

Área temática de Submissão do trabalho: **Gestão de Pessoas**

Título:

ANÁLISE DOS IMPACTOS DO ESTRESSE NA QUALIDADE DE VIDA NO PERÍODO DA PÓS- PANDEMIA

ANÁLISE DOS IMPACTOS DO ESTRESSE NA QUALIDADE DE VIDA NO PERÍODO DA PÓS- PANDEMIA

ANALYSIS OF THE IMPACTS OF STRESS ON QUALITY OF LIFE IN THE POST-PANDEMIC PERIOD

RESUMO

A situação de crise do sistema econômico e a desigualdade social já instalada no país foram agravadas com a pandemia da Covid-19 que aumentou os níveis de estresse e impactou na qualidade de vida do trabalhador. Diante disso, este estudo teve como objetivo analisar as consequências trazidas pela pandemia no ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador e as possíveis formas de mitigar o problema. Metodologicamente trata-se de uma revisão narrativa. Entre as principais conclusões figuram a importância da promoção de práticas que possibilitem às empresas conhecer a realidade dos trabalhadores e se adequar aos novos tempos de modo a garantir a qualidade de vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: QVT, trabalho e pandemia.

ABSTRACT

The crisis situation of the economic system and the social inequality already installed in the country were aggravated by the Covid-19 pandemic, which increased stress levels and impacted the worker's quality of life. In view of this, this study aimed to analyze the consequences brought by the pandemic in the work environment and in the health of the worker and the possible ways to mitigate the problem. Methodologically, it is a narrative review. Among the main conclusions is the importance of promoting practices that allow companies to know the reality of workers and adapt to new times in order to guarantee the quality of life of workers.

Key Word: QVT, work and pandemic.

INTRODUÇÃO

A industrialização segundo Gomes e Pinto (2020) consistiu, sem dúvida no principal instrumento de transformação das sociedades na produção do desenvolvimento e do crescimento das cidades, mas impactou diretamente na vida dos cidadãos e dos trabalhadores.

Como grande parte da vida é passada no ambiente de trabalho (DESSEN, PAZ, 2010) é importante garantir que os indivíduos se sintam bem quando estiverem neste ambiente e, com isso, o tema qualidade de vida tornou-se essencial nas corporações, dada a importância do trabalho para a manutenção da vida e da sobrevivência.

O aumento da importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho incentivou as organizações a buscarem maior satisfação, bem-estar e saúde dos colaboradores. Segundo Limongi-França (2004, p.80), mediante a absorção de uma proposta de enfoque biopsicossocial, a qualidade de vida no trabalho pode ser definida como “o conjunto das ações de uma empresa que envolve implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho – QVT.”

A transformação das sociedades aliada à evolução tecnológica trouxe importantes facilitadores para a vida do trabalhador, mas, em contrapartida, a nova dinâmica social mais centrada na produtividade e na competitividade implicou em inúmeros problemas que impactaram diretamente suas vidas. Ainda segundo Limongi-França (2004), em um mundo globalizado e caracterizado pela competição, a habilidade e o conhecimento dos trabalhadores ganham importância no processo de desenvolvimento das corporações e a qualidade de vida no trabalho (QVT) passa a ser utilizada para elevar o nível de satisfação e o comprometimento dos trabalhadores com os objetivos da organização (GARCIA, 2020).

Sant’Anna *et. al.* (2011, p.3) ressaltam que a QVT segue sendo uma preocupação desde os primórdios da civilização, quando o homem já desenvolvia artefatos, ferramentas e métodos para tornar o trabalho menos desgastante e mais prazeroso. No entanto, apenas com a Revolução Industrial as condições de trabalho e sua influência sobre a produção e a satisfação dos trabalhadores começaram a ser estudados cientificamente.

A pandemia trouxe à tona sofrimentos psíquicos e aumento estresse na rotina dos indivíduos. Veio à tona discussões sobre a saúde mental no trabalho e preocupações com a qualidade de vida no ambiente laboral. Estas preocupações permanecem no período pós-pandemia, sendo necessário promover estudos sobre a temática. Portanto, torna-se relevante compreender melhor os impactos do estresse na qualidade de vida dos trabalhadores no período pós-pandemia, e surgem alguns questionamentos: Quais as consequências trazidas pela pandemia no ambiente de trabalho e na saúde dos colaboradores? Como os gestores e profissionais de Recursos Humanos (RH) estão lidando com os problemas gerados pela pandemia na pós-pandemia no ambiente de trabalho? Como utilizar a QVT como ferramenta na prevenção dos impactos do estresse no ambiente de trabalho?

Visando responder a tais questionamentos, este artigo tem como objetivo geral analisar quais foram as principais consequências da pandemia e do período pós-pandemia sobre o ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador. Como objetivos específicos, pretende analisar como os gestores e os profissionais da área de RH estão lidando com os problemas gerados durante o período da pandemia que ainda persistem e como a utilização da QVT pelos gestores e funcionários de RH serve como

ferramenta de prevenção dos impactos negativos oriundos do período pandêmico e na prevenção contra o estresse no ambiente de trabalho.

O percurso metodológico será constituído por uma revisão narrativa. Assim, o artigo está estruturado da seguinte forma: além da introdução, apresentará referencial teórico, abordando tópico sobre as alterações do cenário laboral no período pós-pandemia; e os conceitos de QVT e as principais abordagens na prevenção do estresse no ambiente de trabalho, bem como a qualidade de vida do trabalhador. Na sequência serão apresentadas as questões metodológicas e a análise dos dados, e, por fim, as conclusões.

REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico utilizado para a construção do trabalho abrangeu estudos sobre as consequências da pandemia no ambiente de trabalho, os impactos na saúde do trabalhador no pós-pandemia e a análise da utilização da QVT na prevenção dos impactos negativos gerados pelo estresse no ambiente de trabalho.

Alterações do cenário laboral no período pós-pandemia

A pandemia provocou inúmeras alterações no cenário laboral advindas da crise gerada pela COVID-19, com consequências tanto biomédicas quanto problemas psicoemocionais, percebidas desde o final do ano de 2019, e no Brasil, mais especificamente no início de 2020. O isolamento social, a limitação da vida social e cultural e a adoção do trabalho remoto pela maioria das organizações afetou de forma significativa o mundo do trabalho. Com isso, alguns sentimentos foram aflorados na vida do trabalhador, conforme Chahad (2016, p.87)

A nova realidade de trabalho criada pela pandemia impactou diretamente no ambiente de trabalho devido a mudanças no cotidiano, sobretudo pela nova tendência de trabalho remoto sem que houvesse, por parte das empresas o fornecimento de condições adequadas como equipamento e internet para que o trabalhador tivesse um ambiente de trabalho organizado, como explica Ramos:

A pandemia trouxe muitas mudanças e algumas devem se manter em algumas profissões. Posso mencionar o uso das tecnologias da área da saúde, na qual alguns atendimentos certamente continuarão permeados pela tecnologia em função das praticidades; da mesma forma, cito as reuniões promovidas por videoconferência, o que diminui a logística. Na educação a mudança é muito forte para alunas(os), docentes e gestoras(es), que passaram a usar aplicativos com finalidades didáticas. Enfim, muitos trabalhos se transportaram integral ou parcialmente para contextos remotos, cujos impactos são o isolamento da(o) trabalhador(a) em relação aos seus pares e à própria instituição, sem aquele ambiente especialmente organizado para a atividade laboral. É importante que haja suporte aos recursos usados por essas(es) profissionais e também o auxílio para que haja a divisão de papéis que promovam a qualidade de vida. O desenvolvimento do trabalho deve acontecer de forma adequada, separada do momento de lazer, descanso e atenção a outras demandas pessoais (RAMOS, p. 2, 2022)

Devido a pandemia, muitas organizações tiveram os recursos financeiros afetados e foram obrigadas a demitir inúmeros funcionários. Essa ameaça constante da perda do emprego gerou grande estresse na maioria dos funcionários devido ao sentimento de medo, frustração e culpa, o que agravou ainda mais a situação do país já em grandes problemas econômicos e sociais. (FIOCRUZ, 2020).

Segundo Theodoro (2020), o cenário pré-pandemia já era bastante complicado e para se fazer uma análise do período pós-pandemia há que se destacar três características já estabelecidas no mercado de trabalho brasileiro:

No que tange ao mercado de trabalho é importante estabelecermos alguns marcos iniciais para balizar o texto. Três características são aqui marcantes. Uma informalidade que antes da pandemia beirava os 40% da mão-de-obra ocupada, uma taxa de rotatividade das mais altas do mundo e uma segmentação salarial muito grande e que faz com que o diferencial entre os maiores e os menores salários chegue a ser mais 1.700 vezes. Isso mesmo, 1.700 vezes, de acordo com estudo do Ipea. Para se ter uma base de comparação, nos países desenvolvidos essa diferença gira em torno de 20 vezes, segundo dados da OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico) (THEODORO, p. 29, 2020)

Corroborando neste sentido, para Carreteiro (2020) a mudança produzida pela pandemia deve levar em conta a situação daqueles que estão sem trabalho e, portanto, já se encontram confinados, os que estão trabalhando em casa e são obrigados a conjugar as atividades familiares e profissionais e, por fim, aqueles que estão com exagerada carga de trabalho, como médicos e enfermeiros.

Os conceitos da QVT e as principais abordagens na prevenção do estresse no ambiente de trabalho e na qualidade de vida do trabalhador

A qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido conceituada de diferentes formas por autores distintos. Segundo Sant'ana e Kilimnik (2011) a QVT é usada como um instrumento que visa tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios e, por meio do enriquecimento dos mesmos, aumentar os níveis de motivação e bem-estar dos colaboradores.

Para Martins e Michaloski (2015, p.5), “a saúde depende principalmente das condições que o ambiente de trabalho oferece e representa uma importante forma de controle de doenças tanto físicas quanto mentais, promovendo a melhora na qualidade de vida do trabalhador visando à redução dos riscos de saúde e de acidentes de trabalho.” o que reforça a importância da QVT nas organizações, proporcionando vantagens em aspectos relevantes para o trabalhador.

A nova sistemática de trabalho trazida pela evolução tecnológica modificou consideravelmente a dinâmica social na vida do trabalhador e, de acordo com Limongi-França (2004), a QVT faz parte dessas mudanças que se refletem nas relações de trabalho na sociedade:

A QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação. Conforme relata Sampaio (1999) essa disciplina é discutida nas literaturas empresarial e científica desde os anos 50. Essa competência foi desenvolvida na área de saúde, evoluindo para englobar dimensões da Psicologia, da Sociologia e da Administração. Em sua essência, é um tema discutido dentro de enfoque multidisciplinar humanista. As visões e definições de QVT são multifacetadas, com implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 22).

