UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO (UFCAT)
CENTRO DE GESTÃO E NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO ORGANIZACIONAL

EMÍLIA FERREIRA RODRIGUES

SAÚDE MENTAL NO HOME OFFICE: IMPACTOS E ESTRATÉGIAS DE AVALIAÇÃO

CATALÃO (GO)
2025

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO

CENTRO DE GESTÃO E NEGÓCIOS

Av. Dr. Lamartine Pinto de Avelar, número 1120, - Bairro Setor Universitário, Catalão/GO, CEP 75704-020
Telefone: - - https://www.ufcat.edu.br

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA)

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA) PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES E DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DE TESES E DISSERTAÇÕES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO (UFCAT)

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Catalão (UFCAT) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFCAT), sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei 9.610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O autor é o único responsável pelo conteúdo de sua Tese ou Dissertação disponibilizada na BDTD/UFCAT. Ao enviar o trabalho final, o autor garante, expressamente, que o conteúdo é original e não viola direitos autorais ou outros direitos de terceiros. O orientador não assume qualquer responsabilidade sobre o conteúdo do trabalho.

1. Identificação do material bibliográfico

Dissertação ou Tese?

Dissertação

2. Nome completo do autor: Emília Ferreira Rodrigues

Nome completo do(a) orientador(a): Moisés Fernandes Lemos

3. Título do trabalho

Título: SAÚDE MENTAL NO HOME OFFICE: IMPACTOS E ESTRATÉGIAS DE AVALIAÇÃO

4. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador)

Concorda com a liberação total do documento: [X] SIM [ ] NÃO[1]

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante:

a) consulta ao(à) autor(a) e ao(à) orientador(a);

b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo da tese ou dissertação.

O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;

- Submissão de artigo em revista científica;

- Publicação como capítulo de livro;

- Publicação da dissertação/tese em livro.

Obs.: Este termo deverá ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor

Documento assinado eletronicamente por **MOISES FERNANDES LEMOS**, **Orientador(a)**, em 31/01/2025, às 13:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **Emília Ferreira Rodrigues**, **Usuário Externo**, em 04/02/2025, às 19:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufcat.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0158223** e o código CRC **072AFDF5**.

Referência: Processo nº 23852.000450/2025-33 SEI nº 0158223

EMÍLIA FERREIRA RODRIGUES

SAÚDE MENTAL NO HOME OFFICE: IMPACTOS E ESTRATÉGIAS DE AVALIAÇÃO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional, do Centro de Gestão e Negócios, da Universidade Federal de Catalão (UFCAT), como requisito para obtenção do título de Mestra em Gestão Organizacional.
Área de Concentração: Gestão Organizacional
Linha de Pesquisa: Indivíduo, Organização, Trabalho e Sociedade

Orientador: Prof. Dr. Moisés Fernandes Lemos

CATALÃO (GO) 2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFCAT.

Rodrigues, Emília Ferreira
SAÚDE MENTAL NO HOME OFFICE: IMPACTOS E ESTRATÉGIAS DE AVALIAÇÃO / Emília Ferreira Rodrigues. - 2025.
61, LXI f.

Orientador: Prof. Moisés Fernandes Lemos.
Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Catalão, Centro de Gestão e Negócios, Catalão, Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional, Catalão, 2025.

1. saúde mental; . 2. home office. 3. trabalho. 4. instrumentos de avaliação. 5. gestão. I. Lemos, Moisés Fernandes, orient. II. Título.

CDU 3

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO
Av. Dr. Lamartine Pinto de Avelar, número 1120, - Bairro Setor Universitário,
Catalão/GO, CEP 75704-020 Telefone: - - https://www.ufcat.edu.br

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Ata nº **002/2025** da sessão de Defesa de Dissertação de **Emília Ferreira Rodrigues,** que confere o título de Mestra em Gestão Organizacional, na área de concentração em Gestão Organizacional.

Aos **vinte e quatro** dias do mês de **janeiro** do ano de **dois mil e vinte e cinco,** a partir das **quinze** horas, à distância, via webconferência, realizou-se a sessão pública de **Defesa** de Dissertação intitulada **"SAÚDE MENTAL NO HOME OFFICE: IMPACTOS E ESTRATÉGIAS DE AVALIAÇÃO"** . Os trabalhos foram instalados pelo (a) Orientador (a), **Professor Doutor Moisés Fernandes Lemos** (PPGGO/UFCAT) com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: **Professora Doutora Graciele Cristina Silva Leão** (PPGGO/UFCAT), membro titular interno e **Professora Doutora Marisa Aparecida Elias** (Universidade Federal de Uberlândia), membro titular externo ao programa e à UFCAT. A participação de todos os membros da banca ocorreu via webconferência. Durante a arguição, os membros da banca **não** fizeram sugestão de alteração do título do trabalho. A Banca Examinadora reuniu-se em sessão secreta a fim de concluir o julgamento da Dissertação, tendo sido o (a) candidato (a) **aprovado (a)** pelos seus membros. Proclamados os resultados pelo (a) **Professor Doutor Doutor Moisés Fernandes Lemos**, Presidente da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, lavrou-se a presente ata que é assinada pelos Membros da Banca Examinadora, aos **vinte e quatro** dias do mês de **janeiro** do ano de **dois mil e vinte e cinco.**

Documento assinado eletronicamente por **MOISES FERNANDES LEMOS**, **Orientador(a)**, em 27/01/2025, às 09:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **GRACIELE CRISTINA SILVA LEAO** , **Professor(a) do Magistério Superior**, em 27/01/2025, às 10:36, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015 .

Documento assinado eletronicamente por **Marisa Aparecida Elias**, **Usuário Externo**, em 28/01/2025, às 11:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufcat.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código

verificador **0157266** e o código CRC **8D6F5E72**.

Universidade Federal de Catalão

Dedico este trabalho aos meus pais, irmãos e sobrinhos!

AGRADECIMENTOS

Chegar ao final desta jornada representa a concretização de um sonho e a soma de inúmeros aprendizados, desafios e conquistas. Neste momento de gratidão, é impossível não reconhecer a importância de cada pessoa que, de alguma forma, contribuiu para que eu alcançasse essa etapa tão significativa da minha vida.

Agradeço primeiramente à minha família, por todo amor, incentivo e compreensão. Vocês foram meu porto seguro e minha maior fonte de motivação.

A meu orientador, prof. Dr. Moisés Fernandes Lemos pelo conhecimento compartilhado, pela paciência e pelo apoio constante, guiando-me não apenas na pesquisa, mas também na construção de um olhar crítico e reflexivo.

Aos colegas e amigos que trilharam comigo essa caminhada, por todas as trocas de ideias, risadas, desabafos e por serem uma rede de apoio inestimável.

Aos professores e colaboradores da Universidade Federal de Catalão, pela dedicação e pelo compromisso em compartilhar saberes que tanto enriqueceram meu percurso acadêmico.

Agradeço às profª Drª Graciele Cristina Silva Leão e profª Drª Marisa Aparecida Elias por integrarem as bancas de qualificação e defesa. Suas contribuições, observações e generosidade foram indispensáveis para o aprimoramento do trabalho e meu crescimento como pesquisadora.

Meu muito obrigado a todos que, de alguma forma, fizeram parte desta trajetória. Este título não é apenas meu, mas também de cada um de vocês.

RESUMO

Pesquisas científicas demonstram que a produtividade aumentou quando os trabalhadores passaram a trabalhar em casa, proporcionando maior equilíbrio entre as atividades laborais e vida pessoal, além de reduzir conflitos organizacionais. Esse modo de trabalho foi amplamente difundido na contemporaneidade graças a tecnologia de comunicação. A revolução industrial definiu claramente o local de trabalho como a fábrica, mas as novas tecnologias permitem atividades laborais em diferentes tempos e espaços. Apesar dos avanços tecnológicos, a mentalidade de controle sob os que trabalham persiste, inclusive no modelo remoto. Trabalhar em casa muitas vezes estende o horário do expediente além das horas contratadas, já que os que trabalham estão sempre disponíveis. Diante dos diversos significados e implicações do home office, questionar e compreender e seu impacto direto na saúde mental dos trabalhadores é essencial. Além disso, é importante identificar quais são os instrumentos disponíveis na literatura que avaliam o risco de adoecimento mental na modalidade home office. O estudo tem como objetivo sistematizar, com base nas informações disponíveis na literatura, os artigos publicados sobre os efeitos do home office na saúde mental dos trabalhadores, além de mapear os instrumentos desenvolvidos e/ou adaptados, validados no Brasil, que avaliam a saúde mental nesse contexto. Utilizou-se a metodologia de revisão integrativa, e foi realizado um mapeamento das evidências e lacunas sobre os instrumentos validados no Brasil que relaciona saúde mental e home office. Mais do que uma simples alteração no local de trabalho, representa uma transformação complexa que exige atenção tanto do ponto de vista organizacional quanto familiar. Seus impactos abrangem não apenas as condições laborais, mas também as relações pessoais e a saúde mental. Embora ofereça benefícios, também impõe desafios. O mapeamento revelou a ausência de instrumentos psicométricos específicos para avaliar a saúde mental no contexto do home office, com os testes existentes voltados apenas para o trabalho presencial.

Palavras-chave: saúde mental; *home office*; trabalho; instrumentos de avaliação; gestão.

ABSTRACT

Scientific research shows that productivity increased when workers began working from home, providing greater balance between work activities and personal life, as well as reducing organizational conflicts. This mode of work has been widely disseminated in contemporary times thanks to communication technology. The Industrial Revolution clearly defined the workplace as the factory, but new technologies enable work activities to be performed across different times and spaces. Despite technological advancements, the mindset of control over workers persists, even in the remote model. Working from home often extends working hours beyond the contracted schedule, as workers are always available. Given the various meanings and implications of home office work, questioning and understanding its direct impact on workers' mental health is essential. Furthermore, it is important to identify the instruments available in the literature that assess the risk of mental illness in the home office modality. The study aims to systematize, based on the information available in the literature, the articles published on the effects of the home office on workers' mental health, as well as to map the instruments developed and/or adapted, validated in Brazil, that evaluate mental health in this context. An integrative review methodology was used, and a mapping of evidence and gaps regarding validated instruments in Brazil that relate mental health and home office was conducted. More than a simple change in the workplace, the home office represents a complex transformation that demands attention from both organizational and family perspectives. Its impacts encompass not only working conditions but also personal relationships and mental health. While it offers benefits, it also poses challenges. The mapping revealed the absence of specific psychometric instruments to assess mental health in the home office context, with existing tests focusing only on in-person work.

Keywords: mental health; home office; work; assessment tools; management.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 9

1.1. Objetivos. 11

1.1.1 Objetivo geral 11

1.1.2 Objetivos específicos 11

2. METODOLOGIA 11

3. RESULTADOS 11

3.1 Artigo publicado 12

3.2 Manuscrito (artigo não publicado) 33

4. CONCLUSÃO 51

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 53

I. INTRODUÇÃO

Com as novas tecnologias de comunicação e informação teve-se um grande aumento na capacidade de realizar e produzir várias atividades, dentre elas o trabalho, lazer e a sociabilidade em tempos e espaços diferentes. Uma empresa pode ser sediada em um país, mas o trabalhador pode residir em outro. Com isso o tempo do trabalho se estende para além da jornada contratada, pois qualquer um que tenha um dispositivo eletrônico com acesso à internet pode ser encontrado a qualquer tempo e lugar. (GONDIM; BORGES, 2020)

O trabalho remoto causa mudanças que necessitam ser analisadas, no que se refere a satisfação e relacionamentos, colocando em pauta novas formas de construir e fortalecer o laço social. Quando o ambiente de trabalho é domiciliar altera-se o contexto, as percepções olfativas, auditivas, visuais e táteis são distintas, o corpo recebe estímulos externos, mas não são compartilhados pelo grupo de trabalho, cada qual fica na sua realidade. As conversas e os encontros, são então mediados por telas, o investimento no outro, as percepções, pensamentos e sensações levam a uma possível objetificação dos sujeitos. (RIBEIRO; FUKS, 2021).

A saúde do trabalhador passou a ser pauta de reivindicação a partir dos movimentos sociais ocorridos em 1968, mas eram levados em consideração somente as patologias físicas, as relações entre trabalho e subjetividade foram negligenciadas pelas organizações sociais. As preocupações com a saúde mental, o medo da alienação, o sofrimento psíquico no ambiente laboral, a crise do sentido do trabalho deixou de ser compreendida e frequentemente desqualificada e rejeitada. (DEJOURS, 2007).

