

**Bem-Estar Subjetivo e *Home Office* em Tempos de Pandemia**

**SUZETE ANTONIETA LIZOTE**

*Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI*

**SAYONARA FÁTIMA TESTON**

*Universidade do Oeste Catarinense - UNOESC*

**BRENDA CASTRO MARTENDAL**

*Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI*

**JÚLIO CÉSAR TOBIAS**

*Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI*

**SÍLVIA RIBEIRO ASSI**

*Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI*

**Resumo**

A pandemia do coronavírus (Covid-19) iniciado em dezembro de 2019 na China, está afetando diferentes contextos mundiais. Os impactos causados por esta pandemia se refletem na economia, na sociedade, e na saúde e bem-estar dos indivíduos. Neste contexto, está sendo necessário buscar novas maneiras de fazer as coisas, exigindo assim que os gestores pensem na modificação e adaptação de estratégias, de modo a obter meios de atender às novas exigências, assim como a adaptabilidade as novas formas de trabalho. Com o crescente número de casos confirmados, a recomendação para evitar aglomerações e diminuir as chances de contágio levou muitas empresas a liberar seus funcionários para fazer *home office*. Nesta modalidade de trabalho, as atividades que normalmente são desenvolvidas em equipe e as rotinas em que acontecem as relações de grupo, acabam sendo alteradas para um ambiente de comunicação eletrônica. Consequentemente, ocorre menor relação interpessoal formal e informal, causando isolamento. Neste contexto, destaca-se que o bem-estar subjetivo é um tema que busca a compreender como os indivíduos avaliam a satisfação em suas vidas, a qual considera aspectos pessoais, vivências, valores e expectativas. Assim, conhecer a percepção do bem-estar subjetivo e *home office* em tempos de pandemia também se reveste de importância porque possibilita definir ações e tomar decisões apropriadas, tanto no âmbito pessoal quanto profissional. Estudos desta natureza podem contribuir para que as organizações direcionem suas ações e estratégias de forma a favorecer a felicidade das pessoas em várias dimensões de suas vidas, assim como compreender a experiência individual de avaliação da vida e da forma de trabalho em tempos de pandemia. Por outro lado, destaca-se a importância desta temática no sentido de contribuir para o alcance do terceiro Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS 3), referido à saúde e bem-estar.

**Palavras-chave:** Bem-estar. Qualidade de vida. *Home office*.

**Texto – proposição de pesquisas**

O novo coronavírus - COVID-19 - iniciado em dezembro de 2019 na China, está afetando diferentes contextos mundiais. Os impactos causados por esta pandemia se refletem na economia, na sociedade, e na saúde e bem-estar dos indivíduos. Neste contexto, está sendo

necessário buscar novas maneiras de fazer as coisas, exigindo assim que os gestores pensem na modificação e adaptação de estratégias, de modo a buscar meios de atender às novas exigências, assim como a adaptabilidade as novas formas de trabalho.

Salienta-se, entretanto, que a adaptação a esta nova conjuntura, está pautada em duas situações: de um lado, a preocupação sobre a recessão global, principalmente em países emergentes e com economia fragilizada, cujo intuito é o de salvá-la do colapso iminente e do outro lado, há a defesa da contenção da COVID-19 a todo custo, incluindo o estabelecimento de rígidas medidas de distanciamento social (Contractor, 2020). O distanciamento social horizontal de toda população é preocupante e, conseqüentemente são intensificados os estudos e debates sobre como avaliar o seu impacto, seja econômico ou social.

Destaca-se também que, com o distanciamento social, as empresas, como medida de prevenção e buscando evitar a propagação ainda maior do vírus, estão em sua maioria, adotando o regime de *home office*. Porém, Muniz (2020) coloca que se o *home office* reduz o risco de contágio, pode aumentar o de esgotamento físico e mental. Assim, neste momento em que tudo é incerto, é essencial manter o comprometimento, a satisfação e o bem-estar dos seus colaboradores, que também têm muitas incertezas e, conseqüentemente se sentem inseguros em relação aos acontecimentos presentes e futuros, tanto pessoais quanto profissionais.

