.

BRASIL. Constituição de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/920107/artigo-196-da-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em: 29 de abr. de 2020.

BRASIL. **Diário Oficial da União**. Portaria Conjunta Nº 20 DE 18 de Junho de 2020. Publicado em: 19/06/2020. Edição: 116. Seção:1. Página: 14. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085>. Acesso em: 31 de out de 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível: <https://legis.senado.leg.br/norma/17728053>. Acesso em: 19 de abr. de 2020.

BRASIL. **Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Artigo 75-A. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000266/artigo-75a-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em 20 de set. de 2020.

BRASIL. **Portaria Nº 343 de 17 de março de 2020**. Diário Oficial da União. Brasília, DF, p.39. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de-2020-248564376>. Acesso em 19 de nov. de 2020.

BRUNO, Faria M. F. Criatividade, inovação e mudanças organizacional. In: LIMA. S. M. V. (Org.), **Mudança organizacional: teoria e gestão**. Rio de Janeiro: FGV, cap. 3, 2003, p. 136. Acesso em: 29 de nov. de 2020.

BYRD, J.; BROWN, P. L. **The Innovation Equation: building creativity and risk taking in your organization**. San Francisco: Jossey-Bass 2003. Disponível em: http://sandro.eng.br/Inovacao/a_gestao_da_inovacao_o_octogono_da_inovacao.pdf. Acesso em: 16 de abr. de 2020.

CAMELO, S. H. H., & ARGERAMI, E. L. S. **Sintomas de Stress nos Trabalhadores Atuantes em Cinco Núcleos de Saúde da família**. Rev Latino-am Enfermagem.

2004, p.14-21. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v15n1/v15n1a06.pdf>. Acesso em: 20 de set de. 2019.

CARVALHO, Antônio Vieira; SERAFIM, Oziléia Clen Gomes. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Editora Afiliada. 2001, p. 139. Disponível em: http://www.fucape.br/premio_excelencia_academica/upld/trab/17/70%20-.pdf. Acesso em: 05 de set. de 2019.

CASTRO, Bruna; SILVEIRA, Mauro. Época NEGÓCIOS. “**Gestor deve redobrar a atenção com seus colaboradores**”, **diz presidente do GPTW**. 20 de out. de 2020, “n.p.”. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2020/10/gestor-deve-redobrar-atencao-com-seus-colaboradores-diz-presidente-do-gptw.html>. Acesso em: 28 de nov. de 2020.

CAVALCANTE, Zedequias Vieira. SILVA, Mauro Luis Siqueira. **A importância da revolução industrial no mundo da tecnologia**. Paraná: ed. CESUMAR. 2011, p. 3-2. Disponível em: https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf. Acesso em: 20 de set. 2020.

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf. Acesso em 22 de jun. de 2020.

CONASS. **Para entender o Pacto pela Saúde 2006**. Nota técnica 06/2006. Volume I. Brasília. 2006. Disponível em: http://www.saude.al.gov.br/files/pactopelasaude/manuais/para_entender.pdf. Acesso em 29 de abr. de 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4.ed. São Paulo: Editor Manole. 2014, p. 6-11-375.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. São Paulo: Thomson Learning 2004, p.23.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recurso Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8. ed. São Paulo: editora Atlas S.A. 2004, p.18-24-27-38-64-163-165-186-402.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus. 1999 p. 433-457.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recurso Humanos**. São Paulo. Atlas. 2002, p. 79.

CRUZ, Roberto Moraes; CLAÚDIA, Maria; BICALHO, Rute. **O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: Formação Profissional e Produção de Conhecimento em Psicologia diante da Pandemia** Porto Alegre 2020, volume 3, ed. ARTMDE, pág. 30. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahU>

KEWjpoOns6XtAhUAELkGHW5MB_sQFjAHegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.sbpot.org.br%2Fdownload%2F284&usg=AOvVaw3_FJOddnfA7hDiDK_0kaFU. Acesso em 28 de nov. de 2020.

CURY, Augusto. **Pais inteligentes formam sucessores, não herdeiros**. 1 ed. São Paulo: Editora Saraiva. 2014, p. 1. Acesso em: 04 de dez. de 2020.

Delloite. **10 ações para empresas diante de uma pandemia**. 2020, p. 1. Disponível em:

<https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/about-deloitte/articles/10-acoes-empresas-pandemia.html>. Acesso em: 28 de abr. de 2020.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo, maio. 2017. (Nota Técnica, 178). Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>. Acesso em: 20 de abr. de 2020.

