

**LUIZ FELIPE MANCUSI DE HOLANDA BEZERRA**

**A GESTÃO DO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS SARS-COV-2 (COVID 19): O USO INTENSIVO DO HOME OFFICE E A EMERGÊNCIA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS. O CASO DE UM ÓRGÃO DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE SANTA CATARINA.**

São Paulo

2022

**LUIZ FELIPE MANCUSI DE HOLANDA BEZERRA**

**A GESTÃO DO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS SARS-COV-2(COVID 19): O USO INTENSIVO DO HOME OFFICE E A EMERGÊNCIA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS. O CASO DE UM ÓRGÃO DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE SANTA CATARINA.**

Monografia apresentada à Escola Politécnica da Universidade de São Paulo para a obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho.

São Paulo  
2022

A todos que de alguma forma foram importantes durante minha jornada acadêmica, contribuindo para minha formação e para o desenvolvimento deste trabalho.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todos aqueles que, durante a realização deste, ajudaram das mais diversas formas, com palavras de incentivo, ajudas técnicas e forças para que a concepção desta obra se desse de maneira tranquila e alegre.

“Realizar-se é ter participado da concepção de um ser humano honrado, ético e apto ao exercício pleno da cidadania e da profissão escolhida.” (LUIZ ABNER DE HOLANDA BEZERRA, 2018).

## **RESUMO**

**BEZERRA, Luiz Felipe Mancusi de Holanda. A Gestão do Trabalho Durante a Pandemia do Coronavírus SARS- COV-2 (COVID 19): O uso Intensivo do Home Office e a Emergência dos Riscos Psicossociais. o Caso de um Órgão do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina.** 2022. 63 f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) - Programa de Educação Continuada, Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

A pandemia do CORONAVIRUS Sars-CoV-2(COVID19) impactou a economia da sociedade mundializada e, consequentemente não poderia deixar de mexer com o mundo do trabalho, gerando o aparecimento de novos riscos laborais E, muito particularmente, os riscos que impactaram a saúde mental dos trabalhadores. Nesta direção, tem-se como objetivo precípua desta pesquisa observar como funcionou na prática, durante a **Pandemia do COVID19**, sob a ótica da **Gestão do Trabalho**, o uso intensivo do **HOME OFFICE**, e a emergência dos riscos psicossociais. Para obter êxito neste objetivo utilizou-se o método qualitativo de pesquisa em seus vieses exploratório, descritivos e interpretativo. Cumpre-se, evidentemente, explicitar que não se excluiu o método quantitativo de pesquisa. Obteve-se como resultados desta pesquisa, dentre outros: a intensidade do trabalho em HOME OFFICE catalisou positivamente o surgimento de riscos psicossociais. Igualmente, observou-se que mudanças comportamentais intensas mexeram com a governança corporativa da organização de trabalho estudada.

**Palavras-chave:** Trabalho. Trabalho em Home office. Riscos Psicossociais.

## **ABSTRACT**

BEZERRA, Luiz Felipe Mancusi de Holanda. **Labor Management during the Coronavírus SARS- COV-2 (COVID 19) pandemic: The Intensive Use of Home Office and the Emergency of Psychosocial Risks. A case of a Company from Judicial Power of the State of Santa Catarina.** 2022. 63 f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) - Programa de Educação Continuada, Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

The CORONAVIRUS Sars-CoV-2 (COVID-19) pandemic have impacted world Society economics and, consequently changed the world of workspaces, generating new labor hazards. Particularly, those hazards who impacted at workers mental health. On this way, the main goal of this research is to observe how worked, in a pratic way, during COVID19 pandemic, under Work Management point of view, the intensive use of Home Office, and the emergency of psycosocial risks. To suceed on this goal, qualitative research method was used at his bias exploratory, descriptive and interpretative. Evidently, it is needed to explain that quantitative method was not excluded of this research. As research results, was showed up that the intensity of psycosocial risks was catalyzed, and was observed behavioral changes at corporate governance of the organization studied.

**Keywords:** Labour. Home Office Labour. Psycosocial Risks.

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Epidemiologia do Trabalho .....	43
Figura 2 – Ambiente de Trabalho do Entrevistado E2.....	54
Figura 3 – Ambiente de Trabalho do Entrevistado E5.....	55
Figura 4 – Ambiente de Trabalho do Entrevistado E11.....	56
Figura 5 – Ambiente de Trabalho do Entrevistado E17.....	57
Figura 6 – Ambiente de Trabalho da Entrevistada E23.....	58
Figura 7 – Ambiente de Trabalho da Entrevistada E30.....	59

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

COVID-19	Coronavirus Sars-Cov-2
EPI	Equipamento de Proteção Individual
EU-OSHA	Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
FIOCRUZ	Fundação Osvaldo Cruz
FRPT	Fatores de Risco Psicossociais do Trabalho
LAPPOT	Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1 – Servidores em teletrabalho .....	40
Gráfico 2 – Servidores em teletrabalho, por sexo .....	41
Gráfico 3 – Servidores em home office e teletrabalho, em novembro de 2021 .....	42
Gráfico 4 – Menções à ansiedade nas entrevistas .....	51
Gráfico 5 – Acompanhamento por parte dos gestores .....	60
Gráfico 6 – Adaptação ao Home Office .....	61
Gráfico 7 – Principais Vantagens Citadas .....	62
Gráfico 8 – Principais Desvantagens Citadas .....	62

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Participantes da Entrevista.....	34
Quadro 2 - Vantagens e desvantagens do Home Office .....	61

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
1.1	OBJETIVOS .....	15
1.1.1	Objetivo Geral.....	15
1.1.2	Objetivos Específicos .....	15
1.2	JUSTIFICATIVA .....	15
<b>2</b>	<b>REVISÃO DA LITERATURA.....</b>	<b>17</b>
2.1	TRABALHO: FUNDAMENTOS CONCEITUAIS .....	17
2.2	AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO .....	20
2.3	O TRABALHO E A PANDEMIA.....	22
2.3.1	Riscos Psicossociais.....	25
<b>3</b>	<b>MATERIAIS E MÉTODOS .....</b>	<b>29</b>
3.1	INSTRUMENTOS DE COLETAS DE CONTEÚDO.....	31
3.2	EMPRESA ESTUDADA .....	34
3.2.1	Da escolha dos participantes.....	34
3.2.2	Dados relevantes sobre a empresa .....	36
3.2.3	Teletrabalho .....	36
3.2.4	Home Office .....	38
3.2.5	Acompanhamento Psicossocial .....	39
3.2.6	Acompanhamento Ergonômico .....	39
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES.....</b>	<b>40</b>
4.1	ANÁLISE DE DADOS .....	40
4.2	RESULTADO DAS ENTREVISTAS .....	42
4.2.1	Análise dos discursos dos entrevistados.....	47
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES .....</b>	<b>63</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>64</b>
	<b>BIBLIOGRAFIA CONSULTADA .....</b>	<b>69</b>
	<b>ANEXO A .....</b>	<b>70</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O homem, enquanto um ser eminentemente gregário e provido da faculdade que lhe é peculiar entre todos os animais – **PENSAR** – foi por assim dizer, compelido a tomar uma decisão inusitada: conceber e formatar fundamentos conceituais que promovam a Gestão do Trabalho durante a pandemia da Coronavírus Disease19(**COVID 19**).

Para esta transição - do antes para o momento atual - deverá a comunidade envolvida na ressingularização dos fundamentos conceituais do exercício pleno das atividades laborais desenvolver e implantar espaços de criação nos quais o Engenheiro de Segurança do Trabalho, em particular, possa não só usar da sua grande ferramenta: o raciocínio lógico, mas também, transversalizar os seus recursos tecnológicos utilizando-se dos fundamentos conceituais de outras disciplinas e que agreguem valor à qualidade de suas ações na direção da promoção da Qualidade de Vida no Trabalho.

Nesta direção, considerando que a saúde do trabalhador é um conceito amplo e que envolve noções precisas de saúde pública, esta, envolvendo de forma concomitante a saúde física e mental do homem trabalhador , recorrer-se-á em um primeiro instante, à psicologia positiva que nas palavras do insigne e preclaro Professor Dr. Narbal Silva, Coordenador do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho(LAPPOT), da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) que, de forma muito esclarecedora assim contextualizou o cenário que se vive e se viverá no pós-pandemia nas organizações de trabalho: *As pessoas nas “Organizações deveriam ser “vistas” e tratadas como sementes com enorme potencial para “tornarem-se” o que desejam ser. Já os gestores, junto com os outros trabalhadores, “jardineiros”, que estão ali para acolher, regar, cuidar, apoiar, e sobretudo ajudar, para que o “jardim” se torne estético (belo para apreciar) florido, exale cheiros bons e saudáveis, de modo que os seus habitantes se tornem felizes e cuidem sempre dele.*

Esta metáfora resgata a ressingularização do homem, enquanto ser gregário que necessita do convívio com seus semelhantes para promover a realização não de um único homem e sim de um conjunto de homens que deverá buscar de forma intensiva

a felicidade em um ambiente que o integra socialmente e promove a sua realização: o trabalho.

Esta maneira de se adaptar a esta nova realidade social, na qual o ponto de encontro com seus colegas de trabalho passa por uma grande mudança e é transferido do ambiente de trabalho da organização para um ambiente virtual através do uso de plataformas tecnológicas disponíveis cria um risco muito importante para o bom funcionamento pleno e equilibrado da sua saúde mental: o risco psicossocial.

O risco psicossocial, sem dúvida, promove um agravo à saúde mental do trabalhador e atinge de forma muito contundente a epidemiologia do trabalho. Criado em um ambiente laboral, no qual socializa com colegas atribuições profissionais e atividades determinadas pelos líderes de linha nas organizações de trabalho, vê-se o homem trabalhador, quase que instantaneamente, compelido a abdicar deste espaço de convivência com seus colegas para assumir a autogestão do seu trabalho.

Este fato, sem dúvida, considerando os aspectos intrínsecos da subjetividade de cada um, poderá desencadear traumas e desconfortos de natureza emocional. Esta mudança muito grande no quotidiano do trabalho daqueles que desenvolvem os seus misteres diários através do HOME OFFICE, reveste-se de uma complexidade excepcional na medida em que envolve variáveis que transcendem a uma pura e simples observação do ambiente de trabalho.

Carece esta situação de uma análise profunda da Organização do Trabalho, que deverá apontar de forma muito criteriosa os Fatores de Risco Psicossociais do Trabalho (**FRPT**).

A partir desta observação, buscou-se problematizar o tema deste trabalho, sob a forma de uma pergunta de pesquisa: como o trabalho em HOME OFFICE, durante a Pandemia do COVID 19, poderá potencializar a emergência de Riscos Psicossociais e, consequentemente, agravar a saúde mental do trabalhador, em um órgão do Poder Judiciário do estado de Santa Catarina?

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo Geral

Observar como funciona na prática, durante a **Pandemia do COVID19**, sob a ótica da **Gestão do Trabalho**, o uso intensivo do **HOME OFFICE**, e a emergência dos riscos psicossociais, em um órgão do Poder Judiciário do estado de Santa Catarina.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

- Analisar como se processa a autogestão do trabalho através do HOME OFFICE ao longo da pandemia do COVID 19;
- Observar o surgimento de **Riscos Psicossociais** por ocasião do exercício pleno do trabalho remoto ao longo da crise aguda e transmissão do **COVID 19**;
- Verificar as mudanças comportamentais dos obreiros frente ao trabalho remoto e as repercussões destas sobre a sua saúde mental.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

Vive-se no Brasil um momento de muita incerteza com relação à Saúde Pública e à economia haja vista que não se tem uma diretriz estabelecida e em andamento de combate ao **COVID 19**.

Transformou-se uma realidade nova e contextual – o surgimento e a transmissão acelerada do **COVID 19** – em uma realidade dicotômica: salvam-se vidas ou desenvolve-se a economia.

Esta condição inusitada está apontando na direção de que se transforme de forma ampla a Gestão do Trabalho para responder a esta emergência de Saúde Pública. Mesmo porque a Saúde do Trabalhador e a Segurança do Trabalho são categorias reflexivas e fazem parte da Saúde Pública.

Acrescente-se a essa observação que em uma Gestão do Trabalho voltada para um momento de crise é um imperativo que sejam tomadas decisões objetivas e substanciadas pelo raciocínio lógico do engenheiro o que fortalece o papel institucional do Engenheiro de Segurança do Trabalho que antes de se especializar na área de segurança do trabalho teve a oportunidade singular de desenvolver e apurar o seu raciocínio lógico quando cursou sua graduação em uma das modalidades da engenharia

Por outro lado, é prudente que se rendam tributos ao papel singular da engenharia: criar ambientes de crescimento e desenvolvimento em momentos de crise.

Nesta esteira, este trabalho justifica-se na medida em que traz para discussão no mundo da Gestão do Trabalho uma temática objetiva e que necessita de uma abordagem urgente e ancorada na ciência para apontar soluções que mitiguem os riscos inerentes ao trabalho remoto: os riscos psicossociais.

Sob outro viés, poder-se-á voltar as atenções do meio eminentemente técnico da engenharia para a necessidade imediata de uma ressingularização para assumir o protagonismo que a engenharia sempre desempenhou em momentos de crises exacerbadas.

