

OS EFEITOS DA PANDEMIA DA COVID-19 SOBRE A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES: CONSEQUÊNCIAS DAS MUDANÇAS NA FORMA DE EXERCÍCIO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL EM PERÍODO DE ISOLAMENTO SOCIAL

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz

Faculdade Santa Lúcia
helcio.prof@santalucia.br

KAJITA, Romeu Toshiyuki

Sociedade de Medicina e Cirurgia de Campinas
romeu.kajita@gmail.com

RESUMO

A pandemia da covid-19 tornou necessária a adoção de medidas de isolamento social para evitar a propagação da doença. O desafio foi encontrar meios para se manter o exercício das atividades profissionais e econômicas em condições de segurança. Para tanto, incentivou-se a prática do teletrabalho, para o qual já havia regulação legal no ordenamento jurídico brasileiro. A contingência da pandemia ensejou a adoção de cuidados que não se resumiam a evitar a propagação do novo coronavírus, estendendo-se à saúde mental das pessoas. Mudanças bruscas na rotina de vida dos indivíduos, entre as quais na forma de exercer o trabalho, para afastá-las do presencial e alocá-las no exercício de funções a distância da empresa, bem como o posterior retorno à situação original de trabalho, afetaram a saúde mental dos envolvidos. O presente estudo tem o propósito de mostrar os efeitos das mudanças na forma de exercício da atividade profissional em período de isolamento social sobre a saúde mental dos trabalhadores, diante da necessidade de adaptações à contingência de isolamento social e do posterior retorno ao trabalho presencial.

PALAVRAS-CHAVE: *Direito do Trabalho; pandemia; covid-19, saúde mental; teletrabalho.*

INTRODUÇÃO

Ninguém poderia imaginar a avassaladora situação que seria gerada por vírus que ganhou proporções pandêmicas a partir do início de 2020: o novo coronavírus. Discussões instauraram-se quanto à sua origem, mas ficaram marcantes os efeitos devastadores causados à população mundial. De fácil contágio em razão da proximidade das pessoas, fez-se necessária a adoção de medidas para evitar sua propagação e conter o aumento do número de óbitos de infectados.

Em todos os meios sociais, da escola ao ambiente de trabalho, as medidas de isolamento precisaram ser colocadas em prática, por recomendações das autoridades sanitárias. Não se sabia, de início, a possível extensão dos danos que poderiam ser causados pelo novo coronavírus, porém as recomendações de cuidados passadas pelos estudiosos das ciências, especialmente infectologistas, eram alarmantes. As estatísticas que se seguiram, infelizmente, evidenciaram que os cientistas tinham razão, porque o número de infectados e de mortos crescia exponencialmente.

Para assegurar a manutenção da vida em sociedade, a tecnologia foi ferramenta eficaz, porque permitiu conciliar o estudo, o trabalho e as atividades empresariais com as necessárias medidas de isolamento social. A legislação brasileira já regulava o teletrabalho e outras medidas legislativas foram adotadas, em caráter emergencial, para aplicá-lo em prol do necessário distanciamento social.

Mostrar os efeitos da mudança repentina no exercício das atividades profissionais e empresariais com a adoção maciça do teletrabalho, como forma de contribuir para o isolamento social, sobre a saúde mental dos indivíduos, assim como dos decorrentes do posterior retorno às atividades presenciais, é o objetivo desta pesquisa.

2. BREVE ANÁLISE DOS MEIOS TELEMÁTICOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

O trabalho em domicílio, do qual o teletrabalho é versão mais contemporânea como espécie de trabalho a distância, é conceituado no artigo 83 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como aquele “executado na

habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunerare” (BRASIL, 1943, s.p.). O mais comum é sua execução no próprio domicílio do trabalhador, mas também pode ocorrer, sobretudo no teletrabalho, em escritórios montados pelo empregador a distância do estabelecimento empresarial, denominados telecentros (satélites, telecabanas e centros compartilhados) ou os trabalhos nômades (virtuais, turísticos e móveis), inclusive em âmbito transnacional (HERNANDEZ, 2011).

