



## Os impactos da pandemia na empresa pública federal: entre as novas modalidades e os novos sentidos do trabalho

## Los impactos de la pandemia en la empresa pública federal: entre las nuevas modalidades y los nuevos sentidos del trabajo

DOI: 10.55905/revconv.16n.10-167

Recebimento dos originais: 13/09/2023

Aceitação para publicação: 13/10/2023

### **Liza Glaucilene Castelo Branco Barros**

Mestra em Serviço Social

Instituição: Embrapa Amazônia Oriental

Endereço: Belém - PA, Brasil

E-mail: liza.barros@embrapa.br

### **Livia Patricia Queiroz Dias Holanda**

Mestra em Gestão do Conhecimento

Instituição: Embrapa Amazônia Oriental

Endereço: Belém - PA, Brasil

E-mail: livia.dias@embrapa.br

### **Carolina Miranda Rodrigues**

Mestra em Gestão do Conhecimento

Instituição: Embrapa Amazônia Oriental

Endereço: Belém - PA, Brasil

E-mail: carolina.rodrigues@embrapa.br

### **RESUMO**

Este estudo objetiva analisar os impactos das novas modalidades de trabalho, como o teletrabalho e o revezamento, nas percepções do sentido do trabalho para os empregados da Embrapa Amazônia Oriental no contexto da covid-19. Foi feita uma revisão da literatura sobre o tema e de documentos oficiais, e foram coletados dados qualitativos e quantitativos com a ferramenta Google Forms. Para a sistematização e a análise de dados, utilizaram-se estatísticas descritivas e análise de conteúdo. Participaram da pesquisa 196 empregados em 2020 e 158 em 2021, totalizando 402 entrevistados. Constatou-se que a adoção do teletrabalho e do revezamento de equipes impôs horários irregulares na jornada de trabalho, a qual inclui atividades concomitantes no lar e muitas horas nas redes sociais. Os sentimentos dos trabalhadores oscilaram entre tristeza e alegria, causando ansiedade e depressão. Identificaram-se, contudo, elementos positivos no teletrabalho: não precisar fazer deslocamentos, ter maior liberdade de horários, poder alimentar-se melhor e estar mais perto dos filhos. Quanto ao sentido do trabalho na pandemia, destaca-se o sentimento de obrigação pela preocupação com o sustento do trabalhador.

**Palavras-chave:** trabalho, pandemia COVID-19, trabalho remoto.



## RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo analizar los impactos de nuevas modalidades de trabajo, como el teletrabajo y la rotación, en las percepciones sobre el significado del trabajo para los empleados de Embrapa Amazônia Oriental en el contexto de la covid-19. Se realizó una revisión de la literatura sobre el tema y documentos oficiales, y se recolectaron datos cualitativos y cuantitativos mediante la herramienta Google Forms. Para la sistematización y análisis de los datos se utilizó estadística descriptiva y análisis de contenido. 196 empleados participaron en la encuesta en 2020 y 158 en 2021, para un total de 402 encuestados. Se encontró que la adopción del teletrabajo y la rotación de equipos impuso jornadas laborales irregulares, que incluyen actividades concomitantes en el hogar y muchas horas en las redes sociales. Los sentimientos de los trabajadores fluctuaban entre la tristeza y la alegría, provocando ansiedad y depresión. Sin embargo, se identificaron elementos positivos en el teletrabajo: no tener que desplazarse, tener mayor libertad de horarios, poder comer mejor y estar más cerca de los hijos. Respecto al significado del trabajo durante la pandemia, destaca el sentimiento de obligación por la preocupación por el sustento del trabajador.

**Palabras clave:** trabajar, pandemia de COVID-19, trabajo remoto.

## 1 INTRODUÇÃO

Nesta pesquisa, considera-se que o trabalho é elemento fundante do ser social e elemento estruturante das relações entre os homens e a natureza e deles entre si. Mesmo assim, o trabalho está subordinado ao propósito de reproduzir e de expandir o domínio material e político da classe capitalista.

No Brasil, temos observado os impactos da Reforma Trabalhista para os trabalhadores após a Lei n.º 13.467, de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mudando regras relativas à remuneração, ao plano de carreira e à jornada de trabalho, entre outras. A Lei foi aprovada para flexibilizar o mercado de trabalho, e seus principais efeitos são a diminuição de direitos em acordos trabalhistas, o enfraquecimento sindical, a escassez de recursos para investimentos em instituições públicas e as alterações nas modalidades de trabalho. Como consequência, observam-se também mudanças nas condições e nas percepções do mundo do trabalho.

O teletrabalho<sup>1</sup>, introduzido como modalidade laboral na CLT pela Reforma Trabalhista, e o revezamento consolidaram-se como uma opção ao trabalho presencial, em 2020 e 2021,

---

<sup>1</sup> Na legislação, teletrabalho é definido como “[...] prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (art. 75-B da Lei n.º 13.467, de 2017). Nessa regulamentação da modalidade, não há o



devido à pandemia da covid-19. Assim, ao mesmo tempo que representou uma solução, o teletrabalho causou o isolamento social com impactos diversos para o trabalhador.

Na ausência de tratamentos com medicamentos cientificamente comprovados e sem perspectivas de imunização coletiva por meio de vacinação a curto e a médio prazo, o comportamento social foi radicalmente alterado em 2020, com restrições à circulação de pessoas (*lockdown*) e a redução da atividade econômica e produtiva, o que afetou a economia e ampliou o empobrecimento e a miserabilidade da classe trabalhadora.

A Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa), a partir da eclosão de casos de covid-19 em março de 2020, providenciou o isolamento dos seus trabalhadores com o objetivo de proteger-lhes a saúde. Como opção, ofereceu duas modalidades de trabalho: o teletrabalho, para empregados que tivessem condições de realizá-lo remotamente, em sua maioria pesquisadores e analistas; o revezamento, cuja característica é o trabalho por escala da equipe, alternando-se os dias de trabalho, para os trabalhadores de campo e de laboratórios exercendo os cargos de assistentes e técnicos de apoio à pesquisa. Para ambas as modalidades, houve a assinatura do Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho Covid-19<sup>2</sup>.