Neste sentido, emergem proeminentes temas para pesquisa, como por exemplo o bem-estar subjetivo, para os quais se acredita serem adequados a discussão, sobretudo para melhor compreender a extensão e gravidade do atual cenário econômico e social, assim como o *home office*, que de acordo com Taschetto e Froehlich (2019), proporciona práticas de trabalho diferentes das convencionais, que possibilitam maior autonomia e flexibilidade. Corroboram com a ideia Oliveira, Gomide Jr, e Poli (2020) ao enfatizarem que as pessoas constituem ativos intangíveis importantes para as entidades e, administrá-las tornou-se um dos grandes desafios para os gestores que buscam a valorização, satisfação e condições para o bom desempenho de seus empregados, identificando estratégias eficazes na promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

Nas últimas décadas a psicologia positiva tem como foco a investigação da saúde, dos aspectos positivos, como os de qualidade de vida, felicidade e bem-estar (Albuquerque, & Tróccoli, 2004; Hillage, Brown, Shiels, & Gabbay, 2014; Robertson, Cooper, Sarkar, & Curran, 2015; Carneiro, & Fernandes, 2015; Guest, 2017). Para Paz, Fernandes, Carneiro e Melo (2020), a predominância de aspectos positivos, na vida de uma pessoa proporcionará efeitos no sistema fisiológico, o que poderá prevenir o surgimento de doenças.

Os estudos sobre bem-estar subjetivo iniciaram por volta da década de 1960. Inicialmente, a satisfação das necessidades estava mais relacionada aos bens e recursos materiais, na qual eram priorizados os ganhos monetários e os bens e serviços que o dinheiro poderia comprar. Com o passar do tempo, verificou-se que existiam outros aspectos que determinavam o bem-estar, como as relações sociais e familiares, a saúde, a satisfação no trabalho, a autonomia, entre outros (Galinha, & Ribeiro, 2005; Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Rocha Sobrinho, & Porto, 2012; Santos, & Ceballos, 2013; Molina, Fialho, Amaral, Lima Bach, Rocha, & Mattos Souza, 2017; Pérez-Nebra, Queiroga, & Oliveira, 2020).

Albuquerque e Tróccoli (2004) argumentam que o conceito de bem-estar subjetivo é complexo e compreende uma dimensão cognitiva e uma afetiva, envolvendo outros conceitos e dimensões de estudo como emoções negativas positivas e qualidade de vida. Woyciekoski, Stenert, & Hutz (2012), por sua vez, salientam que o BES é influenciado por inúmeros fatores, quer de caráter intrínseco, que advém do próprio indivíduo, quer de caráter extrínseco,

relacionado ao ambiente.

Sendo assim, notam-se duas dimensões a serem estudadas: a emocional e a cognitiva. A emocional frisa nos afetos positivos e negativos, já a cognitiva fala sobre a satisfação com a vida. Segundo Albuquerque e Tróccoli (2004) o afeto positivo é um contentamento hedônico puro experimentado em um determinado momento como um estado de alerta, de entusiasmo e de atividade. É um sentimento transitório de prazer ativo; mais uma descrição de um estado emocional do que um julgamento cognitivo. Afeto negativo refere-se a um estado de distração e engajamento desprazível que também é transitório, mas, que inclui emoções desagradáveis como ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo e outros sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes

A satisfação com a vida é o julgamento que a pessoa tem sobre sua vida, percebido pelo indivíduo quando este está próximo ou distante das suas aspirações (Giacomini, 2004; Nunes, Hutz, & Giacomini, 2009). Uma pessoa pode relatar insatisfações quando em realidade possui uma alta qualidade de vida e o contrário também é verdadeiro. Esta avaliação, embora subjetiva, identifica a satisfação cotidiana, independente de fatores externos – políticos, sociais, de triunfo, de saúde e outras variáveis – que possam medir, de forma objetiva, a qualidade de vida e o quanto a pessoa sente-se satisfeita e feliz (Neiva, Macambira, & Ribeiro, 2020).

