



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA E FISIOTERAPIA
BACHARELADO EM FISIOTERAPIA



Geovani Paiva Souto Oliveira
Lucas Ferreira Moreira Armond

HOME OFFICE EM TEMPO DE PANDEMIA: SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

UBERLÂNDIA

2022

Geovani Paiva Souto Oliveira
Lucas Ferreira Moreira Armond

**HOME OFFICE EM TEMPO DE PANDEMIA: SAÚDE MENTAL DO
TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
à Faculdade de Educação Física e Fisioterapia
da Universidade Federal de Uberlândia, como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em Fisioterapia.

Orientador: Prof. Dr. Ângelo Piva Biagini

UBERLÂNDIA

2022

RESUMO

Introdução: A pandemia do Covid-19 significou grandes mudanças no mercado de trabalho. Devido a alta propagação do vírus, foi necessário implementar medidas de proteção para que o número de infectados não aumentasse. Com isso, foram introduzidas novas formas de trabalho, ou ainda aprimoradas outras já existentes, como o *home office*, instalado na casa de colaboradores e funcionários. Por outras palavras, este regime conduz à transformação do lar em ambiente de trabalho, o que é uma alteração geográfica, social e física na vida dos indivíduos que afeta a saúde mental dos trabalhadores. **Objetivo:** Investigar o *home office* em tempos de pandemia perante a saúde mental do trabalhador. **Método:** Trata-se de um estudo de revisão de literatura em caráter investigativo. Foram utilizados artigos de revistas científicas, jornais científicos, publicações oficiais em diários do governo brasileiro por meio eletrônico, através de buscas em bases de dados na internet concernente à Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), *ScientificElectronic Library Online* (SCIELO), BDENF, LILACS. **Resultados:** O contínuo desenvolvimento das tecnologias de comunicação pela Internet possibilitou que os trabalhadores fizessem trabalho remoto fora do local do empregador. A pandemia acelerou esse fenômeno, devido à crise de saúde vivida em todo o mundo, que exigiu medidas restritivas como o isolamento social. Isso impactou empregos e produção, evitou o contato físico entre trabalhadores e a consequente disseminação do vírus, que tem alta mortalidade, culminando em danos físicos e mentais sem igual em toda a cadeia de produção e consumo. **Conclusão:** Foi observado a produção de pouco material sobre os efeitos do *home office* na saúde mental dos funcionários durante a pandemia. Portanto, conclui-se que a pesquisa sobre esse tema precisa ser ampliada, porque o *home office* é uma forma de trabalho que pode ser expandido para além da pandemia e foi responsável por diversos problemas à saúde mental, tais como estresse e ansiedade aos trabalhadores.

Palavras-chave: trabalho remoto, *home office*, ansiedade, qualidade de vida, saúde mental, Covid-19.

ABSTRACT

Introduction: The Covid-19 pandemic has meant major changes in the labor market. Due to the high spread of the virus, it was necessary to implement protection measures so that the number of infected people would not increase. With this, new forms of work were introduced, or existing ones improved, such as the home office, installed in the homes of employees and collaborators. In other words, this regime leads to the transformation of the home into a work environment, which is a geographical, social, and physical alteration in the lives of individuals that affects the mental health of workers. **Objetct:** To investigate home office in times of pandemic in the face of worker mental health. **Method:** This is an investigative literature review study. Articles from scientific journals, scientific newspapers, official publications in Brazilian government dailies were used electronically, through searches in internet databases concerning the Virtual Health Library (VHL), ScientificElectronic Library Online (SCIELO), BDEF, LILACS. **Results:** The continuous development of Internet communication technologies has made it possible for workers to do remote work away from the employer's site. The pandemic accelerated this phenomenon, due to the health crisis experienced worldwide, which required restrictive measures such as social isolation. This impacted jobs and production, prevented physical contact between workers and the consequent spread of the virus, which has high morale, culminating in unparalleled physical and mental damage throughout the production and consumption chain. **Conclusion:** It was observed the production of little material on the effects of home office on the mental health of employees during the pandemic . Therefore, it is concluded that research on this topic needs to be expanded, because the home office is a form of work that can be expanded beyond the pandemic and was responsible for several mental health problems, such as stress and anxiety to workers.

Keywords: remote work, home office, anxiety, quality of life, mental health, Covid-19.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	06
2 METODOLOGIA.....	09
2.1 TIPO DE ESTUDO	09
2.2 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS E FONTES DE INFORMAÇÃO.....	09
2.3 ANÁLISE DE DADOS	11
2.4 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO	11
2.5 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO	11
2.6 ASPECTOS ÉTICOS	12
2.7 RISCOS E BENEFÍCIOS DA PESQUISA.....	12
2.7.1 Riscos da pesquisa	12
2.7.2 Benefícios da pesquisa	12
3 RESULTADOS.....	13
4 DISCUSSÃO	18
4.1 A PANDEMIA DO COVID-19 E A SAÚDE DO TRABALHADOR.....	18
4.2 O PAPEL DESEMPENHADO PELAS EMPRESAS DURANTE A PANDEMIA	19
4.3 A ANSIEDADE EM TRABALHADORES DE <i>HOME OFFICE</i>	20
4.4 CONSEQUÊNCIAS DA ANSIEDADE EM TRABALHADORES <i>HOME OFFICE</i> E SEUS POSSÍVEIS TRATAMENTOS	23
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28

1 INTRODUÇÃO

A doença conhecida como COVID-19 é uma infecção respiratória causada pelo coronavírus, responsável pela Síndrome Respiratória Aguda Grave 2 (SARS-CoV-2)¹. A doença teve sua identificação mundialmente divulgada em dezembro de 2019, depois de um surto de pneumonia com causas desconhecidas. Em 11 de março de 2020, com os agravos em escala mundial, a Organização Mundial de Saúde (OMS), classificou a COVID-19, como uma pandemia². No Brasil, o primeiro caso foi notificado em 25 de fevereiro de 2020. Em março, alguns estados já apresentavam transmissão comunitária, levando à regulamentação dos critérios para isolamento e quarentena pelo Ministério da Saúde, fator que com o tempo, elevou o número de casos em todo o país, acumulando milhares de casos confirmados, assim como mortos no passar do tempo³.

O ano de 2020 foi marcado por uma grande mudança social em toda a humanidade devido a esta pandemia, onde, privações a liberdade das pessoas foram impostas, acarretando consequências em seu próprio comportamento, assim como, em suas rotinas de trabalho, condição esta que se estende até os dias atuais.