Há a necessidade premente que todos os profissionais envolvidos na problemática de gerir o trabalho compreendam de uma forma pragmática qual a natureza de um risco psicossocial. E, igualmente, faz-se necessário que o Engenheiro de Segurança do Trabalho dispa-se da sua condição de praticante exaustivo do raciocínio cartesiano e capacite-se no entendimento e prática do raciocínio sistêmico.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 TRABALHO: FUNDAMENTOS CONCEITUAIS

Quando se observa o que preceitua Karl Marx (1818 – 1883), o criador da sociologia do conhecimento, ali tem-se uma visão que aponta na direção de tratamento do conceito de trabalho com um enfoque socioecológico. Ou seja, ao referir-se ao conceito de trabalho, Marx, em O CAPITAL: crítica da economia política, Livro 1 , p.211, assim assevera:

Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o **homem** e a **natureza**, processo em que o **ser humano**, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a **natureza**. Defronta-se com a natureza como uma de suas **forças**. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo – **braços e pernas, cabeça e mãos** -, a fim de apropriar-se dos recursos da **natureza**, imprimindo-lhes forma útil à **vida humana**(grifou-se)

De outra forma e, considerando a categoria social trabalho preconizada por MARX, sob o viés interpretativo que foi desenvolvido pelo insigne psicólogo e filosofo russo, Alexis Leontiev (1903-1979), Gonçalves et al(2009), assim o faz “in verbis”:

A Psicologia Soviética, também conhecida por psicologia **histórico-cultural** tem como representantes mais expressivos Vigotski, Luria e **Leontiev**, os quais formam o que se denominou de **Tríade Soviética**. Em comum defendem a **essência sócio-cultural do homem** e a importância da **socialização** para o desenvolvimento pleno das **potencialidades humanas**. Fato este percebido quando nos deparamos com a riqueza de suas obras, repleta de postulados marxistas, destacando o **trabalho** como ato que funda o mundo dos **homens**. Nos estudos de **Leontiev**, assim como nos estudos dos dois outros componentes da troika, observamos que seus pressupostos não desprezam a relevância da **evolução** e da **biologia** na formação do **homem moderno**, mas para eles, esse homem “**acabado**” sofreu maiores influências das **leis sócio-históricas**; ou seja, o homem é um **ser social, produto da vida em sociedade e da apropriação da cultura**. Com efeito, é necessário que o homem passe por um processo denominado **humanização** a fim de que este possa vir a se tornar **verdadeiramente homem**, ou seja, um **processo histórico-cultural de transmissão** das características do gênero, em que cada indivíduo tem de se apropriar dos **conhecimentos, valores e comportamentos** produzidos por seu **grupo** para humanizar-se, evidenciando que a **essência humana** é uma essência **histórica** ou **histórico-social**. Tal aquisição ocorre **através da apropriação dos fenômenos externos da cultura material e intelectual** produzidos por **gerações precedentes**. Esta forma particular de fixação e transmissão das **aptidões humanas** se deve à **atividade fundamental humana: o trabalho**. (LEONTIEV, 2004) (grifou-se).

A filosofa Hannah Arendt, no Capítulo I, da sua obra A Condição Humana (2007, p.15), -1- A Vita Activa e a Condição Humana, estabelece uma diferença conceitual entre labor e trabalho que, assim expressa como muita clareza, “in verbis”:

Com a expressão **vita activa**, pretendo designar três atividades humanas fundamentais: labor, trabalho e ação. Trata-se de atividades fundamentais porque a cada uma delas corresponde uma das condições básicas mediante as quais a vida foi dada ao homem na Terra.

O labor é a atividade que corresponde ao processo **biológico do corpo humano**, cujos crescimento espontâneo, **metabolismo** e eventual declínio têm a ver com as necessidades **vitais** produzidas e introduzidas pelo **labor** no processo da **vida**.

O **trabalho** é a atividade correspondente ao artificialismo da existência humana, existência esta não necessariamente contida no eterno ciclo vital da espécie, e cuja mortalidade não é compensada por este último. O trabalho produz **um mundo <>artificial>** de coisas, nitidamente diferente de qualquer **ambiente natural**. Dentro de suas fronteiras habita cada **vida individual**, embora esse mundo se destine a **sobreviver e a transcender todas as vidas individuais**. A condição humana do trabalho é a **mundaneidade**.

A ação, única atividade que se exerce diretamente entre os homens sem a **mediação** das **coisas** ou **da matéria**, corresponde à condição humana da **pluralidade**, ao fato de que **homens**, e não o **Homem**, vivem na **Terra** e **habitam o mundo**. Todos os aspectos da condição humana têm alguma relação com a política; mas esta **pluralidade** é especificamente a **condição** – não apenas a **conditio sine qua non** – de toda vida política(**grifou-se**).

De forma explicita, a autora consubstancia de maneira muito clara a condição de ser gregário do homem e que, no trabalho, esta condição emerge de forma explicita e objetiva. Ou em outras palavras, o mundo do trabalho em sua pluralidade deveria permitir que as necessidades básicas e as visões de mundo de cada obreiro se tornassem conhecidas e pudessem ser tratadas e atendidas. E, porque não dizer: o ambiente de trabalho deveria ser um ponto de encontro privilegiado dos trabalhadores e o espaço comum no qual exprimissem as suas peculiaridades e formas de ver o mundo em sua vasta e imensa desigualdade social.

Ainda, Hannah Arendt (2007, p.93), ao se referir aos conceitos de labor e trabalho, utilizando-se da mitologia grega, através de Hesíodo, deixa clara as diferenças entre os conceitos de trabalho **ponos** e **ergon** para os gregos e assim assevera:

O labor e o trabalho (**ponos e ergon**) são diferenciados em **Hesíodo**; só o **trabalho** é devido a **Eris**, a deusa da **emulação** (Os trabalhos e os Dias 20-26), mas o **labor**, como todos os outros **males**, provém da **caixa de pandora**(90ff) e é a **punição** imposta por **Zeus** porque **Prometeu <>o astuto**

**o traiu>>. Desde então, os <<deuses esconderam a vida dos olhos dos homens>>(42ff), e sua maldição atinge << o homem que se alimenta do pão>> (82) (grifou-se).**

Esta diferença conceitual entre trabalho - **ergon** – e labor- **ponos** - permite que se possa inferir como a mitologia grega impactou a civilização grega e como os gregos influenciaram o mundo do trabalho ocidental. O trabalho ergon é aquele que tem a aprovação dos deuses e sem dúvida, é uma forma de integrar o homem ao seu meio social e realizar-se como um ser gregário. O trabalho ergon é o trabalho prazeroso e que atende as necessidades básicas e as visões de mundo do homem enquanto trabalhador. Nesta direção, a eminent Professora da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Zuleica Maria Patrício et al (1999, p.351), em sua pesquisa sobre a Qualidade de Vida do Trabalhador, assim se reporta ao trabalho e de forma muito significativa, afirma:

O trabalho aparece também e ao mesmo tempo provocando **prazer, satisfação e situações contrárias**, por exemplo: **afastamento da família, desequilíbrio das necessidades de sono, repouso e lazer**. A **qualidade de vida** está bastante focalizada no **trabalho**, enquanto este proporciona **prazer e satisfação: o prazer no processo, o prazer em ver o trabalho pronto e o prazer que o produto propicia às outras pessoas**. Assim, temos o trabalho também com significado de **catarse**, como **promotor de momentos estéticos** no cotidiano de produção de recursos de **sobrevivência e transcendência**(grifou-se).

Zanelli e Silva (2008, p.108), assim se referem ao conceito de trabalho:

Os processos de **socialização primário e secundário** nos preparam para o **trabalho** e, mesmo quando ainda não entendemos **seus significados**, são fundamentais para o **desenvolvimento humano**. O **trabalho** influencia, ao longo do tempo, as **aspirações** e o **estilo de vida** de cada um. Coloca-se entre as atividades **mais relevantes** e, de algum modo firma-se como a principal fonte de **significados** na constituição da **vida** daqueles que o exercem, tanto em atividades formais quanto informais. A realização de um **trabalho** percebido como pouco relevante e pouco **motivador**, em um contexto **psicossocial** onde as **interações humanas** são **superficiais e ambíguas**, torna-o **alienante e sem significado**(grifou-se).

Ainda, Zanelli e Silva (2008, p.109), ao aprofundarem as questões inerentes ao sentido do trabalho e suas repercussões sobre a estrutura psíquica do homem trabalhador, o fazem de uma forma muito elucidativa e esclarecedora:

Ao se integrar ao **trabalho** de modo eminentemente **instrumental**, destituído de **significados** – ter consciência do que faz e da importância dos resultados obtidos para si e para outros interessados – o **trabalhador** é **assimilado** como parte **insignificante** e **substituível** do **processo produtivo**. Sem outras características que confirmam **sentido** ao que é **realizado**, o **trabalho** se transforma em fonte de **alienação, estranhamento e deterioração** da **identidade ocupacional e pessoal**(grifou-se).

## 2.2 AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

O mundo do trabalho é um espaço às vezes perverso, no qual se expressam de formas plurais, exacerbações comportamentais daqueles que exercitam de forma inadequada os fundamentos conceituais da Gestão do Trabalho.

Ou seja, a grande maioria das médias e pequenas empresas compreendem a Segurança e a Saúde do Trabalho como gastos e não como investimentos.

De outra forma, as organizações consideradas transnacionais influenciadas pelo mercado internacional procuram organizar o trabalho em suas linhas de produção privilegiando os cuidados com o bem-estar dos seus empregados em busca da Qualidade de Vida do Trabalho, o que, sem dúvida, promoverá uma maior produtividade.

Por outro lado, em países em desenvolvimento, como o Brasil, convivem tanto as empresas transnacionais quanto as pequenas e médias empresas, estas, que são as geradoras do maior número de empregos e que oxigenam a poupança interna da nação.

Contudo, o trabalho em suas multifases, tem passado por mudanças o que agrega complexidade para a sua gestão. Nesta esteira, para que se possa compreender este ambiente de mudanças, recorre-se a Hannah Arendt (2007, p.307) que assim discorre sobre o processo de mudanças por que passou o mundo do trabalho:

As primeiras atividades da **vita activa** a se promoverem à posição antes ocupada pela contemplação foram as atividades de **fazer e fabricar** – prerrogativas do **homo faber**. Isto não deixava de ser natural, visto que foi um instrumento, e, portanto, o **homem** na medida em que é fabricante de **instrumentos**, que levou à moderna **revolução**. De lá para cá, todo

**progresso científico** tem tido intima relação com o desenvolvimento cada vez mais sofisticado da manufatura de novos **utensílios e instrumentos**. Enquanto, por exemplo, os experimentos de Galileu com a queda de corpos pesados podiam ter sido realizados em qualquer época da história, caso os homens sentissem alguma inclinação de procurar a verdade através de experimentos (...) (**grifou-se**)

Essa passagem – da contemplação para as atividades de fazer e fabricar – é de forma significativa e sem ambiguidades, apontada por Hannah Arendt como a passagem da vida contemplativa para a vida ativa. Ou em outras palavras, na vida ativa os homens vivem apenas para o trabalho, se tornam homo fabris, preocupados em produzir, ganhar dinheiro e consumir (THIAGO RODRIGUES PEREIRA,2018, p.24).

Apontando na direção da mudança ancorada no arsenal tecnológico disponível no mundo contemporâneo e consubstanciando as afirmações de Hannah Arendt, o Prof. Thiago Rodrigues Pereira (2018, p.35)<sup>1</sup>, traz à lide do mundo do trabalho uma forma muito significativa de ver como as exterioridades tecnológicas podem impactar a saudabilidade do meio ambiente laboral. Ou seja, explicita o estabelecimento de uma inquietude que pode ser transformada em medo: será que ainda haverá espaço para os humanos neste mundo de alta tecnologia. E, neste sentido, assim se reporta, às mudanças que ocorreram e estão ocorrendo no mundo do trabalho, “in verbis”:

Estamos no final de uma era, conhecida como **moderna**, em transição para a chamada **pós-modernidade**, ou **pensamento contemporâneo**. Muito provavelmente o melhor exemplo dessa transformação que estamos a verificar seja a **tecnologia galopante**, em uma **velocidade assustadora** até para os mais “**antenados**”. Essa tecnologia trouxe a **internet**, talvez a maior criação de todos os tempos em termos de comunicação. Junto dela chegaram a **nanotecnologia, genética, biotecnologia, robótica, neurociência, física quântica**, dentre outras conquistas, descobertas ou criações. A pergunta que se faz é: haverá espaço para o **bom e velho ser humano nesse futuro** (que praticamente já chegou)? E mesmo que a resposta seja sim, será que haverá lugar para todos, ou o **abismo** entre os com **maiores condições financeiras** e os com **menores condições** irá se ampliar? Stephen Hawking afirmou, em 2017, que a **raça humana** teria em torno de **30 anos** para começar a colonizar outros planetas, em razão do número de habitantes e das mudanças climáticas: “Não se trata de uma ficção científica. Isso é garantido pelas leis da física e da probabilidade”. Caminharemos para uma extinção em massa? Qual será o papel da filosofia no presente século XXI e para o futuro próximo? (**grifou-se**)

---

<sup>1</sup> Coordenador Pedagógico do Novo Liceu. Disponível em:<eadnovoliceu.com>. Acesso em: 11 jan. 2022

### 2.3 O TRABALHO E A PANDEMIA

O mundo do trabalho está sendo profundamente afetado pela pandemia global do Coronavírus Sars – CoV – 2 – COVID 19. Além da ameaça à Saúde Pública, a pandemia acarretou impactos econômicos e sociais que afetam os meios de subsistência e o bem-estar de milhões de pessoas no médio prazo. A promoção do isolamento físico como forma de combater a propagação do Coronavírus Sars-CoV-2- COVID 19, impacta de forma muito intensa o comportamento do homem trabalhador haja vista que este é um ser social e que precisa conviver com seus semelhantes para o exercício pleno de seus atributos de Homem. Pode-se observar de forma muito explícita que se estabeleceu o *medo* como variável preponderante para o exercício das atividades laborais.

Mudanças muito significativas ocorreram e continuam a ocorrer nas relações de trabalho e, evidentemente, demandaram e continuam a demandar períodos de adaptação dos trabalhadores a essa nova realidade. Dentre estas mudanças reputa-se como de grande influência no mundo do trabalho: o isolamento físico; o uso de máscara (EPI obrigatório haja vista ser o vírus de propagação através das vias aéreas superiores); o controle rigoroso do número de obreiros por ambiente de trabalho, o rodízio de trabalhadores, o que, estabelece o uso intensivo do trabalho em turnos; a adoção do teletrabalho e do Home Office. E, no dizer, Silva (2020, p.9):

Verão... outono de 2020, **pandemia, isolamento social, mudança de hábitos, trabalho remoto, insegurança, medo, dor, morte, vida, esperança, resiliência, otimismo, comportamentos proativos. Um novo normal.** Um contraditório e antagônico fluxo de sentimentos. Estamos vivendo a “**normalidade da exceção**”, nos diz Boaventura de Sousa Santos. **Precisamos nos isolar para sobreviver. Uns podem**, por suas **condições sociais e econômicas**, se **isolar com segurança**. Outros igualmente precisam se **isolar**, mas sem essas mesmas **condições favoráveis**. Outros, ainda, precisam **trabalhar** para nos **possibilitar ações de manutenção da vida**, do **aconchego**, da **segurança** do isolamento(grifou-se).