Ambiente virtual é um conceito que vem sendo estudado por especialistas (Melek, 2017; Basso, & Barreto, 2018; Silva, Spers, Oliveira, & Fishmann, 2019; Gammарano, Costa, Gomes, & Arruda Filho, 2020) e definido como o ambiente no qual os trabalhos que, tradicionalmente eram realizados em papel, agora são feitos por meio eletrônico. Segundo Silva et al. (2019) não fazer parte do ambiente virtual em um determinado nicho pode ser fatal para algumas organizações por diversos fatores dentre eles destaca-se o aumento nos custos de transação e, também, pela distância entre tais organizações e seus potenciais clientes.

Neste contexto, o avanço da tecnologia da informação estabeleceu um novo cenário, no qual os indivíduos podem trabalhar fora das empresas, que pode ser denominado *home office*. Para Schirigatti e Kasprzak (2007, p. 31) este é um conceito de trabalho “conhecido pela sigla SOHO, do inglês *Small Office and Home Office* ou *Single Office/Home Office* que, traduzido, significa escritório em casa [...]”. Esta modalidade de trabalho surgiu há mais de 50 anos, e proporcionou uma nova forma de desenvolver as atividades, tanto para as empresas, quanto para os trabalhadores (Taschetto & Froehlich, 2019), ou seja, pessoas exercem suas atividades em casa, mantendo o vínculo com a organização.

As pessoas que trabalham em caráter *home office*, conforme apontam Filardi e Castro (2017), precisam se automotivar, pois estão constantemente expostos a desconcentrações decorrentes do espaço ao seu redor. Neste sentido, Rocha e Amador (2018), sentenciam que é necessário ter disciplina, organização e gostar de estar sozinho para trabalhar.

Em *home office*, ocorre a individualização das tarefas. Boonen (2003); Rocha e Amador (2018) esclarecem que as atividades que normalmente são desenvolvidas em equipe e as rotinas em que acontecem as relações de grupo, acabam sendo alteradas para um ambiente de comunicação eletrônica. Consequentemente, ocorre menor relação interpessoal formal e informal, causando isolamento, o que pode levar a um bem-estar negativo.

A relevância deste estudo está pautada em Paz et al. (2020) os quais afirmam que a cada dia mais pesquisas surgem reafirmando a importância do bem-estar e como este interfere em todos os aspectos da vida, sejam eles emocionais, sociais ou profissionais. Importante salientar que uma das principais razões de afastamento do trabalho, segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2008) é a depressão, sendo este um distúrbio mental

relacionado diretamente com o bem-estar subjetivo das pessoas. Assim, esse tema vem ganhando visibilidade dentro das empresas e sendo alvo de diversos estudos. Por outro lado, diante desse contexto de mudanças nos negócios, as empresas precisam buscar novas alternativas, adaptando suas políticas, seus procedimentos e suas práticas de trabalho. Desse modo, o *home office* é um tema emergente, que carece de novos estudos (Aderaldo, Aderaldo, & Lima, 2017; Haubrich, & Froehlich, 2020).

Portanto, estudar estas temáticas poderá contribuir para que as organizações direcionem suas ações e estratégias de forma a favorecer a felicidade das pessoas em várias dimensões de suas vidas e também, para compreender a experiência individual de avaliação da vida e da forma de trabalho em tempos de pandemia. Por outro lado, destaca-se a importância desta temática no sentido de contribuir para o alcance do terceiro Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS 3), referido à saúde e bem-estar.

## Referências

Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cad. EBAPE.BR*, 17, n.spe, 511-533.

Albuquerque, A., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.

Basso, D. de M., & Barreto, I. F., Junior (2018). O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, 41(1), 59-76.

Boonen, E. M. (2003). As várias faces do teletrabalho. *Revista Economia & Gestão*, 4(5), 106-127.

Carneiro, L. L., & Fernandes, S. R. P. (2015). Bem-estar pessoal nas organizações e locus de controle no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(3), 257-270.