A Lei nº 12.551/2011 foi editada para regular com maior precisão o teletrabalho, mediante inserções no artigo 6º da CLT, e reforçou a equivalência ao trabalho presencial quanto aos direitos trabalhistas. É entendido como modalidade de trabalho a distância ou de *home office*, para o qual contribuem significativamente as ferramentas de tecnologia de informação (TEIXEIRA, 2014).

Os primeiros relatos de trabalho em domicílio datam de 1962, quando uma empresa inglesa instituiu-o com a finalidade de reduzir a rotatividade de mulheres empregadas em serviços de programação (STEIL; BARCIA, 2001). Nos Estados Unidos, difundiu-se a partir da década de 1970, em contexto de recessão econômica decorrente da crise do petróleo, e foi incentivado pelo aumento de custos de transportes e de recursos energéticos, como forma de minimizá-los. Muitas empresas norte-americanas, como *Pacific Bell*, *IBM*, *Panasonic*, *AT&T*, *Travelers Corporation*, *Apple Computer*, *J.C. Penney* e o próprio Estado da Califórnia aderiram ao trabalho remoto, denominando-o *telecommuting* ou *teleworking* (PINSONNEAULT; BOISVERT, 2001). Estima-se que, em 1999, cerca de 50% das empresas daquele país permitiam o exercício do trabalho remoto em determinados setores de atividades (FALCÃO; SANTOS, 2021).

Pinsonneault e Boisvert (2001) relacionam três elementos fundamentais na definição de trabalho remoto: o uso de tecnologia da informação, a ligação com alguma empresa e o deslocamento do local de trabalho. Também distinguem os tipos de trabalho remoto quanto à espécie de prestação de serviços e o local de execução, mencionando, como exemplos, a possibilidade de trabalhar a partir de casa, os chamados escritórios satélites, os centros de trabalho comunitários e o trabalho móvel.

O citado artigo 6º da CLT, ao dispor sobre o trabalho em domicílio, assegura todos os direitos trabalhistas aos seus exercentes, ressaltando-se as horas extras por se tratar de trabalho externo (artigo 62, inciso I, da CLT), devidas, porém, na hipótese de existência de meios indiretos de controles de horários de trabalho. A situação mais tradicional de trabalho em domicílio era a das costureiras, mas o advento da tecnologia permitiu a difusão

para outras categorias profissionais, em especial com a utilização da rede mundial de computadores como ferramenta de comunicação (ADORNO JÚNIOR, 2019).

A execução dos serviços em residência pelo trabalhador, como já se destacou, foi incentivada com o advento da Lei nº 12.551/2011, que incluiu o parágrafo único, no artigo 6º, da CLT, para dispor que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 1943, s.p.). Assim, ao lado do trabalho em domicílio, o teletrabalho passou a ser reconhecido formalmente pelo ordenamento jurídico brasileiro como espécie de trabalho a distância e o *home office* é a expressão que o designa mais comumente, tendo os meios telemáticos como instrumentos característicos de execução (ADORNO JÚNIOR, 2019).

A regulação da matéria foi melhor empreendida pela Lei nº 13.467/2017, especialmente nos artigos 75-A e seguintes do capítulo II-A, Título II, da CLT. Ficou expresso que o uso de mecanismos de informática e de tecnologia de comunicação é essencial para a caracterização do teletrabalho. O artigo 75-C da CLT já permitia, no parágrafo primeiro, a alteração do regime presencial para o de teletrabalho por novo acordo entre os sujeitos do contrato e, no parágrafo segundo, facultou ao empregador determinar unilateralmente o retorno ao trabalho na empresa, desde que observe o prazo mínimo de quinze dias. O empregador não se exime da responsabilidade de propiciar meio ambiente de trabalho adequado à execução das tarefas no teletrabalho e da obrigação de orientar os empregados sobre as medidas de proteção à saúde, para o que devem firmar termo de responsabilidade, nos termos do artigo 75-E da CLT (PRETTI, 2018).

