

**ETEC EURO ALBINO DE SOUZA
ESCOLA ESTADUAL LUIZ MARTINI**

Ensino Técnico Integrado ao Médio em Administração

**Dafne Duarte Paula
João Pedro de Queiroz Pedroso
Samires Aparecida Antonio
Stefany Vitória Bezerra dos Santos**

**SAÚDE MENTAL DURANTE E PÓS HOME OFFICE: Desafios para o
bem-estar psicológico dos funcionários**

Mogi Guaçu – SP

2025

Dafne Duarte Paula
João Pedro de Queiroz Pedroso
Samires Aparecida Antonio
Stefany Vitória Bezerra dos Santos

**SAÚDE MENTAL DURANTE E PÓS HOME OFFICE: Desafios para o
bem-estar psicológico dos funcionários**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado à ETEC Euro Albino de Souza, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, orientado pela professora Isabela Gimenez Meneguci, como requisito parcial para obtenção de título de Técnico em Administração.

Mogi Guaçu – SP

2025

P324s

Paula, Dafne Duarte; Pedroso, João Pedro de Queiroz; Antonio, Samires Aparecida; Santos, Stefany Vitória Bezerra dos.

Saúde Mental Durante e Pós Home Office: Desafios para o bem-estar psicológico dos funcionários – Mogi Guaçu – SP. 2025.

27 p.

Trabalho de Conclusão do Curso de Ensino Médio com Habilitação Profissional Técnico Intercomplementar em Administração da ETEC Euro Albino de Souza de Mogi Guaçu.

Orientadora: Professara Especialista Isabela Gimenez Meneguci

1. Teletrabalho. 2. Burnout. 3. Trabalho Híbrido. I. Meneguci, Isabela Gimenez (orientadora) II. Título.

CDD 158.3

Dafne Duarte Paula
João Pedro de Queiroz Pedroso
Samires Aparecida Antonio
Stefany Vitória Bezerra dos Santos

**SAÚDE MENTAL DURANTE E PÓS HOME OFFICE: Desafios para o
bem-estar psicológico dos funcionários**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à ETEC Euro Albino de Souza, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, orientado pela professora Isabela Gimenez Meneguci, como requisito parcial para obtenção de título de Técnico em Administração.

BANCA EXAMINADORA

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) intitula-se "SAÚDE MENTAL DURANTE E PÓS HOME OFFICE: Desafios para o bem-estar psicológico dos funcionários". O estudo é um requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Administração junto à ETEC Euro Albino de Souza. O objetivo geral deste trabalho é compreender os desafios e os impactos do home office na saúde mental e no bem-estar psicológico dos funcionários, logo os objetivos específicos são identificar os principais desafios psicológicos enfrentados pelos colaboradores ao retorno para o modelo presencial. Avaliar como esses desafios afetam o desempenho, o engajamento e o clima organizacional. Contribuir para a conscientização das empresas sobre a importância de cuidar do bem-estar psicológico dos funcionários. A motivação do estudo reside na adoção emergencial do trabalho remoto impulsionada pela pandemia do COVID-19, declarada em março de 2020, que ocasionou em muitas pessoas confinadas em suas moradias para prevenir o contágio da doença. Entretanto com o crescimento gradual da contaminação pelo vírus, foi preciso tomar providências para que a população continuasse com trabalhos que gerassem renda. Por isso foi incrementado o trabalho remoto ou "home office". A pesquisa utilizou como referencial teórico conceitos como saúde mental no trabalho, Síndrome de Burnout, impactos da pandemia e o Techno-stress, além do trabalho remoto e híbrido. Em termos de metodologia, foi utilizada uma pesquisa de abordagem qualitativa com caráter descritivo, empregando-se o estudo de caso. A coleta de dados se deu por meio de um questionário estruturado com 14 perguntas aplicado a 13 profissionais de diversas áreas que trabalharam em home office, como Engenharia, Marketing, Jurídico, Operador Mainframe, Inspetor de Sinistros, Assistente Administrativo, Telecomunicação, Educação, Auditoria Administrativa e Nutrição. A análise de dados revelou que a intensificação do trabalho remoto ocorreu principalmente no período de 2020 a 2022, quando a pandemia se agravou mundialmente e com isso reforçou o meio de trabalho em home office. Os principais desafios psicológicos relatados foram o isolamento social, a perda da residência como ambiente de restauração e a sobrecarga de trabalho. Isso resultou em um aumento percebido de estresse e ansiedade na maioria dos entrevistados (53%). O impacto na saúde mental foi avaliado como de neutro a negativo, concentrando-se nas notas 3 e 4 (em uma escala de 1 a 5). As estratégias individuais focaram na autogestão, estabelecimento de limites, praticar atividades físicas e o autocuidado. No entanto, a pesquisa apontou uma lacuna no suporte corporativo: 62% dos entrevistados não receberam apoio da empresa para o tempo que passaram atuando no trabalho remoto e nem para os seus cuidados com a saúde mental. Conclui-se que o home office, embora tenha sofrido redução após a emergência sanitária, consolidou-se como prática permanente no mercado de trabalho em patamares superiores. Porém, a modalidade ocasionou possíveis sequelas como o Techno-stress e potencial para a síndrome de burnout. O trabalho ressalta, a importância de a empresa reconhecer as dificuldades de seus empregados e oferecer o suporte necessário para o bem-estar psicológico, além de incentivar e conscientizar o estabelecimento de limites claros e a autocuidado.

Palavras-chave: Teletrabalho, Burnout, Trabalho Híbrido.