Para oficializar as mudanças das modalidades de trabalho, a Embrapa publicou em um *Boletim de Comunicações Administrativas* (BCA) o Plano Corporativo de Orientação para o trabalho na pandemia e deliberações que normatizaram o trabalho durante os anos de 2020, 2021 e 2022, conforme o avanço ou a melhoria do quadro pandêmico, em todas as suas unidades.

Nesse cenário de mudanças, o Setor de Gestão de Pessoas da Embrapa Amazônia Oriental, em Belém (PA), realizou duas pesquisas: uma no decorrer da pandemia e a outra por ocasião do retorno ao trabalho, descritas na metodologia.

Os estudos sobre a covid-19 examinam a vivência dos(das) trabalhadores(as) na implementação de atividades laborais remotas com o auxílio de tecnologias de informação-comunicação. Araújo e Lua (2021) concluíram que o trabalho remoto foi imposto sem as condições estruturais e os treinamentos necessários e intensificou os efeitos do trabalho sem limites. Em casa, novas demandas da rotina do lar surgiram, e a casa foi incorporada ao mundo

---

controle da jornada laboral e não há o direito ao adicional de horas extras e a intervalo intrajornada; o controle da jornada é feito pelo(a) trabalhador(a).

<sup>2</sup> A crise sanitária causada pela pandemia da covid-19, doença resultante da infecção pelo vírus Sars-Cov-2, anunciada em março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde, afetou de forma brutal a dinâmica o trabalho e, evidentemente, o cotidiano e a vida daqueles que dependem do seu trabalho para sobreviver, em função da situação emergencial e da necessidade do isolamento social, causando impactos profundos na humanidade.



do trabalho. Souza (2021), por sua vez, analisou aspectos da relação entre precarização do trabalho e pandemia no Brasil e revelou que os vínculos de trabalho e as relações contratuais precárias intensificaram-se no contexto de contrarreforma trabalhista, o que também teve reflexos no alcance das medidas governamentais durante a pandemia. Para o autor, a organização e as condições de trabalho tendem a piorar, sobretudo com o *home office* e a uberização; a precarização da saúde dos trabalhadores é sentida na medida em que as ocupações precárias não pressupõem medidas de proteção à saúde.

Santos et al. (2020) discutem as repercussões da pandemia da covid-19 na relação entre trabalho e saúde, sob a perspectiva do risco e da vulnerabilidade. A pandemia coincide no Brasil com uma conjuntura na qual trabalhadores(as) acumulam perdas relevantes de direitos trabalhistas e previdenciários, somadas às desigualdades sociais preexistentes.

Felipe et al. (2021) discutiram como a covid-19 influenciou nas relações de trabalho e nos profissionais da área de gestão de pessoas, no tocante às medidas de contenção do contágio do vírus. Os autores enfatizam os impactos psicológicos e físicos relatados, como episódios de ansiedade, irritabilidade, mal-estar físico, pressão para manutenção ou aumento do desempenho, medo de perder o emprego, dificuldade em manter o equilíbrio na relação trabalho-família, alertando organizações para a importância da saúde mental dos seus profissionais.

Considerando a minha posição como responsável pelas pesquisas realizadas em 2020/2021 e o debate acadêmico, o objetivo do artigo é analisar os impactos das novas modalidades de trabalho como o teletrabalho e o revezamento nas percepções do sentido do trabalho para os empregados da Embrapa Amazônia Oriental no contexto da covid-19.

## 2 METODOLOGIA

A pesquisa é um estudo de caso na empresa pública Embrapa Amazônia Oriental. O Setor de Gestão de Pessoas em Belém (PA) realizou, sob nossa coordenação, duas pesquisas. A primeira, em setembro de 2020, teve 196 entrevistados; intitulada “O seu bem-estar importa”, objetivou analisar a adaptação dos empregados às novas modalidades, suas características, seus sentimentos, a saúde do trabalhador e o sentido do trabalho no contexto pandêmico. A segunda, em setembro de 2021, com 158 entrevistados, intitulou-se “Retorno ao trabalho” e teve como objetivo analisar a saúde do trabalhador, seus sentimentos no retorno e o sentido do trabalho no



contexto pós-vacinas. As duas pesquisas alcançaram um total de 402 empregados lotados nas cidades de Belém, Santarém, Altamira, Marabá, Paragominas, Salvaterra e Terra Alta, no Pará.

Nessas pesquisas, priorizou-se a abordagem qualitativa, no sentido de analisar a categoria trabalho nas relações trabalhistas e sociais no contexto mais amplo da reestruturação produtiva e da pandemia de covid-19. Trata-se, portanto, de uma análise na perspectiva materialista histórica, cujo princípio reside no fato de ser o trabalho a categoria prioritária, ontologicamente, na dinâmica social (Souza, 2020).

Foi feita uma revisão de literatura sobre o tema e de documentos oficiais, e foram coletados dados qualitativos e quantitativos com a ferramenta Google Forms. Para a sistematização e a análise de dados, utilizaram-se estatísticas descritivas e análise de conteúdo.

A pesquisa apreende determinadas informações que apontam os impactos da mudança da modalidade do trabalho e revelam aspectos da saúde e o novo sentido do trabalho durante a pandemia nos anos de 2020 e 2021.

Do total de empregados, foram entrevistados 58%. A maioria era formada por pesquisadores (42,3%) e analistas (37,7%), o que pode ser justificado pelo acesso às redes de computadores, à internet e pelo trabalho predominantemente virtual no momento mais crítico da pandemia; em seguida, vêm os técnicos (13%) e os assistentes (7%).