Pinsonneault e Boisvert (2001) destacam, como pontos positivos do trabalho a distância, a diminuição do absenteísmo, o aumento do conforto, a fidelidade com a empresa, a possibilidade de manter os melhores profissionais, o aumento da produtividade, a redução de custos operacionais, a diminuição de pessoas no mesmo espaço físico, a maiores velocidades na resposta e flexibilidade organizacional pelo uso de novas tecnologias. Como aspectos negativos do trabalho remoto, relacionam a menor sinergia organizacional, as restrições naturais para a fiscalização de sua execução, a maior preocupação com a segurança de dados e a dificuldade de avaliar os reais benefícios financeiros. Para Hernandez (2011), as maiores vantagens do teletrabalho são a desnecessidade de deslocamentos, a redução de custos de instalações e a inclusão de pessoas com deficiência, mas relaciona como desvantagens o

prejuízo ao convívio familiar, social e à sindicalização, além da maior sujeição às doenças ocupacionais, como tendinite e irritação nos olhos.

A evolução dos recursos tecnológicos de informação contribuiu significativamente para o avanço do teletrabalho e o aumento das relações interpessoais a distância, não apenas no ambiente de trabalho, mas também na área da educação. Houve resultados positivos para a produção com a redução de custos e a forma remota de exercício do trabalho contentou os profissionais que residem em locais distantes, em razão da desnecessidade de deslocamento diário ao estabelecimento empresarial (ADORNO JÚNIOR; MUNIZ, 2016).

Referido cenário ganhou força no período da pandemia da covid-19 e serviu como meio eficaz para se conciliar a manutenção da vida em sociedade e a necessidade de distanciamento entre as pessoas para se evitar a propagação do novo coronavírus.

3. O ISOLAMENTO SOCIAL E A NECESSIDADE DE MANUTENÇÃO DAS ATIVIDADES EMPRESARIAIS E PROFISSIONAIS

A legislação brasileira, como visto, já permitia a regular adoção do teletrabalho, o que foi relevante para o enfrentamento dos efeitos da pandemia da covid-19. A existência prévia de regulação legal do teletrabalho permitiu que a modalidade fosse adotada maciçamente pelas empresas no período de isolamento social, para que as atividades econômicas fossem mantidas sem prejuízo do cumprimento das regras sanitárias de prevenção de contágio pelo novo coronavírus.

Outros diplomas legais foram editados para regular o trabalho e incentivar a adoção da modalidade remota no período de pandemia da covid-19, iniciando-se com a Lei Federal nº 13.979/2020 e o Decreto Legislativo nº 6/2020. A primeira considerou justificadas as faltas no trabalho presencial com risco de contágio, tanto no setor público quanto na iniciativa privada, e previu a possibilidade de responsabilização do empregador por falta de implementação de medidas preventivas (artigo 3º, §§ 3º e 4º). O segundo reconheceu, oficialmente, o estado de calamidade pública e incentivou a adoção do trabalho remoto para proteger a saúde dos trabalhadores (ADORNO JÚNIOR; ABREU; ZAMBELI, 2022).

Com idênticos propósitos, foram editadas a Medida Provisória nº 927/2020, para permitir o teletrabalho por acordo celebrado diretamente entre o empregado e o empregador, a antecipação de férias, feriados e a utilização de saldo de banco de horas para folgas e afastamentos (artigo

4º), e a Medida Provisória nº 936/2020, que criou o benefício emergencial de preservação de emprego e renda, para vigorar por prazo determinado. Esta última, posteriormente convertida na Lei nº 14.020/2020, permitiu a redução proporcional de horários e salários, bem como a suspensão de contratos de trabalho para que os empregados auferissem referido benefício emergencial do Governo Federal. No entanto, ressaltou que a manutenção do trabalho na modalidade remota descaracterizaria a suspensão contratual e reverteria ao empregador o encargo da remuneração dos trabalhadores (ADORNO JÚNIOR; ABREU; ZAMBELI, 2022).

Em 2021, ainda com o propósito de incentivar o distanciamento social, a Medida Provisória nº 1.045 restabeleceu o benefício emergencial, mediante suspensão contratual, e a permissão para se celebrar acordo individual de redução de horas de trabalho e de salário. Foi seguida pela Medida Provisória nº 1.046/2021, que flexibilizou a legislação trabalhista para autorizar a adoção do trabalho a distância mediante notificação prévia de quarenta e oito horas ao empregado, na linha da Medida Provisória nº 927/2020. Também renovou o permissivo para antecipação de férias e previu estabilidade no emprego por período igual ao de pagamento do benefício emergencial, assim como previu a Medida Provisória nº 936/2020 (ADORNO JÚNIOR; ABREU; ZAMBELI, 2022).