A globalização e a ausência de preocupação com o bem-estar e saúde do indivíduo em detrimento do cumprimento de metas, aumento da produtividade, busca por melhores postos de trabalho e necessidade de adaptação a esse novo cenário trouxeram à tona novas doenças como as de transtornos comportamentais e psicológicos

causadas pelo estresse na rotina de trabalho, tornando cada vez mais importante a busca pela QVT. Nesse sentido discorre Limongi-França:

A globalização econômica, a nova economia da era digital, os novos paradigmas da gestão organizacional, a modernidade ou pós-modernidade da cultura e a difícil união entre qualidade de vida e estabilidade financeira acabaram impulsionando ações complexas de troca de informações, sistemas virtuais e milhares de formas de viabilizar uma sobrevivência com maior qualidade de vida. Na última década, a qualidade de vida no trabalho das empresas ascendeu, de forma gradativa e sistemática, de características essencialmente operacionais e legisladas para ações corporativas estratégicas. As responsabilidades dos profissionais envolvidos com o tema têm início em questões de saúde e segurança e ampliam-se para qualidade pessoal, qualificações profissionais e cultural, planejamento, trabalho voluntário e cidadania. Essas atividades requerem, cada vez mais, novas competências, conduzidas por pessoal interno, terceiros, ou mesmo podem ser compartilhadas (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 22).

Rodrigues (1997, p. 9) apud Figueiras e Hippert (1999) já apresentava a definição de estresse como "uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias às quais está submetida" considerando essa definição como uma visão biopsicossocial do estresse:

Esta é uma visão biopsicossocial do estresse, que considera os estímulos estressores provenientes tanto do meio externo (estímulos de ordem física ou social, como o trabalho), quanto do interno (pensamentos, emoções, fantasias e sentimentos, como angústia, medo, alegria e tristeza).

O autor cita as três fases do estresse biológico especificadas por Selye na Síndrome Geral de Adaptação e admite a participação do indivíduo no aumento do estímulo estressor. Segundo ele, a probabilidade de adoecimento vai depender do como este indivíduo avalia e enfrenta esse estímulo, bem como de sua vulnerabilidade orgânica.

Rodrigues afirma ainda que, no processo de avaliação dos estímulos estressores, há uma atividade mental que em parte é racional e em parte emocional, não necessariamente consciente. Isso vai determinar o tipo de enfrentamento, ou como o indivíduo responderá a esses estímulos, considerando seu repertório de experiências passadas. Segundo o autor, os compromissos e as *crenças* são fatores pessoais que influenciam nesse processo de avaliação. Além desses, são também importantes os componentes situacionais dos estímulos, como o caráter de novidade da situação, a previsibilidade do acontecimento, sua intensidade, etc. O enfrentamento é definido como a estratégia ou conjunto de esforços de que o indivíduo lança mão para dominar a situação estressante. (FIGUEIRA; HIPPERT, 1999 p.42).

Já segundo Chiavenato (1999), o estresse é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa a estímulos ou estressores no ambiente.

De acordo com Freitas e Souza (2009) é importante ter atenção aos aspectos relacionados à QVT devido aos impactos negativos na vida do trabalhador nesta nova perspectiva:

A organização do ambiente de trabalho é um elemento importante e pode interferir na qualidade de vida do trabalhador, considerando que ele passa grande parte de sua vida no trabalho e isso pode trazer implicações para seu estado de saúde. Soma-se a isso, o cenário atual onde impera a competitividade. Por isso, torna-se pertinente dar atenção aos aspectos relacionados a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tendo em vista os impactos negativos na vida do trabalhador de fatores como aumento de produtividade, qualidade de produto e serviço (FREITAS; SOUZA, 2009, p. 137).

Dessa forma tem-se, como problema a ser abordado, as consequências e impactos negativos gerados pelo estresse no ambiente de trabalho no período da pandemia e formas de utilização da QVT na prevenção e melhoria do ambiente de trabalho, não deixando ainda de destacar a importância da mudança cultural das empresas com a oferta aos trabalhadores de condições mínimas para exercer o trabalho remoto.

METODOLOGIA

No tocante ao enquadramento metodológico deste trabalho, por abordar uma temática mais aberta, adotou-se a revisão da literatura narrativa que, quando comparada à revisão sistemática, apresenta uma temática mais aberta já que dificilmente parte de uma questão específica bem definida, não exigindo um protocolo rígido para sua confecção. Além disto, a busca das fontes não é pré-determinada e específica sendo, frequentemente, menos abrangente (CORDEIRO *et al.*, 2010).

A escolha desta metodologia se deu em função da necessidade de uma revisão mais abrangente que permita uma melhor análise e compreensão do conteúdo do trabalho que o tipo de revisão narrativa permite.

A metodologia, portanto, traz à discussão a utilização da QVT como ferramenta de redução do estresse e aumento da qualidade de vida no ambiente de trabalho dentro das organizações, além de periódicos científicos que dialogassem com a temática escolhida: os impactos da pandemia no contexto organizacional em relação à QVT.

Na primeira análise, a partir da busca das palavras chaves, extraídas de base de dados do Google Acadêmico, foram encontrados 555 resultados. Optou-se por esta plataforma de busca, por ser considerado uma plataforma acessível e confiável, portanto, considera-se a ferramenta Google Acadêmico adequada aos propósitos deste artigo. Além disso, os conteúdos classificados pelo Google Acadêmico são revisados diversas vezes por especialistas das mais variadas áreas, o que garante a excelência das publicações *online*.