Quando ao gênero, 55,1% dos entrevistados eram do gênero feminino e 44,9%, do gênero masculino, em sua maioria na faixa etária entre 36 e 45 anos. Cabe observar que, historicamente, por ser a Embrapa uma empresa de pesquisa agropecuária, os cargos de assistentes de apoio de campo e de laboratórios, como também de pesquisadores e de analistas de engenharias, são, em sua maioria, ocupados por trabalhadores do gênero masculino.

### **3 MODALIDADES DO TRABALHO ASSALARIADO**

Segundo Chesnais (1996), sob o comando do capital financeiro em escala planetária, o que acentuou as interconexões entre produção, mundialização do capital e financeirização, as condições de trabalho foram devastadas. A forma mais fetichizada da acumulação abarca tanto a riqueza gerada pelo investimento quanto a que resulta da exploração da força de trabalho, dando visibilidade a “novas modalidades” de extração do sobretrabalho, tornando a força de trabalho global cada vez mais descartável. Afirma Antunes (2020): “A tendência visível bem antes da explosão da pandemia já era clara: redução do trabalho vivo pela substituição das atividades por



ferramentas automatizadas e informatizadas, sob o comando informacional digital, ampliando o trabalho morto” (p. 33).

Nesse cenário de devastação da pandemia global, não foram somente os trabalhadores uberizados que se expandiram nas plataformas digitais e dos aplicativos, também os trabalhadores ditos “formais”, incluindo os trabalhadores públicos, mudaram sua modalidade de trabalho, seu cotidiano familiar e sua rotina de vida.

O advento da pandemia do coronavírus no início de 2020 e, conseqüentemente, o agravamento de uma crise econômica já instalada têm gerado impactos profundos para a humanidade, pois, além da grande taxa de mortalidade, há também o aumento dos índices de miserabilidade da classe trabalhadora. Esse fato agrava-se no Brasil por causa das políticas de enfrentamento tardias. Bem explicou Souza (2021):

Uma das principais repercussões da pandemia no mundo do trabalho diz respeito à questão do emprego, porque as medidas de contenção da propagação do SARS-CoV-2 incluem o fechamento de diversos serviços, com medidas de distanciamento social. O desemprego, que já era um expressivo problema, sobretudo em sociedades dependentes, a exemplo do Brasil, é retroalimentado por uma dinâmica de crise sanitária-social, ainda que disfarçado na forma de ocupações sem proteção social (p. 4).

O processo de flexibilização do trabalho com a pandemia da covid-19 constitui hoje uma espécie de síntese de múltiplos fatores que fundamentam as alterações na sociabilidade do capitalismo contemporâneo e nas relações de trabalho. Nesse processo, podemos observar a diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada.

Na sociedade “pós-industrial”, o trabalho tornar-se-ia cada vez mais “imaterial” e “digital”, fazendo assim diminuir a criação do mais-valor, que viria a ser “imensurável” (Huws, 2017). Essa afirmação é emblemática a partir da pandemia da covid-19, pois muitos trabalhadores passaram a experimentar com intensidade o trabalho digital não só pelo computador, mas também pelo celular. De fato, muitos *softwares* de bate-papo foram usados como meio de comunicação entre pares de trabalho e com o mundo do mercado, dando mais força à era da informatização do trabalho, do mundo maquinal e digital.

Na atual fase do capitalismo, o domínio do trabalho é, mais do que nunca, o domínio do tempo do trabalho, que hoje, na modalidade do teletrabalho ou *home office*, não controlamos mais. Assim, além do empobrecimento da classe trabalhadora, a pandemia trouxe outras



modalidades do trabalho, como o *home office*, o teletrabalho<sup>3</sup> e o trabalho híbrido – uso alternado, ora remoto, ora presencial, do trabalho, o trabalhador escolhendo onde quer trabalhar. Essas modalidades estão presentes em todos os espaços de trabalho, públicos ou privados, e têm transformado a vida dos trabalhadores, conforme explicita Antunes (2020):

O teletrabalho e o *home office* mostram-se como modalidades que terão significativo crescimento na fase pós-pandemia, em praticamente todos os ramos em que puderem ser implantados. Do ponto de vista empresarial, as vantagens são evidentes: mais individualização do trabalho, maior distanciamento social, menos relações solidárias e coletivas nos espaços de trabalho (onde floresce a consciência das reais condições de trabalho); distanciamento da organização sindical; tendência crescente à eliminação dos direitos; fim da separação entre tempo de trabalho e tempo de vida (visto que as nefastas metas ou são preestabelecidas ou se encontram interiorizadas nas subjetividades que trabalham); e o que também é de grande importância, teremos mais duplicação e justaposição entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo (p. 41).

#### 4 NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19

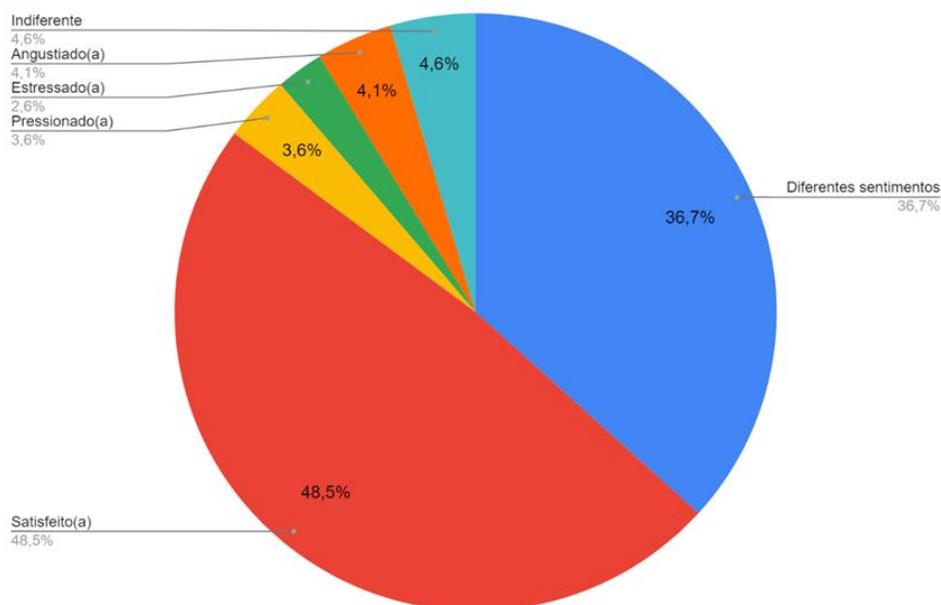
Na pesquisa realizada em 2020, observou-se que 84,2% dos entrevistados estavam em teletrabalho e somente 15,8%, em revezamento. Em sua maioria, os entrevistados optaram pelo trabalho remoto para evitar o risco da contaminação. Já na pesquisa de 2021, o número de empregados em teletrabalho diminuiu para 74,8%, enquanto o revezamento aumentou para 25,2%. Essa diminuição deveu-se ao advento da vacina da covid-19, que deu mais segurança às pessoas em um momento em que alguns empregados já não suportavam o confinamento em casa.