As medidas legislativas acima referidas tiveram conteúdo emergencial e se destinaram a reger as relações de trabalho durante o período de pandemia do novo coronavírus. Visaram minorar seus efeitos negativos à sociedade, incentivando a adoção de medidas de distanciamento social que permitissem manter as atividades empresariais sem prejuízo do respeito às regras de natureza sanitária, entre as quais o trabalho remoto.

4. A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM PERÍODO DE ISOLAMENTO SOCIAL E NO RETORNO ÀS ATIVIDADES PRESENCIAIS

A pandemia da covid-19 trouxe significativo impacto na saúde mental da população mundial, não somente pelas bruscas mudanças na forma de relacionamento entre as pessoas, mas sobretudo em função do receio de contágio por doença que vinha causando número elevado de mortalidade. Os casos de transtornos ansiosos e de transtornos depressivos aumentaram 25,6% e 27,6%, respectivamente, com registros de maior incidência entre jovens e mulheres (OMS, 2020). A exaustão do trabalho dos profissionais da saúde, que se desdobraram para atender os pacientes contaminados pelo

novo coronavírus e se depararam com a falta de insumos e equipamentos eficazes para o exercício de suas funções, trouxe maior risco de depressão e, em última instância, ideias de suicídio.

Como não poderia deixar de ser, os serviços de saúde mental, tanto públicos quanto privados, sofreram forte impacto na capacidade de atendimento básico, com o aumento repentino da demanda. A situação foi parcialmente mitigada pela disseminação da prática da telemedicina, porém o agravamento da dificuldade de acesso aos serviços de saúde mental é visível na atualidade, em especial na rede pública de atendimento (OPAS, 2023). Os fatores que possivelmente aumentaram os números de casos de transtornos ansiosos e de transtornos depressivos foram o isolamento social, a solidão e as condições psiquiátricas pré-existentes, além do medo de contrair o coronavírus, a perda de entes queridos, as mudanças nos relacionamentos interpessoais, nas rotinas de trabalho e as preocupações financeiras (OPAS, 2023).

A pandemia da covid-19 demandou a adoção de protocolos sanitários profiláticos e modificações na forma tradicional de convivência social (AGRA; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020). No ambiente empresarial, como já se frisou, houve maior difusão do teletrabalho, como foi constatado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) por pesquisa PNAD de setembro de 2020, ao registrar o número de 7,9 milhões de trabalhadores remotos (FALCÃO; SANTOS, 2021).

Constatarem-se índices de maiores produtividade e qualidade do trabalho, embora os efeitos do teletrabalho não tivessem sido medidos anteriormente a partir de dados mais robustos, e se apontou a necessidade de organizá-lo para que não interferisse em assuntos familiares (PINSONNEAUT; BOISVERT, 2001). Empresas como a IBM e AT&T chegaram a reduzir em 55% os custos com a adoção do teletrabalho em 1990 e os trabalhadores apontaram, como efeitos benéficos, a economia do tempo de deslocamento, a melhor possibilidade de superar situações de estresse e de equilibrar as vidas pessoal e profissional, bem como a maior satisfação pessoal (PINSONNEAUT; BOISVERT, 2001).

Estudo realizado com trabalhadores do *German Union of Bank Employees* apontou, como impactos negativos do trabalho remoto, a mais frequente sobrecarga de serviço, as sensações de invasão da vida pessoal, de perda de confidencialidade e de falta de *feedback* adequado, além do incômodo com a falta de contato social. Sustenta-se que os impactos negativos do trabalho remoto não derivam diretamente do ambiente em que é desenvolvido e sim da própria natureza do contrato de trabalho (PINSONNEAUT; BOISVERT, 2001).

Como já se mencionou, no Brasil, o trabalho remoto foi impulsionado com a promulgação da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou a redação do artigo 6º da CLT para regular, de forma diferenciada, o trabalho realizado em domicílio ou nas dependências do empregador e os meios de execução.