Contractor, F. J. (2020). *The excruciating choice: "flattening the curve" and prolonging the global recession*. Capturado de: <https://globalbusiness.blog/2020/03/20/the-excruciating-choice-flattening-the-curve-and-prolonging-the-global-recession/>

Filardi, F., & Castro, R. M. P. de (2017). *Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública: estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal*. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, São Paulo, SP, Brasil, 41.

Galinha, I., & Ribeiro, J. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjetivo. *Psicologia Saúde & Doenças*, 6(2), 203-214.

Gammarano, I. de J. L., Costa, E. M. S. da, Gomes, S. C., & Arruda Filho, E. J. M. (2020). Follow-me: análise dos construtos que influenciam na tomada de decisão de seguidores ligados a influenciadores digitais no contexto virtual. *InternexT - Revista Eletrônica de Negócios Internacionais da ESPM*, 15(2), 90-106.

Giacomoni, C. (2004). Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia*, 12(1), 1401-1410.

Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38.

Haubrich, D. B., & Froehlich, C. (2020). Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. *Revista Gestão & Conexões*, 9(1), 167-184.

Hillage, J., Brown, G., Shiels, C., & Gabbay, M. (2014). *Health and employment outcomes: Data exploration*. London: The National Archives.

Melek, M. A. (2017). *Trabalhista! O que mudou? Reforma Trabalhista 2017*. Curitiba: Estudo Imediato.

Molina, M. L., Fialho, A. R., Amaral, P. L., Lima Bach, S., Rocha, L. M., & Mattos Souza, L. D. (2017). Bem-estar e fatores associados em professores do ensino fundamental no sul do Brasil. *Revista CEFAC*, 19(6), 812-820.

Muniz A. (2020). Home office na pandemia pode levar profissionais à exaustão. Capturado de: <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2020/04/home-office-na-pandemia-pode-levar-profissionais-a-exaustao.shtml>

Neiva, E. R., Macambira, M. O., & Ribeiro, E. M. B. A. (2020). Práticas de gestão, bem-estar e comportamento de apoio. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1-27.

Nunes, C., Hutz, C., & Giacomoni, C. (2009). Associação entre bem estar subjetivo e personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Avaliação Psicológica*, 8(1), 99-108.

Oliveira, A. F., Gomide Júnior, S., & Poli, B. V. S. (2020). Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1–26.

Organização Mundial de Saúde. OMS (2008). *Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas* (Coord). Organização Mundial da Saúde. (Trad. Dorgival Caetano). Porto Alegre: Artes Médicas.

Paschoal, T., Torres, C., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072.

Paz, M. G. T., Fernandes, S. R. P., Carneiro, L. L., & Melo, E. A. A. (2020). Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1-37.

Pérez-Nebra, A. R., Queiroga, F., & Oliveira, T. A. (2020). Presenteísmo de professores regentes: bem-estar como estado psicológico crítico na mediação de características do trabalho. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1–27

Robertson, I., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003-2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533-562.

Rocha Sobrinho, F., & Porto, J. B. (2012). Bem-Estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 253-270.

Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152-162

Santos, G. B., & Ceballos, A. G. da C. de. (2013). Bem-estar no trabalho: Estudo de revisão. *Psicologia em Estudo*, 18(2), 247-255.

Schirigatti, E. L., & Kasprzak, L. F. F. (2007). Home office: origem, conceito e interferências sobre o significado social do novo modelo de trabalho flexível. *Revista Científica de Administração e Sistema de Informação*. 8(8), 1-12.

Silva, S. S. da., Spers, R. G., Oliveira, M. A., Fishmann, A. A. A gestão estratégica na prática em um laboratório de aprendizagem vivencial online. *Rev. Iberoam. Estratég.* 18(3), 382-396

Taschetto, M., & Froehlich, C. (2019). Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 9(3), 349-375.

Woyciekoski, C., Stenert, F., & Hutz, C. (2012). Determinantes do bem-estar subjetivo. *Psico*, 43(3), 280-288.