---

<sup>3</sup> No âmbito jurídico, há uma diferença entre o teletrabalho e o *home office*: no primeiro, a empresa ou instituição não controla a jornada e não pode aplicar uma remuneração adicional, somente reembolsa possíveis despesas, como internet etc.; já no *home office*, a atividade remota tem caráter sazonal, esporádico e eventual, como no período da pandemia, mantendo inalterada a jornada de trabalho.



Gráfico 1 – Percepção do teletrabalho e do revezamento pelos empregados da Embrapa Amazônia Oriental.



Fonte: Elaboração própria com base na pesquisa intitulada “O seu bem-estar importa”, realizada em 2020.

De acordo com o Gráfico 1, em setembro de 2020, dos empregados em teletrabalho ou revezamento, 48,5% sentiram-se satisfeitos em casa, 36,7% oscilaram entre diferentes sentimentos – angústia, medo, estresse, satisfação, entre outros –, 4,6% ficaram indiferentes, 4,1% sentiram-se angustiados, 3,6%, pressionados e 2,6%, estressados. As novas modalidades de trabalho suscitaram, portanto, sentimentos diversos, com a coexistência de sentimentos polarizados, porém, quase 50% aprovaram as mudanças. Trazer o escritório para a casa é novo. Afirmam Araújo e Lua (2021):

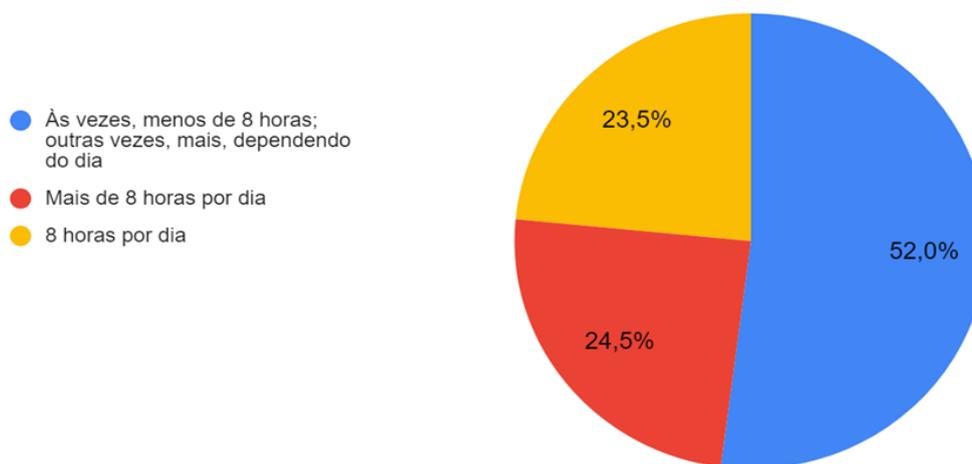
Nesse contexto da pandemia de COVID-19, a casa viu-se transformada em espaço público. Mas as mudanças abruptas que ocorreram não se restringiram a isso: as invasões, demandas e exigências foram também multiplicadas. Por exemplo, a jornada de trabalho sem limites temporais somou-se às exigências de provisão dos meios e ferramentas para o trabalho remoto (como internet, computador e celular) e de capacitação para operar os dispositivos eletrônicos necessários à conexão com o mundo externo (p. 2).

Constatou-se que, à proporção que se estendia a pandemia, os empregados sentiam-se mais desconfortáveis em trabalhar em casa, sentindo falta, conforme relatos, da convivência com seus pares e da rotina de sair todos os dias de casa. Uma das consequências negativas visíveis é apontada por Assis (2020):



[...] a falta do convívio entre os colegas, o que proporciona a troca de ideias e experiências e acaba contribuindo no trabalho, agregando no todo as ideias de cada um. Um dos aspectos mais complexos do autoisolamento ou do trabalho remoto é administrar a solidão, que já é um problema cada vez maior entre os trabalhadores. A solidão é ruim para a mente e para o corpo, aumentando o risco de pressão alta, obesidade e alterações emocionais, como ansiedade ou depressão [...] (pp. 212-213).

Gráfico 2 – Duração da jornada de trabalho



Fonte: Elaboração própria com base na pesquisa intitulada “O seu bem-estar importa”, realizada em 2020.

De acordo com o Gráfico 2, para 52%, a duração da jornada de trabalho oscilava entre mais de oito horas e menos de oito horas, dependendo das demandas do dia; 24,5% afirmaram que trabalhavam bem mais de oito horas por dia, enquanto 23,5% cumpriam exatamente as oito horas.