Antes da pandemia da covid-19, pesquisas de 2012 relacionaram, como aspectos mais relevantes para a saúde dos trabalhadores, a importância social e o controle do trabalho, o contato com a chefia e os colegas, o suporte assistencial e o comprometimento com percepções positivas acerca dos relacionamentos no ambiente de trabalho (FONSECA; PÉREZ-NEBRA, 2012). Em 2015, outro estudo destacou a percepção de trabalhadores sobre a vantagem na flexibilidade de horários no trabalho remoto e a desvantagem na falta de socialização, com menção aos problemas de separação entre espaços profissional e pessoal (RAFALSKI; ANDRADE, 2015).

Na situação emergencial da pandemia da covid-19, as novas regras do teletrabalho estabelecidas pelo Decreto Legislativo nº 10-A, de 13 de março de 2020, prescreveram que “durante a vigência do presente decreto, o regime de prestação de teletrabalho subordinado pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas” (BRASIL, 2020, s.p.). Apesar da proteção instituída contra a covid-19, a medida legislativa gerou demandas por condições laborais mais adequadas para o exercício do teletrabalho, antes não exteriorizadas. Não houve tempo para a adaptação ao novo método de trabalho, que passou a ser realizado em ambientes inadequados, com o uso de mobiliário de refeição, de cadeiras não ergonômicas e em locais sem iluminação, o que agravou a possibilidade de adoecimento físico e mental dos trabalhadores (ARAÚJO; LUA, 2021).

Em outro trabalho de revisão de estudos, foram mencionados, como benefícios do teletrabalho, a otimização do tempo de deslocamento, a maior proximidade com a rotina familiar e a proteção contra o vírus e, como desafios da gestão remota do trabalho, a falta de interação presencial, de controle e cuidado com a ergonomia e com a saúde mental. Como impactos ambíguos do trabalho remoto, tanto negativos como positivos, são relacionados, entre os primeiros, a sobrecarga de tarefas, estresse, depressão e ansiedade, e, entre os segundos, a melhora na qualidade de vida, o maior convívio em família e a motivação para o trabalho (PEREIRA, 2020).

É possível conciliar trabalho profissional e atividades familiares, mas a sobreposição de ambos e o aumento da demanda e da falta de apoio pelo empregador intensificaram os fatores de riscos psicossociais, aumentando o

sofrimento psíquico dos trabalhadores e a incidência de sintomas e transtornos mentais (GONDIM; BORGES, 2020). Considerando os fatores gênero, raça e classe social, há maior impacto para quem responde por demandas familiares, pois estudo realizado com trabalhadores belgas demonstrou que os que tinham filhos em casa estavam menos satisfeitos com o trabalho remoto (CHO, 2020) e 82% das mães polonesas de crianças pequenas indicaram dificuldades para o exercício do teletrabalho (DOLOT, 2020). A escolaridade foi fator relevante nas pesquisas, pois se constatou que o trabalho remoto foi mais adotado para trabalhadores de maior nível de instrução (GÓES; MARTINS; SENA, 2023). Constatou-se como agravante importante do trabalho remoto, associado às medidas de distanciamento social, o aumento da violência doméstica como tendência global, diante do maior tempo de convívio entre familiares na residência (BRADBURY-JONES; ISHAM, 2020).

No magistério, foi necessário desenvolver, de forma remota, atividades que antes eram realizadas apenas presencialmente, como estratégia didática para se manter o conteúdo programático dos cursos. A medida foi oficializada com o Parecer 05/20202 do Conselho Nacional de Educação, que trata da reorganização do Calendário Escolar e da possibilidade de cômputo de atividades não presenciais para fins de cumprimento da carga horária mínima anual, em razão da pandemia da covid-19 (PEREIRA, 2020). Em outro estudo realizado durante a pandemia da covid-19, foram apresentados os seguintes dados estatísticos de sintomas apresentados: 50% de depressão, 37,4% de ansiedade e 47,2% de estresse, entre professores universitários (FREITAS *et al.*, 2021).