Inúmeros estudos que foram publicados nos últimos tempos acabam por fornecer dados relacionados ao comportamento das pessoas em períodos de isolamento⁴. Estes, informam que a maioria das pessoas afetadas por doenças, como a Síndrome Respiratória Aguda grave, são acometidas por agravos psicológicos, principalmente no que cerne a confusão e raiva, assim como o estresse após vivência de situações traumáticas. Alguns efeitos, como o estresse e depressão foram observados com uma maior permanência. No que compete aos fatores, observa-se que o período compreendido pela quarentena (iniciada no Brasil a partir de 26 de fevereiro de 2020), foi aquele que provocou maior agravamento, especialmente no tocante a frustração, assim como a diminuição de rendimentos que não aconteciam até então.

Com as mudanças impostas, implementadas em caráter de necessidade, as organizações empresariais visualizaram a busca por alternativas viáveis para prover continuidade aos seus negócios, sem colocar em risco a saúde de seus empregados,

adaptando suas políticas internas, seus procedimentos, assim como todas as práticas de trabalho⁵.

O *home office* (trabalho em casa), com isso, passou a ser considerado a principal alternativa das empresas. Com a promoção do distanciamento social, a modalidade *home office* passou a ser considerado como a melhor medida de proteção dentro das empresas, buscando evitar maior propagação do vírus pela interação presencial de seus funcionários. Esta modalidade de trabalho é responsável por reduzir o risco de contágio, porém, deve ser ressaltado, que o mesmo pode aumentar o risco de esgotamento físico, assim como mental⁶.

Visualizando a necessidade de amenizar todos os problemas demonstradas por meio do esgotamento físico e mental, nota-se a necessidade de um estudo mais aprofundado voltado para sanar os problemas referentes ao isolamento social, principalmente aquele compreendido na alta carga de estresse proveniente de serviços em *home office*, que se formaram a partir de problemas como síndrome de burnout, depressão entre outros, que para muitas pessoas, foram fatores determinantes agravos na saúde da população, em alguns casos, levando a morte. O trabalho, por meio de suas nuances, buscou trazer considerações pertinentes acerca da temática, para que sirva de meios que possam elevar estudos sempre buscando meios para trazer um maior comprometimento, a satisfação e o bem-estar de todos os seus funcionários, estes, com incertezas, buscam meios para conquistar uma maior segurança em relação aos acontecimentos presentes e futuros, tanto pessoais quanto profissionais.

A partir as novas regras voltadas ao convívio social, foram propostas novas formas incomuns de vivência da realidade e, com isso, o *home office*, que já existia, mesmo que não tão evidente como no período de pandemia, tornou-se fundamental para a existência e sobrevivência de grande parte das empresas no mundo e no Brasil⁷.

Assim, trabalhar em *home office* caracteriza uma modalidade em vertente flexível com dinâmicas novas nas relações voltadas ao trabalho, onde acaba por envolver alterações nas organizações, nas condições de trabalho, nas regulações trabalhistas e na gestão da força do trabalho. De acordo com este autor, esta modalidade de trabalho acaba por oferecer benefícios de suma importância para as

empresas, na busca por proporcionar ao funcionário a flexibilização de seu horário, assim como um maior equilíbrio com a família e redução com custos diversos⁸.

Deve-se ressaltar que existem fatores prós e contras, tanto para as empresas, quanto para os empregados. Muitos trabalhadores acabaram por adaptar-se às novas formas de executar suas atividades laborais⁹. Por outro lado, esses fatores são responsáveis pela distribuição inadequada de atividades e jornadas de trabalho, assim responsável por ocasionar uma sobrecarga nos funcionários e, desencadear sérios problemas à saúde, tanto física quanto mental. Estes problemas, acabam por levar o sujeito ao estresse psicológico, ocasionando o aparecimento de problemas relacionados à saúde, como depressão e ansiedade⁷.

Deste modo, ao se considerar as mudanças ocorridas durante a pandemia e, olhando as dificuldades de adaptação à modalidade *home office*, que requer grande disciplina e comprometimento do trabalho habitual na empresa, porém realizado de casa, em isolamento, o presente artigo visa discutir as relações entre o trabalho *home office* e a pandemia do COVID-19, no que cerne a saúde mental dos trabalhadores, compreendendo a possibilidade da presença de ansiedade ao qual os trabalhadores encontram-se sujeitos após determinado período nesta modalidade de trabalho. Especificamente, será focado em identificar como a saúde mental do trabalhador em *home office* foi afetada pela pandemia; verificar se os trabalhadores em *home office* apresentaram níveis de ansiedade aumentada e como a qualidade de vida (índice de satisfação do colaborador no trabalho, medido a partir dos níveis de saúde e bem-estar, ambiente físico, interação social, crescimento pessoal entre outros), destes se manteve durante o período de trabalho em *home office*.

Para a realização do presente estudo, partiu-se da hipótese de que o trabalho em *home office* é uma alternativa viável, pela redução de custos. Porém, podendo ocasionar problemas relacionados à saúde mental daqueles que desempenham suas atividades laborais nesta modalidade, resultando em situações adversas, com períodos prolongados de ansiedade.

2 METODOLOGIA

2.1 TIPO DE ESTUDO

Trata-se de um estudo de revisão de literatura em caráter investigativo sobre a adoção do *home office* em tempo de pandemia. O foco principal desta revisão é a saúde mental do trabalhador em *home office*, com ênfase na ansiedade. O recorte temporal para a presente pesquisa foram trabalhos publicados entre 2020 e 2022.

Por meio de 06 etapas distintas, a pesquisa foi realizada seguindo os preceitos: (1) Definição do problema a ser discutido, assim como as (2) questões norteadoras da presente pesquisa; (3) seguidas pela seleção da amostra (artigos) a partir do que se estabeleceu por seus (4) critérios de inclusão e exclusão; consoante a busca ativa nas literaturas, com a respectiva (5) análise dos estudos coletados; para assim, finalizar com a (6) análise de discussão de todos os resultados encontrados¹⁰.