A jornada de trabalho longa, que se estende bem além do previsto no contrato de trabalho com a empresa, é uma característica da modalidade do trabalho remoto, o que causa cansaço exacerbado, estresse e crises de ansiedade. De fato, houve uma mudança brusca do lugar de trabalho para o espaço da casa, onde, muitas vezes, não havia lugar para o descanso. Quanto ao número de horas, não houve em tempo hábil treinamento para a gestão do tempo no momento da inserção das modalidades:

Com relação à gestão do tempo, a situação exigirá conjunto de medidas para regulamentar e regular o trabalho em casa e deverá envolver investimentos em treinamento técnico e desenvolvimento de habilidades para as novas demandas, redesenho das atividades ao novo modelo e regras sobre as jornadas de trabalho. É importante frisar que esses limites não podem depender apenas de regulação



trabalhador-empregador. O Estado, com políticas públicas de emprego e proteção do trabalho, tem papel central nessa regulação. De qualquer forma, há limites gigantescos para a regulação do trabalho no espaço privado da casa (Araújo & Lua, 2021, p. 9).

Quanto à adaptação, 74,2% declararam ter espaço adequado em casa para trabalhar com concentração, e somente 25,8% não o conseguiram. No que diz respeito à qualidade das ferramentas de trabalho no ambiente remoto, como mesa, cadeira, equipamento de tecnologia da informação e internet custeados pelo próprio trabalhador, 51,7% responderam que dispunham de boas condições, 25% responderam que suas condições eram ótimas, 19,8% disseram que eram razoáveis e menos de 5%, ruins.

No que concerne às preferências pelas modalidades de trabalho, as pesquisas mostraram que 60,5% optariam pelo sistema híbrido, 21,8%, pelo trabalho remoto e somente 17,7%, pelo trabalho presencial. A grande preferência pelo sistema híbrido – flexibilidade para trabalhar em casa e na instituição em dias alternados – deve-se à necessidade de convivência com os colegas. Cumpre ressaltar que a própria natureza do trabalho de pesquisa exige atividades de campo e de laboratório.

## 5 SAÚDE DO TRABALHADOR NA PANDEMIA

Os dados coletados indicam que a saúde do trabalhador foi afetada, por exemplo, pela sobrecarga de trabalho. Mesmo sendo livre a jornada de trabalho na modalidade de *home office*, foram frequentes relatos de insônia, estresse, angústia, solidão e medo, de grande relevância para a saúde física e mental do trabalhador, além do medo de contaminação pela covid-19.

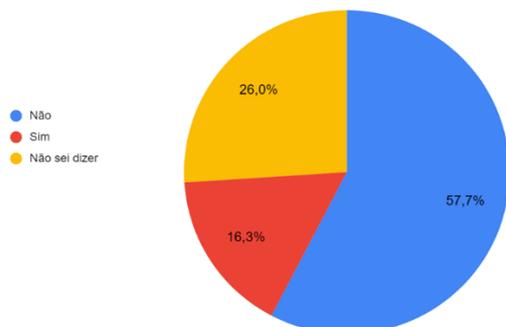
A progressiva diminuição ou a ausência do controle do processo de trabalho por parte dos trabalhadores constitui um risco para o desenvolvimento de diferentes formas de adoecimento, principalmente de adoecimento psíquico, pois, na pandemia, com o distanciamento dos trabalhadores, houve uma ruptura de laços solidários, o que aumenta a individualização e a solidão.

A origem desses processos de adoecimento tem também como pano de fundo, entre outros, o crescente processo de individualização do trabalho e a ruptura do tecido de solidariedade antes presente entre os trabalhadores. É essa quebra de solidariedade, e, por conseguinte, da capacidade do acionamento das estratégias coletivas de defesa entre os trabalhadores, que se encontra na base do aumento dos processos de adoecimento psíquico (Sato, 2003, p. 41).

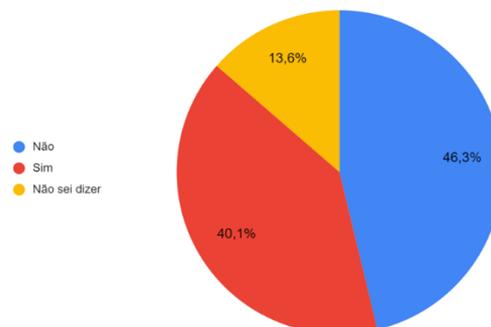


Gráfico 3 – Casos de covid-19 em 2020 e em 2021.

Casos de covid-19 - 2020



Casos de covid-19 - 2021



Fonte: Elaboração própria com base nas pesquisas intituladas “O seu bem-estar importa” (2020) e “Retorno ao trabalho” (2021).

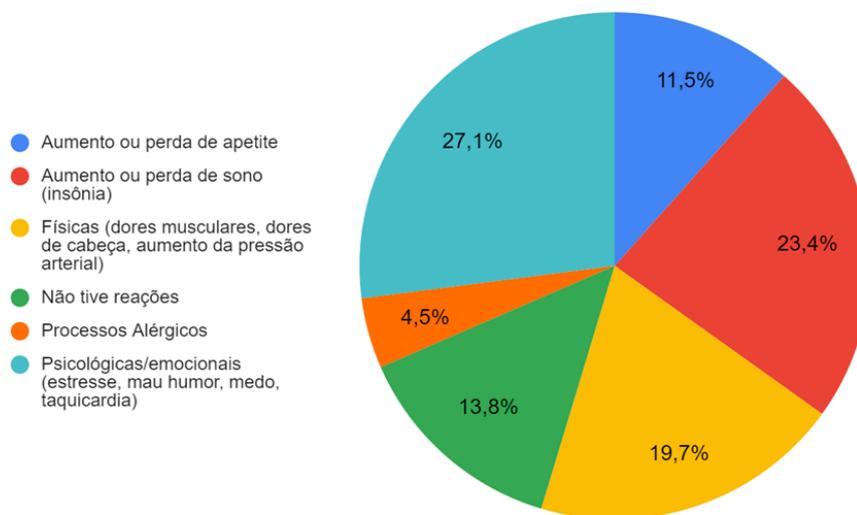
Como pode ser constatado no Gráfico 3, era baixo o número de empregados contaminados em 2020. Somente 16,3% confirmaram resultados positivos em exames, 26% disseram não saber se haviam contraído o vírus, e 57,7% afirmaram não ter contraído o coronavírus. Porém, em 2021, houve um significativo aumento, como demonstra o mesmo Gráfico 3: 40,1% afirmaram ter contraído o vírus, e somente 13,6% não souberam dizer se se contaminaram. Esse salto deve-se ao agravamento da pandemia em todo o mundo no ano de 2021, quando também houve atrasos na aplicação das vacinas no Brasil, o que causou um alto nível de contaminação e milhares de mortes<sup>4</sup>.