De acordo com Dejours (2007) trabalhar vai além de desempenhar atividades produtivas; é também uma experiência de convivência. Portanto, uma organização do trabalho que se diz racional deve, primeiramente, preocupar-se com a eficácia técnica, mas também precisa integrar aspectos ligados à convivência, à vida em comunidade, às normas de sociabilidade, ou seja, ao universo social do trabalho. Além disso, deve considerar elementos voltados à proteção e à realização do ego, isto é, à saúde e ao mundo subjetivo de cada indivíduo. O teletrabalho impediu que essa socialização acontecesse ficando somente por meio de telas e reuniões virtuais. O sofrimento psíquico está se tornando tema recorrente nas organizações que utilizam esse modelo de funcionamento.

Para avaliar a saúde mental no ambiente organizacional e principalmente no modelo *home office* é fundamental trabalhar com instrumentos de avaliação psicológica, sendo um desafio contínuo, pois presume a atualização de conhecimento por parte do profissional. Novos testes são lançados frequentemente, requerendo envolvimento do psicólogo com esses novos instrumentos, seja por meio de supervisão, cursos práticos ou estudos. O uso de instrumentos de avaliação requer conhecimentos básicos sobre medidas em psicologia, especificamente em psicometria. Compreendendo a psicometria, o profissional está mais bem preparado para avaliar a confiabilidade e validade dos resultados dos testes, permitindo uma aplicação mais precisa e eficaz dessas ferramentas. (HUTZ et. al, 2020)

Diversos instrumentos foram desenvolvidos para avaliar a saúde mental em contextos tradicionais de trabalho, mas para a avaliação no cenário de *home office* os instrumentos são diferentes e é importante entender quantos são validados e construídos no Brasil. A identificação de ferramentas adequadas para essa avaliação é crucial para que empresas e profissionais possam implementar estratégias eficazes de apoio e intervenção e obter uma compreensão precisa das condições dos trabalhadores.

Diante dos diversos significados e implicações do *home office*, questionar o seu impacto direto na saúde mental dos trabalhadores é essencial. Além disso, é importante identificar quais são os instrumentos disponíveis na literatura que avaliam o risco de adoecimento mental nessa modalidade de trabalho.

A relevância deste estudo reside na necessidade de fornecer subsídios teóricos e práticos para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho remoto. Ao oferecer uma visão abrangente dos instrumentos disponíveis, pretende contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável, mesmo à distância. A importância crescente de abordar a saúde mental no *home office*, um tema que ganhou relevância mundialmente e que continuará a ser pertinente à medida que mais organizações adotam esse modelo de trabalho, é um dos pilares deste estudo. Diversos instrumentos foram desenvolvidos para avaliar a saúde mental em contextos tradicionais de trabalho, mas a adaptação deles para o cenário de *home office* é fundamental para obter uma compreensão precisa das condições dos trabalhadores remotos, contribuindo assim com maior conhecimento, entendimento e diminuição do adoecimento e afastamentos pelo sistema previdenciário brasileiro.

1.1 Objetivo Geral

O presente estudo tem como objetivo sistematizar, com base nas informações disponíveis na literatura, os artigos publicados sobre os efeitos do *home office* na saúde mental dos trabalhadores, além de mapear os instrumentos desenvolvidos e/ou adaptados, validados no Brasil, que avaliam a saúde mental nesse contexto.

1.2 Objetivos Específicos

a) identificar possíveis consequências do *home office* na saúde mental;
b) entender os principais desafios da implementação desse modelo de trabalho;
c) apresentar os instrumentos psicométricos que avaliam a saúde mental e o *home office* adaptados e/ou validados no Brasil;
d) compreender como os instrumentos avaliam o adoecimento no contexto de *home office*.

II. METODOLOGIA

As metodologias utilizadas estão contidas nos artigos/manuscritos a seguir.

III. RESULTADOS

Decidiu-se por apresentar dois produtos como resultado da presente dissertação, sendo:

a) Artigo publicado: revisão integrativa

Título: Repercussões do home office na saúde mental de teletrabalhadores: revisão integrativa.

Revista: Concilium, V. 24, n. 12, 2024,

Qualis área interdisciplinar: A1

DOI: https://doi.org/10.53660/CLM-3637-24M11

Link para acesso: https://clium.org/index.php/edicoes/article/view/3637

b) Manuscrito: Instrumentos disponíveis que avaliam a saúde mental de trabalhadores em home office

Título: Repercussões do home office na saúde mental de teletrabalhadores: revisão integrativa.

Revista: em andamento

Qualis área interdisciplinar: Idem

DOI: Idem

Link para acesso: https: Idem

3.1 - Repercussões do home office na saúde mental de teletrabalhadores: revisão integrativa

Introdução

O termo “teletrabalho” passou a fazer parte do vocabulário das empresas no final da década de 1960, onde as linhas de montagem instaladas na Suécia pela Volvo pareciam representar um louvável compromisso social-democrata, visando ampliar, reorganizar e enriquecer os fragmentos do trabalho segmentado, proporcionando ao trabalhador uma forma de autogestão em suas atividades. Entretanto, mesmo no âmbito da elite, começaram a surgir as primeiras sugestões sobre a viabilidade de conciliar o trabalho com a vida. (MASI, 2022)

Na metade da década de 1970 houve experimentos práticos e estudos sobre o teletrabalho e suas consequências ambientais e sociológicas, foi identificado que se gerido de maneira adequada, não acarreta efeitos adversos, tais como a redução da produtividade, a interrupção de sua trajetória profissional, o isolamento do trabalhador, a perda de conexões sociais e a exploração dos trabalhadores. (MASI,2022)

O *home office* e o teletrabalho, os quais utilizaremos como sinônimo no estudo, é caracterizado por desempenhar as atividades de trabalho na casa do trabalhador, visando proporcionar ao profissional uma comodidade e autonomia diante das atividades desenvolvidas. Quando atua nas dependências da empresa, depara-se com um ambiente mais estruturado, porém, ao adotar o modelo de trabalho remoto, pode ocorrer uma precarização nas condições laborais. Isso se deve à necessidade de criar um espaço de trabalho adequado no próprio lar, com o objetivo de manter o controle sobre o ambiente residencial e mitigar possíveis distrações que poderiam comprometer a eficácia na realização das tarefas. (RODRIGUES; OLIVEIRA; ARAUJO, 2022)

De acordo com Masi (2022) o *home office* teve ampla aprovação e consenso entre os teletrabalhadores, quando implementado, poucos quiseram retornar ao presencial, identificando que a produtividade nessa modalidade cresceu em relação ao trabalho

desenvolvido no escritório. Com o passar do tempo, esses trabalhadores conseguiram encontrar um equilíbrio entre o tempo livre e o trabalho, com uma maior convivência com a família e amigos com um aumento superior ao primeiro em relação ao segundo. Também foi identificado a diminuição dos conflitos organizacionais, pois não são obrigados a uma convivência longa e forçada com os colegas, chefes e subordinados que haviam sido não escolhidos, mas impostos.

A precarização do trabalho no século XXI, determina-se pelo estabelecimento da nova precariedade salarial fundamentada na lógica do trabalho flexível. Modificou-se não somente as condições de regulação do estatuto salarial – contratação salarial precária, jornada e remuneração de trabalho flexível – mas a organização do trabalho. Na década de 1980 a ideia do trabalho flexível propagou-se com vigor, período histórico da ascensão e formação do capitalismo neoliberal. (CASULO; ALVES, 2018). E para Dejours (2007) um dos primeiros efeitos dessa precarização é o crescimento do sofrimento subjetivo, decorrente da intensificação das demandas a serem exercidas. Os trabalhadores submetidos a essas condições são dominados pela manipulação gerencial de ameaça de demissão, gerando o sentimento de medo que se torna constante, passando a ter condutas de obediência e submissão.

Apesar do trabalho a distância por meio de comunicação ter surgido por volta do século XIX, nesse período não se tinha um termo definido para essa modalidade de trabalho, com registros de Edgar Thompson utilizando o telégrafo para gerenciar e controlar suas linhas de trem, a diferença entre o teletrabalho praticado naquela época e a realidade atual é que, naquela ocasião, era uma estratégia para aprimorar a gestão. A revolução industrial trouxe avanços significativos na organização dos eventos e na gestão do tempo para realizar tarefas. Além disso, definiu claramente o local principal de trabalho, a fábrica, o que a distinguia do ambiente doméstico. Com as novas tecnologias de informação e comunicação intensificou consideravelmente a capacidade de produção e realização de diversas atividades, dentre elas, o lazer, sociabilidade e trabalho em tempos e espaços diferentes. (GONDIM; BORGES, 2020)

Como apontado por Masi (2022) ao longo dos 200 anos da era industrial, os gestores se limitaram a criar regras destinadas a reprimir os trabalhadores, controlando meticulosamente cada aspecto de seus comportamentos, necessidades, corpo, alma, desejos, inconsciente e consciente, era evidente que a mesma mentalidade taylorista seria aplicada ao trabalho remoto. Isso estimulou a imaginação de gestores de recursos

humanos, *coaches* e consultores, que prontamente se empenharam em codificar, regulamentar e fragmentar o *home office.*

Os sentidos atribuídos ao trabalho não são necessariamente positivos e saudáveis, entretanto, eles conectam a atividade laboral aos propósitos mais amplos da vida. Dessa maneira, podem ser considerados o cerne dos significados que adquirimos ao longo do processo de socialização ao qual se é submetido. Os sentidos e significados do trabalho ajudam a criar vínculos com as atividades desenvolvidas, sobretudo pelas quais se é remunerado. O trabalho pode significar dignidade e humilhação, bem-estar e adoecimento ocupacional, satisfação e aflição, meio de subsistência e desafios, oportunidades e riscos de acidentes, origem de amizades e conflitos entre outros aspectos. A compreensão dos significados demanda esforços tanto individuais quanto do poder público e organizações, visando orientar a relação com o trabalho de forma a priorizar as experiências prazerosas sobre as angustiantes. Afinal, o trabalho representa uma atividade primordial na interação com o mundo, desempenhando um papel crucial no desenvolvimento como indivíduos. (GONDIM; BORGES, 2020)

Problema de pesquisa

Com esses diversos sentidos e significados, o entendimento de como esse formato de trabalho impacta diretamente a saúde mental dos trabalhadores passa a ser imprescindível para contribuir com uma melhor produção científica e o seu conhecimento, sendo realizada uma pesquisa de revisão integrativa, para responder à questão de como a produção científica contribui para o entendimento de como o *home office* impacta a saúde mental.

Justificativa

Este estudo encontra justificativa na crescente adoção do *home office* por empresas de serviços e na implementação do *smart working*, que tem causado impactos diretos na saúde mental dos teletrabalhadores. A compilação destes artigos que serão apresentados na metodologia se revela essencial para compreender a evolução das pesquisas ao longo dos últimos cinco anos e analisar os efeitos decorrentes dessa prática, contribuindo com maior conhecimento, entendimento e diminuição do adoecimento e afastamentos pelo sistema previdenciário brasileiro.

Objetivo Geral

Sistematizar, com base em informações disponíveis na literatura, artigos publicados sobre os efeitos do *home office* na saúde mental dos trabalhadores.

Objetivos Específicos

1)Listar as principais, vantagens e desvantagens do *home office*;

2)Identificar possíveis consequências do *home office* na saúde mental;

3)Compreender os principais desafios da implementação desse modelo de trabalho.

Metodologia

Para a realização deste estudo foi escolhida a metodologia de revisão integrativa que representa essencialmente uma ferramenta da prática baseada em evidências, cuja origem está relacionada ao trabalho do epidemiologista *Archie Cochrane*, é caracterizada por uma abordagem centrada no cuidado clínico e no ensino embasado no conhecimento e na qualidade das evidências. Isso implica na definição do problema clínico, identificação das informações necessárias, realização da busca por estudos na literatura e avaliação crítica, na determinação da aplicabilidade dos dados provenientes das publicações. (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010)

Com o intuito de assegurar a manutenção de padrões de rigor metodológico foram seguidos os seis momentos sugeridos (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010). No primeiro momento, definiu-se as principais questões de estudo, que consistem em compreender o impacto direto do *home office* na saúde mental dos trabalhadores. No segundo momento, considerando a necessidade de obter literatura que abordasse as condições sobre a temática na realidade nacional, iniciou-se por buscas nas plataformas *google acadêmico, capes* e *scielo*. Foram utilizados os descritores saúde mental *and* trabalho, teletrabalho *or home* office, *home office and* subjetividade.

No terceiro momento, foram extraídas as informações-chaves considerando-se as questões propostas para a investigação, além da investigação do tipo de estudo. O quarto, quinto e sexto momentos, correspondem, respectivamente, à análise dos estudos incluídos, interpretação dos resultados e apresentação da revisão/síntese dos conhecimentos.