ABSTRACT

This Final Course Project (TCC) is entitled "MENTAL HEALTH DURING AND AFTER WORKING FROM HOME: Challenges for the psychological well-being of employees." The study is a partial requirement for obtaining the title of Technician in Administration from ETEC Euro Albino de Souza. The overall objective of this work is to understand the challenges and impacts of working from home on the mental health and psychological well-being of employees. The specific objectives are to identify the main psychological challenges faced by employees when returning to the face-to-face model, to assess how these challenges affect performance, engagement, and organizational climate, and to contribute to raising awareness among companies about the importance of caring for the psychological well-being of employees. The motivation for the study lies in the emergency adoption of remote work driven by the COVID-19 pandemic, declared in March 2020, which caused many people to be confined to their homes to prevent the spread of the disease. However, with the gradual growth of contamination by the virus, it was necessary to take measures so that the population could continue with jobs that generated income. For this reason, remote work or "home office" was increased. The research used concepts such as mental health at work, Burnout Syndrome, impacts of the pandemic, and Techno-stress, in addition to remote and hybrid work, as a theoretical reference. In terms of methodology, a qualitative research approach with a descriptive character was used, employing a case study. Data collection was carried out using a structured questionnaire with 14 questions applied to 13 professionals from different areas who worked from home, such as Engineering, Marketing, Legal, Mainframe Operator, Claims Inspector, Administrative Assistant, Telecommunications, Education, Administrative Auditing, and Nutrition. Data analysis revealed that the intensification of remote work occurred mainly in the period from 2020 to 2022, when the pandemic worsened worldwide and thus reinforced the home office work environment. The main psychological challenges reported were social isolation, loss of the home as a restorative environment, and work overload. This resulted in a perceived increase in stress and anxiety in most respondents (53%). The impact on mental health was rated as neutral to negative, concentrated in scores 3 and 4 (on a scale of 1 to 5). Individual strategies focused on self-management, setting boundaries, physical activity, and self-care. However, the survey pointed to a gap in corporate support: 62% of respondents did not receive support from the company for the time they spent working remotely or for their mental health care. It is concluded that working from home, although it has decreased after the health emergency, has become a permanent practice in the labor market at higher levels. However, this modality has led to possible consequences such as techno-stress and the potential for burnout syndrome. The study highlights the importance of companies recognizing the difficulties of their employees and offering the necessary support for psychological well-being, in addition to encouraging and raising awareness about establishing clear boundaries and self-compassion.

Keywords: Teleworking, Burnout, Hybrid Work.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	8
2.REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1 Saúde mental no trabalho	9
3. PANDEMIA	10
3.1 Impactos da pandemia na saúde mental.....	11
4. HOME OFFICE	12
5. SAÚDE MENTAL DURANTE E PÓS O HOME OFFICE	14
6. TRABALHO HÍBRIDO	15
7. METODOLOGIA	16
8. ANÁLISE DE DADOS	17
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
REFERÊNCIAS	21
ANEXO I.....	27

1. INTRODUÇÃO

Esse trabalho tem como a tema abordar a SAÚDE MENTAL DURANTE E PÓS HOME OFFICE: desafios para o bem-estar psicológico dos funcionários, o objetivo geral deste trabalho é compreender os desafios e os impactos do home office na saúde mental e no bem-estar psicológico dos funcionários, em seguida os objetivos específicos são identificar os principais desafios psicológicos enfrentados pelos colaboradores ao retorno para o modelo presencial.

O termo home office denota a inclusão de um espaço, sem definição de tamanho, atribuído a apenas ocupações profissionais e estabelecido na residência do trabalhador, tem como principal alvo manter o trabalhador ou colaborador em sua residência de forma virtual, assim podendo completar sua jornada de trabalho. Com a grande intensificação da pandemia o home office tem se tornado uma fonte de renda de vários trabalhadores que tiveram que ficar isolados em suas moradias para evitar a contaminação do vírus.

Entretanto o tempo que ficaram reclusos teve um grande impacto a saúde mental, o conceito de saúde mental, em uma perspectiva atual, afasta-se da noção de um "estado de completo e absoluto bem-estar". Em vez disso, ele se manifesta como a capacidade dinâmica e contínua do indivíduo de se adaptar aos desafios e estresses inerentes à vida.

Segundo Ramos *et al* (2021), a pandemia e a conseqüente necessidade de medidas restritivas como o isolamento social tiveram um impacto significativo na saúde mental, da população mundial, levando a respostas emocionais patológicas duradouras que podem resultar em transtornos mentais altamente incapacitante, por isto é de grande importância intervenções que mantenham a segurança e a tranquilidade emocional da população.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Saúde mental no trabalho

O conceito de saúde mental proposta pela OMS (Organização Mundial de Saúde) é um estado de bem-estar onde indivíduo pode usar suas habilidades, lidar com o estresse normal da vida, trabalhar de forma produtiva contribuir com sua comunidade, e pode ser considerado “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças” que tem sido alvo de inúmeras críticas, pois defini-la desta forma faz dela algo ideal, inatingível. (OMS,2001).

Segundo os autores Gama, Campos e Ferrer (2014), a definição de saúde mental ou saúde psíquica é ainda mais complicada pois além de estar diretamente vinculada à questão do normal e do patológico envolve a complexa discussão a respeito da loucura e todos os estigmas ligados a ela. A atribuição de um diagnóstico psiquiátrico a uma pessoa significa, na maioria das vezes, colocá-la num espaço que pode ser iatrogênico que é caracterizada por uma falha profissional por negligência do profissional.

Com o desenvolvimento do mundo a concepção de que seja a saúde do trabalhador modificou, passando de “preocupação com a sobrevivência do corpo” para a “preocupação com a saúde mental do trabalhador”. O processo de reestruturação produtiva, a partir da década de 1990, com a adoção de novas tecnologias, métodos gerenciais e precarização das relações de trabalho, trouxe consequências sobre a saúde mental do trabalhador, expressas através de “novas” doenças como o Burnout. (VASCONCELOS, FARIA, 2008).