FARIA, Bruno, M. F. **Criatividade, inovação e mudança organizacional**. In S.M.V Lima, & Bressan, c. I. (Ed.), *Mudança Organizacional: Teoria e Gestão*. Rio de Janeiro: Editora. 2003, p.111-161. Rio de Janeiro: Editora FGV. Acesso em:18 de abr. de 2020.

FERREIRA, Mário César; FALCÃO, Jorge Tarcísio da Rocha. **O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19**. Trabalho em Contexto de Pandemia, Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho: Diretrizes Essenciais. Porto Alegre 2020, Volume 2, página 26-27. Disponível em:

https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiUqPvnwqXtAhXFibkGHVw_BFEQFjABegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.sbpot.org.br%2Fdownload%2F281&usg=AOvVaw0HCESoWcOokJnOwLf15nvZ. Acesso em: 22 de set. de 2020.

FIORELLI, José Osmir. **Psicologia para administradores. Integrando Teoria e Prática**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 325. Disponível em:

<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/29918346.pdf>. Acesso em: 25 de out. de 2019.

FICHER, H. C. R. & LIMA, S. M. V. **Validação de Instrumento para Diagnóstico de Condições Facilitadoras de Mudança Organizacional**. Revista Psicologia. 2005, p.5, 13-44). Acesso em:15 de abr. de 2020.

França, A. C. L., & Rodrigues, A. L. **Stress e Trabalho – Uma Abordagem Psicossomática**. São Paulo: Atlas. 2002, p. 34. Disponível em:

http://facefaculdade.com.br/antigo/arquivos/revistas/Estresse_Trabalho.pdf. Acesso em: 20 de out. de 2019.

França, A. C. L., & Rodrigues, A. L. **Stress e Trabalho**. Pag. 51-52. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/15254/1/Sideli%20Biazzi.pdf>. Acesso em: 25 de out. de 2019.

Folha de São Paulo. **Mesmo com novos leitos para Covid-19, UTIs brasileiras têm alta taxa de ocupação.** Ano 2020, “n.p.”. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/04/mesmo-com-novos-leitos-para-covid-19-utis-brasileiras-tem-alta-taxa-de-ocupacao.shtml>. Acesso em: 29 de abr. de 2020.

GAROFALO, Débora Denise Dias. **Educação 4.0: O que devemos esperar.** Associação Nova Escola. São Paulo, 07 de março de 2018, “n.p.”. Disponível em: <https://novaescola.org.br/conteudo/9717/educacao-40-o-que-devemos-esperar>. Acesso em 21 de nov. de 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas. 2002. p. 41. Disponível em: http://www.uece.br/nucleodelinguasitaperi/dmdocuments/gil_como_elaborar_projeto_de_pesquisa.pdf. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 120-202.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008, p.27-50.

GORGES, Daiane. **A CONTRIBUIÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NA QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES DO MUNICÍPIO DE ITAJAÍ/SC.** 2008. Monografia - Graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI, Itajaí, 2008, p. 7. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/Daiane%20Gorges.pdf>. Acesso em: 26 de nov. de 2020.

GRAZZIANO, E. S. **Estratégia para redução do stress e Burnout entre enfermeiros hospitalares.** São Paulo. 2008, p. 18. Disponível em: https://prezi.com/l2pvgvxuslh_/como-o-estresse-afeta-o-enfermeiro-de-urgencia-e-emergencia/. Acesso em: 05 de set. de 2019.

Gympas. **Por que a saúde organizacional é estratégica para as empresas?** Ano 2016. Disponível em: <https://blog.gympass.com/saude-organizacional/>. Acesso em: 27 de abr. de 2020.

G1. **Home office pode chegar a 22,7% das ocupações nacionais, aponta estudo do Ipea.** 03/06/2020, “n.p.”. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/06/03/home-office-pode-chegar-a-227percent-das-ocupacoes-nacionais-aponta-estudo-do-ipea.ghtml>. Acesso em: 20 de set. de 2020.

IBGE. **O IBGE apoiando o combate à COVID-19.** Indicadores de trabalho. 26/09/2020, “n.p.”. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em 29 de out. de 2020.

IGESCA, Ferreira Pâmela. **Teletrabalho e a Reforma Trabalhista.** Trabalho de conclusão de curso (pós-graduação) – Escola Paulista de Direito, Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, 2017. Disponível

em:http://www.sobratt.org.br/site2015/wpcontent/uploads/2019/02/TCC_Gisele_Esfolgia.pdf. Acesso em: 25 de abr. de 2020.