Ainda, Silva (2020, p.9), assim assevera, “in verbis”:

Por outro lado, há uma conjuntura **econômica, política e social** que se revela e nos mostra que esta pandemia não é **cega. A fragilidade humana e a nossa impotência transparecem**, se materializam diante de algo **invisível aos olhos**, como também se materializa a nossa capacidade de **superação**. Quiçá como **sociedade**, como **humanidade**, como **humanos**, possamos nos

**reinventar.** Em alguns momentos, a mídia nos revela que o **mercado**, a **economia**, é um **impositor maior** que a própria **vida**. Por outro lado, essa mesma mídia, ou mesmo o mundo vivido, nos revela a **solidariedade**, o **respeito**, a **superação coletiva**. Isto vai passar. Passaremos por isto juntos. Estamos criando uma **nova realidade**.

Pode-se inferir pelas colocações de Silva (2020), que houve uma transformação muito significativa no quotidiano do homem trabalhador. Desenhou-se uma realidade totalmente distinta da até então vivida. Estes fatores de mudança criaram um substrato rico para o desenvolvimento de comportamentos reativos e, em síntese, explicitaram a enorme desigualdade social existente no Brasil, país no qual a informalidade – o trabalho informal - é preponderante como forma de ocupação e inserção de papéis na sociedade.

Sob o mesmo enfoque emprestado por Silva (2020) às mudanças comportamentais relativas ao trabalho, Maria Homem, em sua publicação a Lupa da Alma (2020, p.9), referindo-se ao ano de 2020, assim expressa o seu entendimento sobre a pandemia:

O **ano de 2020** deverá fazer **história**. Nem bem tinha começado, já transformava **vidas** e trazia **mortes**. Ainda agora, na **metade**, vivemos tempos **conturbados**. Estamos menos protegidos por uma rotina ou uma previsibilidade sobre o **trabalho**, o **dinheiro**, o **futuro**, nosso **corpo** ou nossos **projetos**. Enfim, a própria **vida**. Em momentos assim as coisas se tornam mais **agudas**. A semente de **inquietação** ou **loucura** dentro de **nós** parece que se **expande**. **Irrequietos** não conseguem ficar **quietos** ou em **casa**. **Deprimidos** ficam mais **tristes** e **ansiosos**. **Loucos** ficam mais delirantes. Agudizar seria o verbo destes tempos? (grifou-se)

Homem (2020, p.13), continuando sua abordagem sobre as mudanças que ocorreram e estão ocorrendo na sociedade mundializada, explicita:

Uma mudança tão impactante na **rotina** e na **forma de vida**, e com **um perigo** no ar, pode trazer à tona muitas coisas que estavam “**apaziguadas**”. Velhos e novos conflitos emergem, velhos e novos sintomas se tornam mais agudos. Antigos afetos, que pensávamos dominados, acordam de seus porões e vêm nos assustar. O primeiro que pulsa é o **medo**. Um **medo** que, neste momento, é **real**. Não que todos os medos não sejam reais. Sim, para aquele que sente, mesmo num rompante paranoide mais constituído, em que seres imaginários estão todos prontos a me encarar e perseguir, o meu pânico é absolutamente real. Os seres é que são imaginários. Mas, neste **2020 de coronavírus**, o objeto ameaçador é Real. **Covid – 19** é o nome dele: essa caixinha de código de replicação (chamado **genético**, aquele que faz a **gênese**), protegida por uma **coroa resistente e invasora**(grifou-se).

Contextualizado por Silva (2020) e Homem (2020), de forma muito elucidativa e com uma objetividade muito grande, o momento que se vive na sociedade mundial, sem dúvida, deverá impactar de uma forma sem precedentes o mundo do trabalho. Este impacto, em razão da mudança radical na Organização do Trabalho, traz para o mundo do trabalho de forma explícita o sofrimento mental. E, como preceitua, Dejours (1992, p.25), ao discorrer sobre os agravos à saúde mental dos trabalhadores motivados pelo exercício de seus misteres:

Quanto ao **sofrimento mental**, ele resulta da **organização do trabalho**. Por condição de trabalho é preciso entender, antes de tudo, **ambiente físico** (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc.), **ambiente químico** (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc.), o **ambiente biológico** (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de **segurança**, e as características **antropométricas** do posto de **trabalho**.

Por **organização do trabalho** designamos a **divisão do trabalho**, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o **sistema hierárquico**, as **modalidades de comando**, as **relações de poder**, as questões de **responsabilidade** etc.(grifou-se)

Com fulcro, na conceituação de Dejours(1992), observa-se que as relações de poder mudaram nas organizações de trabalho com o recrudescimento da pandemia e, o consequente, uso intensivo do trabalho em HOME OFFICE. O trabalhador passou a gerir o seu próprio trabalho, de forma imediata, sem uma preparação prévia. Esta mudança abrupta na Governança Corporativa – a forma como o poder é exercido na organização – exigiu dos trabalhadores adaptações rápidas, emergenciais e muito particularmente, aquelas que dizem respeito aos seus comportamentos frente ao enfrentamento desta nova situação de trabalho.

Contudo, não se pode perder de vista que, uma parcela da população de trabalhadores desenvolve os serviços considerados essenciais e não pode realizar suas atividades de forma remota. Nesta direção, a Fundação Osvaldo Cruz (FIOCRUZ), que pertence ao Ministério da Saúde do Brasil, através do Observatório das Residências em Saúde do Instituto Aggeu Magalhães – Fiocruz – PE - realizou uma pesquisa com um grupo multiprofissional de residentes durante o período de 28 de fevereiro a 30 de abril de 2021, com o fim de identificar as condições de saúde e de trabalho destes profissionais. Nesta pesquisa, foram observados dentre outros, os

seguintes dados que de forma muito expressiva mostram como a saúde mental desta população de trabalhadores foi afetada:

**Alteração no sono, mudanças de humor** e alteração no **consumo de medicamentos** ou outras **substâncias**, foram algumas condições de **saúde** relatadas por **791 residentes**, participantes de uma pesquisa realizada pelo **Observatório das Residências em Saúde da Fiocruz Pernambuco**, no período de **28 de fevereiro a 30 de abril de 2021**. O objetivo do estudo foi identificar as condições de **saúde** e de **trabalho** desses profissionais diante da pandemia da **Covid-19**, bem como as mudanças provocadas na formação dos residentes. Atuando em todo Brasil, os participantes responderam a um questionário online. Em termos percentuais, a pesquisa demonstrou que, ao serem questionados sobre o aparecimento de alterações ou sensações específicas durante a pandemia, uma parte dos residentes respondeu ter tido sempre ou na maior parte do tempo: perturbação do **sono (41,47%)**, **oscilações de humor (43,8%)**, **ansiedade (61,06%)**, ter alterado o consumo de medicamentos e de outras substâncias **(24,40%)** e/ou se sentido improdutivo **(43,87%)**. Parte considerável dos residentes **(44,2%)** também vivenciaram grande **número de perdas** de alguém próximo, por consequências da infecção pelo **Sars-CoV-2 (familiar, colega de trabalho ou usuário)**, durante a **pandemia**. Este fato, aponta para os possíveis impactos na saúde das experiências de **luto**. Além disso, 25,5% dos residentes que participaram da pesquisa respondeu ter tido diagnóstico confirmado laboratorialmente para a **COVID-19(grifou-se)**.

### 2.3.1 Riscos Psicossociais

Vive-se no século XXI modificações inusitadas não só comportamentais, como também, tecnológicas. Essa realidade acarreta o surgimento de novos riscos laborais e que podem afetar a saúde mental do homem trabalhador. Estes agravos à saúde mental são aqueles que catalisam positivamente o desenvolvimento das chamadas doenças da alma, como por exemplo: medo, depressão, ansiedade, síndrome do pânico dentre outras. Nesta direção, considerando o impacto das mudanças que estão em curso no mundo do trabalho, a Organização Mundial da Saúde (OMS) (2010, p. 11) descreve um ambiente de trabalho saudável como “[...] aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho”.

Mas, o que é um ambiente de trabalho saudável? Para responder a esta pergunta, recorre-se a Zanelli (2014, p. 229) que, sob um enfoque muito elucidativo reconhece a organização saudável como aquela que “[...] estabelece processos de trabalho com

o propósito de promover e sustentar, tanto quanto possível, o estado de bem-estar físico, psicológico e social na comunidade organizacional, com indicadores sólidos de adesão às suas políticas e práticas”.

Neste contexto conceitual, Zanelli (2014) apresenta, pressupostos para a saudabilidade de uma organização de trabalho, dentre outros, relativamente ao ambiente de trabalho: um número reduzido de acidentes do trabalho; afastamentos por doenças reduzido; absenteísmo devidamente controlado e um turnover que não seja expressivo.

Quanto à Organização do Trabalho, este autor, elenca como significativos: a satisfação no desenvolvimento das atividades; comprometimento com o exercício de seus misteres por parte dos trabalhadores e eficácia demonstrada na elaboração e produção dos produtos.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU -OSHA), ao se referir à problemática dos riscos psicossociais inerentes ao trabalho, emite o seguinte conceito:

Os **riscos psicossociais** decorrem de deficiências na **conceção, organização e gestão do trabalho**, bem como de um contexto **social de trabalho problemático**, podendo ter efeitos negativos a nível **psicológico, físico e social** tais como **stresse** relacionado com o trabalho, **esgotamento ou depressão**. Eis alguns exemplos de condições de trabalho conducentes a riscos psicossociais:

- cargas de trabalho excessivas;
- exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções;
- falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador e **falta de controlo sobre a forma como executa o trabalho**;
- má gestão de mudanças organizacionais, **insegurança laboral**;
- comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas;
- assédio psicológico ou sexual, violência de terceiros. (**grifou-se**)

Ainda, a EU-OSHA, ao apresentar dados quantitativos sobre o afastamento dos trabalhadores do trabalho, mostra que:

Os **riscos psicossociais** e o **stresse** relacionado com o **trabalho** são das **questões que maiores desafios** apresentam em matéria de **segurança e**

**saúde no trabalho.** Têm um impacto significativo na **saúde de pessoas, organizações e economias nacionais**. Cerca de metade dos trabalhadores europeus considera o stresse uma situação comum no local de trabalho, que contribui para cerca de **50%** dos dias de **trabalho perdidos**. À semelhança de muitas outras questões relacionadas com a **saúde mental**, o stresse é frequentemente objeto de incompreensão e estigmatização. No entanto, se forem abordados enquanto **problema organizacional** e não **falla individual**, os **riscos psicossociais** e o **stresse** podem ser controlados da mesma maneira que qualquer outro **risco de saúde e segurança** no local de trabalho.

Discorrendo sobre os efeitos nefastos dos riscos psicossociais, não devidamente tratados, para a performance econômica de uma organização a EU-OSHA, levanta as seguintes questões relevantes:

Para a organização, os **efeitos negativos** incluem um fraco desempenho geral da empresa, **aumento do absentismo, "presenteísmo"** (trabalhadores que se apresentam ao trabalho doentes e incapazes de funcionar eficazmente) e subida das **taxas de acidentes e lesões**. Os períodos de **absentismo** tendem a ser **mais longos** do que os decorrentes de **outras causas** e o **stresse** relacionado com o trabalho pode contribuir para um aumento da taxa de reforma antecipada. **Os custos estimados para as empresas e para a sociedade são significativos e chegam aos milhares de milhões de euros a nível nacional**(grifou-se).

A preclara Professora Liliana Andolpho Magalhães Guimarães ao tecer considerações sobre os Fatores de Risco Psicossociais do Trabalho (**FRPT**), o faz de uma forma sóbria e elucidativa vinculando estes à Organização do Trabalho e à forma como obreiro tem contrariadas as suas visões de mundo e necessidades básicas. Desta forma é que assim assevera a insigne professora:

Os **FRPT** podem também ser definidos como aquelas características do trabalho que funcionam como “**estressores**”, ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento delas. Os **FRPT** podem também ser entendidos como as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de **organização do trabalho**. Como exemplo de **fatores psicossociais** pode-se citar: considerações relativas à carreira, à carga e ritmo de trabalho e **ao ambiente social e técnico do trabalho**. A “percepção” psicológica que o indivíduo tem das exigências do trabalho é o resultado das características físicas da carga, **da personalidade do indivíduo**, das experiências anteriores e **da situação social do trabalho**. Os **FRPT** podem afetar a **resposta psicológica dos trabalhadores** e as condições do ambiente de trabalho (incluindo as condições de relacionamento com supervisores e colegas). Portanto, os aspectos ou **fatores psicossociais no trabalho**, relativos ao **conteúdo** e significado do **trabalho** e às **relações sociais** de trabalho, podem ser considerados **tão ou mais importantes** que os demais (características dos

postos de trabalho, ambiências, máquinas e equipamentos), **isoladamente ou a estes associados**, em seus agravos à **saúde** e ao **bem-estar**. Os FRPT provocam tanto **danos psicológicos** no indivíduo (e.g., diminuição da motivação para o trabalho, **irritabilidade**, **burnout** etc.), como consequências negativas nas organizações (e.g., **diminuição do rendimento**, absentismo e acidentes de trabalho). (**grifou-se**).

Os riscos psicossociais decorrem da Organização do Trabalho e afetam diretamente a saúde mental dos trabalhadores. Neste sentido, Cox de Griffiths (1995, p.23, apud GUIMARÃES, 2006), de forma concisa e significativa, preceituam: “*Riscos Psicossociais são todos aqueles aspectos do desenho e gerenciamento do trabalho e os contextos social e organizacional que têm potencial para causar dano psicológico*”.

Levi et al. (2002, apud, Costa, 2015) explicitam este conceito mencionando que os fatores psicossociais compreendem os aspectos do posto de trabalho e o seu entorno, o clima e a cultura organizacional, as funções no trabalho, o relacionamento interpessoal, o desenho e o conteúdo das tarefas. Completa, ainda, que os fatores psicossociais também estão relacionados ao entorno existente fora do trabalho e as características do indivíduo.

Similar ao conceito definido pela OIT, García (2010, p. 15) define os fatores psicossociais como:” [...] *aquelas condições presentes no trabalho, relacionadas com a organização, o conteúdo e a realização do trabalho que podem afetar tanto o bem-estar e a saúde (física, psíquica e social) dos trabalhadores com o desenvolvimento do trabalho bem como a produtividade empresarial*”.

### 3 MATERIAIS E MÉTODOS

O presente estudo de caso consiste, basicamente, da entrevista com trinta servidores de um órgão do Poder Judiciário de Santa Catarina, em que se buscou, através de perguntas, estimular as respostas por parte dos participantes de modo que não se tendesse a respostas-padrão. O objetivo do questionário apresentado aos entrevistados era observar se houve ansiedade, medo e outros riscos psicossociais, quando do início do home office, bem como visualizar como os gestores lidavam e apoiavam os funcionários. Os entrevistados foram induzidos a citar sua opinião e elencar as vantagens e desvantagens do trabalho remoto.