Os critérios de elegibilidade dos trabalhos para esta revisão foram: a) serem exclusivamente artigos publicados em periódicos científicos; b) estarem relacionados com o objeto de interesse; c) estarem disponíveis on-line para leitura do texto completo. Os critérios de exclusão utilizados foram: a) artigos duplicados; b) dissertações; c) teses; d) artigos escritos fora do período estabelecido.

Resultados

Foram encontrados 26 (vinte e seis) artigos referentes ao tema, 13 (treze) no google acadêmico e 13 (treze) na plataforma capes. Com a leitura dos resumos de acordo com os critérios estabelecidos - listados acima - de inclusão e exclusão, foram retirados 19 (dezenove) artigos. A produção dos artigos decorre dos últimos 5 cinco anos, 2018 a 2023, sendo pesquisados entre os dias 20/05/2023 e 10/06/2023 na língua portuguesa. Para a escrita do presente estudo utilizou-se 9 (nove) artigos. Encontrou-se esses números de artigos por ano.

Tabela 1: Produção de artigos referentes ao home office publicado no período de 2018 a 2023.

2018	2019	2020	2021	2022	2023
2	0	5	8	8	3

Fonte: Elaborado pelos autores.

O processo de análise dos artigos se deu através de leitura deles com a finalidade de identificar os objetivos, metodologia e resultados, para a categorização das informações encontradas. Nota-se que o maior número de publicações está relacionado com o período da pandemia de COVID-19.

A seguir, na tabela 2, são apresentados os principais detalhes dos artigos encontrados.

.

Tabela 2: Análise dos artigos referentes ao home office publicados no período de 2018 a 2023.

Título	Autoria	Periódico	Objetivos	Metodologia	Resultados	Conclusão
Trabalho home-office: possíveis implicações à subjetividade do trabalhador	Tamara Natácia Mulari Coneglian Guilherme Elias da Silva	Psicologia: desafios, perspectiva e possibilidades - Volume 1 Editora científica	Compreender como estão se delineando as consequências que esses novos formatos de trabalho contemporâneos, neste caso o home office, podem estar implicando para a subjetividade do sujeito; e se essas implicações estão contribuindo para formação de um sujeito solitário, individualista, e quiçá, sem sentido de vida.	Levantamento bibliográfico Qualitativa	As organizações procuram flexibilidade através de estruturas mais leves e com maior autonomia do trabalhador. O que na realidade ao contrário de acabar com antigas regras, passa a impor novos controles. O trabalhador desfruta dessa autonomia, sem a obrigação de justificar as horas trabalhadas, porém é	No home office pode ser confundido individualismo com autonomia; O trabalho faz parte da construção da identidade, contribuindo para o sentido da vida;

					imperativo que alcance os resultados e lucros estabelecidos pela empresa, seguindo o ritmo por ela determinado.	
Home Office e Covid-19: Investigação Meta-analítica dos efeitos de trabalhar de casa	Alanny Nunes de Santana Antonio Roazzi	Revista Psicologia: Organização e trabalho (rPOT)	realizar uma metanálise para explorar os efeitos das características positivas e negativas de trabalhar de casa sobre os sintomas associados ao burnout antes e durante a pandemia da COVID-19.	Revisão sistemática com metanálise Qualitativa	O lado positivo do home office está relacionado com a percepção da autonomia, satisfação no trabalho, desempenho e ao estresse, já o lado negativo encontra-se o isolamento social, a estagnação da carreira e conflitos familiares.	Potencializar os aspectos positivos e reduzir os negativos; Compreender o impacto do home office na carreira de trabalho;
Efeitos da modalidade home office	Natália da Mota Nogueira	Universidade Federal de Uberlândia	analisar os efeitos da modalidade home office	Revisão de literatura Qualitativa	O home office afeta tanto positivamente	Empresas devem analisar os perfis de trabalhadores para o home office;

para a saúde de trabalhadores e profissionais: um estudo de revisão	Lojor Henrique Geraldo Rodrigues		na saúde dos trabalhadores.		quanto negativamente a saúde mental. Resultados positivos: promove maior interação com a família, proporcionando maior tempo livre. Resultados negativos: conflitos entre a vida profissional e a familiar podem surgir, especialmente para os que são pais e desempenham suas funções em locais com condições inadequadas. Essa situação pode resultar em um aumento do	O home office se torna inadequado quando não consegue conciliar a vida doméstica com a profissional;

					estresse, problemas psicológicos e efeitos prejudiciais na saúde física.	
Repercussões do home office nos contextos do trabalho e da família: Revisão integrativa	Manoela Maris Ribeiro Marcos Henrique Antunes	Nova perspectiva sistêmica	Compreender as repercussões do home office nos contextos do trabalho e da família.	Revisão integrativa Qualitativa	O home office é uma pauta recente nas produções científica brasileira. Essa modalidade de trabalho impacta diretamente o ritmo laboral, a rotina diária e a formação de relações sociais para o trabalhador, demandando habilidades na execução de diversas tarefas e ações que ultrapasam as fronteiras comuns	O home office envolve elementos de cunho social, organizacional e familiar. processo abrangente de reorganização da vida pessoal e relacional do indivíduo associando aspectos pragmáticos e emocionais, os quais carecem de ser adequadamente analisados e visibilizados no nível das organizações e também da família.

					observadas no ambiente de trabalho presencial.	
Impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores postos em home-office com o advento da pandemia de Covid-19: uma revisão integrativa de literatura	Carlos Henrique Lima de Souza Sarah Vieira Pimentel de Oliveira Maria Emanuele do Rego Santos Lays Amorim da Silva Letícia Queiroz Carneiro Vitória Luiza Cavalcanti de Lima Milena	Revista de casos e consultoria	Caracterizar o adoecimento mental dos trabalhadores inseridos no home office durante a pandemia de covid-19, por meio da realização de uma revisão de literatura.	Revisão integrativa Qualitativa	Identificou-se o cansaço mental sobre o trabalho que na maior parte passou a ser realizado por meio da tela do computador, onde as interações acontecem por e-mails, mensagens ou ligações. Observou-se efeitos negativos nos níveis de ansiedade, tendo como precursor a exaustão de trabalho, considerando a consecução de metas pré-estabelecidas pela	como seres sociais e humanos, a necessidade de isolamento social imposta pela pandemia por meio do trabalho em home office pode ser elencada como um dos fatores com maior potencial de provocar o adoecimento mental.

	Cordeiro de Freitas				empresa, provocando maior desgastes e sobrecarga. Maiores sentimentos negativos quando tiveram que conciliar família e trabalho em um mesmo ambiente.	
O impacto do home office na saúde mental do trabalhador	Maria Eduarda Bastos Ramos Luciene Corrêa de Miranda Moreira	Cadernos de Psicologia	são definir saúde mental, home office e teletrabalho; enumerar os principais desafios, vantagens e desvantagens do trabalho em casa (condições de trabalho); apresentar os principais motivos que possam associar o home office ao aumento de transtornos mentais como ansiedade e depressão;	Revisão integrativa Qualitativa	Os artigos pesquisados reforçam a ideia de que o home office não é algo positivo, contribuindo com o aumento do desconforto de quem trabalha nesse modelo.	Os números de artigos aumentaram depois da pandemia; A maioria leva em consideração os aspectos negativos; O home office tende a aumentar; As mulheres sofrem mais com o home office;

			compreender, a partir das evidências coletadas em artigos já publicados, como o psicólogo organizacional pode contribuir para a promoção da saúde do trabalhador em home office.			
O impacto do home office à saúde mental do funcionário no cenário da pandemia Covid-19	Ana Caroline Silva Rodrigues Narcisio Rios Oliveira Catherine Oliveira de Araújo	Revista fronteiras em psicologia	Analisar os impactos do trabalho home office à saúde mental de funcionários, em sua maioria surpreendidos com a súbita alteração de rotina e com o isolamento social, que tornou o lar, antes destinado ao repouso agora compartilhada com atividades profissionais.	Não consta no artigo.	O isolamento repentino da pandemia alterou a relação com o ambiente de trabalho. A imposição do home office por algumas organizações tem gerado sentimentos negativos, manifestando através do aumento do	Estabelecer rotina ajuda distribuição do tempo; dividir tarefas domésticas com outras pessoas; Hábitos saudáveis;

					estresse, ansiedade e depressão. Para garantir o bem-estar dos trabalhadores e a qualidade dos serviços, é crucial uma colaboração mútua para que o home office tenha continuidade da produção e não se torne uma fonte adicional de estresse.	
Teletrabalho em tempo de pandemia: das vantagens às incertezas nos quotidianos das famílias residentes na área metropolitana	Ana Patrícia Veloso Eduarda Marques da Costa Patrícia Abrantes	FINISTERRA Revista Portuguesa de Geografia	Identificar o impacto da COVID-19 na expansão do teletrabalho na Área Metropolitana de Lisboa Norte (AML Norte), tendo em conta os impactes que este pode ter na saúde e bem-estar no quadro do quotidiano das famílias e	Não consta no artigo.	As mulheres têm que esforçarem mais para manter as responsabilidades familiares e do trabalho. O cansaço poupado no deslocamento pode contribuir com o aumento da	Não é notado uma diferença entre o período de trabalho e descanso. As mulheres em home office precisam se esforçar mais do que os homens para manter a rotina, devido às responsabilidades com as atividades domésticas.

de Lisboa Norte, Portugal			os impactes na mobilidade, procurando-se verificar a viabilidade do trabalho remoto enquanto recurso futuro.		produtividade, porém, por outro lado as multitarefas podem surgir como desvantagens pela necessidade de realizar diversas tarefas ao mesmo tempo.	
Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional	Sonia Gondim Lívia de Oliveira Borges	SBPOT	Não consta no artigo.	Não consta no artigo.	Identificar melhor as origens dos incômodos, usando os recursos cognitivos, comportamentais e emocionais para melhor compreender a situação que se vivencia.	O trabalho não tem um tempo determinado para ser feito; Angústia e ansiedade apareceram na adaptabilidade do home office;

Fonte: Elaborado pelos autores.

Discussões

De acordo com Rodrigues, Oliveira e Araújo (2022) a pandemia de covid-19 mudou a relação com o mundo e impôs o isolamento social e consequentemente o *home office*, obrigando a todos a se adaptarem a essa nova modalidade de trabalho, gerando sentimentos negativos entre os profissionais, que enfrentam dificuldades para se adequarem a esse novo modelo de vida e trabalho. O aumento do estresse, depressão e ansiedade são consequências do cenário pandêmico para a população, evidenciando que não apenas o vírus impactou a saúde das pessoas, o isolamento domiciliar também foi prejudicial. Esse modelo de trabalho ainda é amplamente utilizado por empresas, principalmente aquelas que oferecem serviços intelectuais - *smart working* -, dispensando a presença do operário no posto de trabalho.

O *home office* durante a pandemia foi uma oportunidade positiva para a continuidade da produção, ao invés de se tornar uma fonte estressora, adicionando preocupações no dia a dia das pessoas. Para alcançar um equilíbrio, é fundamental uma contribuição mútua entre empregado e empregador, visando assegurar a saúde mental dos trabalhadores e manter a qualidade na prestação de serviços. (RODRIGUES; OLIVEIRA; ARAÚJO, 2022)

Segundo Lojor e Rodrigues (2021), o *home office* afeta tanto positivamente, quanto negativamente a saúde mental dos trabalhadores, entre os aspectos positivos tem-se de permitir um maior convívio e interação com a família, acarretando em benefícios na vida pessoal, porém quando o profissional não consegue se adaptar a essa modalidade de trabalho e rotina doméstica, as condições passam a ser inadequadas, podendo gerar conflitos entre os familiares e o trabalho, principalmente para quem tem filhos. O *home office* tem pontos positivos, como a redução do estresse e o tempo com deslocamento, o que se torna um fator fundamental para os trabalhadores, gerando segurança, tranquilidade e menor exposição à violência. Porém, para a saúde mental essa modalidade pode acarretar problemas psicológicos, por causa do isolamento social que é um dos principais efeitos negativos, pois gera insegurança na realização das atividades, afetando a motivação e exposição dos sentimentos com os demais colegas e a falta de adaptação.