Algumas pesquisas buscaram avaliar o impacto do distanciamento social especificamente sobre a saúde mental dos trabalhadores, sugerindo pioras decorrentes de medidas de restrições, como *lockdown*, redução de contatos sociais e mudanças de rotinas (MARROQUÍN; VINE; MORGAN, 2020; BENKE, 2020). De forma geral, os estudos relacionam como aspectos positivos do trabalho remoto a possibilidade de gerenciá-lo com maior flexibilidade, permitindo-se conciliar as vidas profissional e familiar; o menor tempo de deslocamento entre trabalho e casa, a diminuição da poluição e a economia de combustíveis; a flexibilização na escolha do local e do momento do trabalho; o maior distanciamento para quem tem ansiedade social e o aumento da produtividade. Entre os aspectos negativos do teletrabalho, segundo as mesmas pesquisas, há a ausência de contato direto com colegas e exclusão de situações de convívio que reduzem preocupações e melhoram o desempenho; a sensação de isolamento, solidão e alienação; a ausência de apoio social e de auxílio no trabalho; a frustração e sentimentos de isolamento

profissional; o impacto na relação com vizinhos e familiares pelo estigma de parecer desempregado; o aumento de conflitos familiares por falta de ajuda no trabalho doméstico; o comprometimento da fronteira entre o profissional e o pessoal; a sensação de perda de controle dos limites da jornada de trabalho, com ausência de pausas, trabalho noturno e aos finais de semana; as inadequações ergonômicas e de mobiliário; a dificuldade de concentração com a presença e demanda de familiares; a sensação de precariedade do trabalho; o aumento dos custos pessoais com eletricidade, água, *internet*, alimentação e aquisição de equipamentos necessários para a realização do trabalho; além da sensação de desconforto, com restrição da possibilidade de relaxamento, lazer e descanso (GONDIM; BORGES, 2020).

O trabalho remoto foi implantado compulsoriamente durante a pandemia da covid-19, dada a necessidade de imediato isolamento entre as pessoas, o que gerou dificuldades de adaptação e de implantação de meios ergonômicos para sua execução. A situação foi agravada pela ansiedade causada pela doença, com incertezas e conflitos próprios do trabalho remoto e a necessidade de administração de tempo e limites. Os trabalhadores apresentaram maiores índices de estresse, ansiedade e depressão, o que impactou negativamente na capacidade produtiva, gerando, inclusive, insegurança quanto à permanência no trabalho.

Os dados apresentados pelas mencionadas pesquisas sugerem que os agravos principais na saúde mental dos trabalhadores não decorrem propriamente do trabalho remoto, mas da impossibilidade de planejamento e de adaptação para a adequada execução (FERRARA, 2022). Assim, tanto a necessidade premente de utilização do teletrabalho em larga escala, em decorrência das medidas sanitárias de isolamento social, quanto o retorno abrupto às atividades presenciais, após o fim do período de pandemia da covid-19, trouxeram consequências negativas para a saúde mental dos trabalhadores, tema que ainda carece de estudos científicos nacionais e internacionais mais aprofundados.

Em suma, a implantação do trabalho remoto de formas compulsória e abrupta trouxe dificuldades de adaptação físicas e sociais, agravadas pelo medo do contágio pelo novo coronavírus e pelos impactos diretos do isolamento social, como fatores de prejuízo à saúde mental do trabalhador. Após mais de dois anos de adaptação ao trabalho remoto, os trabalhadores que mudaram a rotina de vida precisaram alterá-la novamente, desta vez para a retomada do trabalho presencial. É recomendado que o retorno ao trabalho presencial seja planejado e supervisionado, medida que se adota inclusive para trabalhadores afastados por motivo de suspensão contratual,

normalmente por ordem médica (KRISTMAN, 2016).

Para o retorno seguro ao trabalho presencial com o término da pandemia da covid-19, seria indicado observar fatores individuais do trabalhador e seu contexto, com atenção à saúde física e mental, sob pena de prejudicá-lo (SHAW, 2020). São necessários, no entanto, estudos mais aprofundados quanto às dificuldades encontradas pelos trabalhadores no retorno ao trabalho presencial, para se avaliar melhor a importância de fatores de risco e de proteção da saúde mental e as medidas recomendadas para tanto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No início de 2020, os países foram surpreendidos pela pandemia da covid-19 e precisaram adotar medidas emergenciais para enfrentá-la. A facilidade de contágio em decorrência da aglomeração de pessoas demandou a adoção de medidas de distanciamento social para preveni-lo.

No campo do trabalho, a suspensão contratual e a adoção da modalidade remota para a prestação de serviços foram algumas das medidas implementadas. A legislação brasileira já previa o trabalho a distância, na forma de trabalho em domicílio, assim como o teletrabalho, que é a modalidade de execução dos serviços fora do estabelecimento empresarial por meios telemáticos.