Para a segunda fase dessa revisão, foram realizadas leituras dos resumos e/ou avaliação dos títulos para enquadramento na temática pesquisada, sendo os critérios de inclusão os seguintes: a) artigos escritos em língua portuguesa; b) pesquisas realizadas no Brasil; c) artigos publicados nos anos de 2020 e 2021 e d) artigos que discorram sobre as novas relações de trabalho em função da pandemia.

Após utilizar os critérios acima foi realizada uma nova busca sendo encontrados 368 resultados. Destaca-se que destes, apenas sete foram selecionados para análise, uma vez que os demais os artigos encontrados não se enquadravam na temática escolhida - a qualidade de vida no trabalho no ambiente organizacional. Foram eliminados também aqueles artigos que apesar dialogar com a temática, apresentavam abordagem / visão de qualidade de vida no trabalho (QVT) em um tipo de organização específica, portanto, não abordavam a temática de forma geral. Este critério de exclusão adotado justifica a diferença entre a quantidade de artigos selecionados na segunda fase de busca e os considerados para análise, restringindo a amostra desta pesquisa bibliográfica.

A seleção dos descritores utilizados no processo de revisão foi efetuada mediante consulta aos Descritores de Assunto em Ciências da Saúde da BIREME (DeCs). Nas buscas, os seguintes descritores, em língua portuguesa e inglesa, foram considerados: pandemia, trabalho e QVT. Recorreu-se, também, aos operadores lógicos AND, OR e AND NOT buscando localizar com a combinação de descritores e termos, as publicações que abordam essa temática.

Quadro1- Abordagens dos artigos sobre QVT e a relação entre o estresse e o período da pós-pandemia

AUTORES/ ANO	OBJETIVOS	METODOLOGIA	PRINCIPAIS CONCLUSÕES
<p>NASCIUTTI, Jacyara Carrijo Rochael</p> <p>Ano: 2020</p>	<p>Analisar a possibilidade de novos horizontes nas relações de trabalho</p>	<p>Ensaio teórico</p>	<p>Ações coletivas fortalecem o sentimento de “pertença” e solidificam os vínculos comunitários, e permitindo maior engajamento em projetos locais. Projetos de ação comunitária constituindo-se como elementos de construção de cidadania, resgate da autoestima, e de conscientização. Resaltam o lugar que cada ator ocupa no social.</p>
<p>OLIVEIRA Tati- ana Dornelas de; TOSTA Letícia Vilete</p> <p>Ano: 2020</p>	<p>Analisar quais são as principais mudanças ocorridas na vida dos trabalhadores que foram orientados a atuar em formato home Office</p>	<p>Pesquisa qualitativa.</p>	<p>O home-office afetou a QVT, embora com diferentes intensidades conforme as particularidades de cada trabalhador. A pandemia gerou redução da QVT, em decorrência do fechamento de escolas, isolamento social e profissional, e do stress. As empresas têm um papel crucial no gerenciamento dos fatores que afetam saúde do trabalhador, pois controlam fatores que afetam desfavoravelmente a QVT.</p>
<p>ALMEIDA, Fabíola; REBOUÇAS, Gabrielle</p> <p>Ano: 2021</p>	<p>Analisar o comportamento dos colaboradores no home-office a partir dos novos hábitos gerados na pandemia do Covid-19</p>	<p>Pesquisa Qualitativa</p>	<p>O home-office no cenário pandêmico gerou impactos positivos como o ganho no tempo de deslocamento até o trabalho e negativos como problemas psicológicos devido o distanciamento social para os colaboradores. Gerenciado de forma estratégica pelas empresas, pode trazer mais QVT para os trabalhadores</p>
<p>CHAHAD, José Paulo Zeetano</p> <p>Ano: 2021</p>	<p>Analisar o futuro do trabalho pós-covid-19 a partir do trabalho remoto, tecnologia e produtividade no trabalho</p>	<p>Revisão de literatura</p>	<p>A pandemia acelerou os processos de automação, do trabalho remoto, o uso da inteligência artificial, da digitalização e da robotização.</p>
<p>LEAL .Susana</p> <p>Ano: 2021</p>	<p>Explorar as possíveis consequências da pandemia por COVID-19 nas diferentes facetas da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)</p>	<p>Pesquisa narrativa.</p>	<p>A pandemia trouxe diversas consequências sobre a QVT para o trabalhador. Destacam elevado nível de ansiedade e medo que provoca pelas alterações frente as novas condições de trabalho. Observam-se alterações no comportamento e desempenho dos trabalhadores. Propõe que os gestores devem procurar desenvolver estratégias para mitigar os</p>

			efeitos adversos da pandemia nos seus trabalhadores.
MACIEL. Álvaro Dos Santos; SALANDO, George André Ano: 2021	Proposição de ideias na busca de sociedade mais justa	Revisão Sistemática	A flexibilização está aumentando a precarização do trabalho.
SANTOS. Ana Rita Sousa Mota Ano: 2021	Entender as implicações do home-office na qualidade de vida no trabalho (QVT) durante a pandemia do Covid-19	Pesquisa qualitativa.	Os resultados sugerem que o home-office afetou a QVT, embora com diferentes intensidades, aumentando e diminuindo conforme as particularidades de cada trabalhador

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022

No âmbito deste conceito metodológico, o Quadro 1 contém um levantamento e análise de informações dos autores selecionados que trabalham com o tema da QVT no período da pandemia e pós-pandemia desde 2020, possibilitando a ampliação da compreensão sobre o conceito da QVT e como sua utilização pode reduzir o estresse dos colaboradores e melhorar o ambiente de trabalho.