No contexto familiar, proporciona um aumento da presença e participação na rotina doméstica, provocando transformações na interação, tanto positiva, quanto negativa. A família, em conjunto com o trabalhador, deve reorganizar o cotidiano pessoal e relacional, para que tenham condições de realizar as atividades do trabalho e as comuns

da família, aliando o mesmo espaço para a vida privada e profissional. (RIBEIRO; ANTUNES, 2021)

O *home office* é um modelo de trabalho que impacta de maneira significativa e abrangente em várias áreas da vida dos trabalhadores. Isso engloba desde aspectos pessoais e dinâmicas familiares até elementos de natureza organizacional e social. Nesse contexto, a construção das experiências de vida de quem trabalha em *home office* abrange diversos domínios discursivos e relacionais que influenciam sua participação no trabalho e, por conseguinte, sua satisfação nessa dimensão. (RIBEIRO; ANTUNES, 2021)

Uma das maiores dificuldades para quem trabalha em casa, consiste em reconhecer que se lida não apenas com o sistema *home office*, mas também com as condições em que estão inseridos. Muitos, sem dúvida, não possuem à disposição um espaço exclusivo para dedicar ao trabalho, separando-o de todas as outras atividades e do funcionamento geral do lar. É sabido que, cada vez mais, as pessoas residem em ambientes compactos, e a distribuição dos espaços e cômodos nem sempre facilita a separação entre o trabalho da vida doméstica, especialmente quando há outros membros da família, incluindo crianças e idosos. (GONDIM; BORGES, 2020) Ao implementar a prática de trabalho remoto, é crucial considerar as condições ambientais da residência do trabalhador, uma vez que, em algumas situações, pode não haver espaço suficiente para transformá-la em um ambiente de trabalho distinto do restante, resultando em desafios para a separação entre espaço de trabalho e o doméstico, ambos os ambientes passam a ter uma configuração única.

A precarização das relações de trabalho na atualidade, potencializa os impactos sobre a saúde mental desses trabalhadores, gerando medo do desemprego, preocupação com a renda e o sustento da família, as mulheres são quem tem a maior probabilidade de sofrer com os impactos gerados sobre a saúde mental, pois assumem as atribuições do trabalho e o papel de principal responsável pelo cuidado da família. (SOUZA et. al 2022)

As organizações visam a flexibilidade através de estruturas mais livres e com maior autonomia dos trabalhadores. Porém, não rompem com as regras antigas, mas impõe novos controles. Tem-se a liberdade para desempenhar as atividades no conforto da residência, quando for mais conveniente, sem a necessidade de justificar as horas dedicadas. Contudo, é imprescindível que alcance os resultados e lucros propostos pela organização, seguindo seu ritmo. A autonomia solicitada por essas organizações, por meio do autocontrole, implica numa redução da capacidade do indivíduo de expressar sua singularidade, de ser um sujeito pensante e crítico, com potencial de ação transformadora.

Isso ocorre porque ele se encontra vinculado às demandas da organização, as quais passam a ser internalizadas como autoexigências (CONEGLIAN; SILVA, 2020). A lógica da produção industrial foi retomada no contexto da reestruturação produtiva como forma estratégica para flexibilizar a estrutura de produção, sendo adotadas pelas organizações para reduzir custos, embora também seja interpretada como uma forma de precarização do trabalho, o que para Dejours (2007) não reduz a carga de trabalho, longe disso, aumenta-se mudando o seu local geográfico, devido a divisão internacional do trabalho e riscos.

Autores como Ramos e Moreira (2022) consideram o lado negativo do *home office*, porém ele possui o seu lado positivo, as vantagens do *home office* necessitam ter maior ênfase, pois há uma grande tendência de o mercado de trabalho aumentar ainda mais a utilização desse modelo, sendo vantagens para o empregador, porém passa a ser necessário um preparo para lidar com as consequências, para não gerar prejuízo ao trabalhador.

Esse modelo de trabalho apresenta vantagens e desvantagens, como aponta Masi (2022) para os trabalhadores, empresas, sindicato e meio ambiente, como vantagens elenca a redução do estresse, fadiga e risco no trânsito, diminuição das barreiras de acesso ao trabalho, maior satisfação, para as organizações destaca uma facilitação na flexibilidade da atuação da administração, agilização do sistema burocrático, diminuição de custos fixos, maior controle sobre a produtividade, entre outros. Para o meio ambiente tem-se uma requalificação dos espaços urbanos, gerando uma melhor qualidade de vida, revitalização das periferias e dos bairros, diminuição do trânsito urbano e emissão de CO2 e para o sindicato, traz uma maior legitimidade, maior flexibilidade nas relações industriais, diminuição dos conflitos no ambiente organizacional. Como desvantagens para os trabalhadores aponta um desconforto em ter que remodelar o espaço da casa e relações familiares, surgimento de conflitos familiares, mistura de responsabilidade do trabalho e doméstica, ruptura com o contexto social, diminuição do nível profissional, cultural e das relações entre trabalhador e empresa, para as organizações maior vulnerabilidade dos processos organizacionais, diminuição da relação empregado-empregador, no meio ambiente terá uma diminuição da dimensão social do trabalho, significativas reestruturação das residências e territórios e para os sindicatos tem-se um aumento da desfiliação, dificuldade em manter relações com os trabalhadores, perda de referência para a sociedade, risco de que sejam incentivadas o modelo de trabalho sem contrato, etc.

Portanto, o *home office* não é apenas um elemento que reflete uma condição estrutural e/ou de desempenho no trabalho, ele desencadeia um processo abrangente de reorganização da vida pessoal e relacional do indivíduo, incorporando aspectos pragmáticos e emocionais. Esses aspectos requerem uma análise apropriada e uma visibilidade tanto no âmbito organizacional quanto no familiar. (RIBEIRO; ANTUNES, 2021). Não obstante, de acordo com Souza et. al (2022), para os homens como seres sociais, o isolamento social imposto pela pandemia é um dos fatores primordiais para provocar adoecimento mental, uma vez que a falta de interação social é uma principal responsável pelo agravamento de queixas de estresse, insônia, desesperança e sobrecarga. Logo, o convívio com os colegas de trabalho passa a ser fundamental para a manutenção da qualidade de vida.

Considerações Finais

O *home office*, especialmente impulsionado pela pandemia de Covid-19, e amplamente utilizado por empresas que oferecem serviços intelectuais - *smart working* - dispensando a presença do trabalhador em um local de trabalho, tem sido um fenômeno de grande impacto na vida dos trabalhadores, influenciando não apenas suas condições de trabalho, mas também suas relações familiares e sua saúde mental. Embora ofereça vantagens como a redução de estresse relacionado ao deslocamento, e maior convívio familiar, também apresenta desafios significativos, incluindo isolamento social, conflitos entre vida pessoal e profissional e dificuldades de adaptação. É essencial reconhecer que o sucesso desse modelo depende de uma abordagem colaborativa entre empregadores e trabalhadores garantindo a saúde mental destes e mantendo a qualidade de trabalho.

Além disso, é crucial considerar as condições de trabalho em casa, pois muitos deles não possuem condições e espaços adequados para realizá-lo, tendo que converter um espaço comum da casa em um escritório e as necessidades individuais dos trabalhadores para garantir uma transição suave e sustentável para o *home office.*

Em última análise, o *home office* não é apenas uma mudança no local de trabalho, mas uma transformação abrangente que requer atenção tanto no contexto organizacional quanto no familiar. O estudo apresentou limitações devido ao período estabelecido para a sua realização, que coincidiu com a pandemia de COVID – 19, contribuindo para a escassez de estudos pré-existentes, sendo um reflexo momentâneo, por tanto passa ser

essencial realizar mais pesquisas utilizando também outros métodos de investigação, como por exemplo, pesquisa de campo.

Referências Bibliográficas

CASULO, A. C.; ALVES, G. **Precarização do trabalho e saúde mental:** o Brasil da Era Neoliberal. Canal 6 Editora LTDA, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csc/a/FZxBvpSRm3VVX7KYtjXpCvh/. Acesso em 22 de maio 2023.

CONEGLIAN, M. N. T.; SILVA, E. G. **Trabalho home office:** possíveis implicações à subjetividade do trabalhador. Editora científica digital. Subjetividade do trabalhador. 2020. DOI 10.37885/200400154. Disponível em: https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/200400154.pdf. Acesso em 08 de jun. 2023.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

GONDIM, S.; BORGES, L. O. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. **SBPOT, temática,** v. 5, 2020. Disponível em: https://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf. Acesso em 20 de maio 2023.

LOJOR, N. M. N.; RODRIGUES, H. G. **Efeitos da modalidade home office para a saúde de trabalhadores e profissionais**: um estudo de revisão. 2021. 17 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33671/1/EfeitosModalidadeHome.pdf. Acesso em 08 de jun. 2023.

MASI, D. **O trabalho no século XXI**. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

RAMOS, B. E. M.; MOREIRA, M. C.L. O impacto do home office na saúde mental do trabalhador. **Cadernos de psicologia**, Juiz de Fora, v. 4, n. 7, p. 372-397, jan./jun. 2022 – ISSN 2674-9483. Disponível em: https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/cadernospsicologia/article/view/3282/2308. Acesso em 21 de maio 2023.

RIBEIRO, M. M.; ANTUNES, M. H. Repercussões do home office nos contextos do trabalho e da família: revisão integrativa. **Nova Perspectiva Sistêmica**, *[S. l.]*, v. 30, n. 70, p. 13–28, 2022. DOI: 10.38034/nps. v30i70.608. Disponível em: https://www.revistanps.com.br/nps/article/view/608. Acesso em 22 de maio 2023.

RODRIGUES, A. C. S.; OLIVEIRA, N. R.; ARAUJO, C. O. de**.** O impacto do home office à saúde mental do funcionário no cenário da pandemia covid-19. **Revista Fronteiras em Psicologia**, *[S. l.]*, v. 4, n. 2, p. 39–49, 2022. Disponível em: https://fronteirasempsicologia.com.br/fp/article/view/125. Acesso em 10 de jun. 2023.

SANTANA, A. N.; ROAZZI, A**.** Home Office e COVID-19: investigação meta-analítica dos efeitos de trabalhar de casa. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 21, n. 4, p. 1731-1738, dez. 2021. https://doi.org/10.5935/rpot/2021.4.23198. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572021000400008&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 27 maio 2023.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein (São Paulo)**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 102-106, mar. 2010. https://doi.org/10.1590/s1679-45082010rw1134. Disponível em: https://www.scielo.br/j/eins/a/ZQTBkVJZqcWrTT34cXLjtBx/?format=pdf&lang=pt. Acesso em 06 de jun. 2023.

SOUZA, C. H. L.; OLIVEIRA, S. V. P.; SANTOS, M. R E.; SILVA, A. L.; CARNEIRO, Q. L.; CAVALCANTI, L. V. L.; FREITAS, C. M**.** Impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores postos em home-office com o advento da pandemia de covid-19: uma revisão integrativa de literatura. **Revista de Casos e Consultoria**, *[S. l.]*, v. 13, n. 1, 2022. Disponível em: https://periodicos.ufrn.br/casoseconsultoria/article/view/28813. Acesso em: 2 jun. 2023.

VELOSO, A. P., MARQUES, C., E., ABRANTES, P. Teletrabalho em tempo de pandemia: das vantagens às incertezas nos quotidianos das famílias residentes na Área Metropolitana de Lisboa Norte, Portugal. **Finisterra,** 57(121 (AOP). 2022. https://doi.org/10.18055/Finis28818. Disponível em: https://revistas.rcaap.pt/finisterra/article/view/28818/22244. Acesso em 09 de jun. 2023.

3.2 Manuscrito: Instrumentos disponíveis que avaliam a saúde mental de trabalhadores em home office

Resumo

A dificuldade de adaptação de trabalho no home office pode causar adoecimento mental nos trabalhadores e uma forma de avaliar o que adoece é por meio dos instrumentos de avaliação psicológica. O cenário contemporâneo do trabalho é profundamente influenciado por mudanças econômicas, sociais e tecnológicas impulsionadas pela globalização, resultando em novas configurações laborais. A psicometria, originada no século XIX e aprimorada com o uso de psicofármacos na década de 1960, tem sido fundamental para desenvolver instrumentos que avaliam a saúde mental dos trabalhadores. As escalas psicométricas, por exemplo, quantificam sintomas e ajudam a identificar necessidades de acompanhamento, embora não sirvam para diagnósticos clínicos. No entanto, a fragmentação das atividades laborais, a competição acirrada e o uso de plataformas digitais resultam em precarização do trabalho, potencializando questões como ansiedade, depressão e estresse ocupacional. Assim, avaliar o impacto psicológico do trabalho remoto e identificar instrumentos adaptados ao contexto brasileiro é essencial. Este estudo visa mapear os instrumentos psicométricos validados no Brasil para avaliar a saúde mental no home office, contribuindo para a criação de estratégias de suporte e promoção de ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis, mesmo no trabalho remoto. E para tal utilizou a metodologia de pesquisa documental que permite extrair informações relevantes de documentos para atingir os objetivos científicos. O mapeamento realizado evidenciou uma lacuna importante: a ausência de instrumentos psicométricos específicos para avaliar a saúde mental no contexto do *home office*. Os instrumentos disponíveis atualmente estão voltados prioritariamente para o ambiente de trabalho presencial, o que ressalta a necessidade de desenvolvimento e validação de ferramentas adaptadas a essa nova realidade. Esses resultados reforçam a urgência de avanços na área, a fim de atender às demandas crescentes do trabalho remoto e suas particularidades.