A síndrome de burnout é um processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho, dando início exaustão emocional abrange sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, diminuição de empatia, sensação de baixa energia, fraqueza, preocupação, aumento de chances para doenças, cefaleias, náuseas, tensão muscular, dor na lombar ou cervical, distúrbios de sono. (TRIGO, TENG, HALLAK,2007).

Segundo World Health Organization (2001), saúde mental resulta da união das ações como promoções, prevenção e cura referentes à melhora, manutenção e restauração da saúde mental de uma população. Planejamento, o monitoramento e a

avaliação dos serviços de saúde mental são particularmente importantes nos países em desenvolvimento, onde até recentemente a saúde mental não era concebida como interesse da saúde pública, por isso ainda é quase inexistente a compreensão da situação dos seus recursos. (PREBIANCHI, FALLEIROS, 2011).

3. PANDEMIA

A pandemia é caracterizada pela disseminação de uma doença em escala global, atingindo simultaneamente diversos países e continentes. No caso da COVID-19, causada pelo vírus SARS-CoV-2, os primeiros registros ocorreram na cidade de Wuhan, na China, em dezembro de 2019. Em poucas semanas, a doença se espalhou de forma acelerada para diferentes regiões do mundo. Diante desse cenário, a Organização Mundial da saúde (OMS) declarou oficialmente a situação da pandemia em 11 de março de 2020. (FRANCESCHI,2022).

Segundo Melo (2021), o SARS-CoV-2 é um vírus altamente transmissível, ocorre principalmente através de gotículas (partículas grandes >5mm, movendo-se 1-2 metros) que se originam quando uma pessoa infectada espirra ou tosse. A transmissão por aerossóis (pequenas partículas <5mm, movendo-se mais de 1 metro) é possível, porém controversa. Na falta de evidências, sugere-se a adoção de medidas preventivas, pois essa via de transmissão, se confirmada, é especialmente relevante no campo de saúde.

A partir dessa declaração, os países passaram a adotar medidas de prevenção, como isolamento social, quarentenas e restrições de circulação, com o objetivo de reduzir a transmissão do vírus. Essas ações buscavam, sobretudo, conter o avanço da doença e evitar o colapso dos sistemas de saúde, que estavam sob forte pressão devido ao número crescente de internações e óbitos. (MORENS, DASZAK e TAUBENBERGER,2020).

Segundo Ramos *et al* (2021), a pandemia e a conseqüente necessidade de medidas restritivas como o isolamento social tiveram um impacto significativo na saúde mental, da população mundial, levando a respostas emocionais patológicas duradouras que podem resultar em transtornos mentais altamente incapacitante, por isto é de grande importância intervenções que mantenham a segurança e a tranquilidade emocional da população.

3.1 Impactos da pandemia na saúde mental

Ao compreendermos que a saúde, em seus diversos âmbitos, é representada de forma distinta, mas que, em seu meio, traz o reflexo cultural, social, histórico e político de cada período, dedicar-nos a investigar sobre as consequências da pandemia causada pelo coronavírus na saúde mental da população. (LIMA, MELO, PERPÉTUO,2021).

Segundo Araújo e Lua (2021), os prejuízos à saúde mental do trabalhador podem ser agravados pelo receio quanto ao risco de redução salarial e ameaça a perda do emprego, além do medo do contágio pelo vírus e a possibilidade de adoecer ou morrer, ocasionando angústias que podem levar a alterações de sono, apetite, excesso de consumo de álcool e drogas ilícitas. (LIMA,2020).

Diante desse contexto, se propôs a discutir os impactos do trabalho em home office à saúde mental de funcionários, frente ao cenário atual da pandemia do COVID-19, de forma a possibilitar uma reflexão quanto a necessidade de melhorias na rotina e desempenho, aliados a qualidade de vida e saúde mental no trabalho. (RODRIGUES, OLIVEIRA, ARAUJO, 2021).

De acordo com a OMS (Organização Mundial de Saúde), a mente sã é quando alguém se entende bem, enfrenta os desafios da vida de uma forma simples, produz no trabalho e ajuda o pessoal (OMS,2002). No mundo das empresas, a mente tranquila tem a ver com como lidar com os afazeres do dia a dia, também com o clima da empresa, a conversa com os colegas e ter tempo para si e para o serviço. (QUEIROZ,2024).

4. HOME OFFICE

Para Mendonça (2010), a nomenclatura do home office é exclusividade do uso do local residencial, mesmo que partilhado por outros moradores. Explicita, também, que as atividades possuem horários estabelecidos de forma mais ou menos flexível e são de cunho profissional, sejam elas de empresários/autônomos ou ligadas a uma organização privada.

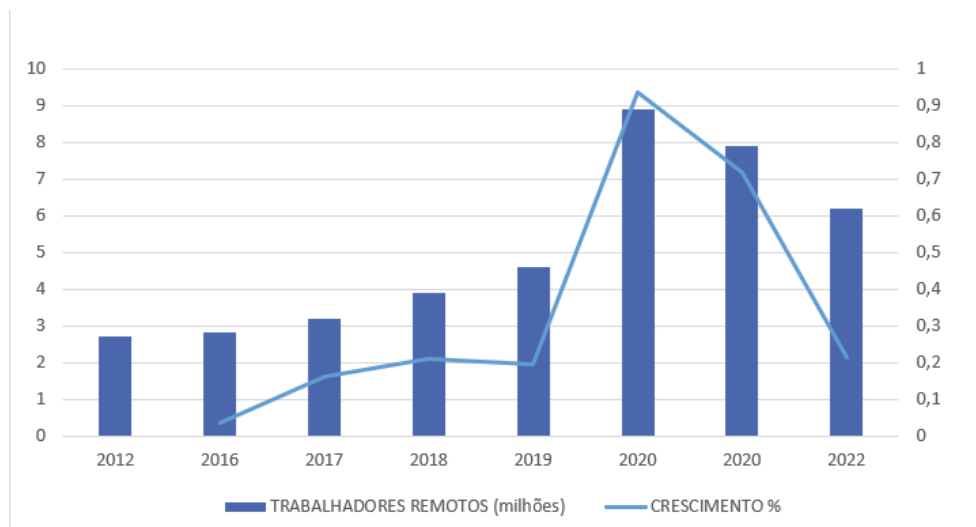
Na área do Direito do Trabalho, Duarte (2005), expõe que trabalhar em domicílio, desde que subordinado a um empregador ou respaldado por uma empresa, insere-se, para todos os efeitos, como um trabalho em regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As novas tecnologias permitiram criar uma imensidão de novos produtos e processos que, quando absorvidos pelos consumidores, geram uma grande quantidade de postos de trabalho. (PASTORE,2005).