Assim, a rotina de vida da população em geral, e dos trabalhadores em especial, foi modificada significativamente pelas medidas de distanciamento social, sugeridas pela ciência e adotadas pelas autoridades sanitárias para evitar a proliferação do novo coronavírus. Constaram-se vantagens aos trabalhadores e às empresas com a adoção do trabalho remoto, como a redução de custos operacionais, a desnecessidade de deslocamentos e o aumento do convívio familiar. Em contrapartida, os efeitos negativos mais significativos desta modalidade de prestação de serviços foram a perda do convívio com os colegas de trabalho, a dificuldade de divisão de ambientes familiar e profissional, a precariedade da estrutura disponibilizada para sua execução e a natural ansiedade gerada pela doença pandêmica, inclusive quanto à manutenção do posto de trabalho.

Os efeitos negativos sobre a saúde mental dos trabalhadores refletiram-se no aumento do número de casos de transtornos ansiosos e de transtornos depressivos, ocasionados muitas vezes pelo isolamento social e a conseqüente solidão, o que se associou ao receio de contrair o coronavírus, ao luto pela perda de parentes e amigos e às alterações nas rotinas pessoais e preocupações de ordem financeira. Os profissionais mais atingidos por

referida contingência foram os da área da saúde, porque estavam sujeitos ao contágio pela covid-19 e tinham que se desdobrar para atender o grande número de pacientes, muitas vezes sem estrutura adequada.

Com o fim da pandemia, buscou-se o retorno abrupto ao trabalho presencial. Mais uma vez, a alteração repentina da rotina de trabalho trouxe potencial prejuízo à saúde mental dos trabalhadores. Pesquisas realizadas sobre a situação mostraram que não resultam propriamente do trabalho a distância, guardando relação direta com a dificuldade de planejamento e de prévia adequação das rotinas de vida e de trabalho para sua melhor execução.

O teletrabalho mostrou-se instrumento eficaz para evitar a propagação do novo coronavírus. Muitas das experiências com o trabalho remoto trouxeram resultados positivos e foram mantidas mesmo depois do fim do período de pandemia da covid-19. Mas a determinação de retorno imediato ao trabalho presencial, adotada precipitadamente em alguns casos, trouxe transtornos equivalentes aos outrora gerados com a abrupta implantação do teletrabalho à saúde mental dos trabalhadores.

É preciso analisar a situação em particular, cabendo ao empregador, como gestor da atividade empresarial, sopesar a melhor modalidade para a execução dos serviços, de forma a considerar as reduções de custos e a flexibilidade do trabalho remoto, com vistas a incrementar a produtividade com a satisfação pessoal dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ADORNO JÚNIOR, H. L.; MUNIZ, R. Os reflexos da implantação do processo eletrônico sobre a saúde mental de seus sujeitos. **Revista Universitas**. 2016. Disponível em <https://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/233/0>. Acesso em fevereiro de 2023.

ADORNO JÚNIOR, H. L. As novas modalidades contratuais de trabalho, o princípio do contrato realidade e a competência da Justiça do Trabalho. **Revistas Universitas**. 2019. Disponível em <https://www.revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/357>. Acesso em fevereiro de 2023.

ADORNO JÚNIOR, H. L.; ABREU, N; ZAMBELI, M. S. I.; As medidas de proteção à saúde dos empregados, em especial das gestantes, no contexto da pandemia da covid-19. **Revista Universitas**. 2022. Disponível em <https://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/525>. Acesso em fevereiro de 2023.

AGRA, A.; LUCIANO MARTINEZ, B.; MARANHÃO, N. **Direito do trabalho na crise da covid-19**. 2020. Disponível em http://www.abmtrab.com.br/_arquivos/Direito_do_Trabalho_na_Crise_da_Covid19.pdf#page=221. Acesso em fevereiro de 2023.

ARAÚJO, T. M. DE; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de covid-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021.

BENKE, C. et al. Lockdown, quarantine measures, and social distancing: Associations with depression, anxiety and distress at the beginning of the covid-19 pandemic among adults from Germany. **Psychiatry Research**, v. 293, p. 113462, nov. 2020.