Apesar de o órgão possuir funcionários espalhados por toda Santa Catarina, escolheu-se entrevistar os que residiam no município de Florianópolis, como forma de uniformizar a amostra no que se refere às questões como trânsito, opções de lazer e estilo de vida.

Levando em conta a complexidade do tema, bem como dos fundamentos da gestão do trabalho, encontra-se abaixo uma descrição mais detalhada dos meios para obtenção dos resultados.

Considerando, além da complexidade do tema ora em desenvolvimento, como também, a situação singular que atravessa a sociedade mundial que, demandam uma análise com enfoque explicativo e em muitos momentos interpretativos e exploratórios, fez-se a opção pelo uso do Método Qualitativo de Pesquisa.

Este, o método qualitativo de pesquisa, será usado em seus vieses exploratório, descritivo e interpretativo. Exploratório na medida em que ainda são muito incipientes os trabalhos de pesquisas abordando este tema na literatura especializada. Descritivo na medida em que há a necessidade de mostrar com um certo grau de detalhes e aprofundamento a natureza e aplicabilidade do processo de trabalho remoto como catalisador da Qualidade de Vida no Trabalho. E, consequentemente interpretativo, com o objetivo maior de explicitar de forma transparente e livre de opacidade as fases

do processo de transição de uma realidade consolidada para uma nova realidade ainda em processo de implantação e de busca de legitimação.

Neste sentido, com o objetivo de avaliar e apresentar uma visão contextualizada da utilização do trabalho remoto - Home Office - em diversas atividades durante a pandemia do Sars – CoV- 2 (COVID 19) e observá-lo sob a ótica da Gestão do Trabalho, objeto dessa pesquisa, focou-se seu desenvolvimento no que se refere à concepção e operacionalização desta modalidade de trabalho.

Dessa forma, utilizar-se-á, consubstanciando o método qualitativo de pesquisa, a sua perspectiva explicativa. Esta pesquisa registra fatos, analisa-os, interpreta-os e identifica suas causas.

Essa prática visa ampliar generalizações, definir leis mais amplas, estruturar e definir modelos teóricos, relacionar hipóteses em uma visão mais unitária do universo ou âmbito produtivo em geral e gerar hipóteses ou ideias por força de dedução lógica (Lakatos; Marconi, 2011). Na mesma direção, Gil (1999, p. 44) assevera sobre as pesquisas explicativas:

são aquelas pesquisas que tem como preocupação central identificar os **fatores** que determinam ou que contribuem para a **ocorrência** dos **fenômenos**. Este é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a **razão**, o **porquê das coisas**. Por isso mesmo é o tipo mais complexo e delicado, já que o risco de cometer erros aumenta consideravelmente. Pode-se dizer que **conhecimento científico** está assentado nos resultados oferecidos pelos **estudos explicativos**. Isto não significa, porém, que as pesquisas **exploratórias e descritivas** tenham menor valor, porque quase sempre constituem etapa **prévia indispensável** para que se possam obter **explicações científicas**. Uma pesquisa **explicativa** pode ser a continuação de outra **descritiva**, posto que a identificação dos **fatores** que determinam um **fenômeno** exige que este esteja suficientemente descrita e detalhada(**grifou-se**).

Neste contexto harmonioso utilizar-se-á o conceito de Goulart e Carvalho (2005, p. 125) que assim formaliza o entendimento objetivo da pesquisa qualitativa:

Definida a **questão de pesquisa**, há que planejar a **investigação**. Este estágio comprehende algumas etapas, entre as quais a definição da **estratégia para abordagem empírica do problema**. O posicionamento ontológico e epistemológico do pesquisador terá grande influência sobre as decisões acerca da estratégia. O **local** ou a **unidade** onde se realizará a

pesquisa será também definido nesse estágio, tomando-se o cuidado de avaliar as chances de acesso e as **características** dos possíveis participantes. A singularidade da situação e a profundidade necessária para o entendimento do fenômeno, tem, igualmente, papel determinante na escolha da **estratégia de investigação**. Nesse sentido, chamamos a atenção para as especificidades do **estudo de caso**, com vistas a sugerir maior segurança em sua escolha e maior precisão nos procedimentos, considerando-se que esta é uma das estratégias mais usadas em administração (**Grifou-se**).

Ainda sobre a pesquisa explicativa, Severino (2007), acrescenta que a pesquisa exploratória visa apenas o levantamento de informações sobre um dado objeto, tendo, desta forma, um campo de trabalho delimitado com suas condições também definidas, preparando para a pesquisa explicativa.

Ratificando os conceitos de Goulart e Carvalho, Vergara (2004, p.11):

O acesso ao **conhecimento** por meio da **ciência** tem na **pesquisa** uma atividade **objetiva** e **subjetiva**, discutível (afinal, ciência não é dogma), carregada de reflexões, contradições, sistematizações e re-sistematizações. Neste sentido, ressalto os seguintes pontos: a) **A qualidade da referência bibliográfica** que dá suporte ao seu estudo já sinaliza para o leitor deste estudo o quanto ele pode ou não ser instigante; b) **A articulação entre teoria e método** é de vital relevância; c) A abertura de sua mente de **pesquisador e a sensibilidade** são de fundamental importância na interpretação de fenômenos sociais; d) As conclusões a que você chega devem responder ao **problema da investigação** e ser coerentes com a **teoria e o método** que foram por você utilizados; e) Quanto mais o estudo avança no **conhecimento existente**, mais **relevante** ele é; (**Grifou-se**)

### 3.1 INSTRUMENTOS DE COLETAS DE CONTEÚDO

Como instrumentos de coleta de conteúdos durante a realização desta pesquisa foram utilizados:

- a) Entrevista semiestruturada;
- b) Análise documental; e
- c) Observação sistemática não participante.

(Sellitz, 1987; Silva, 2001), consideram a entrevista como um importante instrumento para a obtenção de informações, mormente a respeito do que, as pessoas sabem,

creem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram, bem como sobre as suas explicações ou razões a respeito das coisas precedentes.

Conforme já explicitado, neste estudo, optou-se pela entrevista semiestruturada, haja vista, a dinâmica que se desenvolve entre entrevistado e entrevistador, na razão em que, partindo-se de perguntas previamente elaboradas, há uma completa liberdade do entrevistado para se posicionar sobre o tema proposto.

Evidentemente, ao longo de uma entrevista procura-se observar as atitudes, opiniões e valores dos sujeitos entrevistados a respeito do problema investigado (Minayo, 1994).

Na esteira destas considerações é que Triviños (1987) ressalta o fato da entrevista semiestruturada, em geral, ser aquela que, parte de determinados questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses que interessam à pesquisa e que em seguida oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo, à medida que recebem as respostas do informante. Desta forma, o informante, seguindo espontaneamente a linha de seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa.

A análise documental consiste na observação do conhecimento já existente sobre o problema de pesquisa, ou seja, materiais já disponibilizados em estudos anteriores, documentos que se referem ao problema de pesquisa, publicações, revistas especializadas.

Neste sentido, é que apontam (Lakatos e Marconi, 1991), considerando que a análise documental deve permear os seguintes tipos de leitura:

- 1) Leitura preliminar (familiarização);
- 2) Leitura seletiva (identificação de conteúdo pertinente aos objetivos propostos pelo estudo);
- 3) Leitura reflexiva (reconhecimento e avaliação das informações);

- 4) Leitura interpretativa (interação dos conteúdos extraídos com o referencial teórico utilizado no estudo); e
- 5) Leitura explicativa (busca verificar os fundamentos de verdade presentes no documento)

O terceiro instrumento de coleta de conteúdos que se utilizou neste estudo foi a observação sistemática não participante.

Este instrumento consiste em observar atentamente a organização, sem, contudo, participar das demandas surgidas, ou seja, assumir a condição de um observador privilegiado que, presencia o cotidiano que se desenrola na organização e, não participa dele, através de atos ou ações.

Evidentemente, esta circunstância de observador privilegiado, exige do pesquisador uma atenção especial para os fatos que observa, procurando manter o foco no problema de pesquisa e nos objetivos propostos.

Uma forma de documentar os eventos presenciados foi a elaboração de um diário de campo que, conforme preceitua Patrício (1999, p.72), é bastante utilizado, para métodos que exigem dados descritivos da realidade.

No diário de campo foram registradas notas de campo e notas do pesquisador. Nas primeiras foram registrados dados referentes ao contexto físico, cultural, social e afetivo que se está estudando: tudo o que se observa no ambiente, e os diálogos, acompanhados de todas as expressões verbais e não verbais que ocorrem. Nas notas relativas ao pesquisador foram anotadas suas reflexões sobre o tema, o método empregado e sobre os seus sentimentos em relação ao estudo.

Um aspecto de grande relevância deste instrumento de coleta de conteúdo, conforme argui, Silva (2001, p.148), é o fato da observação se tornar um instrumento importante de checagem e confrontação com os conteúdos obtidos nas entrevistas e na análise de documentos.

### 3.2 EMPRESA ESTUDADA

#### 3.2.1 Da escolha dos participantes

A amostra selecionada foi do tipo intencional, na medida em que, a escolha dos participantes, obedeceu a critérios previamente estabelecidos e privilegiou aqueles que detinham informações que contribuiriam para a construção das respostas que pretendemos oferecer ao problema de pesquisa formulado.

E, como preceitua Minayo (1994), foram escolhidos como participantes do estudo, na qualidade de entrevistados, os empregados que, tinham uma vinculação considerada significativa com os diversos setores da empresa e que, sem dúvida, ajudaram no deslinde do problema objeto da investigação.

A escolha dos sujeitos da pesquisa obedeceu aos seguintes critérios:

- a) O sujeito teria que representar o coletivo da empresa estudada;
- b) Ter um vínculo formal com a empresa;
- c) Ter no mínimo 1(um) ano de vínculo com a empresa; e
- d) Ter desempenhado e/ou estar desempenhando funções de nível médio ou superior junto à empresa.

A amostra do tipo intencional selecionada foi composta de 30 participantes. Seus nomes foram devidamente preservados, e o Quadro 1 os lista de acordo com sexo e idade.

**Quadro 1 - Participantes da Entrevista**

Participante	Sexo	Idade
E1	Feminino	34
E2	Masculino	28
E3	Feminino	32
E4	Masculino	41
continua		

<b>Participante</b>	<b>Sexo</b>	<b>Idade</b>
E5	Masculino	27
E6	Masculino	51
E7	Masculino	28
E8	Masculino	27
E9	Masculino	26
E10	Masculino	28
E11	Masculino	31
E12	Feminino	28
E13	Feminino	28
E14	Feminino	37
E15	Feminino	28
E16	Feminino	28
E17	Feminino	28
E18	Feminino	28
E19	Feminino	29
E20	Feminino	30
E21	Masculino	53
E22	Masculino	60
E23	Feminino	24
E24	Feminino	21
E25	Feminino	24
E26	Feminino	24
E27	Feminino	29
E28	Masculino	70
E29	Feminino	27
E30	Feminino	61

Fonte: Elaboração do autor, 2022

Ressalta-se que os funcionários entrevistados residem no município de Florianópolis, em Santa Catarina. Utilizou-se desta prerrogativa (a escolha de servidores no referido município), como forma de uniformizar a amostra no que tange a variáveis como trânsito, opções de lazer, deslocamentos, entre outros.

As entrevistas se deram também a distância, iniciando com uma conversa, por texto, áudio ou vídeo, culminando no documento enviado para formulação das respostas.

### **3.2.2 Dados relevantes sobre a empresa**

O estudo baseou-se na análise de dados e entrevistas com funcionários de um órgão do poder judiciário do Estado de Santa Catarina.

O referido órgão possui em sua estrutura 5672 servidores ativos, de diversos graus de escolaridade, formações e funções.

O órgão como se conhece hoje surgiu da Implantação da República, com a Constituição Federal de 1891, que instituiu o sistema federativo e proporcionou a promulgação de uma Constituição Estadual para Santa Catarina.

Os servidores estão lotados em variados municípios, o que gera um desafio quando da gestão, uma vez que os cargos mais altos da hierarquia estão na capital, há servidores que trabalham a mais de 700km dali.

Contudo, com o advento das novas tecnologias que surgem com uma velocidade ímpar, estas distâncias podem romper as fronteiras do estado e até do país, com servidores exercendo suas atividades no exterior e mantendo e até aumentando sua eficiência.

### **3.2.3 Teletrabalho**

É de extrema relevância salientar que o teletrabalho no órgão em questão foi implementado bem antes da chegada da pandemia, e das inúmeras restrições e dificuldades por ela imposta. Iniciou-se, por meio de um projeto experimental, no ano de 2014, tendo como princípios norteadores o aumento da produtividade e melhoria da qualidade de vida.

“O teletrabalho constitui uma forma de trabalho realizado a distância, em local adequado, com a privacidade e a segurança exigida pelo serviço, mediante acesso remoto e utilização de tecnologias de informação e de conhecimento, com flexibilidade de horário e efeitos jurídicos equiparados àqueles decorrentes da atuação presencial.” (CATARINA, 2022)

Ratificando o conceito supracitado, Borges (2022) aborda o tema da seguinte maneira:

Em suma, **teletrabalho** é a realização da **atividade** através de formas de telecomunicação na modalidade a **distância**, fora da sede **empresarial**. No entanto é necessária a **regulamentação** por parte da empresa e previsão no **contrato de trabalho**. Com o **teletrabalho**, o **colaborador** fica desobrigado do **controle de jornada**, e por isso também não há registro de **horas extras** ou **adicionais noturnos**(grifou-se).

Os desafios impostos pela pandemia da Sars – CoV-2(COVID-19) no contexto global, e em particular no sistema judiciário catarinense, fizeram com que o teletrabalho fosse amplamente adotado por parte dos servidores, e acendeu um enorme alerta: os riscos psicossociais quando da alteração brusca no modo com que o servidor geria suas próprias relações de trabalho. Este cenário de incertezas fez com que as pessoas que outrora conviviam em conjunto tivessem que adotar o isolamento social.

O que para muitos poderia ser uma maneira de melhorar a qualidade de vida, para outros trouxe doenças de ordens psicológicas, ocasionadas por fatores de riscos até então não percebidos, como por exemplo: medo da perda do emprego; ansiedade e depressão, dentre outros. O que para muitos poderia representar aumento de produtividade, para outros significou uma razoável diminuição. Este aspecto se torna relevante haja vista que, para o regime em teletrabalho, o órgão exige que a produtividade do servidor seja no mínimo 20% superior à média da produtividade dos servidores que executam atividades correlatas na unidade presencial.