Muitas empresas optaram pela forma de trabalho em formato home office, esse termo denota a inclusão em um espaço, sem definição de tamanho, atribuído a apenas ocupações profissionais e estabelecido na residência do trabalhador, podendo ou não o uso de instrumentos tecnológicos para a execução de suas funções. (ELLISON, 1999; LIM e TEO,2000).

As vantagens do trabalho remoto são uma menor exposição ao trânsito, maior autonomia, saúde, motivação, engajamento e produtividade, presença na criação e na educação dos filhos, economia, ambiente mais agradável para trabalhar, gerando conforto e menos estresse (BRICK e BRINCK, 2013). Mas vale ressaltar que junto aos benefícios vem desafios, o home office não é uma tarefa exercida por todos os profissionais. Para isso é necessário apresentar autodisciplina, organização, decisão e gostar de estar sozinho para trabalhar. (HANASHIRO e DIAS, 2002).

Para Boonen (2003), os profissionais que trabalham em caráter home office precisam se auto motivar, em razão de que estão expostos a desconcentrações decorrentes do espaço ao seu redor. A tecnologia, no entanto, tem oferecido uma relação cada vez mais interativa para esses funcionários, amenizando os prejuízos que esse distanciamento pode causar. (LANÇONI, OLIVEIRA e RODRIGUES, 2022).

GRÁFICO 1 :CRESCIMENTO DO HOME OFFICE NA PANDEMIA



FONTE: Bridi, Tropia E Vazquez (2024), elaborado pelos autores

O Gráfico 1, são dados da pesquisa dos autores Bridi, Tropia e Vazquez (2024), revelam que, em 2012, havia 2,7 milhões de pessoas trabalhando remotamente no Brasil. Esse número cresceu, embora de maneira lenta, até 2016, com aumento de apenas de 3,7% no período. Em 2017, ano de reforma trabalhista, o aumento do trabalho remoto foi de 16,2%. O notável crescimento é repetido nos anos seguintes: assistiu-se ao aumento de 21,1% em 2018 e de 19,4% em 2019. Assim, chegou-se ao fim de 2019 com um contingente de 4,6 milhões de trabalhadores realizando seu trabalho de maneira remota no Brasil.

Segundo dados da PNAD-COVID-19, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), chegou a alcançar 8,9 milhões de trabalhadores em junho de 2020, caindo para 7,9 milhões de pessoas no fim de setembro de 2020 e depois alcançou 6,2 milhões de trabalhadores realizando as atividades no domicílio em março de 2022. (BRIDI, TROPIA e VAZQUEZ, 2024).

A análise de evolução do trabalho remoto no Brasil entre 2012 e 2022 evidenciam um processo de crescimento gradual até 2019. Entretanto, ocorreu em 2020, uma intensificação impulsionada pela pandemia de COVID-19, quando o número de trabalhadores remotos praticamente dobrou em relação ao ano anterior, alcançando 8,9 milhões em junho. Apesar desse salto significativo, a tendência não se sustentou nos anos seguintes: houve redução para 7,9 milhões ainda em 2020 e, posteriormente, para 6,2 milhões em 2022.

Dessa forma, é possível chegar à conclusão de que o trabalho remoto, embora tenha sofrido redução após o período emergencial da pandemia, consolidou-se em patamares muito superiores aos observados antes de 2019. Esse movimento demonstra que, ainda que não mantenha os níveis excepcionais de 2020, o home office estabeleceu-se como prática permanente no mercado de trabalho.

5. SAÚDE MENTAL DURANTE E PÓS O HOME OFFICE

Segundo Maior (2003), embora o trabalho remoto traga vantagens tanto para a empresa como para o empregado, a sua adoção generalizada e sem atenção devida pode causar ou agravar a saúde mental e ergonômica do empregado. Além da redução da privacidade “eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para próprio convívio familiar.

Como agravante, a pandemia de Covid-19 acelerou o processo de transformação do ambiente laboral, de forma repentina e despreparada, (QUEIROZ, 2024) fazendo os funcionários ficarem virtualmente mais ativos, sofrendo com adaptações precoces, para lidar com novas tecnologias, programas e aplicativos que passaram a fazer parte da rotina de trabalho (ARAÚJO e LUA, 2021).

Com o home office instalado surge, então, o conceito de *Techno-stress*, um problema crescente devido à intensa utilização diária de tecnologia, com efeitos negativos na saúde do trabalhador, na sua eficiência e na sua qualidade de vida o conceito *Techno-stress* é um problema de saúde sério, que se pode fazer notar de várias formas: pânico, ansiedade, resistência à inovação e ordens das chefias, tecnófoba, fadiga mental, doença física, baixo limiar de tolerância, perfeccionismo. É ainda realçado que a comunicação através das tecnologias poderá influenciar negativamente o stress sentido pelos indivíduos que as usam. (RAISIENE et al, 2013).