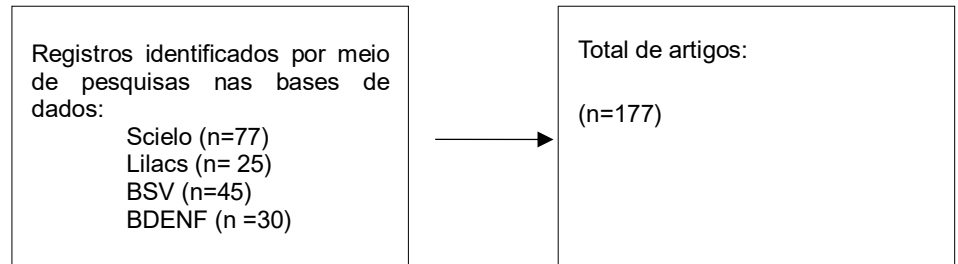
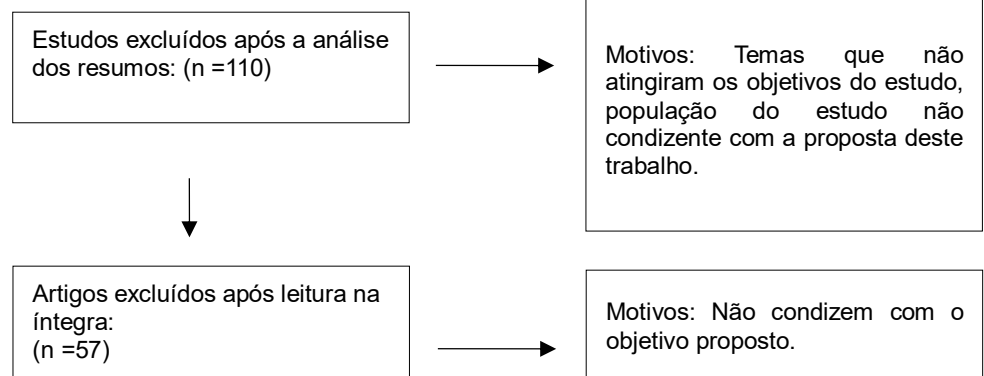
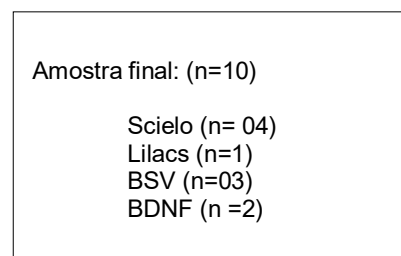
A pesquisa é descritiva e qualitativa, isso implica respectivamente na descrição dos fenômenos de uma determinada área com seus respectivos fatores e fatos, já no que infere a pesquisa qualitativa, objetivando analisar e descrever o problema central, em seus vários aspectos¹⁰.

2.2 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS E FONTES DE INFORMAÇÃO

Foram utilizados artigos de revistas científicas, jornais científicos, publicações oficiais em diários do governo brasileiro por meio eletrônico, através de buscas em bases de dados na internet concernente à Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), *ScientificElectronic Library Online* (SCIELO), BDENF, LILACS, utilizando o indicador booleano “AND” com os seguintes descritores: trabalho remoto, *home office*, ansiedade, qualidade de vida, saúde mental, Covid-19.

Entre as ferramentas destinadas para a coleta de dados, utilizou-se o fluxograma de PRISMA. Basicamente, este processo se forma pela seguinte maneira: Foi aplicado dois filtros, sendo os mesmos respectivamente detalhados, onde o filtro I, consiste na leitura dos artigos e o filtro II, fundamenta-se na leitura na íntegra de todos os trabalhos científicos selecionados. Posteriormente, será excluído aqueles que não obedecem à temática ou que se encontram em caráter de repetição¹⁰.

Figura 1: Fluxograma de Prisma

Identificação**Triagem****Incluso**

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Após a pesquisa com o uso dos descritores, foram selecionados 177 trabalhos, sendo 77 artigos na SCIELO, 45 na BSV, 25 na LILACS e 30 na BDENF. Compreende-se que estes artigos entraram em consonância com os objetivos desta pesquisa.

Por sua vez, a seleção de dados acabou ocorrendo seguindo duas etapas distintas: aplicando-se os critérios de inclusão e exclusão (item 4.4 e 4.5 da metodologia), que acabaram resultando em 110 trabalhos excluídos. Na segunda etapa, por meio da leitura analítica de todos os artigos, acabou-se excluindo 57 trabalhos que não correspondiam as questões norteadoras. Assim, ao final da seleção dos dados, restaram apenas 10 trabalhos que serviram de dados para a formulação dos resultados e discussão da presente pesquisa.

4.3 ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados das questões norteadoras foi feita por análise descritiva simples sendo apresentado o padrão de resposta por frequência. Utilizou-se das etapas de Análise de Conteúdo de Bardin, pré-análise (organização do material); exploração do material (forma sistemática); tratamento dos resultados obtidos e interpretação (discussão e comparação de acordo com os objetivos da pesquisa) ¹¹.

4.4 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

Para a inclusão da presente pesquisa, foram utilizados os seguintes critérios: artigos publicados em periódicos, revistas científicas e bancos de dados que fundamentem a presente temática abordada (trabalho remoto, *home office*, ansiedade, qualidade de vida, saúde mental, Covid-19); artigos completos e gratuitos, que se encontram disponíveis em língua portuguesa e/ou língua inglesa, de acordo com os descritores estabelecidos, no período de 2020 a 2022.

4.5 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO

Foram excluídos da pesquisa, os artigos que se encontravam incompletos ou que as informações divergiam dos objetivos aqui elucidados; artigos que estavam fora

do período estipulado; os que não estavam disponíveis em bancos de dados gratuitos; aqueles com fontes duvidosas e que não estavam nos idiomas determinados; artigos de revisão de bibliografia.

4.6 ASPECTOS ÉTICOS

A pesquisa foi regida pelos preceitos éticos da resolução nº 466 de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde que dispõe sobre a pesquisa: autonomia, beneficência, não maleficência, justiça e equidade. Por se tratar de uma revisão integrativa da literatura, não foi necessária a submissão ao Comitê de Ética.

4.7 RISCOS E BENEFÍCIOS

4.7.1 Risco da Pesquisa

Por se tratar de uma pesquisa de Revisão Bibliográfica, os riscos da pesquisa foram ínfimos, que poderiam ocorrer através da interpretação equivocada das informações, assim como a utilização inapropriada de orações ou frases dos autores.

4.7.2 Benefícios diretos e indiretos da Pesquisa

Os benefícios foram os resultados que possibilitaram informações de aprendizagem acerca da inserção do tema. Bem como, elaboração de novas evidências que possam elucidar o pesquisado.

3 RESULTADOS

Diante do perfil dos estudos encontrados, nas buscas de dados acima citados se realizou uma triagem do quantitativo de artigos, títulos, autores, ano, base de dados, objetivos e resultados. Entre os 10 trabalhos selecionados grande parte voltavam-se para discutir questões relacionados ao estresse e ansiedade para trabalhadores de *home office* durante a pandemia da Covid-19, como pode ser visualizado na Tabela 1.