Neste contexto de mudanças tão significativas, o papel do gestor do trabalho, se torna cada vez mais relevante à medida em que a diminuição do convívio faz com que as particularidades de cada subordinado não sejam percebidas, gerando uma maior dificuldade na percepção dos problemas e angústias sentidas pelos funcionários.

### 3.2.4 Home Office

Deve-se destacar que o termo teletrabalho e o termo home office designam atividades diferentes, e apesar das similaridades há também suas divergências.

Para ajudar a elucidar tais dúvidas, conceitua-se home office:

Considera-se **home office** o desempenho das **funções, atribuições e atividades dos servidores efetivos e comissionados, estagiários e voluntários** em suas **residências** mediante o **cumprimento de carga horária da jornada de trabalho**, com a **manutenção do atendimento** pelo **setor** durante o **horário de expediente** do PJSC e com a utilização de **computadores de mesa e/ou portáteis** com acesso à **internet**. (CATARINA, 2022) (grifou-se)

Abordando tais diferenças, Borges (2022) trata o tema da seguinte maneira:

Já o **home office**, que em tradução livre é o "**trabalho feito em casa**", não possui expressa **previsão legal**. Com esse método, não é obrigatória nenhuma alteração no **contrato de trabalho** ou **formalização**, mas é recomendável. Com isso, considera-se que o colaborador está **trabalhando normalmente**, porém sem **deslocamento**, obrigando-o, inclusive, a registrar sua **jornada de trabalho** como se estivesse na **empresa**. Ou seja, o **home office** é uma extensão da **empresa** para a **casa do trabalhador**, sem nenhuma alteração das **condições de trabalho**(grifou-se).

Percebe-se então, à letra dos conceitos, que uma grande diferença dos dois regimes está no cumprimento da carga horária. Nota-se que um pilar fundamental no teletrabalho é a produtividade, podendo ter uma carga horária não definida. Já o trabalho em home office exige a manutenção da carga horária e jornada de trabalho. O home office no órgão estudado não acontece com o intuito de aumentar a produtividade (como acontece no teletrabalho), e sim com a finalidade de garantir a qualidade de vida, promover a saúde e o bem-estar, promovendo o trabalho com confiança a respeito ao enfrentamento das questões de saúde global.

Aumenta-se a qualidade de vida e a saúde não só com a inibição da transmissão do vírus, no caso da pandemia, mas também no tempo que se economiza em congestionamentos, além da contribuição para o meio ambiente com a redução da emissão de poluentes na atmosfera.

Para proporcionar uma melhor experiência de trabalho, o órgão disponibiliza, mediante assinatura de termo de responsabilidade, a utilização de seus computadores, e para os que preferem usar suas próprias máquinas, o órgão recomenda as configurações a se utilizar.

### **3.2.5 Acompanhamento Psicossocial**

O órgão estudado possui, em seu setor de gestão de pessoas, uma seção responsável pelo acompanhamento psicossocial dos servidores em teletrabalho.

São fornecidos diversos questionários avaliativos para entender como estão os sentimentos dos participantes desta forma de trabalho no início e durante o exercício em home office. A partir do momento que se identifica a necessidade de um atendimento particular, os gestores buscam orientar para a resolução dos problemas e para a manutenção da saúde mental e equilíbrio da eficiência dos servidores.

### **3.2.6 Acompanhamento Ergonômico**

Há, dentro do órgão possuir um setor específico no qual se acompanha o aparecimento ou agravamento de alteração de ordem óssea e muscular, como também para auxiliar na montagem e manutenção do local de trabalho. Utiliza-se também os questionários como forma de tomar ciência da situação dos servidores.

O órgão disponibiliza a chamada cartilha ergonômica, em que, através de vídeos, orienta sobre o uso adequado de mesas, cadeiras, apoio de pés, organização do posto de trabalho, consumo de água, prática de exercícios físicos entre outros.

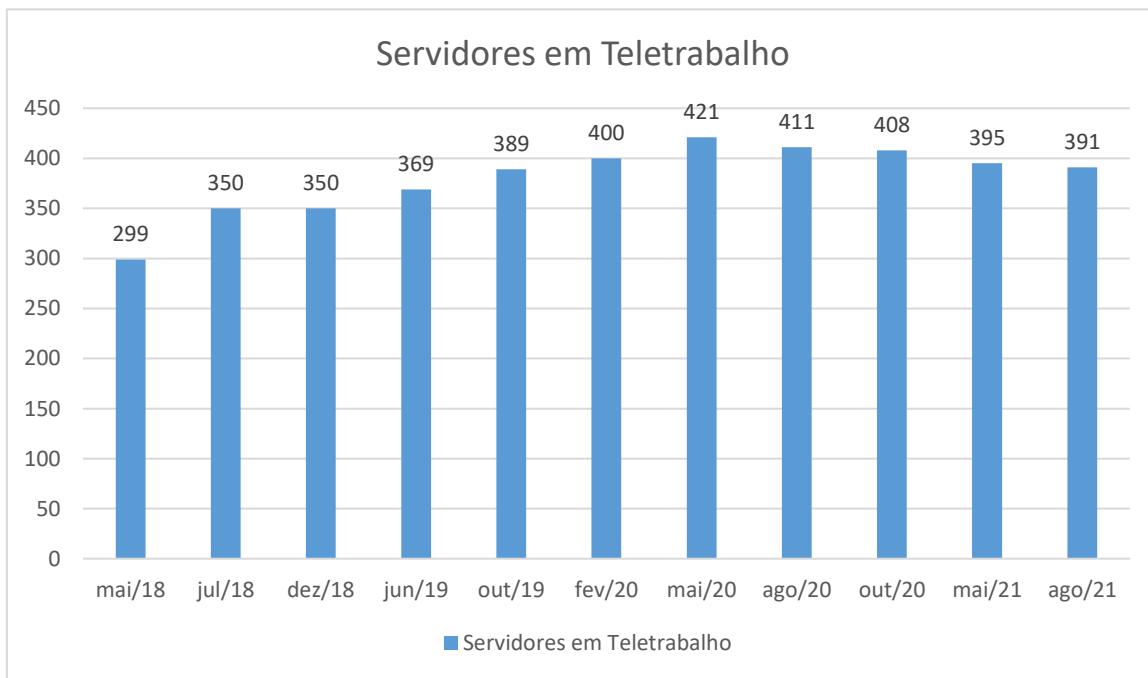
É oferecido também o atendimento ergonômico online, com o intuito de dirimir dúvidas relacionadas ao ambiente doméstico.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1 ANÁLISE DE DADOS

O crescimento exponencial da pandemia no Brasil promoveu um aumento na adesão do teletrabalho. Tal fenômeno é perceptível através de dados fornecidos no site do órgão estudado, conforme demonstrado no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Servidores em teletrabalho

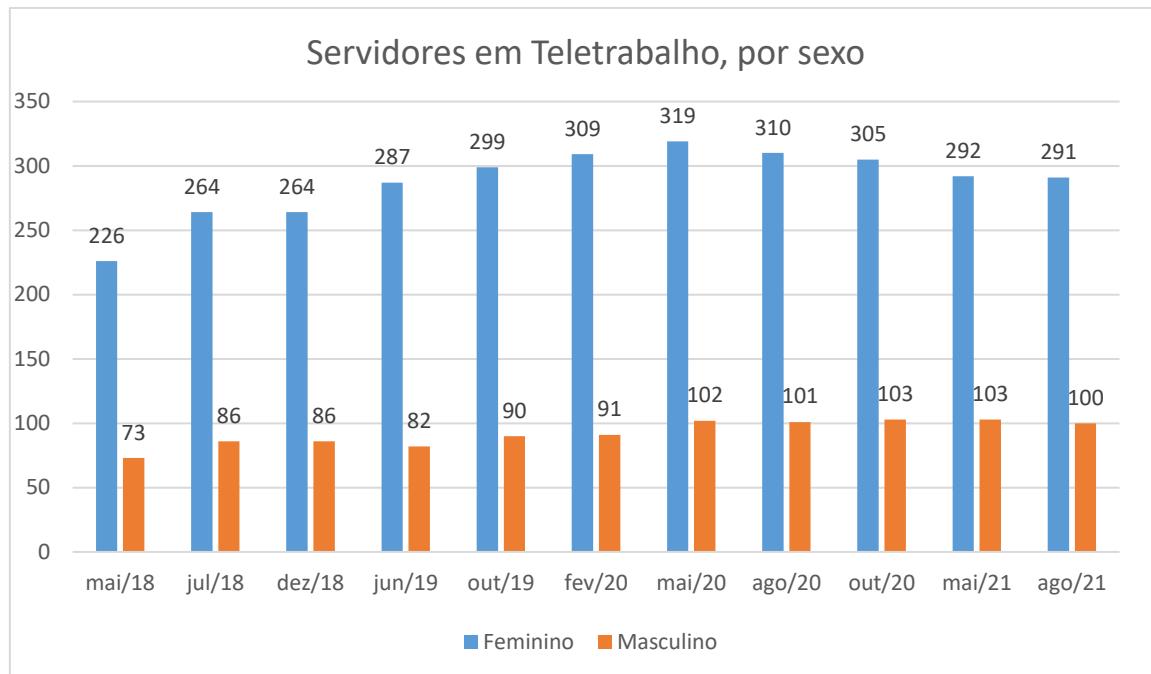


Fonte: Elaboração do autor, 2022

Percebe-se que desde antes de decretada a pandemia o número de servidores aderindo ao teletrabalho vinha em um viés de crescimento, e que a pandemia acelerou este cenário, tendo como pico o mês de maio de 2020.

Quando se separa a adoção do trabalho remoto por sexo, evidencia-se outra questão: a quantidade de mulheres adotando o home office em comparação com os homens. O Gráfico 2 separa por sexo os servidores adeptos ao teletrabalho.

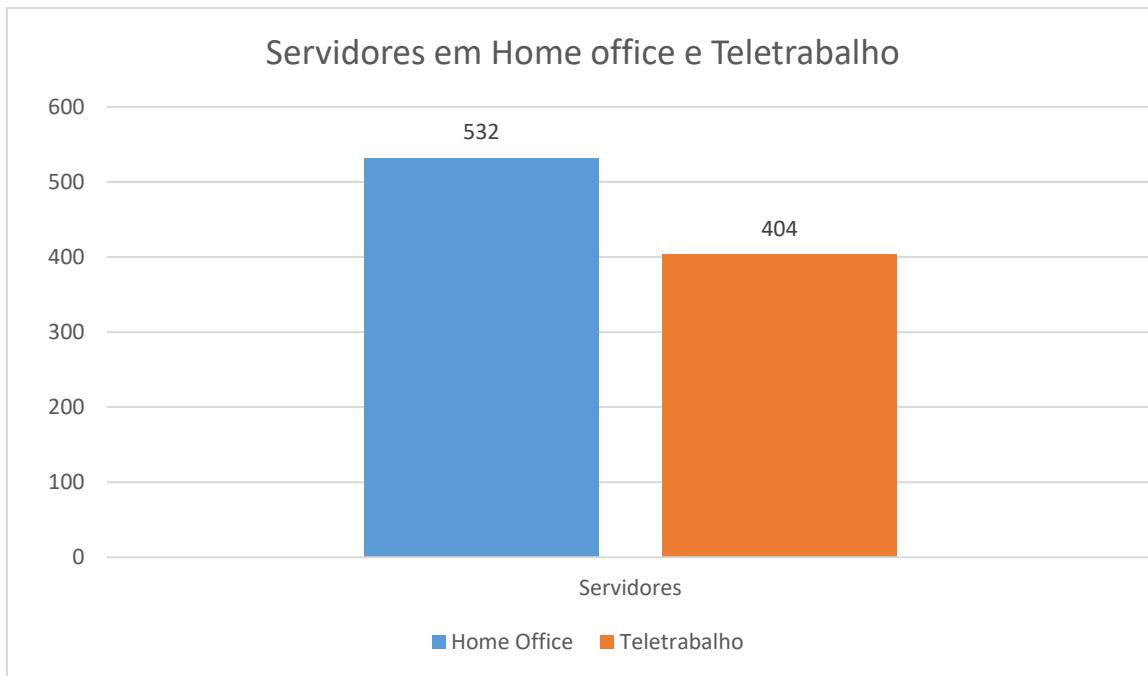
Gráfico 2 – Servidores em teletrabalho, por sexo



Fonte: Elaboração do autor, 2022

Quando observados os dados disponibilizados referentes a novembro de 2021, percebe-se, através do Gráfico 3 que o número de servidores no regime de home office é maior que os adeptos do teletrabalho.

Gráfico 3 – Servidores em home office e teletrabalho, em novembro de 2021



Fonte: Elaboração do autor, 2022

#### 4.2 RESULTADO DAS ENTREVISTAS

Os conteúdos apreendidos e, extraídos da transcrição das entrevistas, da pesquisa documental e das observações do pesquisador, foram integrados às categorias analíticas estabelecidas previamente e que impactam a saúde mental dos entrevistados , ou seja, utilizou-se as categorias estabelecidas pela Organização Mundial da Saúde(OMS) para uma organização saudável e as categorias lógicas desenvolvidas por Bezerra (2017),em Epidemiologia do Trabalho, conforme constam da Figura 1.

Figura 1 - Epidemiologia do Trabalho



Fonte: Bezerra 2017, adaptado pelo autor

Após este procedimento, ou seja, a alocação em categorias temáticas que” (...) significa agrupar elementos, ideias ou expressões em torno do conceito” (Minayo, 1994, p.70), estes conteúdos foram ordenados e/ou sistematizados de forma que possibilitasse as suas descrições.

Em seguida, estes conteúdos foram interpretados sob a ótica da revisão da literatura, elaborado no capítulo 2 deste estudo.

As categorias analíticas propostas pela OMS (2010) para uma Organização Saudável foram obtidas a partir do conceito de ambiente de trabalho saudável proposto por este organismo multilateral:

Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho tendo em conta as seguintes considerações estabelecidas sobre as bases das necessidades previamente determinadas:

- Questões de **segurança e saúde no ambiente físico de trabalho;**

- Questões de **segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial de trabalho**, incluindo a **organização do trabalho e cultura da organização**;

- Recursos para a **saúde pessoal** no ambiente de trabalho; e
- Envolvimento da empresa na comunidade para melhorar a **saúde dos trabalhadores, de suas famílias e outros membros da comunidade**.