BRADBURY-JONES, C.; ISHAM, L. The pandemic paradox: the consequences of covid-19 on domestic violence. **Journal of Clinical Nursing**, v. 29, nº 13-14, p. 2047–2049, 22 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em fevereiro de 2023.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 10-A, de 13 de março de 2020**. Estabelece medidas excepcionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus – Covid-19. Disponível em <http://www.dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/10-a-2020-130243053>. Acesso em fevereiro de 2023.

CHO, E. Examining boundaries to understand the impact of covid-19 on vocational behaviors. **Journal of Vocational Behavior**, v. 119, p. 103437, maio 2020.

DOLOT, A. Wpływ pandemii covid-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika. **E-mentor**, v. 83, nº 1, p. 35–43, 2020.

FALCÃO, P. P. H. L.; SANTOS, M. DE F. DE S. O. Home office na pandemia do covid19 e os impactos na saúde mental. **Revista Brasileira de Psicoterapia**, v. 23, nº 2, 2021.

FERRARA, T. Ansiedade, depressão e estresse como efeitos neuropsicológicos da administração do conflito entre o ambiente profissional e pessoal em tempos de trabalho remoto. **Atas de Ciências da Saúde** (ISSN 2448-3753), v. 10, nº 2, p. 58–67, 30 set. 2022.

FONSECA, R. L. DE A.; PÉREZ-NEBRA, A. R. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, nº 2, p. 303, 1 dez. 2012.

FREITAS, R. F. *et al.* Prevalência e fatores associados aos sintomas de depressão, ansiedade e estresse em professores universitários durante a pandemia da covid-19. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 70, nº 4, p. 283–292, 2021.

GÓES, G.; MARTINS, F.; SENA, J. **Nota técnica do IPEA**. Disponível em https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200707_nt_48_teletrabalho.pdf. Acesso em fevereiro de 2023.

GONDIM S.; BORGES L. O. Significados e sentidos do trabalho do *home-office*: desafios para a regulação emocional. **Orientações técnicas para o trabalho de psicólogas e psicólogos no contexto da crise covid-19**. Brasília, DF: SBPOT; 2020. Disponível em <https://www.>

sbpot.org.br/central-de-conteudo-covid19/wp-content/uploads/2020/04/SBPOT_TEMATI-CA_5_Gondim_Borges.pdf. Acesso em fevereiro de 2023.

HERNANDEZ, M. R. P. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2011.

KRISTMAN, V. L. *et al.* Supervisor and organizational factors associated with supervisor support of job accommodations for low back injured workers. **Journal of Occupational Rehabilitation**, v. 27, nº 1, p. 115–127, 31 mar. 2016.

MARROQUÍN, B.; VINE, V.; MORGAN, R. Mental health during the covid-19 pandemic: effects of stay-at-home policies, social distancing behavior, and social resources. **Psychiatry Research**, v. 293, p. 113419, ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Mental health and covid-19: early evidence of the pandemic's impact. **Scientific brief**, 2 March 2022. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Mental_health-2022.1. Acesso em fevereiro de 2023.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS/OMS). **Pandemia de covid-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo.** Disponível em <https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em>. Acesso em fevereiro de 2023.

PEREIRA, H. P.; SANTOS, S. V.; MANENTI, M. A. **Saúde mental de docentes em tempo de pandemia: os impactos das atividades remotas.** Boletim de Conjuntura (BOCA), v. 3, nº 9, p. 26-32, setembro de 2020.

PINSONNEAULT, A.; BOISVERT, M. The impacts of telecommuting on organizations and individuals. **Telecommuting and Virtual Offices**, p. 163–185, 2001.

PRETTI, G.. **Teletrabalho na prática.** São Paulo: LTr, 2018.

SHAW, W. S. *et al.* Opening the workplace after covid-19: what lessons can be learned from return-to-work research? **Journal of Occupational Rehabilitation**, v. 30, nº 3, p. 299–302, 19 jun. 2020.

STEIL A.V.; BARCIA R.M. Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. **Revista Administrativa**, 36(1):74-84, 2001.

TEIXEIRA, T.. **Curso de direito eletrônico e processo eletrônico: doutrina, jurisprudência e prática.** 2ª ed., São Paulo: Saraiva, 2014.