Tabela 1: Resumo dos artigos selecionados para a pesquisa

CÓD.	TÍTULO	AUTORES	ANO	BASE DE DADOS	OBJETIVO	RESULTADOS
01	As relações de trabalho na modalidade Home Office em empresas de bens de consumo.	ALMEIDA, F. D. M. As	2019	SCIELO	Obter informações com relação aos trabalhadores do setor de bens de consumo, investigando e aprofundando o entendimento de como trabalhadores são impactados pela modalidade do trabalho em home office nas suas relações de trabalho.	A pesquisa revela que o trabalho na modalidade home office trouxe modificações nas relações de trabalho relativa a jornada, mudando o foco do número de horas trabalhadas para os resultados obtidos. Aponta vantagens da flexibilidade para o trabalhador, poupando o tempo de ida e vinda ao local de trabalho, e tendo a chance de refletir sobre o significado do trabalho, recuperando o senso de propósito e valor na vida

02	Home office: ponto de vista do trabalhador na pandemia Covid-19	ALVES FILHO, Antonio.	2021	SCIELO	Discutir o fenômeno do teletrabalho, que foi impulsionado em razão do contexto da pandemia do Covid-19 em 2020.	A partir de bibliografia pertinente e da análise de dados secundários sobre o teletrabalho na atualidade, é problematizada estresse de síndrome de Burnout a regulação incidente sobre esses trabalhadores como elemento conformador do fenômeno.
03	Home office: ponto de vista do trabalhador na pandemia do Covid-19.	CAMPOS SILVERIANO, Adriany.	2021	SCIELO	Saber qual a percepção dos funcionários de uma agência, especializada em atendimento digital, do Banco do Brasil S/A sobre os aspectos relacionados ao teletrabalho durante o período de pandemia.	O estudo, demonstrou as condições de trabalho a partir da visão dos trabalhadores, observando diversos pontos positivos (aprendizado significativo pela internet) e negativos (aumento das cargas de trabalho), concluindo que é uma modalidade de trabalho que necessita de melhorias, mas que é totalmente factível para o tipo de serviço prestado pela agência bancária estudada.
04	Desenho do teletrabalho: percepções e práticas.	FARIA, Juliana Legentil Ferreira.	2020	SCIELO	Analisar as percepções dos teletrabalhadores em relação às características da tarefa, sociais e de contexto de trabalho, bem como aos benefícios, às dificuldades e aos desafios associados ao regime de Teletrabalho em Tempo Parcial (TTP).	As demandas de aprendizagem percebidas pelos teletrabalhadores parecem reforçar algumas dessas dificuldades e desafios, tendo sido citados temas como conhecimentos de informática (hardware e software) e gestão do tempo. Este estudo apresentou contribuições teóricas, metodológicas e gerenciais ao aprofundar a investigação sobre teletrabalho, as quais permitem sugerir que as características da tarefa, sociais e do contexto de trabalho sejam consideradas pelos gestores que pretendem implantar o regime de

						teletrabalho ou aperfeiçoar um programa vigente, de modo a possibilitar um melhor ajuste para os que estão direta e indiretamente implicados na adoção da modalidade.
05	Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação.	HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C.	2020	LILACS	Analisar os benefícios e os desafios da adoção do home office sob a perspectiva de profissionais do departamento de recursos humanos de empresas de tecnologia da informação.	Os resultados principais apontam que as empresas investigadas aderiram a esse formato de trabalho gradativamente. Os principais benefícios da adoção do home office identificados foram: flexibilidade, produtividade, possibilidade de contratar profissionais sem restrições geográficas, redução de despesas de estrutura e de deslocamento e melhoria da qualidade de vida. Os desafios identificados incluem cultura organizacional, modelo contratual, indisciplina, falta de comprometimento, dificuldades da ausência de contato presencial com a equipe e tecnologia insuficiente.
06	Relatório Técnico da Pesquisa: O trabalho remoto/home office no contexto da pandemia Covid-19.	BOHLER, F. R.; et al.	2020	BSV	Compreender as condições gerais dos trabalhadores e a adaptação quanto à mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto em razão da crise da COVID-19, cuja recomendação central	A maior dificuldade apontada foi a falta de contato com os colegas de trabalho (60,55%), enquanto a flexibilidade de horário (69,09%) foi considerada o aspecto mais facilitado pelo trabalho feito em home-office. Com informações significativas, esse estudo evidencia a realidade de muitos trabalhadores que tiveram que se adaptar no período da pandemia e o impacto dessa mudança na

					para a minimização da sua transmissão é o distanciamento social.	sua vida pessoal e profissional. Além disso, a partir do seu resultado empreendem-se reflexões necessárias a respeito da modalidade do trabalho remoto/home-office, suas vantagens e desvantagens.
07	The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence.	BROOKS, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin G. J.	2020	BSV	Fazer uma revisão do impacto psicológico da quarentena usando três bancos de dados eletrônicos.	A maioria dos estudos revisou efeitos psicológicos negativos, incluindo sintomas de estresse pós-traumático, confusão e raiva. Os estressores incluíram maior duração da quarentena, medo de infecção, admissão, tédio, suprimentos inadequados, informações recebidas, perda financeira e estigma. Alguns pesquisadores sugerem efeitos duradouros. Em situações claras em que a quarentena é considerada necessária, os funcionários devem colocar os indivíduos em quarentena por não mais do que o necessário, fornecer justificativa para a quarentena e informações sobre protocolos e garantir que suprimentos suficientes sejam fornecidos.
08	Da pneumonia na China à pandemia, o caminho do coronavírus até o ES.	GONÇALVES, Siumara.	2020	BSV	Desenvolver um dashboard que possibilite a visualização de dados sobre testes de COVID-19, realizados por três hospitais brasileiros.	Por meio do presente artigo, pode ser visualizado as formações de trabalho, assim como problemas com a saúde e a formação de empregos perante funcionários, assim como as percepções de funcionários de espaços de saúde que passaram a vivenciar longos momentos de estresses pela alta carga de trabalho.