Categorias propostas pela OMS para um ambiente de trabalho saudável: Quanto ao **sofrimento mental**, ele resulta da **organização do trabalho**. Por condição de trabalho é preciso entender, antes de tudo, **ambiente físico** (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc.), **ambiente químico** (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc.), o **ambiente biológico** (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de **segurança**, e as características **antropométricas** do posto de **trabalho**.

Por **organização do trabalho** designamos a **divisão do trabalho**, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o **sistema hierárquico**, as **modalidades de comando**, as **relações de poder**, as questões de **responsabilidade** etc.(grifou-se)

### **a) Segurança e saúde no ambiente físico de trabalho:**

O ambiente físico de trabalho se refere à estrutura, ar, maquinário, móveis, produtos, substâncias químicas, materiais e processos de produção no local de trabalho. Estes fatores podem afetar a segurança e saúde física dos trabalhadores, bem como sua saúde mental e seu bem-estar. Nos casos em que os trabalhadores executam tarefas em um veículo ou ao ar livre, os veículos ou os locais ao ar livre também fazem parte do ambiente físico de trabalho.

Os perigos no ambiente físico normalmente podem incapacitar ou até mesmo causar a morte dos trabalhadores, por esse motivo, as primeiras leis e normas de segurança e saúde dos trabalhadores focalizaram esses fatores. Ainda hoje, estes tipos de perigos continuam ameaçando as vidas dos trabalhadores diariamente, tanto em países desenvolvidos como em países em desenvolvimento.

### **b) Segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial de trabalho:**

O ambiente psicossocial do trabalho inclui a **cultura organizacional**, bem como atitudes, valores, crenças e **práticas cotidianas** da **empresa** que afetam o bem-estar mental e físico dos trabalhadores. Fatores que podem causar estresse emocional ou

mentais são muitas vezes chamados de “estressores” do local de trabalho. Exemplos de perigos psicossociais incluem, mas não estão limitados à:

- **organização do trabalho deficiente** (problemas com a demanda de trabalho, pressão com relação ao cumprimento de prazos, flexibilidade nas decisões, recompensa e reconhecimento, apoio dos supervisores, clareza do trabalho, conceção do trabalho, comunicação deficiente);
- **cultura organizacional** (falta de políticas, normas e procedimentos relacionados à dignidade e respeito para com todos os trabalhadores, assédio e intimidação, discriminação de gênero, estigmatização devida à condição relacionada ao HIV, a intolerância à diversidade étnica ou religiosa, a falta de apoio a estilos de vida saudáveis);
- **estilo de gestão de comando** e controle (ausência de consultas, negociações, comunicação recíproca, feedback construtivo, gestão do desempenho de forma respeitosa);
- **falta de apoio para um equilíbrio entre vida profissional e familiar;**
- **medo da perda de emprego** relacionado a fusões, aquisições, **reorganizações** ou devido ao mercado de trabalho.

As categorias explicitadas por Bezerra (2017), foram:

- a) **ansiedade**: processo que pressupõe dois momentos. No primeiro momento, a expectativa de gerir o próprio trabalho, no qual se desenvolve uma reação à possibilidade de uma transformação efetiva e radical. No segundo momento a responsabilidade pelos resultados;
- b) **medo**: o contato com o novo e a necessidade de mudança. Pensar em uma eventual perda do emprego;

**c) Autogestão do Trabalho:** a obrigação de administrar o tempo e compatibilizar as minhas responsabilidades privadas com as profissionais

**d) Isolamento social:** ausência dos meus colegas de trabalho para aquele papinho gostoso do cafezinho e daquelas trocas de ideias diárias sobre problemas privados e profissionais

Neste sentido é que desenvolvemos e estabelecemos as seguintes interfaces entre os conceitos:

- 1) Ansiedade ↔ Organização do Trabalho Deficiente**
- 2) Autogestão do Trabalho ↔ Organização do Trabalho Deficiente**
- 3) Isolamento Social ↔ Organização do Trabalho Deficiente**
- 4) Medo ↔ Organização do Trabalho Deficiente**

A correspondência entre categorias acima segue o conceito de Dejours<sup>i</sup>(1992, p.25) e, que associa os agravos à saúde mental dos trabalhadores a organização do trabalho.

Quanto ao **sofrimento mental**, ele resulta da **organização do trabalho**. Por condição de trabalho é preciso entender, antes de tudo, **ambiente físico** (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc.), **ambiente químico** (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc.), o **ambiente biológico** (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de **segurança**, e as características **antropométricas** do posto de **trabalho**.

Por **organização do trabalho** designamos a **divisão do trabalho**, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o **sistema hierárquico**, as **modalidades de comando**, as **relações de poder**, as questões de **responsabilidade** etc.(grifou-se)

Esta maneira de dispor os conteúdos com o fim de tratá-los qualitativamente é, o que se denomina análise de conteúdo.

E, como enfatiza Bardin (1977), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que, objetivam, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, obter indicadores quantitativos ou não, que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) das mensagens.

De outra forma, explicita, (Silva, 2001) que, a análise de conteúdo é um procedimento típico dos estudos qualitativos que atende a três requisitos básicos: objetividade, sistematização e inferência.

Portanto, procedendo da forma descrita, podemos a partir dos conteúdos considerados brutos, transformá-los, sistematizá-los e agrupá-los em unidades de informação.

Estas unidades de informação foram dispostas em categorias temáticas e, consequentemente, conferiram ao presente estudo um sentido que possibilitou ao pesquisador, a partir das suas percepções e, evidentemente, ancorado no referencial teórico, discutir o problema que inicialmente foi formulado e que carecia de uma resposta (Rubin e Rubin, 1995; Silva, 2001).

#### 4.2.1 Análise dos discursos dos entrevistados

A análise do discurso dos entrevistados sob a ótica das interfaces entre as categorias que afetam a saúde mental dos trabalhadores, estabelecidas por Bezerra (2017) e pelo relatório da OMS (2010) e, muito particularmente, no que diz respeito ao binômio < **Medo ↔ Organização do Trabalho Deficiente** > podem ser observadas de uma forma muito significativa nos discursos dos Entrevistados.

O **medo** tanto da infecção pelo vírus quanto pela forma de **gerir** o próprio trabalho gerou um impacto **muito relevante**, em princípio, segundo relatam os entrevistados **E1** e **E3**. Este fato – o medo – é um Fator de Risco Psicossocial do Trabalho (**FRPT**).

E, em conformidade com o que preceitua, García (2010, p. 15): *os fatores psicossociais como: [...] aquelas condições presentes no trabalho, relacionadas com a organização, o conteúdo e a realização do trabalho que podem afetar tanto o bem-estar e a saúde (física, psíquica e social) dos trabalhadores com o desenvolvimento do trabalho bem como a produtividade empresarial.*

Neste sentido, o Entrevistado **E1** responde a primeira pergunta da entrevista: *Como você recebeu o trabalho à distância – Home Office – motivado pela pandemia do Coronavírus Sars – CoV -2(COVID 19)*, assim o fez:

Recebi de forma **assustadora, senti medo**, frente aos desafios de como desenvolver meu **trabalho remotamente**. Embora com base em muitos estudos e comprometida com o momento em que todos estavam vivendo, famílias e crianças, traçamos um **trabalho de qualidade** que era possível para esse **momento pandêmico**(grifou-se).

Já o Entrevistado **E3**, afirma, em resposta, à esta pergunta 1 da entrevista:

Eu recebi bem, pois sempre tive a vontade de ser remunerada por um trabalho que pudesse ser realizado no **conforto da minha casa** e sem ter que enfrentar a rotina atribulada de **trabalhar o dia todo fora**. Nada obstante, nos **primeiros dias**, sem saber ao certo a **dimensão da pandemia**, senti-me **ansiosa, com medo e preocupada** com o risco de contrair a **infecção pela covid-19**, de modo que **estes sentimentos** afetaram um pouco a **minha produtividade**. Com o **passar dos dias**, sentindo-me **segura** por ter a oportunidade de **trabalhar em casa**, minha **produtividade** voltou ao **padrão que era** e, por que não dizer, até **melhor**(grifou-se).

O entrevistado **E4** assim se reporta ao início do trabalho em Home office:

Entendi como necessário, em função da **pandemia**, e, como a infraestrutura de **dados da empresa** já estava quase toda “na nuvem”, comecei o Home Office de forma instantânea, após as aulas presenciais da minha filha serem canceladas e com base em Portaria da empresa que permitia o trabalho remoto nessas condições. No entanto senti o peso da responsabilidade e senti **medo e ansiedade no princípio dos trabalhos**. Gerir o **meu trabalho sozinho** me causou um certo **desconforto**(grifou-se).

O entrevistado **E6** demonstrou a sua opinião da seguinte forma:

Já era um **desejo antigo**. A empresa já tinha o hábito, no meu setor de trabalho, de manter as pessoas **um ou dois dias** por semana trabalhando **remotamente**. Assim, a mudança não foi muito radical. Contudo, a pandemia criou um clima diferente pelo afastamento **sem data para término** e pelo **medo de infecção**(grifou-se)

Instados a responder a mesma pergunta 1 da entrevista, os entrevistados **E2** e **E5**, vinculam de forma muito clara a **Autogestão do Trabalho a Organização do Trabalho Deficiente**.

O entrevistado **E2** colocou-se desta forma ao responder à pergunta 1:

No início a ideia do home office me **agradava**, considerando a possibilidade de **flexibilizar** e **adequar o horário de trabalho**, conforme minhas **necessidades pessoais**. Contudo, o início foi **significativamente conturbado**, sobretudo no que se refere à **comunicação** entre a **equipe**. Isso porque, diante do desconhecimento de ferramentas de comunicação (p.ex. Teams, Google meet etc.), a equipe manteve contato predominantemente via **Whatsapp**, confundindo bastante o **trabalho** com as **conversas pessoais**.

O entrevistado **E5** desta forma se posicionou:

No início recebi com certa **satisfação**, tendo em vista acreditar que a situação duraria por **menos de um mês** e pelos **benefícios** de não precisar **perder tempo** no **deslocamento** até o trabalho. Quando a situação foi se **prolongando** começaram a surgir certos problemas de **gestão de tempo**, tive muita dificuldade em separar o **tempo de trabalho** e o **tempo para atividades pessoais**(grifou-se).

O entrevistado **E8** citou as circunstâncias que levaram ao início do home office, e citou que reagiu muito bem à mudança imposta.

O entrevistado **E28** reagiu de forma positiva à oportunidade de iniciar seus serviços em casa: “A princípio com uma certa euforia em razão de poder gerir o meu trabalho e estabelecer uma rotina adaptada às minhas mandas diárias.”

Quando durante a entrevista foram solicitados a responder à pergunta: *Como você está gerindo o seu trabalho e compatibilizando-o com as demais atividades de sua casa? Você sentiu ansiedade ao ter que gerir o seu trabalho?* Os entrevistados explicitaram as suas visões sobre a ansiedade de forma muito esclarecedora.

Respondendo a esta pergunta, o Entrevistado **E2** se posicionou desta forma:

Procuro manter o horário do trabalho presencial (12:00h às 19:00h). Dessa forma, uso o período da manhã e da noite para realizar afazeres domésticos e demais atividades não relacionadas ao serviço. Senti **ansiedade** apenas nas **primeiras semanas**, quando ainda havia muita incerteza sobre o futuro. Com o passar do tempo, a gestão do trabalho foi ficando mais **tranquila(grifou-se)**.

O entrevistado **E5** assim se reportou com relação a ansiedade:

Após os primeiros três meses de home office comecei a enfrentar problemas com a **gestão do tempo**, bem como, do espaço. Como não tinha um escritório em casa, acabava trabalhando **na mesa da sala**, no sofá, e o tempo em que deveria estar descansando, muitas vezes estava com o computador aberto trabalhando, pois entendia que podia trabalhar mais tempo do que o necessário, tendo em vista estar disponível no meu “novo ambiente de trabalho”. Isso acabou gerando **certa ansiedade** por má **gestão de tempo** e falta de uma **rotina**, com espaço específico para **trabalhar**. Isso foi resolvido somente alguns meses depois, quando fizemos um **escritório para mim**, e comecei a **separar os ambientes**, enquanto estava no escritório eu trabalhava, mas quando ia para os outros cômodos da casa, evitava levar o **notebook para criar esses limites(grifou-se)**.

A Entrevistada **E1** com relação a esta indagação, posicionou-se da seguinte maneira:

Em **2021**, como **minha filha** estava em **aulas remotas**, foi bem **desafiador**, acompanhá-la nos momentos em que meu marido tinha algum **compromisso**, já que **ele quem assumiu** mais esse **compromisso com ela**. Como estava atendendo a minha filha ao longo do dia (alimentação, cuidados etc.), muitas tarefas do trabalho foram realizadas a noite, após ela adormecer, estendendo minha jornada de trabalho para mais de 8horas. Este fato gerou muita **ansiedade(grifou-se)**.

O entrevistado **E7** ligou o maior tempo dentro de casa com o aumento da ansiedade: “Gerir com as tarefas de casa é tranquilo, mas ficar em casa gera bastante ansiedade.”

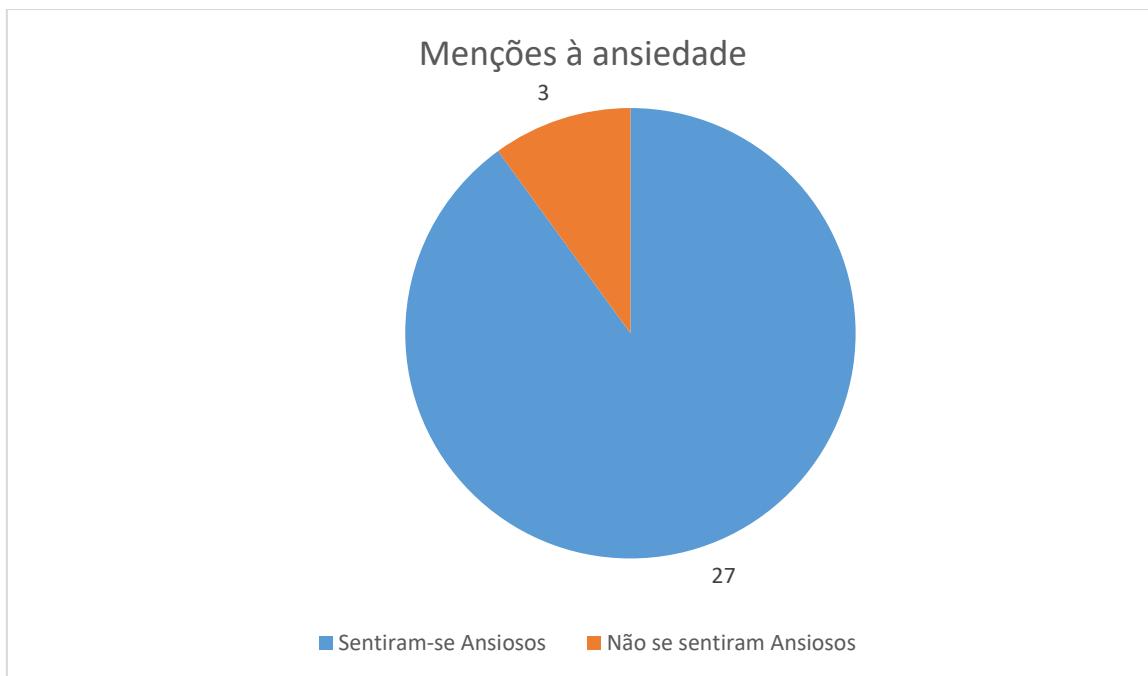
A ansiedade é um fator que já acompanhava o entrevistado **E10** mesmo antes da pandemia: “Sofro de ansiedade antes mesmo da pandemia, porém consegui conciliar bem as atividades de casa com as atividades profissionais”.