Palavras-chave: Instrumentos de avaliação; adoecimento mental; home office.

Abstract

The difficulty in adapting to remote work can lead to mental health issues for workers, and one way to assess these challenges is through psychological evaluation instruments. The contemporary work environment is deeply influenced by economic, social, and technological changes driven by globalization, resulting in new labor configurations. Psychometrics, originating in the 19th century and further refined with the use of psychotropic drugs in the 1960s, has been instrumental in developing tools to evaluate workers' mental health. Psychometric scales, for

instance, quantify symptoms and help identify the need for follow-up, although they are not suitable for clinical diagnoses. However, the fragmentation of labor activities, intense competition, and reliance on digital platforms have led to job insecurity, exacerbating issues such as anxiety, depression, and occupational stress. Thus, assessing the psychological impact of remote work and identifying tools adapted to the Brazilian context is essential. This study aims to map psychometric instruments validated in Brazil to evaluate mental health in the context of remote work, contributing to the creation of strategies that support and promote healthier and more sustainable work environments, even in remote setups. To achieve this, it employed a documentary research methodology, which allows for the extraction of relevant information from documents to meet scientific objectives. The mapping conducted highlighted a significant gap: the absence of psychometric instruments specifically designed to assess mental health in the context of remote work. Currently available tools are exclusively focused on the in-person work environment, underscoring the need to develop and validate instruments tailored to this new reality. These findings emphasize the urgency of advancing this area to address the growing demands and specificities of remote work.

Keywords: Assessment instruments; mental illness; home office.

Introdução

Atualmente, impulsionadas em grande parte pela globalização, surgem novas configurações econômicas, sociais e tecnológicas que provocam mudanças profundas no mundo do trabalho. Entre essas transformações, destacam-se a terceirização da mão de obra, flexibilização da produção e o modelo *just-in-time*, carreiras com características mais individualizadas e a valorização crescente do capital humano e psicológico. A abertura de mercados em países em desenvolvimento para as multinacionais e a prática do *home office*, possibilitada pela internacionalização e descentralização das empresas, caracterizam um cenário diversificado de formas de trabalho e refletem a nova realidade do fenômeno laboral. (RAFALSKI; ANDRADE, 2015)

A psicometria tem suas origens no final do século XIX, quando vários estudos experimentais foram realizados na área da psicologia. Na década de 1960, o descobrimento dos psicofármacos estimulou o desenvolvimento e elaboração de instrumento de avaliação para mensurar a eficiência dos medicamentos, sendo

desenvolvidos instrumentos capazes de identificar mudanças na sintomatologia em função da intervenção terapêutica. (GORENSTEIN et.al, 2016)

As escalas de avaliação em saúde mental são instrumentos constituídos por um conjunto de itens que permitem quantificar características psicológicas ou comportamentais que quase não são observáveis. São pertinentes para assinalar a frequência, intensidade ou mudanças dos sintomas, mas não são utilizadas para fazer um diagnóstico clínico. A utilização regular delas, pode ser uma ferramenta útil na identificação das pessoas que precisam de acompanhamento, tratamento ou intervenção. (GORENSTEIN et.al, 2016)

A confiabilidade de uma escala diz respeito à qualidade da medida em relação a precisão, assim sendo, o instrumento é mais confiável quanto menor forem os erros por viés ou acaso e a validade refere-se à capacidade de medir o que se propõe avaliar. (GORENSTEIN et.al, 2016)

A psicometria se interessa pelas estruturas latentes, os processos mentais ou traços psíquicos. A psicodinâmica do trabalho visa dar conta do sofrimento e das patologias mentais decorrentes do trabalho e das condições que ele é exercido e como fonte de prazer. A relação subjetiva com o trabalho exerce um papel crucial nos processos implicados tanto na construção da saúde quanto nas descompensações psiquiátricas e psicossomáticas. O sofrimento que advém do trabalho afeta a vida privada e a intimidade do sujeito. (DEJOURS, 2017)

O trabalho sempre foi central na vida das pessoas diante da construção da saúde e da identidade, formação de relações, realização pessoal, convivência e da cultura. Com os avanços tecnológicos, o trabalho passou a ter outros meios para ser exercido e um desses meios é o *home office*, em que o trabalhador tem flexibilidade e autonomia para gerenciar o tempo e carreira. (TASCHETTO; FROEHLICH, 2019)

Os modos de trabalho modificaram-se ao decorrer dos anos, chegando até ao teletrabalho. O *home office* iniciou nos Estados Unidos, em 1970, e tinha como objetivo diminuir os deslocamentos entre a casa e o trabalho, sendo possível devido a tecnologia de comunicação, fator fundamental dessa iniciativa. Esse modelo de trabalho, remoto e virtual, evoluiu e aumentou incluindo diversas atividades a distância por meio d*a web* e dos diferentes *gadgets*, sendo chamado de teletrabalho. (RIBEIRO; FUKS, 2021)

Os recentes avanços tecnológicos transformaram as formas de viver, conviver e trabalhar. Novos tipos de trabalho surgiram, mediados por plataformas digitais e mecanismos de inteligência artificial, mas também vieram acompanhados de uma

significativa precarização. Isso impõe ao direito o desafio de responder de maneira eficaz às novas demandas que emergem nesse contexto. (ANTUNES, 2020)

No Brasil, esse modelo de trabalho foi regulamentado em 2017, estabelecido na Lei 13.467/2017, artigo 75-B: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo.” (BRASIL, 2017, não paginado)

Conforme Taschetto e Froehlich (2019) o *home office* é o trabalho a distância, realizado na casa do trabalhador onde desenvolve a atividade convencional do dia a dia. A realidade domiciliar, a presença de familiares que precisam de cuidados especiais, se tem filhos ou não, são importantes para uma melhor ou pior adaptação do trabalho remoto, portanto a organização do espaço físico, agora passa a ser necessário, a distribuição das tarefas, o planejamento da rotina, acordo de forma e tempo de lazer passam a fazer parte da agenda familiar. (RIBEIRO; FUKS, 2021). O ambiente de trabalho oferece a possibilidade de deslocar os relacionamentos humanos, e componentes libidinais - agressão, narcisismo, eróticos - ligados a eles dando-lhe um valor, firmando e justificando a sua existência na sociedade. (FREUD, 2010) A atividade profissional conecta o sujeito à realidade. A nova modalidade de trabalho, *home office*, traz o distanciamento das relações presenciais, podendo interferir na consolidação dos laços e da cultura organizacional. (RIBEIRO; FUKS, 2021)

Os princípios ambientais e a teoria geral do ambiente, fundamentados na Constituição Federal, devem guiar a formulação de normas relacionadas às condições de trabalho, a atuação do Ministério Público do Trabalho e as decisões judiciais. O objetivo é proteger a vida, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores em plataformas digitais, assegurando um ambiente de trabalho equilibrado e promovendo a sustentabilidade social. O meio ambiente de trabalho estável é um direito de todo trabalhador. E entende-se como meio ambiente de trabalho a consequência de influências e interações presentes no desenvolvimento do trabalho. (ANTUNES, 2020)

Com a globalização as atividades laborais são fragmentadas e aliadas à competitividade do mercado de trabalho rodeado pelo medo do desemprego, fazendo com que o trabalhador se submeta a péssimas condições de trabalho, assédio moral e sexual, baixos salários, carga horária excessiva, discriminação, acúmulo de funções para atingir metas que são colocadas pela empresa, contribuindo fortemente para o aparecimento de sintomas depressivos e ansiosos. E para lidar com o estresse diário do

trabalho, muitos deles recorrem ao consumo abusivo de substâncias psicoativas. (FERNANDES et. al, 2018)

Quando o trabalhador vende sua força de trabalho, está vendendo também as suas condições físicas e emocionais para fazer parte da realidade laboral, muitas vezes ignora os seus preceitos éticos e morais que são embebidos pelo discurso empresarial de sucesso e realização e a partir disso a organização consegue estabelecer um controle sobre a vida afetiva do profissional, funcionando como um mecanismo de regulação social, o trabalho passa a organizar o espaço e o tempo das atividades da vida dos sujeitos, convertendo-se em parte fundamental da identidade das pessoas sendo um fator importante de integração social e realização pessoal. (DIAS et. al,2019)

É importante que os instrumentos psicométricos que são construídos ou adaptados gerem interpretações válidas, pois o desenvolvimento da ciência possibilita novas maneiras de análise estatística dos dados. A avaliação da saúde mental no ambiente de trabalho recebeu uma considerável relevância devido às sólidas provas científicas referentes aos efeitos negativos do trabalho na vida do sujeito. (HUTZ et. al, 2020)

O trabalho mediado por plataformas não ocorre de maneira abstrata, mas envolve diversas formas de apropriação de valor, influenciadas tanto pelas características das plataformas quanto pelas divisões de gênero, raça e território, como no caso do trabalho migrante. As interseccionalidades no trabalho digital se refletem nas condições de trabalho das diferentes pessoas, afetando suas vidas de maneiras variadas. (ANTUNES, 2020)

Os trabalhadores que realizam suas tarefas através de plataformas digitais, independentemente da existência ou não do vínculo empregatício com a empresa e do rótulo usado para caracterizar a relação entre eles, têm direito a manter no exercício do seu trabalho, relações saudáveis em seu sentido mais abrangente. O fato de trabalhar assegura a qualquer pessoa que seu meio ambiente seja saudável e adequado. Essas plataformas como infraestrutura digitais que são simultaneamente meios de produção e meios de comunicação, atuando como um espaço para trabalho e para interação, sendo um lócus para ambos. (ANTUNES, 2020)

Questão de Revisão

A pergunta a ser respondida foi: Quais os instrumentos disponíveis na literatura que avaliam o risco de adoecimento mental na modalidade de trabalho *home office* que foram construídos, validados e/ou adaptados no Brasil?

Justificativa

Diversos instrumentos foram desenvolvidos para avaliar a saúde mental em contextos tradicionais de trabalho, mas a adaptação deles para o cenário de *home office* é fundamental para obter uma compreensão precisa das condições dos trabalhadores remotos. A identificação de ferramentas adequadas para essa avaliação é crucial para que empresas e profissionais de recursos humanos possam implementar estratégias eficazes de apoio e intervenção. A relevância deste estudo reside na necessidade de fornecer subsídios teóricos e práticos para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho remoto. Ao oferecer uma visão abrangente dos instrumentos disponíveis, o artigo pretende contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável, mesmo à distância. A justificativa para este estudo baseia-se ainda na importância crescente de abordar a saúde mental no *home office*, um tema que ganhou relevância mundialmente e que continuará a ser pertinente à medida que mais organizações adotam esse modelo de trabalho.

Objetivo Geral

Mapear os instrumentos que avaliam a saúde mental no *home office* desenvolvidos e/ou adaptados, validados no Brasil.

Objetivos Específicos

- Identificar os instrumentos psicométricos que avaliam a saúde mental e o *home office* construídos, adaptados e/ou validados no Brasil.
- Compreender como os instrumentos avaliam o adoecimento no contexto de *home office*.
- Explorar os instrumentos disponíveis que avaliam a saúde mental dos trabalhadores em *home office*.

Metodologia

A pesquisa documental permite o desenvolvimento de análises, estudos, investigações ou comparações de um ou mais documentos, visando extrair informações alinhadas aos objetivos da pesquisa científica. Esse tipo de pesquisa, assim como outros métodos, tem como propósito a produção de conhecimento, sendo uma opção eficaz para o entendimento de fenômenos investigados, sejam eles naturais e/ou sociais. (ALBERTO JÚNIOR; BATISTA, 2023)

O trabalho com pesquisa documental deve ser cautelosamente delimitado, evitando incursões em áreas de interesse semelhantes que possam resultar na coleta excessiva de materiais sem relevância para os objetivos da pesquisa. Isso ajuda a evitar desperdício de tempo e a manter o foco no que é realmente significativo para o estudo. (ALBERTO JÚNIOR; BATISTA, 2023)

Critérios de inclusão e exclusão

Os critérios estabelecidos para os instrumentos foram: Inclusão: Estudos realizados com instrumentos construídos, adaptados e/ou validados no Brasil, que avaliam a saúde mental na modalidade home office. Critérios de Exclusão*:* Estudos realizados com instrumentos não construídos, validados e/ou adaptados no Brasil e que não avaliam a saúde mental no ambiente de trabalho *home office.* Para estudos que investigam o adoecimento mental: Inclusão*:* Foram incluídos artigos que tratam sobre o *home office*. Exclusão: Estudos referentes ao trabalho híbrido ou teletrabalho. E para o *home office***:** Critérios de Inclusão*:* Estudos que relacionam o trabalho com o adoecimento mental no *home office*. Critérios de Exclusão: Estudos que não relacionam o adoecimento mental com o *home office.*

A estratégia de pesquisa teve como objetivo mapear os estudos publicados e não publicados. Uma busca inicial na MEDLINE, através da PubMed, foi realizada, seguida da análise das palavras do texto contidas no título e no resumo, e dos termos de indexação usados para descrever o estudo. Deu-se o desenvolvimento de uma estratégia de pesquisa que foi adaptada para cada fonte de informação. Foi delimitado o idioma português para a seleção dos artigos. As bases de dados pesquisadas: MEDLINE (via PubMed), Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PePSIC), Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI). A busca

por estudos não publicados foi realizada de maneira manual na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD).