09	Gestão de pessoas durante a crise da covid-19: os desafios do home office em uma empresa do ramo da telefonia.	MENDES, E. R. P.; et al.	2021	BDENF	Buscar soluções para os problemas no home office, levando em conta que houveram desligamentos.	Devido a pandemia do covid-19, a utilização do método home office foi utilizada, buscando soluções para problemas gerados nesse método de trabalho, que vão desde problemas técnicos à problemas de gestão à distância, tais como altas cargas de trabalhos e divergência com problemas direcionados a manutenção das tecnologias.
10	A realidade do trabalho Home Office na atipicidade pandêmica.	MENDES, D. C.; HASTENREITER FILHO, H. N.; TELLECHEA, J.	2020	BDENF	Busca averiguar a realidade dessa modalidade laboral no cenário pandêmico mediante percepção de trabalhadores neste contexto	Foi possível observar que trabalhadores que antes se deslocavam para o trabalho e passaram a trabalhar em <i>home office</i> vêm aumentando sua familiaridade com tecnologias de comunicação e seu nível de autonomia, acima das demais modalidades de trabalho. Aqueles que já trabalhavam em <i>home office</i> antes da pandemia, por sua vez, tiveram mais aspectos relacionados ao trabalho que se diferenciam negativamente da média geral. As faixas etárias que abrangem os mais jovens reúnem os que mais registraram prejuízos relacionados às novas condições de trabalho. Finalmente, o número de moradores na mesma residência, contrariando uma das hipóteses formuladas, provou-se de pouca utilidade para explicar variações relacionadas sobre os aspectos analisados.

Fonte: Elaborada pelos autores (2022).

Os artigos examinados, bastante recentes, têm contribuído para o avanço da compreensão do fenômeno investigado o teletrabalho realizado no contexto da pandemia de COVID-19. As palavras-chave dos artigos examinados revelam que as pesquisas tinham como preocupação central o impacto da modalidade de trabalho, no contexto de pandemia de COVID-19, no equilíbrio vida-trabalho, nos conflitos familiares, em questões de gênero e na satisfação do trabalhador.

Pelos artigos, pode ser observado, então que os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores em home office foram: a intensificação da jornada de trabalho, a ruptura dos horários de início e término do expediente, os riscos ergonômicos da estação de trabalho, o uso do computador pessoal para trabalhar sendo que por vezes não era o ideal para desempenhar as tarefas demandadas, além das interferências externas do ambiente laboral, como barulhos e trânsito de familiares pelo espaço de trabalho.

4 DISCUSSÃO

4.1 A PANDEMIA DO COVID-19 E A SAÚDE DO TRABALHADOR

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), compreende-se por pandemia todos os quadros epidêmicos que atingem um estágio mais grave em sua incidência mundial, chegando com isso a cenários agravantes e que se espalham rapidamente por todos os lugares¹².

Por sua vez, a pandemia da COVID-19 acabou por causar inúmeros impactos nas mais diversas áreas, dentre elas as compreendidas na saúde mental dos trabalhadores, uma vez que houve o fechamento de várias instituições e organizações, como empresas, departamentos e ONGs¹³.

As organizações e instituições, conseqüentemente a isso, acabaram por fazer adaptações pertinentes ao momento, uma vez que a crise gerada pela pandemia, acabou por resultar no encerramento temporário de diversas atividades em todo o mundo, fator que afetou cerca de 60% dos trabalhadores¹⁴.

Esta situação acabou por levar as relações de trabalho a um novo patamar, ou seja, vários desafios no contexto laboral emergiram. Empresas e Instituições acabaram por aderir às normativas, que determinavam em caráter excepcional, a substituição das atividades presenciais, por atividades que utilizassem de meios como aqueles abordados pelas tecnologias de informação e comunicação, em prol de dar continuidade ao desenvolvimento de todos os meios de trabalho¹⁴.

Assim, as atividades desenvolvidas em caráter remoto assumiram o lugar das atividades presenciais. O trabalho remoto, como consequência disso, acabou por elevar o uso de recursos tecnológicos, passando a ser referência em plataformas que acabam por servir a outros fins, além dos empregatícios. Estas ferramentas modificaram a situação operacional desde o começo da pandemia. Os trabalhadores, tiveram que aumentar e melhorar suas habilidades, assim com as estratégias que seriam adotadas para o desenvolvimento de suas atividades. Todas as formas de trabalho, assim como reuniões e métodos diversos passaram a se utilizar de plataformas como, SIGAA, MOODLE e aplicativos como Hangouts, Meet, Zoom ou redes sociais¹⁵.

Em virtude da pandemia, o trabalho remoto se tornou o meio mais seguro à continuidade das atividades laborais em todo o mundo. As atividades diárias passaram a ser desenvolvidas por meio de atividades em plataformas digitais, principalmente em encontros particulares ou em grupo. Foi, com isso, dado o prosseguimento ao cronograma das empresas, respeitando as novas metodologias de trabalho e determinações voltadas ao distanciamento entre as pessoas por consequência da COVID-19¹⁶.

4.2 O PAPEL DESEMPENHADO PELAS EMPRESAS DURANTE A PANDEMIA

No contexto em que as empresas estão sendo inseridas durante a pandemia da COVID-19, inúmeros são os questionamentos e, as respostas, ainda são vagas. Buscando garantir o acesso às informações, as empresas, durante a pandemia, acabaram por utilizar-se de ferramentas digitais, mas sem ter tempo de fazer um teste com as mesmas e visualizar como estas seriam inseridas na realidade dos seus funcionários¹⁶.

Os gestores tiveram que analisar o cenário em um contexto geral e pensar em metodologias voltadas para o meio tecnológico, em busca de preservar as ideias voltadas para a elaboração de todas as atividades e, por consequência, prover novas perspectivas inclusivas de informação e comunicação, visualizando o uso formativo de plataformas digitais¹⁵.

Na busca por um desenvolvimento eficaz destes métodos, as empresas procuraram utilizar ambientes de informação em caráter online; estes, por sua vez, seriam compostos por plataformas como o Google Meet, no qual, os seus usuários podem interagir por meio de novas habilidades⁹.

Tais plataformas, apresentam-se como meio facilitador, tanto a vida dos gestores quanto de seus funcionários, uma vez que todos devem possuir meios para um acesso eficaz e um manuseio eficiente destes espaços online. É através destas plataformas que os funcionários serão capacitados e poderão tirar todas as suas dúvidas, seja por meio de mensagens ou até mesmo em tempo real.

Deste modo, necessitou-se desenvolver as melhores formas possíveis para o enfrentamento de vários problemas durante a pandemia, além de prover condições

para um suporte adequado aos funcionários e clientes. Ainda, vale ser ressaltado que embora os funcionários tenham tido acesso às informações, por meio dos espaços digitais, estes ainda se encontram sujeitos às possíveis consequências psicológicas oriundas do isolamento social, uma vez que, acabam por enfrentar consequências, assim como sequelas, que esta venha ocasionar em suas vidas¹⁶.