A análise dos artigos foi baseada na metodologia proposta por Bardin (2011). Essa análise constituiu-se de três etapas: a) pré-análise: releitura dos artigos, ordenando-os e classificando-os de acordo com suas ideias principais; b) exploração do material: classificação dos artigos segundo os autores, ano, objetivos, metodologia e principais conclusões e c) tratamento, inferência e interpretação: sistematização das informações de forma reflexiva e crítica.

Análise dos dados

Apesar da importância das etapas anteriores à análise científica de dados, o presente trabalho tem como foco refletir sobre as particularidades na análise de dados pela técnica análise de conteúdo que consiste em uma técnica de análise de dados, que segundo Flick (2009) vem sendo utilizada com frequência nas pesquisas qualitativas no campo da administração, assim como na psicologia, na ciência política, na educação, na publicidade e, principalmente, na sociologia.

Para Gil (2007), a pesquisa é compreendida:

como um conjunto de ações que visam novas descobertas e estudos em uma determinada área, consistindo em um processo metodológico de investigação, recorrendo a procedimentos científicos para encontrar respostas para um problema. A pesquisa é definida como um procedimento racional e sistemático, cujo objetivo é proporcionar respostas aos problemas que são propostos (GIL, 2007, p.3).

A pesquisa, portanto, desenvolve-se por meio de um processo constituído de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados. Assim, toda pesquisa tem como objetivo responder à pergunta problema bem como de elaborar novos conhecimentos que possibilitem a compreensão da real condição do que está sendo estudado.

Em que pese a existência de inúmeros autores abordem a análise de conteúdo apresentando diferentes conceitos e terminologias, este trabalho adota como base a

conceituação de Bardin (2006) bem como as etapas da técnica explicitadas por este autor. A escolha pela adoção pela conceituação de Bardin se deu devido ao autor ser o mais citado no Brasil em pesquisas que adotam a análise de conteúdo como técnica de análise de dados. Segundo Bardin (2006) a análise de conteúdo consiste em:

um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens. ... A intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não) (BARDIN, 2006, p. 38).

Ainda segundo Bardin (2006)

A Análise de Conteúdo objetiva analisar o que foi dito em meio a uma investigação, construindo e apresentando concepções em torno de um objeto de estudo como: Pré-análise; Exploração do material e Tratamento dos resultados (BARDIN, 2011, p. 134)

Após a aplicação da metodologia descrita no item 3, chegou-se a 7 autores, conforme quadro I de grande importância para o estudo do presente trabalho. Da análise do conteúdo metodológico trabalhado pelos autores em seus trabalhos, pode-se perceber que todos buscam analisar os impactos da pandemia no ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador.

Em que pese as diferenças metodológicas utilizadas pelos autores na bibliografia contida no quadro I, foi possível perceber que quase todos os autores buscam verificar são os impactos da pandemia no ambiente e qualidade de vida do trabalhador.

O teletrabalho (*home office*), segundo Nasciutti (2020, p.85) significou um recurso muito utilizado pelas empresas no período da pandemia mas “apresenta vários percalços, como falta de limite de tempo/horário diário, ausência de cooperação habitual entre colegas no ambiente de trabalho regular, solidão.” A mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto aconteceu de forma muito rápida e as empresas não tiveram tempo suficiente para conseguirem se adaptar de forma adequada. César e Neves (2020) afirmam que no “novo normal”, o individual se torna muito mais protagonista do seu trabalho do que a empresa, e precisa ter mais organização e gestão do tempo para manter a produtividade.

De forma geral, segundo César e Neves (2020), a pandemia ainda não acabou e a forma como está se refletindo no contexto de trabalho pode afetar a relação que o indivíduo tem com a organização, seu sentimento de pertencimento e, consequentemente, o comprometimento para o desempenho organizacional.

Não se discute que a evolução tecnológica produziu enormes transformações no mundo ao longo dos séculos e trouxe inúmeras facilidades para o cotidiano do trabalhador e da empresa, mas obrigou as empresas a passarem por adaptações constantes em função das modificações na estrutura das sociedades.

Maciel (2021) e Leal (2021), possuem uma visão negativa sobre estas transformações e a aderência ao *home office* por grande parte das empresas pois tornaram o trabalho mais frágil, violando os direitos trabalhistas, visto que foi perdido o limite de tempo de jornada de trabalho e as pessoas estão trabalhando mais, o que pode trazer grandes consequências psíquicas.

Além disso, na perspectiva de Oliveira e Tosta (2020), após a análise de entrevista com 9 trabalhadores entre 22 a 43 anos, trabalhando em regime de *home office* desde março de 2020, constatou-se o aumento do volume de trabalho comparado ao

período anterior à pandemia, confirmando a visão dos autores citados acima sobre o trabalho remoto.