O processo de seleção deu-se em duas etapas. Na primeira etapa os artigos encontrados foram usados com base nas informações fornecidas no título e resumo. Na segunda fase, realizou-se a leitura completa dos textos, para validar a elegibilidade, todos os artigos encontrados nas bases de dados onde realizaram as pesquisas que se encaixaram nos critérios de inclusão utilizados. Os estudos encontrados foram coletados e inseridos no *software* bibliográfico *Rayyan* QCRI, onde foram identificados os repetidos, os quais foram excluídos. Os registos foram avaliados por dois revisores independentes, segundo os critérios de inclusão, e em caso de desacordo um terceiro revisor foi utilizado na avaliação.

Uma análise descritiva foi realizada em conjunto com os resultados da pesquisa e de um fluxograma do processo de revisão que foi realizado de acordo com o PRISMA (PRISMA-ScR) detalhando as várias etapas do processo, melhorando o relato dessa revisão aumentando a relevância de tomada de decisão. (TRICCO et al., 2018)

Os dados extraídos, por dois revisores, foram dispostos em uma tabela, havendo divergência entre eles foi resolvida através de discussão até chegarem ao consenso. Embasando-se no que os autores propõem, foi desenvolvido um instrumento de extração dos dados gerais das publicações (Tabela 1).

Tabela 1: Dados gerais das publicações disponíveis no Brasil que avaliam a saúde mental de trabalhadores em home office

Título Quais os instrumentos disponíveis no Brasil que avaliam a saúde mental de trabalhadores em *home office.*
Questão de revisão I- As variáveis dos instrumentos avaliam a condição de saúde mental no *home office*? II- Os instrumentos são validados no Brasil? III- Ano de publicação? IV-O que causa adoecimento mental nos trabalhadores em *home office*?
Metodologia **População:** Estudos que abordam os instrumentos utilizados para avaliar a saúde mental no *home office* no Brasil. **Conceito:** Estudos que abordam o adoecimento mental no *home office.*

Contexto: Estudos que abordam a realização do trabalho em *home office*.
Extração de detalhes e características dos estudos Autores:_____ Ano de publicação:_____ País de publicação:____ Questão e objetivo de investigação:_ Instrumentos utilizados validados no Brasil:_____ Tipo de instrumento utilizado:_____

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os dados foram analisados de acordo com os objetivos, visando responder às questões de revisão que foram postas, realizando um mapeamento dos instrumentos utilizados nos estudos (PETERS et al. 2020). Os dados foram registrados em tabela (tabela 2), de uma forma sintética para uma visão geral dos estudos encontrados.

Tabela 2: Identificação dos instrumentos disponíveis no Brasil que avaliam a saúde mental de trabalhadores em *home office*

Tipo de instrumento	Validados no Brasil	Ano de Publicação	Fatores de adoecimento
0	0	0	0

Fonte: Elaborada pelos autores.

Resultados

A pesquisa realizada identificou um total de 48 (quarenta e oito) instrumentos, no entanto, após uma análise detalhada dos resumos e do conteúdo de cada um, observou-se que nenhum deles abordava especificamente a avaliação do adoecimento mental no contexto do *home office*. Embora os instrumentos analisados possam ter sido valiosos em outros contextos ou para outros tipos de avaliação, nenhum deles se mostrou adequado para mensurar os impactos do trabalho remoto na saúde mental dos trabalhadores, um aspecto central deste estudo. Na base de dados do Conselho Federal de Psicologia (CFP), Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos – SATEPSI, responsável pela regulamentação dos instrumentos de avaliação psicológica, foram identificados 5 (cinco) instrumentos relacionados ao tema do trabalho, contudo, nenhum deles aborda especificamente o contexto do *home office*.

Tabela 3: Quantidade de Instrumentos de avaliação psicológica identificados

Base de dados	Quantidade
Medline	43
SATEPSI	5
SciELO	0
PePSIC	0

Fonte: Elaborada pelos autores

A psicometria fornece métodos e ferramentas no ambiente de trabalho que avaliam características psicológicas, habilidades e comportamentos dos trabalhadores. No entanto, com a crescente adoção do *home office*, torna-se fundamental desenvolver instrumentos psicométricos adaptados a essa nova realidade. O trabalho remoto apresenta particularidades que exigem uma abordagem diferenciada, uma vez que as interações e a dinâmica de trabalho são alteradas. Instrumentos que avaliem não apenas as habilidades técnicas, mas também a capacidade de autogerenciamento, resiliência e adaptação a um ambiente virtual são essenciais para compreender as nuances do desempenho em *home office.*

Além disso, a criação de ferramentas psicométricas para o trabalho remoto pode ajudar as organizações a identificarem potenciais riscos à saúde mental, como o isolamento e a sobrecarga emocional, permitindo a implementação de intervenções adequadas. Assim, a utilização de psicometria no contexto do *home office* não apenas fornece uma visão mais abrangente sobre os trabalhadores, mas também possibilita o desenvolvimento de estratégias que promovam o bem-estar e a eficácia organizacional, garantindo que as equipes permaneçam motivadas e engajadas, mesmo à distância.

Discussão

A avaliação psicológica é um processo, geralmente complexo, que visa gerar hipóteses ou diagnósticos sobre uma pessoa ou grupo, podendo envolver o funcionamento intelectual, características de personalidade, aptidão para realizar uma ou várias tarefas, entre outras possibilidades. A demanda por avaliações psicológicas tem aumentado em diversos contextos profissionais, como no ambiente hospitalar, clínico, organizacional e até jurídico. (HUTZ; BANDEIRA; TRENRINI, 2015) A avaliação oferece informações sobre o indivíduo, mas o que realmente importa é como

a gestão das organizações utiliza esses dados para aprimorar o ambiente e a cultura organizacional, visando prevenir o adoecimento mental, em certo sentido, há também uma intenção de moldar o indivíduo, aproveitando o conhecimento de suas aptidões para que ele se adeque aos padrões organizacionais.

A psicotécnica do trabalho passou por uma mudança significativa, sendo transformada em psicotécnica de aptidão, ou seja, voltada para instrumentos de avaliação psicológica. Ela se distanciou de sua proposta inicial e passou a focar na adequação da pessoa às exigências do cargo. Desviou-se de seu propósito inicial, pois acabou acreditando que poderia haver uma adequação exata entre as aptidões dos trabalhadores e as necessidades do cargo. Esse pensamento a transformou em um instrumento de seleção, com um argumento considerado democrático: seria preferível selecionar pessoas com base em suas aptidões, e não por diferenças de origem social. Assim, surge a noção de aptidão como a chave para uma seleção justa. (CLOT, 2010) A psicometria tem sido frequentemente utilizada de forma simplista e reducionista nos processos de contratação. A ideia de que um teste possa determinar a "adequação" de um indivíduo a um cargo ou à cultura organizacional ignora a complexidade das pessoas e suas capacidades de adaptação e desenvolvimento. Muitos testes, ao serem aplicados como filtros rígidos, desconsideram aspectos contextuais e dinâmicos, como a possibilidade de o indivíduo crescer em novas funções ou superar desafios. Além disso, o uso indiscriminado desses instrumentos pode reforçar estereótipos e levar a interpretações enviesadas, o que não só limita a diversidade e criatividade nas equipes como também desumaniza o processo de contratação, tratando pessoas como perfis psicológicos estáticos em vez de pessoas multifacetadas.

Para Antunes (2020) a gamificação e rastreamento permanente consolidam a figura do trabalhador quantificado, cuja performance e produtividade são medidas e geridas por algoritmos. As técnicas de gestão, que antes incentivavam o sujeito a se "transcender pela empresa" ou "motivar-se para satisfazer o cliente", agora ultrapassam esse limite. O trabalhador é incitado a transcender e motivar-se por si próprio, guiado por suas próprias métricas de desempenho. Esse processo resulta em mecanismos de autocorreção e auto culpabilização, que se disfarçam sob a ideia de "espírito empreendedor" e da "empresa de si mesmo". A nova lógica de gestão é automatizada, baseada em racionalidades algorítmicas e financeiras.

O trabalho não está escasso. Enquanto as empresas "enxugam os quadros", os que permanecem empregados trabalham de forma cada vez mais intensa, e a carga de

trabalho continua a crescer; isso ocorre não apenas entre gerentes, mas também entre técnicos, funcionários e todos os "executores", especialmente os terceirizados. O volume de trabalho não diminui; pelo contrário, ele aumenta e se desloca geograficamente, impulsionado pela divisão internacional do trabalho e dos riscos. (DEJOURS, 2007)

A gestão oferece às pessoas flexibilidade e autonomia na escolha de espaços, horários e ferramentas de trabalho, acompanhada de uma maior responsabilidade pelos resultados. (DE MASSI, 2021) Existem os que são indolentes e os desonestos, mas, em sua maioria, aqueles que trabalham dedicam-se com afinco para dar o melhor de si, investindo muita paixão, energia e envolvimento pessoal. É justo que essa dedicação seja reconhecida. Quando não é, seja por indiferença geral ou por negação dos outros, essa falta de reconhecimento pode gerar um sofrimento perigoso para a saúde mental. (DEJOURS, 2007)

É fundamental nos colocarmos na perspectiva do sujeito. O sujeito não é apenas um conjunto de habilidades, ele é um sistema de processamento de informações. Esta é uma das primeiras vezes em que a metáfora do computador é usada para refletir sobre o ser humano, percebendo-o como um sistema capaz de captar e processar informações. É interessante identificar o sujeito como uma fonte de criação. Ele é um sistema de processamento de informações, não somente um conjunto de aptidões, mas um sujeito em si. Isso é muito significativo, mas também traz limitações. Enxergar o ser humano como um sistema de processamento de informações, com a metáfora da informática por trás, gera um efeito e uma desvantagem importantes: a de reduzir o sujeito a um instrumento de conhecimento. Esse é um sujeito puramente epistêmico, intelectual. Em outras palavras, essa visão da psicologia cognitiva do trabalho constrói uma ideia de sujeito desprovido de corpo, um sujeito que não se depara com questões de saúde, que não é afetado pelas situações, mas apenas as processa. (CLOT, 2010)

Nas últimas décadas, tornou-se evidente que parte do gerenciamento do trabalho poderia ser transferida para o próprio trabalhador – um gerenciamento subordinado, sempre permeado pelas ameaças do desemprego e da concorrência. Essa delegação da administração do trabalho, dos custos e dos riscos ao trabalhador não implica perda de controle sobre a produção, mas o contrário. Surgem novos mecanismos, ao mesmo tempo brutais e sutis, como metas, bonificações, e participação nos lucros e resultados, que permitem ao trabalhador gerir sua própria produtividade. Ele cumpre esse papel de forma eficaz, como demonstram as formas toyotistas de organização do trabalho, que têm em seu núcleo o engajamento emocional e subjetivo, criando formas de apropriação

e utilização de seu conhecimento. Através das plataformas, as atividades e comportamentos dos trabalhadores são minuciosamente monitorados e avaliados, com o pagamento atrelado exclusivamente à produtividade, em vez de ao tempo de trabalho. (ANTUNES, 2020)

Estamos testemunhando uma transformação nas concepções de dignidade, direitos e justiça social, à medida que as proteções relacionadas ao trabalho estão desaparecendo. Não se trata apenas de mais um retrocesso nos direitos trabalhistas, mas de uma redução do trabalhador a um mero fator de produção, utilizado exatamente conforme as exigências do capital. Além disso, essa transformação representa uma vitória na busca pela eliminação dos espaços de resistência no trabalho. Pior ainda, essa utilização precisa do trabalhador já não depende de definições contratuais prévias; ele se torna totalmente disponível ao trabalho. A figura do trabalhador "*just-in-time*" desafia as noções tradicionais do que constitui ou não tempo de trabalho, complicando o que seria uma nova forma de remuneração por peça. (ANTUNES, 2020)