No que concerne à intensidade dos sintomas da covid-19, 50% dos entrevistados disseram ter tido sintomas leves, 37,9% tiveram sintomas moderados, e 12,1%, sintomas graves.

<sup>4</sup> No Brasil, em setembro de 2020, contavam-se 22.371 mortes por covid-19 e, em setembro de 2021, 596.800 mortes (Johns Hopkins University & Medicine, [2021]).



Gráfico 4 – Reações físicas e emocionais.



Fonte: Elaboração própria com base na pesquisa intitulada “O seu bem-estar importa”, realizada em 2020.

Quanto às reações físicas e emocionais sentidas pelos empregados, verifica-se, no Gráfico 4, que 27,1% relataram que tiveram sintomas de cunho psicológico ou emocional como estresse, mau humor, ansiedade e depressão, 23,4% tiveram aumento ou perda de sono (insônia), 19,7% sentiram reações físicas, como dores musculares e de cabeça.

Reações similares são apontadas por estudiosos:

Incluem-se na lista dos elementos que desequilibram o estado de bem-estar psicológico da população em situação de distanciamento e isolamento social: sensação de confinamento/aprisionamento; tédio; confusão e insegurança diante das informações que circulam sobre a pandemia; frustração e raiva; incerteza quanto ao tempo de duração do confinamento, distanciamento social e pandemia; preocupações com escassez de alimentos; medo da perda de emprego e renda; preocupações relativas a um possível endividamento; medo de perder pessoas da família, em especial aqueles que se encontram em grupos de risco; sentimento de falta ou saudade das pessoas com as quais se tem vínculo afetivo significativo (Felipe et al., 2021, p. 218).

Quanto aos hábitos adquiridos durante a pandemia, os entrevistados podiam marcar mais de uma alternativa. Assim, dos entrevistados, 54,1% relataram que realizaram cursos e palestras na modalidade *on-line*, 44,9% participaram de *lives* sobre temas diversos, 32,1% adquiriram o hábito da gastronomia, 28%, o hábito da leitura, 22,4%, o hábito da atividade física, e 26,5% realizaram ações voluntárias, porque o momento aguçou o sentimento de solidariedade com o outro.



Os novos hábitos adquiridos são reações de enfrentamento do contexto pandêmico, o bem-estar psicológico é encontrado nas novas formas de vivenciar o lazer e de sentir prazer.

Os novos hábitos adquiridos durante a pandemia variam conforme o país e seus costumes. Malta et al. (2020) constataram:

Em relação aos estilos de vida, a restrição social pode levar a uma redução importante nos níveis de atividade física de intensidade moderada a vigorosa, e no aumento de tempo em comportamento sedentário. Nos Estados Unidos, observou-se um aumento no hábito de assistir à televisão (TV) e internet entre adultos durante a pandemia. Resultados semelhantes foram identificados na Itália e na Espanha, tanto na participação em transmissões ao vivo, pelas redes sociais, quanto no aumento na instalação de aplicativos de programação de TV (p. 2).

Para avaliar sua qualidade de vida, os trabalhadores usaram uma escala de notas de 1 a 5: 40,3% atribuíram nota 4 ao novo estilo de vida adotado, 29,6%, nota 3 e 16,8%, nota 5. Com base em um conceito mais amplo de qualidade de vida abrangendo aspectos físicos, emocionais e econômicos, verifica-se que a maioria dos empregados atribuiu notas razoáveis a um momento delicado. Isso se deve, principalmente, ao fato de terem conseguido adaptar-se ao controle do tempo, o que lhes permitiu dispor de mais tempo para realizar o que gostavam de fazer, como realizar atividade física em casa, dedicar-se à gastronomia, ver filmes e séries. Os empregados que não se adaptaram também tiveram várias reações físicas e psicológicas ao isolamento social.

## 6 NOVOS SENTIDOS DO TRABALHO NA PANDEMIA

O sentido do trabalho abrange a utilidade da tarefa para a organização a que o indivíduo pertence, sua autorrealização, sua satisfação, seu sentimento de desenvolvimento, sua evolução pessoal e profissional.

Os processos humanos de significação subentendem, portanto, uma construção sistemática e complexa da subjetividade humana, com várias categorias interligadas dialeticamente. Dessa forma, os sentidos constroem-se nas relações e nas práticas sociais e estão em constante desenvolvimento. Ensina Antunes (2008):