Destaca-se que os autores referenciados aceitam que, apesar de a flexibilização do trabalho, inicialmente, dar a ideia de melhoria para os trabalhadores, o efeito do isolamento social gerou consequências negativas que culminam com a elevação dos níveis de desigualdade social, como explica Chahad (2021):

A constatação geral é que a COVID-19 aumentou o risco, bem como elevou os custos (sociais e econômicos) do contato físico entre os seres humanos. Como consequência acelerou os processos de automação, do trabalho remoto, do uso da inteligência artificial, da digitalização e da robotização, todos culminando por promover uma redução geral na demanda de trabalho (elevando o desemprego), contribuindo, assim, para diminuir o ritmo de crescimento dos salários. O efeito mais perverso seja, talvez, o fato de que o isolamento social tem causado na educação das populações jovens. Isto tem levado à evasão, e ao baixo rendimento escolar, juntamente com a erosão do capital humano provocado pelo aumento do desemprego de longo prazo. Estes tem sido fortes elementos a induzirem ao baixo nível de crescimento da produtividade do trabalho, quando não da sua estagnação. Todos estes impactos somados parecem estar levando a um mundo ainda mais desigual, afetando negativamente o desenvolvimento humano, bem como promovendo um avanço ainda maior dos níveis de pobreza. (CHAHAD, 2021, p.85)

Chahad (2021) e Almeida (2022) também apontam que a pandemia da Covid-19 impactou profundamente a economia e a vida social com a modificação do modo de vida a que estávamos acostumados, forçando a adaptação das empresas e trabalhadores a uma nova realidade de trabalho baseada no *home-office*. Ainda segundo as autoras, devido à ausência de uma estrutura ideal para a utilização do novo sistema de trabalho torna-se fundamental a busca por mecanismos capazes de melhorar a qualidade de vida no trabalho, garantir o bem-estar dos trabalhadores e o bom ambiente de trabalho. Ainda neste sentido afirma Santos:

O desenvolvimento tecnológico, a globalização e a flexibilidade exigida no mundo empresarial, obrigaram as empresas a desenvolver novas formas de trabalho para fazer face à elevada competitividade que estes fatores impulsionaram. Aliado ao aumento da digitalização e decorrente do agravamento da pandemia que se alastrou por todo o mundo, em 2020, a aceleração e mudança tecnológica no mercado de trabalho foi necessária, por forma a evitar a paralisação da economia, forçando os diversos setores da sociedade a reinventarem-se (SANTOS 2021, p. 2).

Ampliando esta percepção sobre as mudanças, e como consequência, de acordo com Leal (2021), os trabalhadores de diversos setores tiveram aumento do nível de estresse, marcadamente os profissionais expostos diretamente ao risco de infecção, como profissionais da área da saúde o que, segundo o autor, aponta para a importância das organizações buscarem formas de minimizar os impactos da pandemia no ambiente de trabalho.

Em contrapartida às visões apresentadas anteriormente, Nasciutti (2020), destaca algumas vantagens do *home office*, tais como a melhoria na produtividade, reuniões com mais foco, e mais tempo para o trabalhador ficar com a família. Como desvantagens relaciona a falta de contato com os colegas de trabalho, perda de concentração por causa da família e das tarefas do lar e a falta de infraestrutura para o trabalho. Portanto, a autora identifica pontos positivos e negativos, mas ressalta que é necessário que haja uma gestão e estrutura adequada para esta nova modalidade de

trabalho, tais como treinamentos, preparo das lideranças e uma mudança cultural nas empresas para lidar com as possíveis horas extras e para que a falta de limite entre vida pessoal e profissional não afetem a qualidade de vida do trabalho.

Na visão de Santos (2021), a flexibilização do modo de trabalho diminui o estresse e proporcionou uma melhora na QVT visto que os trabalhadores, por não precisarem deslocar-se para local de trabalho, ganha economia do tempo, e podem usar o tempo extra, seja para o seu desenvolvimento profissional, como também para se dedicar aos cuidados com a vida pessoal.

É notório que o isolamento social ocasionado pela falta de contato presencial com a equipe de trabalho é o aspecto mais afetado negativamente. Porém, os profissionais de RH podem agir fazendo com que o trabalho passe a ser híbrido e que os funcionários passem a frequentar a empresa uma ou duas vezes por semana, tendo contato com os colegas de trabalho.

Também para Almeida (2021), foram gerados mais impactos positivos do que negativos com o *home office*, sendo perceptível que uma tendência de que essa modalidade continue como modelo de trabalho a ser adotado pelas empresas mesmo no período da pós-pandemia, o que vem se confirmando atualmente. Porém, é importante ressaltar que deve haver uma análise dos perfis dos trabalhadores e de suas preferências para compreender o melhor tipo de trabalho a ser adotado pelas organizações, visando manter a qualidade de vida dos mesmos. Ressalta também, que as organizações necessitam adaptar as instalações e as ferramentas de gestão de forma estratégica para manter a qualidade de vida do funcionário e não gerar um ambiente estressor.

Verificou-se, pelo levantamento bibliográfico utilizado para a construção deste trabalho, que apesar de os autores terem perspectivas diferentes sobre quais as origens dos problemas causados pela pandemia - aumento do volume de trabalho, maior isolamento social e aumento dos níveis de pobreza - todos objetivam buscar formas de minimizar os impactos negativos dessa nova sistemática de trabalho mediante a preservação da qualidade de vida no trabalho a fim de evitar o estresse, ansiedade e outros problema psicológicos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O cenário de crise econômica e desemprego, característicos de um país marcado pela profunda desigualdade social, já instalados no país, sofreram impacto direto das consequências da pandemia. Com o aumento da crise econômica, algumas organizações não conseguiram manter o quadro de funcionários e passaram a demitir seus trabalhadores. Diante deste quadro de instabilidade e da possibilidade de perder o emprego e não ter meios de sustento da família, o trabalhador, além do medo do contágio da doença (Covid-19), passou a conviver com o medo do desemprego e a frustração / culpa de não conseguir permanecer no trabalho. Neste contexto, passou a sofrer duplamente, e se tornou mais vulnerável a doenças psicossomáticas devido o estresse diário que vivenciavam (situação geral da pandemia e alterações no processo de trabalho aliado ao receio do desemprego).