De acordo com Losekann e Mourão (2020), o lar antes considerado ambiente de descanso frente às atividades profissionais, se tornou local de trabalho, na sua maioria com recursos que possibilita comunicações e entregas remotas dando continuidade as atividades desempenhadas na empresa. Acontece, que o maior tempo dedicado ao ofício modificou a rotina das famílias, e interrompe o repouso do trabalhador, que devido a intensificação do trabalho e maior empenho para lidar com

as demandas, e desfruto do ócio tem sido restringido e essa falta de descanso tem causado prejuízos não apenas a saúde física, mas sobretudo a saúde mental.

6. TRABALHO HÍBRIDO

A partir do início de 2020, ano que iniciou a pandemia do Coronavírus, ocorreram grandes mudanças no cenário corporativo. As empresas precisaram adequar, com rapidez, às novas condições de trabalho. A jornada fora do escritório, que antes era praticada por poucos, tornou-se uma realidade para a maioria dos trabalhadores. (VIANA, CHITÓ e HOFFMEISTER, 2022).

Muitas empresas instituíram, ou intensificaram o teletrabalho, ou o trabalho Home-Office (HO), o que mais tarde, com a maioria da população vacinada, foi possível que seus colaboradores retornassem aos seus postos de trabalho, em suas respectivas empresas, de forma híbrida, alternando o presencial com o trabalho remoto, mais uma alternativa promissora para a inovação e ganhos de produtividade (OLIVEIRA, LUZ, 2021). Em essência, o trabalho híbrido é um modelo flexível que permite que a organização ofereça aos colaboradores a oportunidade de trabalhar em qualquer lugar, estando presencialmente ou remotamente em contato com outros colaboradores. (SANTOS, 2023).

Segundo Fabricio (2022), ao olhar para o modelo de trabalho híbrido as vantagens e desvantagens são uma mistura das vantagens do trabalho remoto com o presencial, que no caso seria: a interação com os amigos de trabalho, flexibilidade e um melhor alinhamento do trabalho, e as desvantagens estão relacionada com: os dias em que se tem que trabalhar presencialmente em função de: acordar cedo, utilizar transporte público, no qual a grande maioria estão quase sempre lotados em horário de pico, e o cansado físico do dia a dia.

É importante ressaltar que o modelo de trabalho híbrido para ser adotado com uma grande probabilidade de aceite, requer uma abordagem adaptativa por parte das empresas, levando sempre em consideração as preferências dos colaboradores, visto que são os mesmos que fazem a organização acontecer. (MORAES, SOUZA e COSTA, 2024). Conforme Cross, Grant e Rebellon (2016), o modelo de trabalho está passando por uma evolução significativa conforme as empresas se adaptam após a pandemia, visando encontrar equilíbrio entre colaboração, flexibilidade e eficácia organizacional.

7. METODOLOGIA

Para o desenvolvimento desse trabalho, será usado uma pesquisa de abordagem qualitativa com o caráter descritivo, que possui a característica de uma descrição. A abordagem qualitativa trabalha com valores, crenças, representações, hábitos, atitudes e opiniões. Ela aprofunda a complexidade de fenômenos, fatos e processos. (SILVA,2010).

Essa pesquisa tem como finalidade entender como está a saúde mental de um trabalhador antes, durante e pós-período de home office e os impactos na saúde mental. Como procedimento metodológico, optou-se pelo estudo de caso, com o propósito é de reunir informações detalhadas e sistemáticas sobre um fenômeno (PATTON,2002). Segundo Ventura (2007), os estudos de caso têm várias aplicações. Assim, é apropriado para pesquisadores individuais, pois dá a oportunidade para que um aspecto de um problema seja estudado com profundidade.

O procedimento metodológico que enfatiza entendimentos contextuais, sem esquecer-se da representatividade (LLEWELLYN; NORTHCOTT, 2007), centrando-se na compreensão da dinâmica do contexto real (EISENHARDT, 1989) e envolvendo-se num estudo profundo, de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento (GIL, 2007) tendo como campo de análise pesquisa.

Foram entrevistadas 13 pessoas, que trabalharam no home office antes, durante e após a pandemia do COVID-19. A coleta das informações se deu por meio de um questionário estruturado, com 14 perguntas, montado direto na plataforma digital Google Forms, um serviço gratuito que permite criar formulários online, incluindo pesquisas de múltipla escolha e questões discursivas, conforme ANEXO 1.