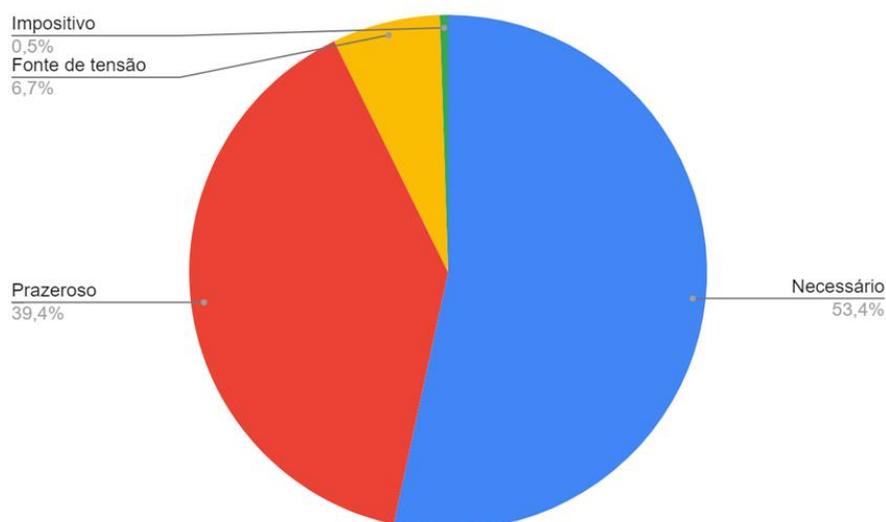
[...] uma vida cheia de sentido *fora* do trabalho supõe uma vida dotada de sentido *dentro* do trabalho. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Em alguma medida, a esfera fora do trabalho estará *maculada* pela *desefetivação* que se dá no interior da vida laborativa (p. 112, grifo do autor).



Os entrevistados apontaram diferentes significados do trabalho e várias formas de relacionamento consigo mesmo e com os colegas. Foram citados fatores como o cansaço e a grande compulsão pelas redes sociais, em especial o trabalho digital por via do aplicativo WhatsApp, além da dupla jornada de trabalho. Durante o período mais crítico da pandemia, os trabalhadores, cujo espaço de trabalho agora é na casa, atribuíram novos significados ao trabalho.

A dupla jornada de trabalho para as mulheres durante a pandemia enfatizou a dificuldade do teletrabalho porque elas tiveram de cuidar também dos filhos e dos afazeres domésticos. Aumentou a divisão desigual do trabalho doméstico por gênero que faz com que as mulheres executem duas funções concomitantemente no espaço da casa. A sobreposição – por vezes conflituosa – de funções profissionais e familiares aumentou as demandas e intensificou estressores e riscos psicossociais (ver o Gráfico 5).

Gráfico 5 – Sentido do trabalho.



Fonte: Elaboração própria com base na pesquisa intitulada “O seu bem-estar importa”, realizada em 2020.

Para 53,4% dos entrevistados, o trabalho no período pandêmico tinha um sentido de necessidade; para 39,4%, o sentido do trabalho era prazeroso e, para 6,7%, uma fonte de tensão; somente para 0,5%, o trabalho foi considerado uma imposição. Pode-se inferir que o sentido de “necessidade” do trabalho é obvio pela própria subsistência humana. No momento pandêmico, porém, esse sentido está relacionado com o medo que as pessoas sentiam de estar em um ambiente com aglomeração no trabalho, em restaurantes, reuniões e filas em relógios de ponto



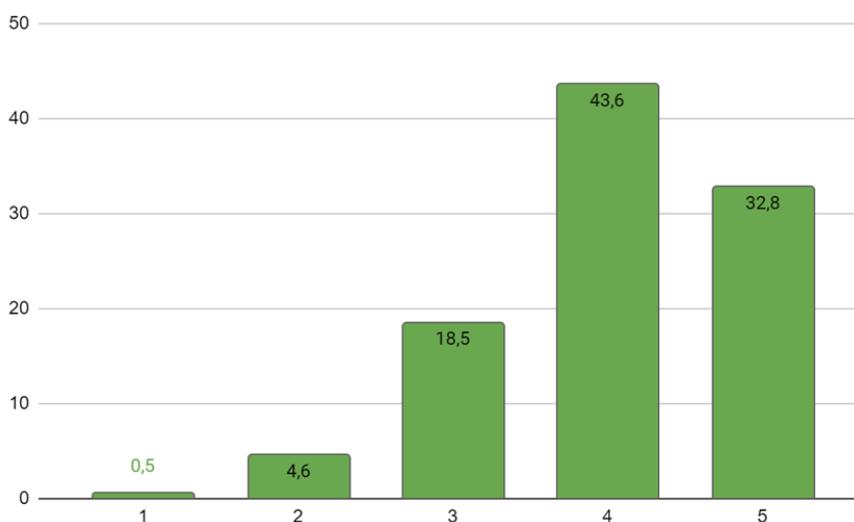
digitais coletivos. A maioria preferia ficar em casa por questões de saúde, daí o sentido de necessidade atribuído ao trabalho.

Os 39,4% que responderam que o trabalho tem o sentido de prazer relatam que se adaptaram muito bem ao trabalho remoto ou ao revezamento. A mudança não alterou sua motivação, consideram ainda que ganharam mais qualidade de vida, tendo mais tempo para realizar outras atividades prazerosas, como atividade física, leitura, entre outros *hobbies*.

De acordo com o Gráfico 5, 6,7% afirmam que o trabalho no momento pandêmico foi uma fonte de tensão, e 0,5% relataram senti-lo como uma imposição. De fato, trabalhar por um longo período em isolamento social foi um desafio para muitos trabalhadores, o que causou tensões em decorrência do vírus, da perda de amigos e familiares.

Os dados do Gráfico 6 revelam o nível de produtividade dos empregados no trabalho remoto e no revezamento.

Gráfico 6 – Produtividade no trabalho.



Fonte: Elaboração própria com base na pesquisa intitulada “O seu bem-estar importa”, realizada em 2020.

Aplicando uma escala de notas de 1 a 5, 43,6% dos entrevistados atribuíram a nota 4 à sua produtividade, 32,8%, a nota 5, e 18,5%, a nota 3. Os trabalhadores que se adaptaram aos novos modelos de trabalho remoto ou de revezamento não registraram impacto na sua produção diária. No período pandêmico, boa parte dos trabalhadores da Embrapa que realizaram seu trabalho em casa estendeu sua jornada de trabalho. Explica Huws (2017):



[...] esses trabalhadores se identificam fortemente com aquilo que fazem e essa “racionalidade cuidadosa”, ou busca por “satisfação profissional”, gera uma tendência para a auto-exploração, por exemplo, trabalhando por longas horas. Tais tendências são particularmente evidentes entre “trabalhadores criativos”, e intelectuais e são colhidos numa aguda contradição entre a necessidade, de um lado, de obter um modo de vida e, do outro, no sentido de expressar sua habilidade (p. 94).