Enquanto o contingente de trabalhadores aumenta em escala global, ocorre uma enorme redução no número de empregos. Aqueles que permanecem empregados enfrentam a perda de seus direitos sociais e o enfraquecimento de conquistas históricas, como resultado da lógica destrutiva do capital. Essa lógica, ao mesmo tempo em que expulsa centenas de milhões de pessoas do mundo produtivo, em seu sentido mais amplo, recria, nas áreas mais distantes e isoladas, novas formas de trabalho informal, intermitente, precarizado e "flexível", o que aprofunda ainda mais a queda nos níveis de remuneração daqueles que continuam trabalhando. (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014)

O *home office*, que utiliza espaços fora da empresa, como o ambiente doméstico, para a realização das atividades de trabalho pode oferecer vantagens, como a economia de tempo com deslocamentos e uma melhor divisão entre o trabalho produtivo e as atividades domésticas. No entanto, também pode ser uma porta para a precarização dos direitos trabalhistas e da seguridade social, tradicionalmente garantidos pelas empresas. Além disso, frequentemente intensifica a dupla jornada, especialmente para as mulheres, ao sobrecarregá-las com o trabalho doméstico e profissional. Outra consequência negativa é o incentivo ao trabalho isolado, sem a parte social, o que reduz o convívio coletivo e a participação sindical. (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014)

O *home office* não é uma questão para operários, mas para trabalhadores que, sem serem uma classe combativa ou terem liderado lutas intensas para escapar de condições ultrapassadas, encontraram, ainda assim, a possibilidade de aproveitar os benefícios de um modelo de trabalho mais flexível. (DE MASSI, 2021)

Havia trabalhadores intelectuais que, em vez de enxergarem o progresso tecnológico como um fator libertador, submetiam-se a ele como a uma tempestade avassaladora. Além de trabalharem no escritório e realizarem horas extras não remuneradas, permitiam que chefes, colegas e clientes invadissem sua vida pessoal, entrando em contato por telefone ou mensagem a qualquer hora do dia ou da noite. (DE MASSI, 2021)

O que distingue o local de trabalho de todas as outras esferas da vida – família, *hobbies*, convicções, amigos, lazer, esportes, descanso, religião – é o relógio de ponto, que, a cada entrada e saída, lembra ao trabalhador que ele está ingressando ou deixando um espaço que não lhe pertence e onde, até prova em contrário, é visto como um estranho, talvez até como um adversário em potencial. Com o trabalho remoto, porém, vida e trabalho se entrelaçam e se enriquecem mutuamente: familiares conhecem melhor o que cada um faz, enquanto chefes e colegas têm um vislumbre da vida doméstica dos outros, captando elementos sutis de familiaridade mútua. (DE MASSI, 2021)

Projetada principalmente como um espaço para dormir, a casa não está estruturada para receber o trabalho remoto, o que pode resultar em uma intrusão indesejada do ambiente de escritório no lar. Surge, então, a necessidade de adaptar a arquitetura e a decoração das residências para que acolham, de forma harmoniosa, tanto as atividades domésticas quanto as profissionais. (DE MASSI, 2021) Embora o *home office* tenha sido amplamente promovido como uma solução moderna e flexível para o trabalho, ele possui limitações e desafios. A ausência de interação presencial pode levar ao isolamento social, dificultando a construção de relacionamentos interpessoais e a colaboração entre equipes, fatores essenciais para a inovação e a coesão organizacional. Além disso, a falta de separação clara entre vida profissional e pessoal pode resultar em jornadas de trabalho prolongadas e na erosão da saúde mental dos trabalhadores, contribuindo para o aumento de estresse e burnout. A pressão para manter a produtividade em um ambiente menos estruturado também pode intensificar a ansiedade e a sensação de sobrecarga, minando o equilíbrio necessário para um desempenho saudável.

Os trabalhadores esperam que seu trabalho seja recompensado com recursos que atendam às suas necessidades profissionais, familiares e pessoais. Além dessas expectativas, também desejam estabelecer com a organização uma relação de troca justa. Por meio dessa interação, buscam obter apoio para enfrentar dificuldades em momentos específicos e reciprocidade no ambiente de trabalho, especialmente quando as empresas dependem deles. Essa relação envolve um complexo conjunto de crenças e expectativas a respeito do comportamento do empregador nesse intercâmbio de ofertas e retornos. As crenças dos trabalhadores sobre o quanto a organização se preocupa e cuida do bem-estar, representam uma cognição que pode influenciar tanto os vínculos com o trabalho (como a satisfação e o envolvimento) quanto os vínculos afetivos (comprometimento afetivo). Além disso, essas crenças têm o potencial de impactar positivamente comportamentos individuais, como absenteísmo, desempenho, intenção de rotatividade e cidadania organizacional. (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014)

Cuidar do trabalho significa transformar a organização do mesmo, abordando-a de maneira ativa. Trata-se de criar condições e aplicar técnicas que façam dos trabalhadores os protagonistas da mudança, tornando-os sujeitos da situação. São eles, e não os especialistas, os verdadeiros autores da transformação. (CLOT, 2010) A atenção ao ambiente organizacional no contexto do *home office* é fundamental para assegurar a saúde mental dos trabalhadores, uma vez que o trabalho remoto apresenta desafios específicos que podem impactar o bem-estar. A ausência de interação presencial e a mescla entre o espaço de trabalho e a vida pessoal podem intensificar o isolamento, o estresse e dificultar o equilíbrio entre as demandas profissionais e pessoais. Nesse contexto, é imperativo que as organizações implementem práticas que promovam um ambiente de apoio e conexão, como a criação de canais de comunicação eficazes, a realização de reuniões periódicas para integração e acompanhamento, além da adoção de políticas que incentivem pausas e flexibilidade.

O reconhecimento, na verdade, dá sentido ao sofrimento. Quando a qualidade do trabalho é valorizada, os esforços, dúvidas, angústias, desânimos e decepções também ganham propósito. Todo esse sofrimento, então, não foi em vão; ele não apenas contribuiu para a organização do trabalho, mas também para a transformação do sujeito, tornando-o alguém diferente do que era antes de ser reconhecido. Esse reconhecimento do trabalho, ou mesmo de uma obra, pode posteriormente ser integrado pelo sujeito na construção de sua identidade. (DEJOURS, 2007)

A importância atribuída à satisfação no trabalho decorre, em grande parte, das suposições feitas por gestores e pesquisadores sobre seu papel crucial nos comportamentos dos empregados considerados relevantes para as organizações. Sem dúvida, os testes empíricos dessas suposições foram as principais forças motrizes por trás do grande volume de estudos que relacionam a satisfação a diferentes aspectos do comportamento no trabalho. Os pressupostos subjacentes a essas pesquisas são, em essência, econômicos: acreditam que a manutenção de uma força de trabalho satisfeita pode reduzir os custos com mão de obra e aumentar os lucros das empresas, tornando os trabalhadores mais produtivos, estáveis na organização e assíduos. (HUTZ et. al, 2020)

A satisfação é consequência das experiências pessoais vividas no ambiente organizacional, que se refletem na vida social do indivíduo. Ela pode ser um forte indicador das influências do trabalho sobre a saúde mental, da relação entre trabalho e vida familiar, ou da interação entre trabalho e vínculos afetivos pessoais. Preocupações desse tipo refletem claramente o foco central dos estudos sobre o impacto do trabalho e das condições em que ele é realizado no bem-estar e na saúde das pessoas. Além disso, destacam a importância de relações saudáveis no ambiente de trabalho para promover uma vida equilibrada no contexto familiar e social. (HUTZ et. al, 2020).

Conclusão

A psicometria, ao fornecer instrumentos de avaliação adaptados ao ambiente de *home office*, torna-se uma ferramenta essencial para responder aos desafios contemporâneos da gestão de pessoas. A pandemia acelerou a adoção do desse modelo de trabalho alterando significativamente as interações e as dinâmicas laborais, o que demanda novos métodos de avaliação que levem em conta habilidades como autogerenciamento, resiliência e adaptação ao virtual. Ferramentas psicométricas específicas para o trabalho remoto podem não apenas avaliar competências técnicas, mas também identificar riscos à saúde mental, como o isolamento e a sobrecarga emocional, permitindo que as organizações implementem intervenções preventivas e corretivas.

Além disso, ao proporcionar uma visão mais abrangente dos trabalhadores, a psicometria no contexto remoto pode apoiar o desenvolvimento de estratégias organizacionais que promovem o bem-estar e a eficácia. Esse cuidado é vital, pois, como indicado na discussão, o ambiente de trabalho exerce profunda influência sobre a saúde mental e as relações sociais. Assim, adaptar a psicometria ao *home office* representa uma

oportunidade de transformação que transcende a mera avaliação de competências, é uma iniciativa que valoriza o sujeito e o coloca como protagonista no contexto de trabalho, contribuindo tanto para seu desenvolvimento pessoal quanto para a construção de uma identidade profissional que se alinha aos objetivos organizacionais.

Ao realizar o mapeamento, não identificou nenhum instrumento de avaliação psicológica que avaliasse a saúde mental no ambiente de trabalho *home office,* os testes existentes são todos voltados para o contexto tradicional do trabalho, sendo o presencial. Percebe-se que há uma lacuna significativa no alcance pleno das metas inicialmente definidas. A identificação, compreensão e exploração dos instrumentos psicométricos adaptados e/ou validados no Brasil para avaliar a saúde mental e o adoecimento no contexto de *home office* não foram totalmente concretizadas. A inconclusão aponta para a necessidade de aprofundamento em estudos futuros que contemplem a busca sistemática, análise detalhada e validação prática de tais ferramentas, considerando a crescente relevância do *home office* no cenário laboral contemporâneo. Além disso, reforça-se a importância de fomentar pesquisas que contribuam para o desenvolvimento de instrumentos capazes de oferecer suporte tanto a gestores quanto a trabalhadores no enfrentamento dos desafios impostos por essa modalidade de trabalho.

Referências

ALBERTO JUNIOR, M. O. C.; BATISTA, C. M**. Metodologia da pesquisa em educação e ensino de ciências** / Organizadores Carlos Alberto de Oliveira Magalhães Júnior, Michel Corci Batista. – 2. ed. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2023.

ANTUNES, R. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0** / Arnaldo Mazzei Nogueira ... [et al.] ; organização Ricardo Antunes ; [tradução Murillo van der Laan, Marco Gonsales]. – 1. Ed. – São Paulo : Boitempo, 2020.

CLOT, Y. A psicologia do trabalho na França e a perspectiva da clínica da atividade. Debate • Fractal, **Rev. Psicol.** 22 (1) • Abr 2010 • https://doi.org/10.1590/S1984-02922010000100015

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**: casos clínicos / Christophe Dejours; trad. /vanise Dresch -Porto Alegre: Dublinense, 2017.

DIAS, A. C.; SIQUEIRA, S. V. M.; MORAIS, S. P. A.; GOMES, P. B. K. **Ideologia gerencialista e adoecimento mental no trabalho: uma análise crítica.** 2019. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v22i2p185-198. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172019000200005&script=sci_arttext.

Acesso em: 27 de julho, 2023.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social** / Christopher Dejours; tradução de Luiz Alberto Monjardim. – reimpressão – Rio de Janeiro : Editora FGV, 2007.

FERNANDES, A. M.; SILVA, A. R. D.; IBIAPINA, S. R. A.; SILVA, S. J. **Adoecimento mental e as relações com o trabalho**: estudo com trabalhadores portadores de transtorno mental. 2018 Doi: 10.5327/Z1679443520180110. Disponível em: http://www.rbmt.org.br/details/361/pt-BR. Acesso em: 27 de julho, 2023.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar da civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos** (1930-1936) / Sigmund Freud; tradução Paulo César de Souza – São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

GORENSTEIN, C.; WANG, P. Y.; HUNGERBUHLER, I. **Instrumentos de avaliação em saúde mental** [recurso eletrônico] / Organizadores: Clarice Gorenstein, Yuan-Pang Wang. Inês Hungerbuhler. Porto Alegre : Artemed, 2016.

HUTZ, S. C… [et al.] **Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho** / Organizadores, Claudio Simon Hutz… [et al.]. - Porto Alegre : Artmed, 2020.

RAFALSKI, C. J.; ANDRADE, L. A. Home-office: Aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Trends in Psychology / Temas em Psicologia** – 2015, Vol. 23, nº 2, 431-441 DOI: 10.9788/TP2015.2-14

RIBEIRO, R.; FUKS, B. B. Home office: um destino... **RG&PP** 11(2): 222-222, 2021. DOI: 10.11606/rgpp.V11i2.185770. 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA**. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.**

PETERS, M. D. J.; GODFREY C.; McINERNEY P.; MUNN Z.; TRICCO A. C.; KHALIL, H. Chapter 11: Scoping Reviews (2020 version). In: Aromataris E, Munn Z (Editors). ***JBI Manual for Evidence Synthesis*, JBI**, 2020. Available from

https://synthesismanual.jbi.global. https://doi.org/10.46658/JBIMES-20-12. Disponível em: https://jbi.global/scoping-review-network Acesso em: 28 de julho, 2023.