De maneira muito interessante, a entrevistada **E12** se posicionou: “Eu prefiro trabalhar em casa, é mais confortável, porém eu senti ansiedade no início, tendo em vista que, em qualquer horário, eu me via com a obrigação de trabalhar.”

A entrevistada **E19** também compartilhou do mesmo sentimento: “Senti ansiedade, pois com o home office acabei não estabelecendo horários muito certo para as outras atividades.”

O Gráfico 4 deixa claro que, de modo quase unânime, a ansiedade foi citada por todos os participantes da entrevista. Em uns de maneira mais clara e evidente, e em outros aparentes em pequenos detalhes.

Gráfico 4 – Menções à ansiedade nas entrevistas



Fonte: Elaboração do autor, 2022

Relativamente ao Isolamento Social, enquanto Fator de Risco Psicossocial do Trabalho (FRPT), observa-se pelos discursos dos sujeitos da pesquisa as seguintes colocações:

O Entrevistado **E1** refere-se ao isolamento social da seguinte forma: “*Quanto ao convívio com colegas de trabalho, sinto falta das discussões e conversas para qualificar o trabalho, pois nesse momento de pandemia, ficaram restritas as reuniões on-line*(grifou-se).

O entrevistado **E2**, discorrendo sobre o isolamento, assim o faz:

Naturalmente, passo mais tempo em casa e na casa dos meus pais, local em que também exerço minhas funções à distância. Além disso, também observei diminuição do consumo de gasolina no meu veículo, uma vez que preciso me dirigir ao trabalho presencial apenas uma vez na semana. **Com relação à sensação de isolamento, a resposta é positiva. Sinto falta da interação e da troca de ideias com os colegas de trabalho.** Creio que a comunicação à distância auxilia, mas não é capaz de substituir uma conversa presencial(**grifou-se**).

O Entrevistado **E3** assevera:

Estou bem adaptada ao trabalho em home office. **Sinto falta dos meus colegas de trabalho**, mas acredito que os benefícios que a nova conjuntura me trouxe superam este aspecto. Inclusive agora que estou **grávida** o fato de poder trabalhar em casa foi bastante **positivo**, pois consigo fazer mais pausas para evitar os inchaços inerentes à **gestação** e procurar posições mais confortáveis, que não seriam possíveis de serem executadas na sede do Tribunal(**grifou-se**)

O Entrevistado **E4** comenta que:

Eu me adaptei bem ao Home Office, pois meu trabalho permite a realização de forma remota. Mas, **sinto falta do contato pessoal** com os **colegas**. Porém, o tempo maior com a família e a maior flexibilidade na execução do trabalho, acaba aumentando a qualidade de vida(**grifou-se**).

O Entrevistado **E5** externa o que sente com o isolamento social da seguinte maneira:

Com relação ao **isolamento**, foram fases, no início encarei numa boa, após **alguns meses** comecei a sentir os **efeitos** de maneira **bem forte**, sentindo uma certa **ansiedade**, falta de **dialogar** com os **colegas** e necessidade de **conversar com outras pessoas** sobre **coisas banais** para **arejar a cabeça** durante o **expediente**. Acho que após um ano, consegui encontrar um **certo equilíbrio** e hoje estou lidando bem com isso(**grifou-se**).

O Entrevistado **E6**, externa a sua opinião sobre o trabalho em Home office comentando que: *As principais vantagens são a flexibilidade, a produtividade e o equilíbrio entre o profissional e o pessoal. A única desvantagem que enxergo é a falta de um relacionamento mais próximo com os colegas*(**grifou-se**).

Já o Entrevistado **E7** pondera: “Acabo trabalhando mais horas, mas me sinto bastante sozinho, apenas com companhia de meus gatos.”

Também citando o aumento da carga de trabalho, o entrevistado **E8** assim coloca: “Por ser home office, trabalho não tem mais hora. A gente trabalha o tempo todo. Sim, em alguns momentos me sinto isolado, mas as reuniões online amenizam.”

O entrevistado **E9** aponta a tecnologia como forma de evitar a solidão: “Mudou a diminuição brusca das relações interpessoais. Não me sinto isolado em casa, pois a tecnologia foi um grande alicerce nos encontros virtuais.”

A entrevistada **E16** assim abordou sobre o tema: “Perdi autoestima e ficou difícil tratar meu namorado como um companheiro de trabalho. Em relação à equipe, fazemos reuniões diárias para estar mais em contato e uma semanal para “tomar um café”, falar de amenidades.”

Ao prosseguir com a entrevista, buscou-se conhecer os ambientes de trabalho dos servidores, para poder entender as nuances do conforto durante a execução dos serviços laborais.

O entrevistado **E2** assim respondeu:

Meu ambiente de trabalho não é o ideal. A iluminação natural é boa. No entanto, não tenho uma cadeira ergonomicamente correta, fazendo com que minha postura não fique adequada. Sobre as pausas, não faço todos os dias, apenas quando me recordo. Normalmente acontece quando sinto dores na região lombar.

Figura 2 – Ambiente de Trabalho do Entrevistado E2



Fonte: Elaboração do autor, 2022

O entrevistado **E5** aproveitou para melhorar o ambiente de casa:

Ao longo da pandemia construímos um escritório aqui em casa, momento em que compramos uma cadeira boa, melhoramos a iluminação, e comprei outros itens para deixar mais cômoda a situação.

No tocante as pausas, faço diversas pausas ao longo do expediente, descobri ao longo do isolamento, que pequenas pausas durante o expediente aumentam muito minha concentração e, consequentemente, minha produtividade.

Figura 3 – Ambiente de Trabalho do Entrevistado E5



Fonte: Elaboração do autor, 2022

O entrevistado **E11** considera seu ambiente de trabalho adequado: “meu ambiente é muito favorável, apesar de ter que fazer alguns investimentos como cadeira, tanto para melhorar o conforto quanto a postura. Sempre fazendo alguns intervalos quando cai o rendimento.”

Figura 4 – Ambiente de Trabalho do Entrevistado E11



Fonte: Elaboração do autor, 2022

A entrevistada **E16** também cita a necessidade de aquisição de nova cadeira: “Preciso comprar uma cadeira urgentemente. Tem boa iluminação e mesa própria para o trabalho. Realizo pausas para tarefas da casa, não porque “me permito”.”

Nesta mesma esteira a entrevistada **E17** comenta: “O ambiente físico é bom e bem iluminado, mas ainda não comprei uma cadeira adequada. Realizo pequenas pausas.”

Figura 5 – Ambiente de Trabalho do Entrevistado E17



Fonte: Elaboração do autor, 2022

A entrevistada **E23** referiu-se da seguinte forma sobre seu ambiente de trabalho:

É confortável, tem boa iluminação. Comprei uma cadeira ergonomicamente correta durante o home office pois foi ficando impossível com a cadeira que tinha, pois a anterior não possibilitava uma boa postura frente ao meu equipamento de trabalho, mas a que comprei sim.

Figura 6 – Ambiente de Trabalho da Entrevistada E23



Fonte: Elaboração do autor, 2022

Também citando a ergonomia das cadeiras, a entrevistada **E30** assim assevera: “Embora tenha um local de trabalho iluminado não tenho cadeira ergonômica. Assim tenho tido problemas físicos como por exemplo dor na coluna”.

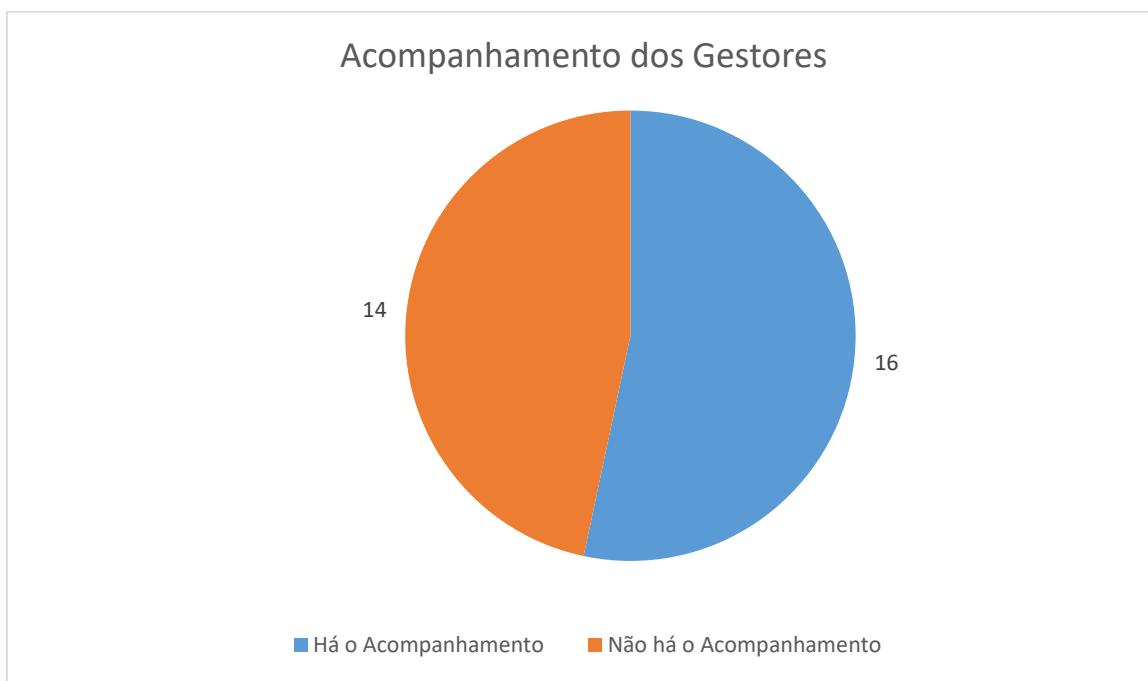
Figura 7 – Ambiente de Trabalho da Entrevistada E30



Fonte: Elaboração do autor, 2022

Quando questionado sobre o acompanhamento dos gestores em relação ao trabalho e aos postos de trabalho, as respostas foram divergentes. Não se percebeu uma uniformidade na atuação dos gestores, apesar de pertencerem à mesma organização, conforme demonstra-se no Gráfico 5.

Gráfico 5 – Acompanhamento por parte dos gestores



Fonte: Elaboração do autor, 2022

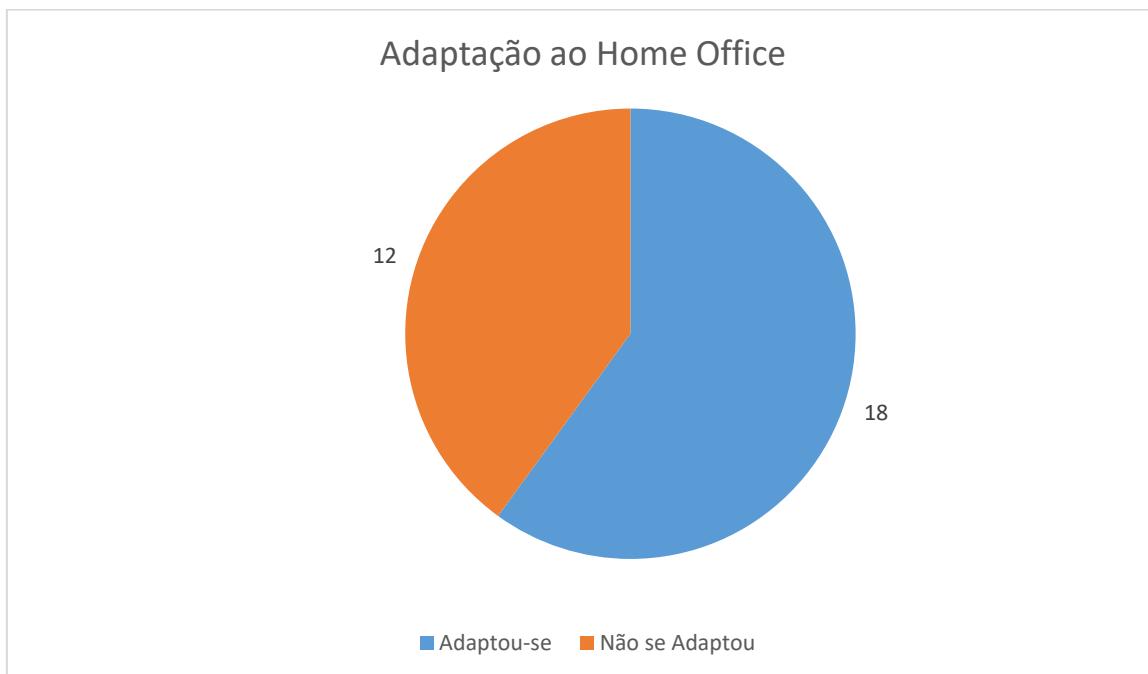
Perguntou-se também sobre a adaptação ao home office, para se ter a percepção da vontade de estar em casa ou presencialmente nas organizações.

A entrevistada **E24** assim asseverou: “Não me adaptei para ser uma rotina, mas em casos específicos é uma boa opção.”

Já o entrevistado **E28** comentou: “Estou adaptado ao Home Office, mas, a falta dos colegas pesa muito no meu estado de espírito.”

O resultado deste questionamento pode ser observado no Gráfico 6.

Gráfico 6 – Adaptação ao Home Office



Fonte: Elaboração do autor, 2022

Quando questionados sobre as vantagens e desvantagens do home office, obteve-se as mais diferentes respostas, variando conforme o entendimento de cada e as experiências vivenciadas. Tais vantagens e desvantagens podem ser observadas no Quadro 2.