Neste sentido, há de se analisar os passos pós-pandemia para a vida do trabalhador, assim como notar a necessidade de uma atenção, seja online ou presencial, para todos os funcionários com as suas especificidades ocorridas durante o período de isolamento. Sabe-se que há necessidade em adentrar cada vez mais ao modo online, mas acima de tudo, deve-se prover meios que os empregados possam utilizar de tais tecnologias. Com isso, qualquer mudança, precisa ser analisada e pensada, não como um todo, mas respeitando cada uma das vertentes da sociedade¹².

Com isso, o trabalho remoto, acabou por ser uma das únicas opções para continuidade das funções empregatícias, em que não se transmitisse em massa a COVID-19, mas afetou, por sua vez, outras vertentes da população, ocasionando em problemas psicológicos, como a ansiedade, estresse e depressão, assim também como fatores relacionados à desigualdade já provenientes nestes espaços; notando-se que nem todos possuem os equipamentos necessários para a participação das atividades online.

Nesta ótica, deve-se não somente pensar pelo lado da necessidade de se dar continuidade ao trabalho, mas visualizar todas as concepções que formam indivíduos interessados, sejam estes padrões, clientes e empregados. É preciso com isso repensar no futuro das formas de trabalho, principalmente no que cerne as articulações voltadas para a inclusão destes no trabalho a distância, trabalho remoto e até mesmo no até então utilizado, o trabalho presencial⁷.

4.3 A ANSIEDADE EM TRABALHADORES EM *HOME OFFICE*

A saúde mental pode ser definida por diversas áreas do conhecimento, principalmente ao ser estudada pelo modelo biomédico tradicional, com influências voltadas ao modelo cartesiano que, acabam por determinar a saúde como algo em que há ausência de determinada doença, uma vez que estes problemas, quando

ocorrem, acabam acarretando no mau funcionamento do aparelho biológico das pessoas, onde há uma relação de distanciamento entre a mente e o corpo⁴.

Através destas características, pode-se determinar, para alguns autores, que o corpo se forma como uma máquina, que busca sempre se manter em um eficaz funcionamento, não permitindo modificações, tais como: ausência de sintomas, problemas diversos e outros sinais, que acarretariam sintomas de muitas doenças.

Observa-se então, que em diversos momentos, quando não há uma compreensão de doença, esta não se forma mais como restrita ao desequilíbrio biológico, passando a ser determinada como uma compreensão sobre a saúde, deixando de ser até mesmo a formulação de uma ausência às doenças. Com isso, nota-se que em alguns momentos, saúde e doença são vistas como um todo e não apenas como um estágio determinadamente estático que se formou recentemente ⁴.

Nas vertentes estipuladas e determinadas dentro do setor da psiquiatria, tais transtornos, como a ansiedade, acabam podendo ser determinadas como sendo oposto à loucura, uma vez que muitas pessoas apresentam diagnósticos de transtornos, em que os graus estipulados à doença, advém de situações diversas, como o alto grau de estresse, situações em que são colocadas ou até mesmo às modificações que são impostas a qualidade de vida, como no caso da pandemia ¹⁷.

Deste modo, acaba sendo observado, então, que a simples modificação diária pode desestruturar a vida destes trabalhadores, deixando-os suscetíveis ao adoecimento mental. Entretanto, quando outros fatores repentinos se vinculam a esse processo, os sintomas podem se intensificar, como no caso de uma pandemia que por si só já é devastadora¹³.

No que compete ao cenário atual da humanidade, os espaços de trabalho, assim como a sociedade, acabaram por se encontrar em uma nova realidade, principalmente pela emergência de um isolamento que foram impostas à população em geral. Vieram, então, inúmeros sentimentos de confusão pela falta de informação, assim como a formação da sensação de angústia frente as necessidades da sociedade em uma nova realidade⁷.

Com a necessidade de meios voltados ao trabalho remoto, notou-se a formulação de meios com objetivo a atenuar todo e qualquer atraso nos calendários de entrega e formulação de serviços dentro das empresas, assim diminuindo a

ansiedade formada em todos para as incertezas da vida empregatícia. Diversas empresas acabaram por ofertar tal suporte remoto, como reuniões individuais ou em grupo, ofertando um acolhimento para trabalhadores que desenvolveram os sintomas da ansiedade, assim como criando estratégias na busca por amenizar o estresse provocado pela pandemia. Muitas destas, acabaram por criar métodos em que apresentassem atividades para o relaxamento e meditação, com objetivo voltado para amenizar as ansiedades que estavam sendo causadas pela pandemia.

Os trabalhadores em *home office*, quando desenvolveram, por consequência da pandemia, a ansiedade, tornaram-se mais suscetíveis às atualizações online; principalmente pelos problemas relacionadas à logística e manuseio destes equipamentos. Notou-se que apresentavam realidades diferentes e, o trabalho remoto, era visto e usado por cada um respeitando as próprias especificidades⁷.

Visando esta necessidade, as empresas desenvolvem meios para que seus empregados acabem por enfrentar de forma mais branda todos estes cenários adversos, fortalecendo o modo prático do autocuidado, assim como formando estratégias para um trabalho remoto que seja facilitador a todos os funcionários. Ainda determinaram espaços voltados para atividades relaxantes, assim como motivando seus funcionários a realizem exercícios que amenizassem suas ansiedades⁹.

Estas etapas requerem um treino assertivo para que o sujeito compreenda as dimensões comportamental (habilidade), pessoal (cognitiva) e situacional (ambiental) da vivência de cada trabalhador, respeitando suas condições assim como a especificidade de cada um.

Com o objetivo a criar métodos para que seus trabalhadores possam continuar a trabalhar, evitando crises que possam surgir em momentos de ansiedade, objetivou-se criar estratégias voltadas para a diminuição de todos os sintomas causados diante da frustração da pandemia. Ressaltando sempre que estes devem estar preparados, para buscarem meios voltados a manter a rotina diária. Estas mudanças, em conjunção com as medidas adotadas pelas empresas, contribuíram para o desenvolvimento de uma boa saúde mental e um bom equilíbrio emocional durante os períodos de pandemia global¹⁸.

4.4 CONSEQUÊNCIAS DA ANSIEDADE EM TRABALHADORES HOME OFFICE E SEUS POSSÍVEIS TRATAMENTOS

No atual cenário, acaba-se compreendendo que a saúde das pessoas, por ser algo frágil, acabou por apresentar momentos mais agravantes durante a pandemia, especialmente ao notar que a saúde física e mental sempre caminham juntas e não podem ser abaladas; algumas vivências que se tem durante este período pandêmico, acabaram sendo formadas significativas dos sintomas da ansiedade, especialmente ao visualizar a impossibilidade de sair de casa ou a problemas oriundos da falta de meios para vivenciar a sua rotina normal, como: problemas com internet, falta de aparelhos e etc¹⁹.