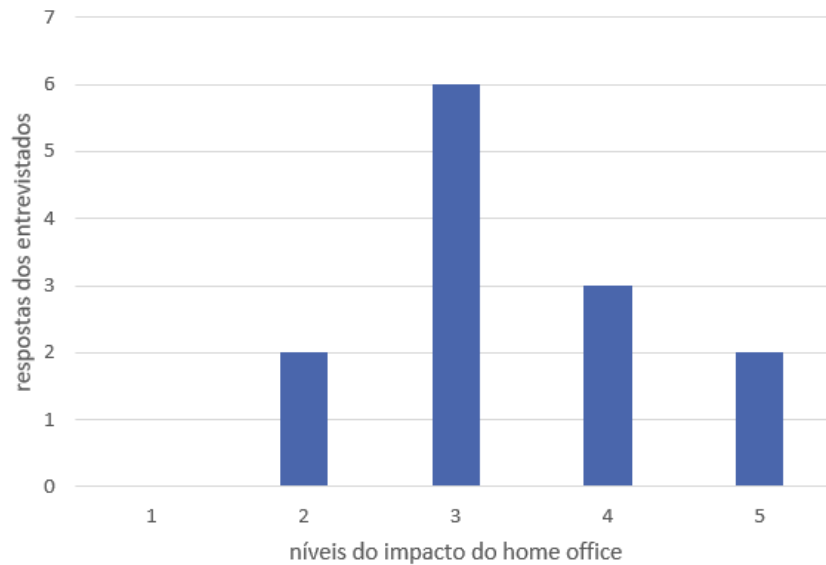
8. ANÁLISE DE DADOS

Com base na pesquisa realizada com os profissionais, atuantes em áreas diversas como Engenharia, Marketing, Jurídico, Operador Mainframe, Inspetor de Sinistros, Assistente Administrativo, Telecomunicação, Educação, Auditoria Administrativa e Nutrição, reflete um contexto em que o início do trabalho remoto ocorreu na maior parte durante ou após 2020-2022, período que intensificou o teletrabalho de forma repentina e despreparada, conforme mencionado na literatura. Os principais desafios psicológicos relatados pelos funcionários convergem com as preocupações levantadas no TCC (Trabalho de Conclusão de Curso). O isolamento social e a permanência prolongada em casa foram citados como dificuldades, reforçando o argumento de que a residência perde seu papel de ambiente de restauro ao se tornar local de trabalho.

A intensificação do trabalho manifestou-se na sobrecarga de “ demanda de trabalho” e na dificuldade de gestão de tempo e prazos, levando a um aumento percebido de estresse e ansiedade na maioria dos entrevistados (53%), conforme entrevistado 1: *“respeitar os horários, principalmente almoço (sempre que há demandas urgentes deixo de almoçar e acabo trabalhando mais, tendemos a querer mostrar mais serviço por achar que nosso trabalho é menos válido por ser de casa, o que desperta a ansiedade) e manter o foco”*. Essa experiência reforça discussão sobre o risco de *Techno-stress* causado pela utilização intensa de tecnologia e o potencial de desenvolvimento de Burnout, associado a prolongados níveis de estresse no trabalho.

Segundo entrevistado 2: *“sentia ansiedade por querer provar a entrega do meu trabalho e justificar tudo o tempo todo. E senti um pouco de falta das conversas breves do dia a dia.”* A análise dos dados coletados demonstra o impacto na saúde mental dos funcionários durante e pós o home office ilustrados no gráfico 2.

GRÁFICO 2: AVALIAÇÃO DO IMPACTO NA SAÚDE MENTAL

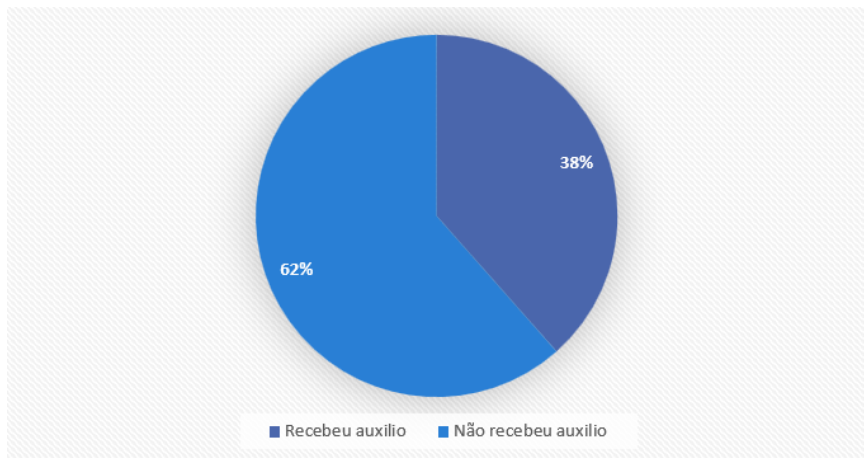


Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

O Gráfico 2, tem como objetivo avaliar o nível do impacto na saúde mental que resultou em notas concentradas entre 3 e 4 (em uma escala de 1 à 5, onde 5 é o impacto mais negativo), indicando que, embora o home office tenha trazido benefícios como flexibilidade, o custo psicológico para muitos foi de neutro a negativo.

Em resposta a esses desafios, as estratégias individuais adotadas pelos trabalhadores se concentraram na autogestão e no estabelecimento de limites, como diz o entrevistado 7: *“estabelecer limites claros de horários, a primeira coisa foi definir um horário de início e fim para o expediente, e realmente respeitá-lo, criar um espaço de trabalho dedicado. Mesmo que fosse em um canto específico da sala ou um pequeno escritório improvisado, ter um local designado apenas para o trabalho ajudou a criar uma barreira mental. Manter a rotina social (Virtualmente) o que sublinha a importância da autodisciplina e organização para o sucesso no trabalho remoto”*. No entanto, a análise revelou uma lacuna no suporte corporativo, pois a maioria dos entrevistados (62%) revelou que não teve apoio da empresa como visto no gráfico 3.

GRÁFICO 3: PORCENTAGEM DE AUXÍLIO CORPORATIVO



Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

De acordo com o Gráfico 3, (62%) dos entrevistados não recebeu apoio da empresa para a saúde mental durante o período que passaram em home office. Em conformidade com o entrevistado 4: *“principalmente na parte de ajuda, por ser algo novo, precisava de mais apoio para dar o meu melhor no trabalho.”*

Em concordância, as sugestões de melhoria focam na redução de carga horaria e em um maior alinhamento e incentivo à atividade física, entrevistado 7: *“pratiquei o autocuidado e atividades físicas, que me davam prazer e ajudavam a aliviar o estresse”*. Reforçando o papel essencial da empresa na promoção do bem-estar psicológico dos funcionários compatível com o entrevistado 1: *“a empresa poderia ter um alinhamento dos entregáveis (metas atingíveis) seria uma ótima ferramenta para garantir pessoas menos ansiosas.”*