LEÃO, Luís Henrique da Costa. **Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais**. Volume 2. Ecos, p. 2-5. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/7d58/6ffcdad1732461d6fb17bd4aaf66309863d2.pdf>. Acesso em: 26 de abr. de 2020.

LIMA, S. M. V. & BRESSAN, C. L. (2003). **Mudanças Organizacional: Teoria e Gestão**. São Paulo: Editora FGV. Disponível em <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR187.pdf>. Acesso em: 18 de abr. de 2020.

LIPP, M. E. N. **Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)**. São Paulo: Casa do Psicólogo Livraria e Editora Ltda, 2000. Disponível em https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/89332/alves_co_me_bauru.pdf;jsessionid=1AC64A2F23B3242524A48794FBF2F6DF?sequence=1. Acesso em: 15 de out. de 2019.

Manual de Oslo. **Diretrizes para coleta de interpretação de dados sobre inovação**. 3ª ed. Finep. 1997, p. 23. Disponível em: <https://www.finep.gov.br/images/apoio-e-financiamento/manualoslo.pdf>. Acesso em: 26 de abr. de 2020.

Malvezzi, S. **Psicologia organizacional**. Da administração científica à globalização: uma história de desafios. In C. Machado, M. Melo, & N. Santos (Eds.), *Interfaces da Psicologia*. Vol. II. 2000, p. 313-326. Universidade de Évora, Portugal. Disponível em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/artigos112011/329.pdf>. Acesso em: 19 de mai. de 2020.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 5º Ed. São Paulo: Atlas S.A. 2003, p. 159-165-186. Disponível em http://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india/view. Acesso em: 22 de jun. de 2020.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B. & LEITER, M. P. *Early predictors of job Burnout and engagement*. **Journal of Applied Psychology**, v. 93. 2008, p. 498-512. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/15254/1/Sideli%20Biazzi.pdf>. Acesso em: 25 de out. de 2019.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

MENDES, A. M. **Trabalho em Transição, Saúde em Risco e a Prática da Psicologia Organizacional**. CFP - Conselho Federal de Psicologia. 2003. Disponível em: <http://www.pol.org.br/publicacoes/materia.cfm?Id=20&Materia=47>. Acesso em: 22 de abr. de 2020.

MELO, Melissa Sabrina Salgado de. **Educação a Distância: Desafios da modalidade para uma educação 4.0**. Revista Interdisciplinar de Tecnologias e

Educação. Vol. 5, nº 1. Ed. Especial: VI SEC Simpósio de Ensino de Ciências, p.13. Agosto de 2012. Disponível em: <http://rinte.ifsp.edu.br/index.php/RInTE/article/view/473>. Acesso em: 19 de nov. de 2020.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. **A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 13, suppl. 2. 2010. p.21-S32. Disponível em: <https://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2015/02/06-a-sa%C3%BAde-do-trabalhador-rever-conceitos-ressignificar-a-pratica.pdf>. Acesso em: 18 de abr. de 2020.

MINAYO, M. C. S. (Org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 29. ed. Petrópolis: Vozes. 2010, p. 46. Disponível em: <http://portais.univasf.edu.br/noticias/univasf-publica-livro-digital-sobre-metodologia-cientifica-voltada-para-educacao-a-distancia/livro-de-metodologia-cientifica.pdf/view>. Acesso em: 10 de jun. de 2020.

Ministério da Saúde. **Brasil registra 66.501 casos de coronavírus e 4.543 mortes da doença**. Ano 2020, “n.p.”. Disponível em: <https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46797-brasil-registra-66-501-casos-de-coronavirus-e-4-543-mortes-da-doenca>. Acesso em: 29 de abr. de 2020.

MORAES, Marcílio. O ESTADO DE MINAS Economia. **Saúde mental dos empregados na quarentena preocupa as empresas**. Publicado em 09 de maio de 2020, “n.p.”. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/05/09/internas_economia,1145775/saude-mental-dos-empregados-na-quarentena-preocupa-as-empresas.shtml. Acesso em 26 de nov. de 2020.

NEIVA, E.R. **Percepção de Mudança Organizacional: o papel das atitudes e das características organizacional**. (Tese de Doutorado) Universidade de Brasília. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rausp/v47n1/v47n1a02>. Acesso em: 18 de abr. de 2020.

O Estadão. **Saúde**. Ano 2020. Disponível em: <https://saude.estadao.com.br/noticias/geral,greta-thunberg-doa-us-100-mil-para-combate-ao-coronavirus,70003287964>. Acesso em: 29 de abr. de 2020.