**Quadro 2 - Vantagens e desvantagens do Home Office**

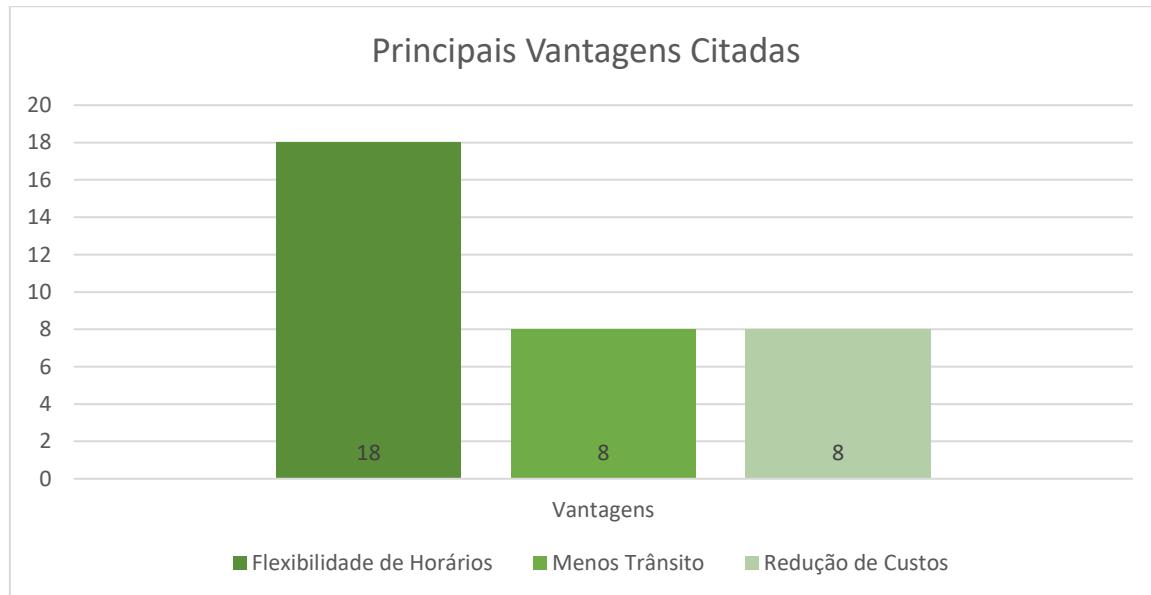
Vantagens	Desvantagens
Não pegar trânsito	Dificuldade para gerir o tempo
Ter momentos particulares	Diminuição das relações pessoais
Redução de custos	Demora na resolução de problemas
Flexibilização de horários	Falta de mobiliário adequado
Maior possibilidade de pausas	Dificuldade de concentração
Aumento do foco	Solidão

Fonte: Elaboração do autor, 2022

Percebeu-se que as vantagens para uns podem ser as desvantagens para outros. A dificuldade de concentração exposta pela entrevistada **E16** se opõe diametralmente ao aumento do foco citado pela entrevistada **E15**.

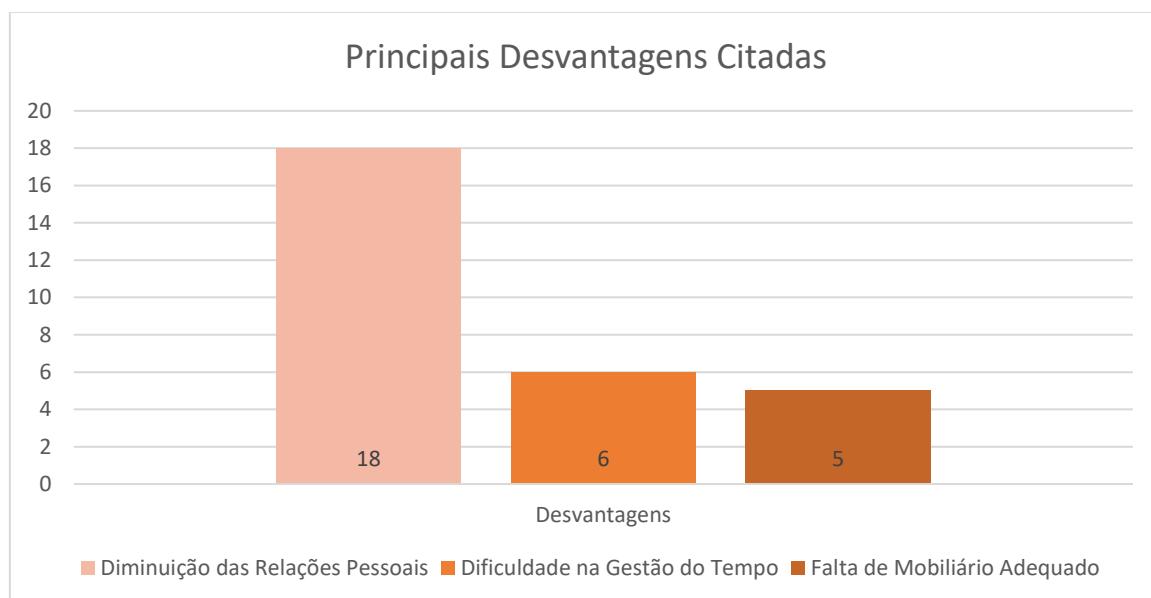
O Gráfico 7 apesenta as principais vantagens citadas pelos entrevistados quando do questionamento, já o Gráfico 8 aborda as principais desvantagens citadas pelos entrevistados.

Gráfico 7 – Principais Vantagens Citadas



Fonte: Elaboração do autor, 2022

Gráfico 8 – Principais Desvantagens Citadas



Fonte: Elaboração do autor, 2022

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Constatou-se, durante a execução deste projeto, as alterações nos ambientes laborais de forma que o modo com que o trabalho se executava foi reinventado. A imposição ao home office emergiu os riscos psicossociais em pessoas que antes não os apresentavam, e por consequência seus comportamentos se alteraram.

Pode-se concluir que a associação entre o trabalho em home office e as ameaças à saúde mental dos trabalhadores é uma relação muito particular, que varia de indivíduo para indivíduo. É importante se atentar às características pessoais de cada ser humano par poder avaliar qual é o melhor método de trabalho e assim o aplicar.

Há pessoas que, mesmo com um menor convívio social, conseguem desempenhar suas atividades com a mesma qualidade e alegria, e outras que necessitam mais desta interação para performar.

O acompanhamento do trabalho, bem como dos postos de trabalho, por parte dos gestores mostrou-se uma ação importante para que a compreensão destas peculiaridades de cada cidadão seja exposta e devidamente tratada. O gestor do mundo atual do trabalho não deve se preocupar apenas com números e dados quantitativos, mas sim com o resultado qualitativo da significação do trabalho, que demonstra que a felicidade, o prazer, o bem-estar e a segurança são características que não podem ser tabuladas apenas em dados estatísticos, mas também devem ser compreendidas sob a ótica da psicologia e pedagogia.

## REFERÊNCIAS

ARENDT, Hannah. **A condição humana.** 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007. 351 p.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520:** Informação e documentação – Citações em documentos – Apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023:** informação e documentação: referencias: elaboração. Rio de Janeiro, 2002

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6024:** Informação e documentação – Numeração progressiva das seções de um documento escrito – Apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6028:** informação e documentação: resumo: apresentação. Rio de Janeiro, 2003

BEZERRA, Luiz Abner de Holanda (2017). Apostila de Apoio à Disciplina: **Proteção ao Meio Ambiente**, ministrada no Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, do Centro Universitário do Alto Vale do Itajaí (UNIDAVI), Rio do Sul, SC.

BEZERRA, Luiz Felipe Mancusi de Holanda. **REVESTIMENTOS EXTERNOS EM EDIFICAÇÕES:** ma abordagem comparativa entre fachadas utilizando-se pastilhas cerâmicas e fachadas ventiladas sob a ótica do custo. 2018. 96 f. TCC (Graduação) - Curso de Engenharia Civil, Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2018. Disponível em:  
<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/4618/1/TCC%20PRONTO%2bRiuni.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2022.

BORGES, Lucas Joaquim. **Teletrabalho e home office não são a mesma coisa.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/346401/teletrabalho-e-home-office-nao-sao-a-mesma-coisa>. Acesso em: 24 jan. 2022.

COSTA, Irinete Carvalho da. **Avaliação dos Fatores Psicossociais na Prática dos Profissionais de Saúde do Setor Elétrico.** 2015. 219 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em Saúde Mental e Atenção Psicossocial da UFSC, Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

CATARINA, Tribunal de Justiça de Santa. **Teletrabalho.** 2022. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/servidor/teletrabalho>. Acesso em: 24 jan. 2022.

DAMO, Lilian Paula; SILVA, Narbal (org.). **VIDAS QUE MUDARAM:** contribuições da psicologia positiva para situações de isolamento social e de distanciamento social. Florianópolis: Editora da UFSC, 2020. 154 p. Disponível em: [editora.ufsc.br/estante-aberta](http://editora.ufsc.br/estante-aberta). Acesso em: 03 jan. 2022.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez Editora, 1992. 168 p. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira.

GARCIA, Ricardo Fernandez. **Productividad Y El Riesgo Psicosocial O Derivado De La Organización Del Trabajo.** San Vicente(Espanha): Editora Club Universitário 2015. 280 p.

GONÇALVES, Ruth Maria de Paula et al. A Contribuição da Teoria de LEONTIEV no estudo da relação entre trabalho e educação. In: 15 ENCONTRO NACIONAL DA ABRAPSO, ., 2009, Maceió. **Anais [...] .** Maceió: Abrapso, 2009. p. 1-10. Disponível em: [http://abrapso.org.br/Anais\\_15\\_ENABRAPSO](http://abrapso.org.br/Anais_15_ENABRAPSO). Acesso em: 18 jan. 2022.

GOULART, Sueli; CARVALHO, Cristina Amélia. **O pesquisador e o design da pesquisa qualitativa em administração.** In: VIEIRA, Marcelo Milano Falcão et al (Org.). Pesquisa Qualitativa em administração: Teoria e Prática. Rio de Janeiro: FGV, 2005. p. 119- 140.

GUIMARÃES, Liliana A. M. Fatores psicossociais de risco no trabalho. In: 2º CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO, 2006, Goiânia. **Anais eletrônicos.** Disponível em: <<http://www.prt18.mpt.gov.br>>. Acesso em: 12 dez. 2009.

HOMEM, Maria. **Lupa da alma: quarentena - revelação.** São Paulo: Todavia, 2020. 77 p.

LAKATOS, Eva Maria. & MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 6.ed. São Paulo: ATLAS, 2005.315p.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política.** Livro 1. 20. ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2002. 571 p. Tradução de Reginaldo Sant'Anna.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. Tradução de Serviço Social da Indústria. Brasília: Sesi/DN, 2010. Disponível em: [http://www.who.int/occupational – health /ambientes\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.who.int/occupational – health /ambientes_de_trabalho.pdf). Acesso em: 26 jan. 2022

PATINI, Aline de Campos Gonçalves. **O Trabalho Remoto e os desafios dos Gestores.** 2011. 144 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico.** 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007. 304 p.

SILVA, Narbal. **As interfaces entre cultura e aprendizagem organizacional:** o caso de uma empresa do setor cerâmico de Santa Catarina. 2001. 470f.Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade federal de Santa Catarina, Florianópolis.

O FIM do Ser Humano. Direção de Prof. Dr. Thiago Rodrigues Pereira. Produção de Novo Liceu - Ead. Realização de Novo Liceu - Ead. Coordenação de Prof. Dr. Thiago

PEREIRA, Thiago Rodrigues. **5 ideias de Grandes Filósofos.** Niterói: Edição do Autor, 2018. 53 p. Disponível em: novoliceu.com. Acesso em: 24 jan. 2022.

Rodrigues Pereira. Lisboa, 2019. (130 min.), O fim do Ser Humano, son., color. Legendado. Disponível em: novoliceu.com. Acesso em: 03 dez. 2021.

TRIVINÓS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Editora Atlas, 1987.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de Pesquisa em Administração.** São Paulo: Atlas, 2004. 287 p.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. **Interação humana e gestão:** construção psicossocial das organizações de trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

---

\_\_\_\_\_. **Organizações saudáveis e riscos psicossociais no trabalho.** In: LAIMER, Claudio Guedes(Org.). Gestão das Organizações. Florianópolis: Conceito Editorial, 2014, p.224-250.

## BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

DEJOURS, Christophe. **O Fator Humano**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1997. 101 p.

**A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999. 158 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010. 350 p. Tradução de Rejane Janowitz.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010. 223 p. Tradução de Maria Helena Kuhner.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômicos - Filosóficos**. São Paulo: Editora Martin Claret, 2002. 198 p.

SANTOS, Boaventura de Souza; CHAUÍ, Marilena. **Direitos humanos, democracia e desenvolvimento**. São Paulo: Cortez Editora, 2013. 133 p.

## ANEXO A

### A GESTÃO DO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS DISEASE 19(COVID 19): O USO INTENSIVO DO HOME OFFICE E A EMERGÊNCIA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS.

#### ENTREVISTA

**1** Como você recebeu o trabalho à distância – **Home Office** – motivado pela pandemia do **COVID 19**?

R:

**2** Como você está gerindo o seu trabalho e compatibilizando-o com as demais atividades de sua casa? Você sentiu **ansiedade** ao ter que gerir o seu trabalho?

R:

**3** O que mudou no seu quotidiano de trabalho com a adoção do **Home Office**? Você está se sentindo **isolado** trabalhando sozinho em sua casa?

R:

**4** O ambiente físico de trabalho em sua casa é confortável? Tem uma boa iluminação? Você tem uma cadeira ergonomicamente correta? Possibilita que você tenha uma boa postura frente ao seu equipamento de trabalho? Você realiza pausas ao longo o seu trabalho?

R:

**5** O Gestor do seu trabalho na sua organização tem acompanhado o seu trabalho em **Home Office** e provido o seu posto de trabalho das condições necessárias para o seu desempenho?

R:

**6** Você já se adaptou ao trabalho em **Home Office**? Você sente falta do ambiente de trabalho da sua organização e, particularmente, dos seus colegas de trabalho?

R:

**7** Na sua opinião, quais as vantagens e desvantagens do trabalho em **Home Office**?

R:

**8** Faça seus comentários finais sobre a sua experiência com o trabalho a distância.

R:

---