Portanto uma reflexão recorrente nas respostas dos funcionários foi a lição de “ser gentil comigo mesmo” (autocompaixão), reconhecendo que a adaptação ao home office foi uma curva de aprendizado com momentos de baixa produtividade e ansiedade, mas aceitar esses “altos e baixos são normais” foi crucial. Esse achado demonstra que, para além das estratégias organizacionais e de produtividade, a saúde mental pós-home office depende de um equilíbrio mais saudável, segundo o entrevistado 7: *“o modelo híbrido se mostrou o mais equilibrado para o bem-estar mental.”* Consolidando o trabalho híbrido como melhor opção para a saúde mental dos funcionários, tendo maior autodomínio da separação presencial e remoto.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse trabalho acadêmico é compreender os desafios e impactos do home office na saúde mental e no bem-estar dos funcionários. A partir da pesquisa realizada, foi possível perceber que o home office prejudicou tanto a saúde mental quanto a saúde física dos funcionários dentro do período que foram expostos ao teletrabalho.

Com base nos dados da pesquisa realizada com atuantes e trabalhadores no meio do trabalho remoto, foi evidenciado um aumento no nível de estresse e ansiedade dos funcionários no período entre 2020 a 2022, causado pela alta demanda das empresas com os empregados, resultado do isolamento forçado em busca da prevenção da COVID-19. Entretanto, após a pandemia da COVID-19 foi apresentado um aumento nos números de trabalhadores em home office, e trabalho híbrido, estabelecendo-se como prática permanente no mercado de trabalho.

A análise mostrou que, embora o home office tenha se tornado uma prática permanente no mercado de trabalho, tem causado possíveis sequelas nos funcionários como o Techno-stress, e potencial para o desenvolvimento da síndrome de Burnout devido a permanência prolongada em casa. Todavia, foi citado anteriormente que uma das soluções seria estabelecer limites claros de horários para manter a mente sã, e ter autocompaixão para reconhecer que a adaptação ao home office é difícil, mas crucial.

Logo cabe as empresas reconhecerem as dificuldades dos funcionários e auxiliar com o que precisarem, dando continuidade para pesquisas futuras sobre como a pandemia e o home office afetaram abertamente a saúde mental de seus funcionários e promover práticas que apresentam diminuição dos danos colaterais.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Tânia; LUA, Iracema. **O trabalho mudou-se para casa**: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 46, e27, 2021.

BOONEN, Eduardo. **As várias faces do teletrabalho**. *Revista Economia & Gestão*, Belo Horizonte, v. 23, n. 4-5, p. 106-127, 2003.

BRIDI, Maria; TROPIA, Patrícia; VAZQUEZ, Bárbara. **Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional: Vigilância em Saúde do Trabalhador na Perspectiva*, 2024.

BRIK, Marina; BRIK, André. **Trabalho portátil**: produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas. Curitiba: Edição do autor, 2013.

CROSS, Rob; GRANT, Adam; REBELLON, Maria. **Collaborative overload**. *Harvard Business Review*, 2016.

DUARTE, Juliana. **O trabalho no domicílio do empregado**: controle da jornada e responsabilidade. Migalhas, 2005. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/12333/o-trabalho-no-domicilio-do-empregado--controle-da-jornada-e-responsabilidade>. Acesso em: 4 out. 2025.

EISENHARDT, Kathleen. **Building theories from case study research**. *The Academy of Management Review*, v. 14, n. 4, p. 532-550, 1989.

ELLISON, Nicole. **Social impacts**: new perspectives on telework. *Social Science Computer Review*, v. 17, n. 3, p. 338-356, 1999.

FABRICIO, Brenda. **Visão do modelo de trabalho pós-pandemia na perspectiva das mulheres dentre as modalidades presencial, híbrida e remota**. Rio de Janeiro: FACC/UFRJ, 2022.

FRANCESCHI, Vinícius. **Caracterização genômica do Betacoronavírus SARS-CoV-2 para compreensão da distribuição de linhagens e padrões de espalhamento geográfico**. 2022. Dissertação (Mestrado Pós-Graduação em Biologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2022.

GAMA, Carlos; CAMPOS, Rosana; FERRER, Ana. **Saúde mental e vulnerabilidade social: a direção do tratamento**. Revista Latino-Americana de Psicologia Fundamental, São Paulo, 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

HANASHIRO, Darcy; DIAS, Wellington. **O sistema de teletrabalho: algumas implicações de um ambiente virtual**. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Salvador, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa amostra por domicílio**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/>. Acesso em: 2 out. 2025.

LANÇONI, Alessandra; OLIVEIRA, Kézia; RODRIGUES, Suzi. **Como implantar o home office na sua empresa da maneira correta**. Hortolândia, 2022.

LIMA, Danilo. **COVID-19 no Estado do Ceará: comportamentos e crenças na chegada da pandemia**. Ciência & Saúde Coletiva, 2020. Disponível em:

<http://www.cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/covid19-no-estado-do-ceara-comportamentos-e-crencas-na-chegada-da-pandemia/17540>.

LIMA, Jeniffer.; MELO, Angela; PERPÉTUO, C. L. **Pandemia e a exacerbação das vulnerabilidades sociais: impactos na saúde mental.** Akrópolis, Umuarama, v. 29, n. 1, p. 59-74, jan./jun. 2021.

LIM, Vivien; TEO, Thompson. **To work or not to work at home – an empirical investigation of factors affecting attitudes toward teleworking.** Journal of Managerial Psychology, v. 15, n. 6, p. 560-586, 2000.

LLEWELLYN, Sue.; NORTHCOTT, Derly. **The “singular view” in management case studies.** Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal, v. 2, n. 3, p. 194-207, 2007.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office.** Caderno de Administração, Maringá, v. 28, ed. esp., jun. 2020.

MAIOR, Jorge. **Do direito à desconexão do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23.