ONU (Organização das Nações Unidas). **Notícias da ONU**. Disponível em: <https://news.un.org/en/story/2019/04/1036851>. Acesso em: 01 de nov. de 2019.

OPAS. Folha informativa – **COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus)**. https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em 29 de abr. de 2020.

PIMENTEL, Tawan; BRENDA, Marcia. **Um guia nada definitivo sobre trabalho remoto: tudo que você e sua empresa precisam saber para aproveitar todos os benefícios do trabalho remoto**. São Paulo, abril de 2018. Disponível em:

<http://adorohomeoffice.com.br/wp-content/uploads/2018/04/e-book-trabalho-remoto.pdf>. Acesso em 24 de nov. de 2020.

PTTIGREW, A. M.; Woodman, R. W., & Cameron, K. S. **Studying organizational Chang and development**. Challengers for future research. *Academy Of Management Journal*, 44 (4). 2001. p. 697-713. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/10596/1/2012_VanessadeFatimaNery.pdf. Acesso em: 15 de abr. de 2020.

Ponto mais. **Conheça as vantagens e desvantagens do home office**. Disponível em: <https://www.pontomais.com.br/blog/conheca-vantagens-e-desvantagens-home-office>. Acesso em: 25 de abr. de 2020.

PORFÍRIO, Francisco. **"Isolamento Social"**; *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/isolamento-social.ht>. Acesso em 29 de abr. de 2020.

Portal Educação. **Evolução Histórica da Psicologia Organizacional**. Disponível em: <https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/psicologia/evolucao-historica-da-psicologia-organizacional/15647>. Acesso em: 26 de abr. de 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano. FREITAS, Ernani César de. *Metodologias do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico*. 2ª ed. Rio Grande do Sul. 2013, p.97. Acesso em 19 de nov. de 2020.

REGATO, Vilma Cardoso. **Psicologia nas organizações**. 4.ed. Rio de Janeiro: LTC. 2014, p.151. Acesso em: 18 de set. de 2020.

Revista EBS (Evento Business Show). **Home office e o esgotamento profissional**. 23ª edição. Publicado em 23 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.revistaebs.com.br/rh-e-treinamento/home-office-e-o-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 26 de nov. de 2020.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>. Acesso em 24 de abr. de 2020.

GALILEU. **Conheça as 5 maiores pandemias da história**. São Paulo, Editora Globo. 29 de mar. 2020. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Ciencia/Saude/noticia/2020/03/conheca-5-maiores-pandemias-da-historia.html>. Acesso em: 28 de abr. de 2020.

RODRIGUES, Fernando. **Coronavírus já matou mais de 200 mil pessoas no mundo**. 25 de abr. 2020. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/coronavirus/coronavirus-ja-matou-mais-de-200-mil-pessoas-no-mundo/>. Acesso em: 28 de abr. de 2020.

ROSE, N. **Psicologia como uma ciência social**. Psicologia & Sociedade, Belo Horizonte, v.20, n.2. 2008, p. 155-164. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/7d58/6ffcdaa1732461d6fb17bd4aaf66309863d2.pdf>. Acesso em: 26 de abr. de 2020.

ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pámela L.; SAUTER, Steven L.Org, et. al., **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho. Perspectiva Atuais da Saúde Ocupacional**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2007, p. 197. Acesso em: 26 de nov. de 2020.

SEBRAE. Empreendedorismo. **Confira as vantagens e desvantagens do home office**. <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>. Acesso em: 25 de abr. de 2020.

SEBRAE. **Home office e saúde mental: 62% dos brasileiros estão estressados com o trabalho em casa, diz pesquisa**. Publicado em 28 de maio de 2020. Disponível em: <https://sebraeseunegocio.com.br/artigo/62-dos-brasileiros-estao-estressados-com-o-trabalho-em-casa/>. Acesso em 24 de nov. de 2020.

SCHERER, F. O. CARLOMAGNI, M. S. **Gestão da inovação na prática**. São Paulo. Atlas, 2009. Disponível em http://admpg.com.br/2019/anais/arquivos/07172019_180703_5d2f9847b5a34.pdf. Acesso em:15 de abr. de 2020.

SCHWARTZMAN, Simon. **Pesquisa acadêmica, pesquisa básica e pesquisa aplicada em duas comunidades científicas**. 1979, p.1. Disponível em http://www.schwartzman.org.br/simon/acad_ap.htm. Acesso em: 22 de jun. de 2020.

TAMAYO, A. **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/15254/1/Sideli%20Biazzi.pdf>. Acesso em: 25 de out. de 2019.