Todavia, as alterações nas formas de trabalho que foram forçadas no período pandêmico especificamente, a utilização do trabalho em remoto, trouxeram vantagens e desvantagens. Como vantagem pode-se destacar a possibilidade de utilizar as horas de trabalho em casa (*home office*) para um maior convívio familiar e cuidado com a vida pessoal. Todavia, como desvantagem, pode-se destacar um aumento do volume de trabalho, distanciamento do ambiente laboral, maior isolamento social e falta de

foco devido à convivência entre as obrigações laborais e familiares. Ademais, essa modalidade de trabalho requer infraestrutura como internet, computadores e equipamentos adequados (ergonômicos) que muitas vezes não estão disponíveis para a maioria dos trabalhadores. Algumas empresas não pensaram sobre estes fatores e/ou não estavam preparadas para fornecer equipamentos (condições adequadas de infraestrutura para o trabalho remoto). Estas diferenças acirraram ainda mais as desigualdades sociais entre os trabalhadores, tornando esta modalidade de trabalho mais difícil para alguns.

Como consequência do trabalho remoto, gestores e profissionais de Recursos Humanos (RH) tiveram e continuam buscando formas de lidar com problemas gerados pela flexibilização da forma de trabalho. O período que compreende a pandemia envolve o período de isolamento por um longo período de tempo, além da perda de familiares e amigos por grande parte dos colaboradores. Por isso, é importante que o RH promova um canal de comunicação dentro da empresa que seja eficaz, pois muitas vezes essas pessoas precisam de um suporte.

Além disso, a saúde mental da maioria das pessoas foi impactada, então, se faz necessário elaboração de uma proposta do RH de orientação, acolhimento de conscientização dos colaboradores sobre a situação: seja através de campanhas preventivas sobre saúde mental no trabalho; boas práticas para atuação das atividades em home-office, mas também propiciando encontros entre as equipes com vistas a melhoria do relacionamento entre os pares e suas respectivas chefias, gerando assim, um ambiente de trabalho mais saudável. O papel do profissional de recursos humanos é fundamental para uma boa gestão de pessoas, para uma comunicação interna assertiva e para um alinhamento de estratégias dentro da organização.

Em relação à QVT, apesar de não se chegar a uma conclusão consensual e definitiva sobre a temática, os autores pesquisados ressaltaram a necessidade de ações organizacionais e de QVT para a prevenção dos impactos negativos e melhoria no ambiente de trabalho. Além disto, ressaltam a necessidade das empresas se adequarem aos novos tempos, promovendo mudanças culturais para alinhar seus valores, objetivos, práticas de RH e sua estrutura organizacional, às novas demandas que permaneceram no período pós-pandêmico. Para tanto, é condição indispensável conhecer a realidade dos trabalhadores, identificando os pontos críticos que devem ser priorizados na busca da QVT e que possam subsidiar os gestores na sua adequação para a proposição de melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

Espera-se que esta pesquisa possa contribuir para promover uma reflexão sobre um novo olhar dos profissionais de RH relacionados à QVT no período pandêmico e pós-pandêmico, especialmente porque algumas modificações permanecem no contexto atual, tais como a modalidade de trabalho remoto e também o híbrido (presencial aliado ao remoto). Assim, é importante ressaltar a necessidade de continuidade de pesquisas sobre esta temática, ainda muito recente e complexa.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fabíola. **Análise do comportamento dos colaboradores no home-office a partir dos novos hábitos gerados pela pandemia do Covid-19.** São Bernardo do Campo, 2021. Disponível em: <https://repositorio.fei.edu.br/bitstream/FEI/3490/1/TCC-%20An%C3%A1lise%20do%20comportamento%20dos%20colaboradores%20no%20home-office%20a%20partir%20dos%20novos%20h%C3%A1bitos%20gerados%20pela%20pandemia%20do%20Covid-19.pdf> Acesso em: 15 de mar 2022.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70; 2006.

CARRETEIRO, Teresa Cristina, NASCIUTTI, Jacyara Rochael. Trabalho Durante e Depois da Pandemia: Entrevista com Dominique Lhuillier. In: GUIMARÃES, L. de V.M.; CARRETEIRO, T. C; NASCIUTTI, J. R.(Orgs) **Janelas da Pandemia**. Belo Horizonte, Editora Instituto DH, 2020..

CÉSAR, Luiz Guilherme Dias, NEVES, Liva A. Atuação da gestão de pessoas no fortalecimento do comprometimento organizacional pós pandemia: a cultura organizacional como caminho. **Revista Valore**, Volta Redonda, 5ª ed (edição especial): p.192-205., 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/656/0> Acesso em 10 de mai 2022.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. O futuro do trabalho pós Covid-19. **Revista C&Tropico**, v. 45, n. 1, p. 85-113, 2021. Disponível em: [https://doi.org/10.33148/cetropi-cov45n1\(2021\)art6](https://doi.org/10.33148/cetropi-cov45n1(2021)art6). Acesso: 30 abr 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoal**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 13ª Ed. Rio de Janeiro: Campus. (1999). Disponível em: https://www.academia.edu/44975632/Gestao_de_pessoas_o_novo_papel_idalberto_chiavenatopdf_compress Acesso em 16 de jun 2022.