A ansiedade perante o distanciamento social veio a se formar pelo afastamento de amigos e familiares, principalmente aqueles que se formaram nas medidas de prevenção, por períodos indeterminados, onde não se sabia quando terminariam e quando tudo voltaria ao normal.

Frente uma doença infecciosa em grande escala, as reações psicológicas apresentadas pela população exercem um fator crítico tanto para propagação da doença quanto o enfrentamento e sofrimento emocional durante e após pandemia. Frequentemente, não são oferecidos recursos satisfatórios para o enfrentamento dos efeitos do surto na saúde mental e no bem-estar²⁰.

As empresas acabaram por apelar para que seus funcionários acabassem por modificar seus estilos de vida, na busca por uma manutenção à vida mais saudável, assim como também à manutenção de suas redes sociais com maior apoio às tecnologias de informação e comunicação, também a uma postura mais criativa ou de mobilização de recursos ou estratégias anteriores para lidar com situações antagônicas.

Num momento posterior, certamente será necessário aprofundar na discussão e implementar programas de promoção de competências sociais e emocionais junto de populações mais jovens, bem como estratégias de remediação para episódios traumáticos decorrentes desta pandemia¹⁹.

Um outro fator aconselhado em vários estudo, como de Wang *et al.* (2022) foi a procura por conhecimentos de serviços que pratiquem o suporte social e psicológico, especialmente na busca por uma solução adequada para a formação de ansiedade

em trabalhadores, não somente a busca por um fortalecimento social e pessoal, mas também para possíveis momentos voltados a compreender todas as questões que se encontram²¹. O apoio social diminui a pressão psicológica no decorrer das pandemias, fator imprescindível durante uma fatalidade de saúde pública²².

As mudanças repentinas na rotina, à medida que não se sabe o efeito da pandemia sobre os estudos e o reflexo que isso implicará no seu futuro, podem causar um sentimento de incerteza que intensifica os sintomas apresentados. Outras questões podem vincular-se ao sofrimento psíquico, tais como os aspectos econômicos, atrasos acadêmicos, mudanças nas atividades diárias, informações e notícias falsas, assim como escassez de parâmetros de segurança à saúde²³.

Deste modo, todas as consequências que são formuladas pela ansiedade em trabalhadores de *home office* tendem a se alongar pelas incertezas do mundo atual, principalmente no que cerne ao trabalho remoto, que mesmo com a retomada dos trabalhos presenciais, ainda são vistos nas mais diversas esferas empregatícias, de acordo com as necessidades de cada espaço. É importante, com isso, prover estratégias voltadas para a prevenção e possível redução de todos os danos, principalmente no que compete à saúde mental dos trabalhadores².

Deve-se observar que a calma é a principal saída, uma vez que o estado de calamidade na saúde pública ainda é o maior responsável por elevar os sentimentos de ansiedade nas pessoas, fazendo com que as emoções negativas cada vez mais aumentem na população geral²².

Na busca por compreender como está sendo lidada a ansiedade em trabalhadores em tempos de pandemia, observou-se até então a necessidade que as empresas vêm tendo em adotar, principalmente em seu corpo de funcionários, meios para o acolhimento, a escuta destes, assim, como se voltando para meios que possam ser responsáveis por solucionar os problemas no que compete as empresas; retirando dos funcionários as angústias sobre as atividades ou qualquer situação que se relacione com as vivências que estão tendo e que possam a formar traumas dentro das empresas²¹.

Assim, nota-se que é possível visualizar um grande acréscimo de possíveis manifestações psíquicas, como a estudada aqui, em pessoas que não possuem

problemas relacionados a saúde mental, mas que acabam por desenvolver as mesmas nos períodos de pandemia, com o afastamento social²⁴.

Constata-se que dados como estes, podem ser semelhantes aos de vários estudos que vem sendo desenvolvidos, principalmente no que compete ao sentimento de ansiedade e estresse em trabalhadores de diversas áreas, assim como aqueles que envolvem estes com raiva, luto e culpa²¹. Outras formas vinculadas a ansiedade foram os sentimentos de falta de consolo, preocupação, inquietação, sentimento de não saber o que fazer, sentir-se em pânico e falta de sentido para vida⁸.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o objetivo principal deste estudo, por meio de uma revisão de literatura, acerca da saúde mental dos trabalhadores de *home office* no contexto da Pandemia do Covid-19, notou-se que ainda há poucas investigações acerca da temática.

O coronavírus, como passou a ser chamado, apelidado de "Covid-19" por causa do ano em que a doença surgiu, foi identificado pela primeira vez em Wuhan, na China. Os principais sintomas da infecção causada pelo vírus são cansaço, tosse seca e febre. Sintomas secundários são dor de cabeça, dor de garganta, congestão nasal, perda de olfato ou paladar.

A pandemia causada pelo coronavírus mudou a vida de milhares de pessoas ao redor do mundo, e a situação não foi diferente no Brasil. As mudanças aconteceram nas mais diversas áreas do conhecimento na sociedade, e não diferiram nas relações trabalhistas e no ambiente de trabalho, considerando que mudanças estruturais e mudanças comportamentais foram necessárias para evitar a propagação e contágio do vírus.

Foi necessário encontrar formas de equilibrar a saúde física e mental de trabalhadores em meio à crise de saúde do coronavírus, porque os sistemas de teletrabalho, como o *home office* não garantem o cumprimento das normas de segurança e saúde para muitos trabalhadores. Razões essas, assim como a ausência ou descontrolo por parte das empresas e empregadores e autoridades públicas, falta de informação sobre direitos garantidos e procedimentos de execução obrigatórios, por exemplo.

O trabalho remoto tem lados positivos, tais como possibilidade de uma aprendizagem mais dinâmica com a internet, novos meios de conhecimento para seus funcionários e até mesmo uma maior permanência em seus domicílios e muitos lados negativos e desvantagens que afetam diretamente a saúde de funcionários que trabalham fora da empresa, dos quais a maior desvantagem é um aumento significativo da jornada de trabalho, isolamento, sentimento de solidão, insegurança, diminuição de rendimentos e produtividade, falta de apoio e suporte técnico,

ausências por doença e saúde, aumento de despesas, dificuldades em atingir metas e progredir na carreira, entre outros.