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, p. 349-375, 2019. http://dx.doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652.

TRICCO, A. C.; LILLIE, E.; ZARIN, W.; O'BRIEN, K. K.; COLQUHOUN, H., LEVAC, D.; MOTHER, D.; PETERS, M. D.; HORSLEY, T.; WEEKS, L.; HEMPEL, S.; Akl, E. A.; CHANG, C.; McGOWAN, J.; STEWART, L.; HARTRTLIN, L.; ALDCROFT, A.; WILSON, M. G.; GARRITTY, C. … STRAUS, S. E. (2018). **PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation**. Annals of Internal Medicine, 169(7), 467-473. https://doi.org/10.7326/M18-0850. Disponível em: https://www.acpjournals.org/doi/10.7326/M18-0850. Acesso em: 30 de julho, 2023.

ZANELLI, J.C, BORGES-ANDRADE, J. E., BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. – 2. Ed. – Porto alegre : Artmed, 2014.

_____. **Psicometria [Recurso eletrônico]** / Organizadores, Claudio Simon Hutz, Denise Ruschel Bandeira, Clarissa Marceli Trentini. Porto Alegre : Artmed. 2015.

IV. CONCLUSÃO

Nos últimos anos o *home office* foi amplamente utilizado e redefiniu profundamente o cenário do trabalho, especialmente em setores intelectuais. Embora ofereça benefícios como a redução do estresse com deslocamentos e maior convivência familiar, também introduz desafios, como o isolamento social e a dificuldade em separar a vida pessoal da profissional. A adaptação a esse modelo requer uma colaboração ativa entre empregadores e empregados, que precisam estar atentos não apenas às condições de trabalho, mas também ao impacto na saúde mental dos trabalhadores.

A atenção ao ambiente de trabalho na casa do trabalhador é fundamental para promover a saúde mental, uma vez que influencia diretamente o bem-estar e

produtividade. Ambientes saudáveis, caracterizados por respeito mútuo, comunicação aberta e valorização das contribuições individuais, favorecem a redução do estresse, o aumento do engajamento e o fortalecimento do sentimento de pertencimento. Ademais, políticas que promovam flexibilidade contribuem para a prevenção de problemas de saúde mental, como ansiedade e *burnout*.

Foram identificadas diversas consequências do *home office* para a saúde mental, englobando tanto aspectos positivos quanto desafios enfrentados pelos trabalhadores. Além disso, foi possível compreender os principais obstáculos relacionados à implementação desse modelo de trabalho, incluindo adaptação tecnológica, gestão do tempo e ausência de suporte psicológico adequado. Esses achados oferecem uma visão abrangente sobre o impacto do *home office*, contribuindo para reflexões e intervenções futuras voltadas ao aprimoramento desse formato laboral.

Ao adaptar a psicometria para o contexto remoto, cria-se um ambiente de trabalho mais inclusivo e sustentável, onde os trabalhadores são reconhecidos em sua complexidade e incentivados a contribuir de maneira significativa para o sucesso organizacional. Essa abordagem não apenas valoriza o indivíduo como protagonista de seu desenvolvimento, mas também fortalece a cultura organizacional e contribui para uma relação de troca justa e equilibrada, refletindo o impacto transformador que o *home office* pode ter quando integrado com práticas de gestão eficazes e atentas ao bem-estar humano.

Contudo, constatou-se uma lacuna significativa quanto à existência de instrumentos psicométricos criados, adaptados e/ou validados no Brasil para avaliar a saúde mental nesse contexto. Esse cenário ressalta a necessidade de desenvolver ferramentas mais específicas e eficazes que contemplem as particularidades do *home office*, contribuindo para uma compreensão mais abrangente do impacto desse modelo de trabalho na saúde mental dos trabalhadores.

Os objetivos propostos não foram plenamente alcançados, evidenciando lacunas significativas na literatura e nos instrumentos disponíveis. Não foram identificados instrumentos psicométricos criados, adaptados e/ou validados no Brasil que avaliem especificamente a saúde mental no contexto do *home office*. Além disso, não foi possível compreender de forma abrangente como os instrumentos existentes abordam o adoecimento relacionado a esse modelo de trabalho, dada a ausência de ferramentas direcionadas a essa finalidade. Esses resultados destacam a necessidade de novos estudos e desenvolvimentos na área, visando suprir a carência de recursos avaliativos adequados para essa realidade.

V. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERTO JUNIOR, M. O. C.; BATISTA, C. M**. Metodologia da pesquisa em educação e ensino de ciências** / Organizadores Carlos Alberto de Oliveira Magalhães Júnior, Michel Corci Batista. – 2. ed. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2023.

ANTUNES, R. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0** / Arnaldo Mazzei Nogueira ... [et al.] ; Organização Ricardo Antunes; [tradução Murillo van der Laan, Marco Gonsales]. – 1. Ed. – São Paulo: Boitempo, 2020.

CASULO, A. C.; ALVES, G. **Precarização do trabalho e saúde mental:** o Brasil da Era Neoliberal. Canal 6 Editora LTDA, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csc/a/FZxBvpSRm3VVX7KYtjXpCvh/. Acesso em 22 de maio 2023.

CLOT, Y. **A** psicologia do trabalho na França e a perspectiva da clínica da atividade. Debate • Fractal, **Rev. Psicol.** 22 (1) • Abr 2010 • https://doi.org/10.1590/S1984-02922010000100015

CONEGLIAN, M. N. T.; SILVA, E. G. **Trabalho home office:** possíveis implicações à subjetividade do trabalhador. Editora científica digital. Subjetividade do trabalhador. 2020. DOI 10.37885/200400154. Disponível em: https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/200400154.pdf. Acesso em 08 de jun. 2023.

DEJOURS, C. A **banalização da injustiça social** / Christopher Dejours; tradução de Luiz Alberto Monjardim. – reimpressão – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**: casos clínicos / Christophe Dejours; trad. /vanise Dresch -Porto Alegre: Dublinense, 2017.

DIAS, A. C.; SIQUEIRA, S. V. M.; MORAIS, S. P. A.; GOMES, P. B. K. **Ideologia gerencialista e adoecimento mental no trabalho**: uma análise crítica. 2019. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v22i2p185-198. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172019000200005&script=sci_arttext. Acesso em: 27 de julho, 2023.

FERNANDES, A. M.; SILVA, A. R. D.; IBIAPINA, S. R. A.; SILVA, S. J. **Adoecimento mental e as relações com o trabalho**: estudo com trabalhadores portadores de transtorno mental. 2018 Doi: 10.5327/Z1679443520180110. Disponível em: http://www.rbmt.org.br/details/361/pt-BR. Acesso em: 27 de julho, 2023.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar da civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos** (1930-1936) / Sigmund Freud; tradução Paulo César de Souza – São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

GONDIM, S.; BORGES, L. O. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. **SBPOT, temática,** v. 5, 2020. Disponível em: https://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf. Acesso em 20 de maio 2023.

GORENSTEIN, C.; WANG, P. Y.; HUNGERBUHLER, I. **Instrumentos de avaliação em saúde mental** [recurso eletrônico] / Organizadores: Clarice Gorenstein, Yuan-Pang Wang. Inês Hungerbuhler. Porto Alegre : Artemed, 2016.

HUTZ, S. C… [et al.] **Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho** / Organizadores, Claudio Simon Hutz… [et al.]. - Porto Alegre : Artmed, 2020.

LOJOR, N. M. N.; RODRIGUES, H. G. **Efeitos da modalidade home office para a saúde de trabalhadores e profissionais**: um estudo de revisão. 2021. 17 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33671/1/EfeitosModalidadeHome.pdf. Acesso em 08 de jun. 2023.

MASI, D. **O trabalho no século XXI**. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA**. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.**

PETERS, M. D. J.; GODFREY C.; McINERNEY P.; MUNN Z.; TRICCO A. C.; KHALIL, H. Chapter 11: Scoping Reviews (2020 version). In: Aromataris E, Munn Z (Editors). ***JBI Manual for Evidence Synthesis*, JBI**, 2020. Available from https://synthesismanual.jbi.global. https://doi.org/10.46658/JBIMES-20-12. Disponível em: https://jbi.global/scoping-review-network Acesso em: 28 de julho, 2023.

RAFALSKI, C. J.; ANDRADE, L. A. Home-office: Aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Trends in Psychology / Temas em Psicologia** – 2015, Vol. 23, nº 2, 431-441 DOI: 10.9788/TP2015.2-14

RAMOS, B. E. M.; MOREIRA, M. C.L. O impacto do home office na saúde mental do trabalhador. **Cadernos de psicologia**, Juiz de Fora, v. 4, n. 7, p. 372-397, jan./jun. 2022 – ISSN 2674-9483. Disponível em: https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/cadernospsicologia/article/view/3282/2308. Acesso em 21 de maio 2023.

RIBEIRO, M. M.; ANTUNES, M. H. Repercussões do home office nos contextos do trabalho e da família: revisão integrativa. **Nova Perspectiva Sistêmica**, *[S. l.]*, v. 30, n. 70, p. 13–28, 2022. DOI: 10.38034/nps. v30i70.608. Disponível em: https://www.revistanps.com.br/nps/article/view/608. Acesso em 22 de maio 2023.

RIBEIRO, R.; FUKS, B. B. Home office: um destino... **RG&PP** 11(2): 222-222, 2021. DOI: 10.11606/rgpp.V11i2.185770. 2021.

RODRIGUES, A. C. S.; OLIVEIRA, N. R.; ARAUJO, C. O. de**.** O impacto do home office à saúde mental do funcionário no cenário da pandemia covid-19. **Revista Fronteiras em Psicologia**, *[S. l.]*, v. 4, n. 2, p. 39–49, 2022. Disponível em: https://fronteirasempsicologia.com.br/fp/article/view/125. Acesso em 10 de jun. 2023.

SANTANA, A. N.; ROAZZI, A. Home Office e COVID-19: investigação meta-analítica dos efeitos de trabalhar de casa. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 21, n. 4, p. 1731-1738, dez. 2021. https://doi.org/10.5935/rpot/2021.4.23198. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572021000400008&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 27 maio 2023.

SOUZA, C. H. L.; OLIVEIRA, S. V. P.; SANTOS, M. R E.; SILVA, A. L.; CARNEIRO, Q. L.; CAVALCANTI, L. V. L.; FREITAS, C. M. Impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores postos em home-office com o advento da pandemia de covid-19: uma revisão integrativa de literatura. **Revista de Casos e Consultoria**, *[S. l.]*, v. 13, n. 1, 2022. Disponível em: https://periodicos.ufrn.br/casoseconsultoria/article/view/28813. Acesso em: 2 jun. 2023.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein (São Paulo)**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 102-106, mar. 2010. https://doi.org/10.1590/s1679-45082010rw1134. Disponível em: https://www.scielo.br/j/eins/a/ZQTBkVJZqcWrTT34cXLjtBx/?format=pdf&lang=pt. Acesso em 06 de jun. 2023.

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, p. 349-375, 2019. http://dx.doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652.

TRICCO, A. C.; LILLIE, E.; ZARIN, W.; O'BRIEN, K. K.; COLQUHOUN, H., LEVAC, D.; MOTHER, D.; PETERS, M. D.; HORSLEY, T.; WEEKS, L.; HEMPEL, S.; Akl, E. A.; CHANG, C.; McGOWAN, J.; STEWART, L.; HARTRTLIN, L.; ALDCROFT, A.; WILSON, M. G.; GARRITTY, C. … STRAUS, S. E. (2018). **PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation**. Annals of Internal Medicine, 169(7), 467-473. https://doi.org/10.7326/M18-0850. Disponível em: https://www.acpjournals.org/doi/10.7326/M18-0850. Acesso em: 30 de julho, 2023.

VELOSO, A. P., MARQUES, C., E., ABRANTES, P. Teletrabalho em tempo de pandemia: das vantagens às incertezas nos quotidianos das famílias residentes na Área Metropolitana de Lisboa Norte, Portugal. **Finisterra,** 57(121 (AOP). 2022. https://doi.org/10.18055/Finis28818. Disponível em: https://revistas.rcaap.pt/finisterra/article/view/28818/22244. Acesso em 09 de jun. 2023.

ZANELLI, J.C, BORGES-ANDRADE, J. E., BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. – 2. Ed. – Porto Alegre: Artmed, 2014.

_____. **Psicometria** [Recurso eletrônico] / Organizadores, Claudio Simon Hutz, Denise Ruschel Bandeira, Clarissa Marceli Trentini. Porto Alegre: Artmed. 2015.