CORDEIRO, Alexander Magno *et al.* **Revisão sistemática**: uma revisão narrativa. Revista Colégio Brasileiro Cirurgia. Ed. 34. 2007. Disponível em: [SciELO - Brasil - Revisão sistemática: uma revisão narrativa Revisão sistemática: uma revisão narrativa](#) Acesso em:19 de outubro de 2022.

DESSEN, M. C.; PAZ, M.G.P. Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.26, n.3, p.549-556, 2010.

FERREIRA, M.C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n.3, p. 319-327, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/dYRfjX8jmm4LSBnb6cT64Lc/abstract/?lang=pt> Acesso em 10 de mar 2022.

FIGUEIRAS, Julio Cesar; HIPPERT, Maria Isabel Steinherz. A polêmica em torno do conceito de estresse. **Revista Psicologia Ciência e profissão**. v. 19, n. 3, p. 40-51, 1999

FIOCRUZ. Depressão, ansiedade e estresse aumentam durante a pandemia *Disponível em*: <https://www.fiocruzbrasil.br/depressao-ansiedade-e-estresse-aumentam-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 09 de nov de 2022.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa** (3a ed., J. E. Costa, Trad.). São Paulo: Artmed, 2009.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**. v.4, n.2, p.136-154, maio a agosto de 2009. Disponível em: <http://www.uff.br/sg/index.php/sg/article/view/82>. Acesso em: 15 nov 2022.

GARCIA, E.O.P. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v.1, n.1, p. 76-94, 2010.

GOMES, Magno Federici; PINTO, Wallace Silva. Justiça socioambiental e processo de urbanização das cidades. **Direito da Cidade**, v. 12, p. 582-608, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rdc/article/view/39931/33509> Acesso em 02 de mai 2022.

LEAL, S. A qualidade de vida no trabalho e pandemia por COVID-19: explorando possíveis consequências. **Revista da UI_IP Santarém**. Edição Temática: Ciências Sociais e Humanas. 9(2), 48-59, 2021. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/26410> Acesso em: 1 de jul 2022.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. Editora Atlas. São Paulo, 2004

MACIEL, Álvaro dos Santos, LANDO, Gorge André. Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: uma análise da flexibilização trabalhista e os paradoxos do home office/anywhere office. **Revista Espaço Acadêmico – Edição Especial – abril/2021**. Disponível em: < <https://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58043>> Acesso em 30 de abr de 2022

MARTINS, Juliano. MICHALOSKI, Ariel. Qualidade de vida e estresse no ambiente de trabalho. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, ano MMXV, nº. 000077, 02/12/2015. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/artigo/qualidade-de-vida-e-estresse-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em:26 set.2022

MONTEIRO, E. M.A. *et al.* O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará. **Revista de Administração da UEPG**, v.2, n.1, p. 18-33, 2011. Disponível em: https://www.revista.ueg.br/index.php/revista_administracao/article/view/93 Acesso em: 06 de jul de 2022

NASCIUTTI, J. C. R. Pandemia e perspectivas no mundo do trabalho **Caderno de Administração**, Maringá, v.28, Ed.Esp., jun./2020. Disponível em <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53609> Acesso em: 10 de mai de 2022.

OLIVEIRA DE, Tatiana Dornelas; TOSTA, Letícia Vilete. O “novo normal” e a qualidade de vida do trabalhador: uma análise das mudanças em decorrência da covid-19 **Revista GETS**, Sete Lagoas, v. 3 (Edição Especial): p.3-19, 2020 Disponível em: https://sigarra.up.pt/fep/pt/pub_geral.show_file?pi_doc_id=324170 Acesso em 15 mai 2022.

RAMOS, Alcântara Guilherme. Dia da(o) Trabalhador(a): as relações de trabalho pós-pandemia. Entrevista concedida ao Conselho Regional de Psicologia do Paraná. Disponível em: <https://crppr.org.br/01-05-dia-dao-trabalhadora-as-relacoes-de-trabalho-pos-pandemia>. Acesso em 18 set 2022

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda (Org.). **Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos**. Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2011

SANTOS, A. R.. **O impacto do home-office na qualidade de vida no trabalho: a percepção dos trabalhadores em contexto de pandemia**, 2021. Disponível em https://sigarra.up.pt/fep/pt/pub_geral.show_file?pi_doc_id=324170> acesso em 13 out 2022.

SOUZA, José Raul de; SANTOS, Simone Cabral Marinho dos. Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer. **Pesquisa e Debate em Educação, Juiz de Fora: UFJF, v.10, n.2, p. 1.396 – 1416. Jul. – dez. 2020**. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/RPDE/article/view/31559> Acesso em: 20 de nov de 2022

THEODORO, Mário. Mercado de Trabalho e Informalidade no Brasil Pós-Pandemia. In: GUIMARÃES, L. de V.M.; CARRETEIRO, T. C; NASCIUTTI, J. R.(Orgs) **Janelas da Pandemia**. Belo Horizonte, Editora Instituto DH, 2020.

RESENDE, Marcelo ***Diálogos com os trabalhadores da Fiocruz: os Aspectos psicossociais do mundo do trabalho na Pandemia: Novos Sujeitos trabalhadores?*** Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=1kqiOiR0HX0>. Acesso em: 09 de julho de 2022.