UNIT (Centro Universitário Tiradentes). **Home office é a solução em pandemia**. Disponível em: <https://pe.unit.br/blog/noticias/home-office-e-a-solucao-em-pandemia/>. Acesso em 24 de abr. de 2020.

ZANELLI, Carlos José. **Estresse na organização de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Editora Artmed. 2010, p. 62. Disponível em <https://docplayer.com.br/30394937-Estresse-no-trabalho-um-estudo-comparativo-no-setor-de-compras-na-organizacao-publica-e-privada-no-municipio-de-aracruz-es.html>. Acesso em: 30 de set. de 2019.

XERPA. **O que é ambiente organizacional e como ele influencia os negócios?** Disponível em: <https://www.xerpa.com.br/blog/ambiente-organizacional/>. Acesso em:15 de abr. de 2020.

Wilder-Smith, A.; Freedman, D. O. **Isolation, quarantine, social distancing and community containment: pivotal role for old-style public health measures in the**

novel coronavirus (2019-ncov) outbreak. *Journal of Travel Medicine*, v. 27, n. 2. 2020, p. 1-4. Disponível em: <http://www.brazilianjournals.com/index.php/BJHR/article/viewFile/9128/7738>. Acesso em: 29 de abr. de 2020.

World Health Organization. **Coronavirus disease 2020 (COVID-19) Situation Report 92**. Geneve: Word Health Organization, 2020d. Disponível em: [reports/20200421-sitrep92-covid-19.pdf? Sfvrsn=38e6b06d_6](https://www.who.int/docs/default-source/coronavirus/situation-reports/20200421-sitrep-92-covid-19.pdf?sfvrsn=38e6b06d_6). Acesso em: 29 de abr. de 2020.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Impactos psicológicos organizacionais em tempo de pandemia

Texto de abertura do formulário da pesquisa no *google forms*.

Queridos colegas, neste cenário de pandemia do *covid-19*, muitas empresas adotaram o trabalho em *home office* pela primeira vez. Sabemos que no trabalho em *home office* o trabalhador tem sua jornada de trabalho mais longa e exaustiva. E devido a este cenário de incertezas e medo que a sociedade está enfrentando nos últimos meses, resolvi criar um formulário para mapear as situações das jornadas de trabalho de alunos do curso de administração do centro universitário UNDB.

Conto com a participação de vocês.

Abraço virtual!

Formulário:

1. Qual sua idade?

18 a 22 anos
23 a 30 anos
31 a 37 anos
38 a 45 anos
Outros

2. Qual seu gênero?

Feminino
Masculino
Outros

3. Você faz qual curso na UNDB?

Administração
Arquitetura e Urbanismo
Biomedicina
Ciências Contábeis
Direito
Engenharia Civil
Engenharia de Produção
Engenharia de Software
Farmácia
Fisioterapia
Nutrição
Odontologia
Psicologia
Sistemas de Informação

Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos
Outros

4. O trabalho em *home office* tem impactado nos estudos?

Sim
Não

4.1 Se sim, aponte alguns desses impactos:

5. Você conseguiu se organizar com os estudos e *home office*?

Sim
Não
Talvez

6. Tem alguma rotina diária de trabalho, por exemplo, horário para iniciar e encerrar suas atividades do dia?

Sim
Não

7. Você tem todos os recursos necessários para trabalhar em *home office*: *internet*, computador, espaço físico entre outros?

Sim
Não

7.1 Se não, quais recursos faltam para que seu trabalho em *home office* seja satisfatório?

8. Você encontra dificuldades em executar suas tarefas em *home office*?

Sim
Não

8.1 Se sim, aponte algumas delas:

9. A empresa em que você trabalha está exigindo bastante de você nos últimos meses?

Sim
Não

9.1 A empresa tem dado algum suporte para o trabalho em *home office*?

Sim
Não

9.1.1 Se sim, quais as condições de trabalho têm sido ofertadas?

10. Sua jornada de trabalhado está sendo longa e exaustiva?

Sim

Não

11. Quais problemas têm enfrentado em função do aumento da carga horária de trabalho?

12. A situação da pandemia afetou seu psicológico, de modo a interferir na sua vida profissional?

Sim

Não

13. Quais problemas têm enfrentado em função do *home office*?

14. Tem tido algum tipo de acompanhamento psicológico? Se não, por quê?

15. Como acredita que seu trabalho em *home office* pode melhorar?

16. Quais suas sugestões para que o trabalho em *home office* seja mais satisfatório e produtivo?