MELO, Brenda Carvalho et al. **Aspectos gerais da pandemia de COVID-19.** Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil, Recife, v. 21, supl. 1, p. S47-S64, fev. 2021.

MENDONÇA, Marcelo. **A inclusão dos “home-officers” no setor residencial no município de São Paulo.** 2010. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo.

MORAES, Adriéli; SOUZA, Denise; COSTA, Matheus. **Relação do trabalho híbrido e a qualidade de vida**. Sumaré: FATEC, 2024.

MORENS, David; DASZAK, Peter; TAUBENBERGER, Jeffery. **Escaping Pandora's box — another novel coronavirus**. The New England Journal of Medicine, v. 382, n. 14, p. 1293-1295, 2020.

OLIVEIRA, Michele; LUZ, Larissa. **Um novo normal? A adoção do estilo híbrido pelas empresas de tecnologia pós-pandemia do COVID-19**, 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório mundial da saúde: saúde mental – nova concepção, nova esperança**. Genebra: World Health Organization, 2001. Disponível em: https://www.who.int/whr/2001/en/whr01_po.pdf. Acesso em: 04 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório mundial da saúde. Saúde Mental: nova concepção. Nova esperança**. Lisboa.2002.25p

PASTORE, José. **Evolução tecnológica: repercussões nas relações do trabalho**. São Paulo: Ciclo de Estudos, 2005.

PATTON, Michael. **Qualitative research and evaluation methods**. 3. ed. Thousand Oaks, CA: Sage. Rev. adm. contemp.2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552003000200018>. Acesso em: 06 out. 2025.

PREBIANCHI, Helena; FALLEIROS, Gabriela. **Doença mental: representações de usuários e de profissionais da saúde**. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 16, n. 1, p. 33-41, jan./mar. 2011.

QUEIROZ, Silvia. **Gestão das Emoções no Ambiente Corporativo: Descubra Como o Foco nas Emoções Individuais Pode Mudar a Vida de Líderes e Liderados nas Empresas.** 2024

RAISIENE, Agota; RAPUANO, Violeta; VARKULEVICIUTE, Kristina; STACHOVÁ, Katarína. **Working from home — who is happy?** A survey of Lithuania's employees during the COVID-19 quarantine period. Sustainability, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su12135332>. Acesso em: 06 de out. 2025.

RAMOS, Maria; KRAUSS, Gabriela; SILVEIRA, Luísa; VIEIRA, Maria Luísa; SOARES, Mariana; AZEVEDO, Maria Elisa; RAMOS, Maria Stael, OLIVEIRA, Paulo; SANTOS, Sabrina; OLIVEIRA, Halley. **Ansiedade e depressão: transtornos psiquiátricos mais prevalentes na pandemia da COVID-19.** Research, Society and Development, v. 10, n. 15, set/out. 2021.

RODRIGUES, Ana; OLIVEIRA, Narcisio; ARAUJO, Catherine. **O impacto do home office à saúde mental do funcionário no cenário da pandemia covid-19.** Revista Fronteiras em Psicologia. São Paulo, 2022. ISSN: 2595-962X

SANTOS, Gabriel Soares. **Gestão de projetos em modalidades de trabalho presencial, remota e híbrida: possíveis desafios e efeitos.** Coimbra: Instituto Superior de Engenharia de Coimbra, 2023.

SILVA, Gisele. **O Método Científico Na Psicologia: Abordagem qualitativa e quantitativa.** 2010. Dissertação (Pós-graduação em Psicologia) – Universidade Federal do Amazonas (UFAM), Brasil, 2010

TRIGO, Telma; TENG, Chei; HALLAK, Jaime. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos.** 2007.

VASCONCELOS, Amanda; FARIA, José Henrique. **Saúde mental no trabalho: contradições e limites**. Curitiba: Psicologia & Sociedade, 2008.

VENTURA, Magda. **O estudo de Caso como Modalidade de Pesquisa**. Rev SOCERJ. 2007;20(5):383-386 setembro/outubro. Rio de Janeiro, 2007.

VIANA, Luciane Pereira; CHITÓ, Ricardo Éfren; HOFFMEISTER, Deise. **A percepção da liderança sobre a produtividade no trabalho híbrido: um estudo de caso no setor bancário**. Revista Cippus – Unilasalle, Canoas, v. 10, n. 1, ago. 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **The world health report 2001: mental health – new understanding, new hope**. Geneva: World Health Organization, 2001.

ANEXO I

1- Qual sua área de atuação?

2- Em que momento você começou a atuar no home office ou trabalhando híbrido?

3- Quais foram os principais desafios psicológicos que você enfrentou ao trabalhar em home office?

4- Em uma escala de 1 a 5, como você avaliaria o impacto do home office na sua saúde mental?

5- Você experimentou um aumento no nível de estresse ou ansiedade durante o trabalho remoto? Se sim, descreva como isso se manifestou em sua rotina:

6- Quais estratégias você utilizou para lidar com os desafios psicológicos durante o home office?

7- Você recebeu algum tipo de apoio da empresa em relação à sua saúde mental durante o home office?

8- Você acredita que a empresa poderia ter feito algo mais para apoiar seu bem-estar psicológico durante o home office?

9- Como você avaliaria o equilíbrio entre os benefícios e desafios do home office para sua saúde mental?

10- Quais aspectos do home office mais impactaram sua saúde?

11- Após o período de home office, você percebeu mudanças no seu bem-estar mental ao retornar ao trabalho presencial ou híbrido?

12- Que mudanças você sugeriria para a empresa em relação ao home office, para garantir o bem-estar psicológico dos funcionários no futuro?

13- Quais recomendações você daria para funcionários que estão começando a trabalhar em home office, com foco na preservação da saúde mental?

14- Você gostaria de compartilhar algo mais sobre sua experiência com o home office e o impacto na sua saúde mental?