Assim, devido à pandemia e à crise sanitária provocada pelo coronavírus, o trabalho remoto tem sido implementado em situação de emergência em várias empresas nacionais e internacionais. No entanto, se o objetivo é implementar o trabalho remoto em *home office*, a empresa deve ter planejamento e organização para ter medidas alternativas, como a qualidade, para solucionar as dificuldades dos funcionários, suporte, logística e qualquer estrutura pré-formada adequada, onde os riscos são minimizados e a qualidade e produtividade do trabalho realizado é maximizada.

Acredita-se que devido ao período de pandemia, houve uma grande mudança em vários setores, incluindo a pesquisa, o que pode ter contribuído para o número ainda baixo de publicações em 2020 e 2022. Imediatamente, com base nos resultados da revisão realizada neste estudo, sabe-se que o número de publicações relacionadas à pandemia de Covid-19 aumentou em relação aos anos de 2020 e 2022. No final de 2023, pode ser necessário repetir a pesquisa com as mesmas palavras-chave para verificar se essa tendência continua.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Schuchmann, A. Z., Schnorrenberger, B. L., Chiquetti, M. E., Gaiki, R. S., Raimann, B. W., & Maeyama, M. A. (2020). Isolamento social vertical X Isolamento social horizontal: os dilemas sanitários e sociais no enfrentamento da pandemia de COVID-19. **Brazilian Journal of Health Review**, 3(2), 3556–3576. doi: <https://doi.org/10.34119/bjhrv3n2-185>.

2. Schmidt, B., Crepaldi, M. A., Bolze, S. D. A., Neiva-Silva, L., & Demenech, L. M. (2020). Impactos na Saúde Mental e Intervenções Psicológicas Diante da Pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19). **SciELO Preprints**, 1(1), 1–26. doi: <https://doi.org/10.1590/SCIELOPREPRINTS.58>.

3. MS-Brasil, Ministério da Saúde do Brasil. (2020). **Influência da COVID-19 na Saúde Mental de Profissionais de Saúde Survey**. Secretaria de Gestão Do Trabalho e Da Educação Em Saúde (SGTES) e Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP). Disponível em: https://pt.surveymonkey.com/r/Covid-19_SaudeMental_SGTES.

4. Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. **The Lancet**, 395(10227), 912-920. [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)

5. Haubrich, D. B.; Froehlich, C. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v. 9, n. 1, p. 167-184, jan./abr. 2020.

6. Muniz, C. **Home office na pandemia pode levar profissionais à exaustão**. 2021.

7. Mendes, D. C.; Hastenreiter Filho, H. N.; Tellechea, J. A realidade do trabalho Home Office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, Volta Redonda, v. 5, Edição Especial, p. 160-191, 2020.
8. Almeida, F. D. M. **As relações de trabalho na modalidade Home Office em empresas de bens de consumo**. 2019. 134 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.
9. Bohler, F. R.; et al. **Relatório Técnico da Pesquisa: O trabalho remoto/home office no contexto da pandemia Covid-19**. Curitiba: UFPR, 2020. 79 p.
10. Souza, M. T., Silva, M. D., & Carvalho, R.. (2010). **Integrative review: what is it?** How to do it? Einstein (São Paulo), 8(1), 102–106. doi: <https://doi.org/10.1590/s1679-45082010rw1134>
11. Bardin, L.(2011). **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70.
12. Gonçalves, Siumara. Da pneumonia na China à pandemia, o caminho do coronavírus até o ES. A Gazeta. 30 de mar. De 2020. Grande Vitória. Disponível em <https://www.agazeta.com.br/es/gv/da-pneumonia-na-china-a-pandemia-o-caminho-do-coronavirus-ate-o-es-0320> Acesso em 25 de março de 2022.
13. Alves Filho, Antonio. **Home office: ponto de vista do trabalhador na pandemia Covid-19**. Artigo científico. Disponível em: < <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/35240> >. Acesso em: setembro de 2021.
14. Campos Silveriano, Adriany. **Home office: ponto de vista do trabalhador na pandemia do Covid-19**. Artigo Científico. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/35240/1/HomeOffice_Campos_2021.pdf Acesso em 20 de Março de 2022.

15. Faria, Juliana Legentil Ferreira. Desenho do teletrabalho: percepções e práticas. 2020. 181 f. **Dissertação** (Mestrado em Administração), Universidade de Brasília, Brasília, 2020.
16. Martinez, Luciano; POSSIDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do coronavírus**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
17. Gaiano, L. V. et al. O conceito de saúde mental para profissionais de saúde: um estudo transversal e qualitativo. SMAD, **Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog.** (Ed. port.), Ribeirão Preto, v. 14, n. 2, p. 108-116, 2018.
18. Mendes, E. R. P.; et al. Gestão de pessoas durante a crise da covid-19: os desafios do home office em uma empresa do ramo da telefonia. **Inova+ Cadernos de Graduação da Faculdade da Indústria**, v. 1, n. 2, p. 278-293, fev. 2021.
19. Maia, B. R., & Dias, P. C. (2020). Ansiedade, depressão e estresse em estudantes universitários: o impacto da covid-19. **Estudos de Psicologia**, 37, 1-8.
20. Cullen, W.; Gulati, G., Kelly, B. D. Mental health in the Covid-19 pandemic. **QJM: An International Journal of Medicine**, Oxford, v. 113, e. 5, p.311-312. 2020. Doi: 10.1093/qjmed/hcaa110.
21. Teixeira, Melissa Ribeiro; Dahl, Catarina Magalhães. Recriando cotidianos possíveis: construção de estratégias de apoio entre docentes e estudantes de graduação em Terapia Ocupacional em tempos de pandemia/Recreating possible everyday lifes: building support strategies between teachers and graduate students in occupational therapy in pandemic times. **Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional-REVISBRATO**, v. 4, n. 3, p. 509-518, 2020.
22. Wang, C; et. al. Respostas psicológicas imediatas e fatores associados durante o estágio inicial da epidemia de doença do coronavírus de 2019 (COVID-19) entre a

população em geral na China. **Int J Environ Res Public Health**. v. 17, e. 5. P. 1729. 6 mar. 2020.

23. Yuan, S. et al. Comparison of the Indicators of Psychological Stress in the Population of Hubei Province and Non-Endemic Provinces in China During Two Weeks During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outbreak in February 2020. **Med Sci Monit.**, v.26, e.923767-1, p. 1-10. 2020. doi10.12659/MSM.923767

24. Duan; E., Zhu G. Intervenções psicológicas para pessoas afetadas pela epidemia de COVID19. **Lancet Psychiatry**, v. 7, p. 300-302. 1 abr. 2020.