Portanto, o trabalho no momento mais intenso da pandemia em 2020 e 2021 teve múltiplos sentidos. Cada trabalhador sentiu os impactos desse período de forma diferente, segundo as suas emoções, a perda de familiares, de amigos e o modo como aceitou ou não as mudanças no mundo trabalho.

## 7 CONCLUSÃO

As mudanças das modalidades de trabalho de forma abrupta pela urgência do isolamento da covid-19 trouxeram novos rearranjos para a realização do trabalho. As novas modalidades que mais se destacaram foram o teletrabalho e o revezamento, que impuseram uma adaptação de horários na jornada de trabalho e na infraestrutura do lar.

O teletrabalho trouxe novos hábitos, como muitas horas do dia nas redes sociais dedicadas ao trabalho, melhora da comunicação com as pessoas e do acesso às notícias do mundo. Além disso, o teletrabalho suscitou múltiplos sentimentos, ora tristeza, ora alegria, e deu origem a várias doenças mentais, como ansiedade e depressão. Há ainda relatos de medos, de angústias, de solidão no trabalho duplicado em casa, em especial, pelas trabalhadoras.

Não se pode, porém, negar que houve elementos positivos, de acordo com pesquisas realizadas nos locais de trabalho, como não precisar deslocar-se de casa para o trabalho, ter maior liberdade de horários, poder alimentar-se melhor, estar mais perto dos filhos e realizar atividades de que gosta para assegurar a qualidade de vida.

Quanto ao revezamento, essa modalidade laboral foi necessária para conter a circulação do vírus. Deu aos trabalhadores que a adotaram maior segurança, mais disponibilidade de tempo para praticar hábitos e ações que garantem uma maior qualidade de vida. Por outro lado, os entrevistados relataram que sentiram falta dos colegas de trabalho, pois durante meses não conseguiram interagir, trabalhando de forma solitária.

Na pós-pandemia, observa-se uma tendência para uma maior flexibilização do trabalho, com mais informalidade, mais intermitência, mais *home office* e teletrabalho, visto que o capital está interessado em menos gastos em seus escritórios, preferindo levar o trabalho para os lares



familiares. Portanto, o trabalho *on-line* fez ruir a separação entre o tempo de vida no trabalho e o tempo fora dele. Além disso, a tendência atual é manter no mundo do trabalho as novas modalidades, em especial o teletrabalho – um dos principais legados da pandemia. Cabe enfatizar também que a maioria dos trabalhadores do nosso universo de pesquisa prefere o trabalho híbrido por ser uma junção de trabalho presencial e de teletrabalho, o que permite a flexibilização do modo de trabalho ideal para as necessidades dos entrevistados.

A questão central atualmente é a luta pela preservação da vida, que inclui a adoção de um novo modo de viver em sociedade com suas tecnologias digitais. Tratar o trabalho à luz de uma lógica humanizada é um dos desafios das sociedades após o período crítico da pandemia.



## REFERÊNCIAS

Antunes, R. (2008). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (13a ed.). Cortez.

Antunes, R. (2020). *Coronavirus: o trabalho sob fogo cruzado*. Boitempo.

Araújo, T. M., & Lua, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46, 1-20. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>.

Assis, D. (2020). *Home office* promete ser um dos principais legados da pandemia do coronavírus. In: C. B. Augusto, & R. D. Santos. Rogério D. *Pandemias e pandemônio no Brasil* (pp. 206-218). Tirant Lo Blanch. Recuperado em 2 de novembro de 2022, de <http://www.defesaclassetrabalhadora.com.br/wp-content/uploads/2020/05/Pandemias-e-pandem%C3%B4nio-no-Brasil.pdf>.

Chesnais, F. (1996). *A mundialização do capital*. Xamã.

Felipe, I. F. R., Medeiros, V. R., Camargo, M. L., & Goulart Júnior, E. (2021). Impactos da pandemia de COVID-19 sobre profissionais de gestão de pessoas. *Revista Psicologia e Saúde*, 13(2), 211-225. <http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v13i2.1558>.

Huws, U. (2017). *A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real* (M. van der Laan Trad.). Editora da Unicamp.

Johns Hopkins University & Medicine ([2021]). *Covid-19 Dashboard by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (JHU)*. Recuperado em 5 de dezembro de 2022, de <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>.

Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017 (2017). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm).

Malta, D. C., Szwarcwald, C. L., Barros, Marilisa B. A., Gomes, C. S., Machado, I. E., Souza Júnior, P. R. B., Romero, D. E., Lima, M. G., Damacena, G. N., Pina, M. F., Freitas, M. I. F., Werneck, A. O., Silva, D. R. P., Azevedo, L. O., & Gracie, R. (2020). A pandemia da COVID-19 e as mudanças no estilo de vida dos brasileiros adultos: um estudo transversal, 2020. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 29(4), 1-13. <https://doi.org/10.1590/S1679-49742020000400026>.

Sato, L. (2003). Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. In: M. Jacques, & W. Codo (Org.). *Saúde mental e trabalho: leituras* (pp. 15-49). Vozes.



Santos, K. O. B., Fernandes, R. C. P., Almeida, M. M. C. Miranda, S. S., Mise, Y. F., Lima, & M. A. G. (2020). Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(12). <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311X00178320>.

Souza, D. O. (2020). A pandemia de COVID-19 para além das ciências da saúde: reflexões sobre sua determinação social. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(supl. 1), 2469-2477. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.11532020>.

Souza, D. O. (2021). As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. *Trabalho, Educação e Saúde*, 19, 1-15. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311>.