

IMPACTOS DO HOME OFFICE NA SAÚDE DO TRABALHADOR DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

RESUMO

Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
2º Período

Orientador

Professora Me. Mariana Fátima de Souza Alves

Autores

- Ana Cristina Garcia Sedlacek
- Fabiele de Cássia Alves da Cruz
- Jeniffer Janaina Glowacki de Moraes
- Mikaela Alana Rodrigues Sores

Diante do cenário de pandemia que teve início em 2020, grande parte das empresas adotaram o home office como medida para cuidar da saúde dos colaboradores. Apesar de trazer alguns benefícios, esta modalidade laboral pode ter impactado negativamente na saúde do trabalhador. O artigo tem como objetivo pesquisar sobre os impactos deste formato de trabalho na saúde física e mental dos colaboradores. As metodologias adotadas foram pesquisa bibliográfica e pesquisa na internet. Os temas pesquisados foram desafios do home office, impactos do home office e efeitos da pandemia do COVID-19. Diante das pesquisas, observou-se que os trabalhadores tiveram uma boa adaptação ao novo regime, tendo melhorias e otimização de tempo durante a sua rotina, contudo, apresenta-se pontos negativos quando se fala em saúde.

Palavras-chave: 1 – Desafios do home office. 2 – Impactos do home office. 3 – Saúde do trabalhador na pandemia 4 – Saúde física 5 – Saúde mental.

1. INTRODUÇÃO

O Comitê Internacional de Taxonomia de Vírus (ICTU) adotou a síndrome respiratória aguda grave 2 SARS-COV-2 como o nome para o vírus causador da COVID-19.

O surto relatado pela China de uma pneumonia de origem desconhecida, foi identificado a presença do Corona vírus SARS-COV-2 como agente causador da doença COVID-19, o desafio é grande para conter o avanço do vírus que é capaz de ser transmitido por gotículas originárias de nariz e boca de pacientes ou superfícies contaminadas pelo vírus. Os sintomas são variáveis de pessoa para pessoa e são parecidos com o de uma gripe comum e pode se tornar uma pneumonia grave. Algumas pessoas infectadas podem ser assintomáticas o que contribui para a propagação do vírus, pessoas idosas e com comorbidades tem mais riscos de terem sintomas graves, com esse novo vírus as empresas tiveram que adotar novas medidas para dar continuidade nos trabalhos com segurança para os seus colaboradores.

Com a chegada da tecnologia e os conhecimentos mais informativos, como relações comunicativas dos funcionários processando-se mais rápidos e devolvidos para serem realizados em ambientes que não obrigatoriamente laborais. A tecnologia possibilitou que as empresas adotassem o *home office*, fazendo com que os trabalhadores exercessem as mesmas funções laborais em casa com o mesmo rendimento dos trabalhos presenciais.

O *home office* tem seus pontos negativos e positivos, para alguns esses formatos de trabalho é benéfico para suas rotinas, pois se sentem melhores em casa e mais perto de suas famílias, para outras a socialização com colegas de trabalho e o contato físico com a empresa são essenciais para concentração e desempenho do colaborador. Não são todas as pessoas que acreditam que o *home office* pode ser benéfico para suas rotinas, algumas pessoas trabalham de casa com o consentimento de seus empregadores para evitar deslocamentos ou variantes, outras ferramentas utilizam mais independentes, como o trabalho autônomo.

O *home office* vem causando um grande impacto na vida do trabalhador, muitos não conseguem separar sua vida pessoal do profissional, acabam dobrando sua jornada de trabalho e misturando com sua particularidade, transformando em um trabalho intermitente, onde o trabalho não tem pausa, a mente não descansa, o corpo sente e então começam os problemas na sua saúde física e mental.

O assunto abordado nesse trabalho trata-se do impacto do modelo de trabalho *home office* na saúde física e mental do trabalhador.

1.1 OBJETIVOS

Para a elaboração desse trabalho foram definidos um objetivo geral e quatro específicos.

1.2 Objetivo geral

O objetivo deste trabalho é identificar os impactos do *home office* na saúde do trabalhador durante a pandemia do COVID-19 e propor ações efetivas para diminui-los.

1.3 Objetivos específicos

124

Como objetivos específicos, pode-se destacar os seguintes:

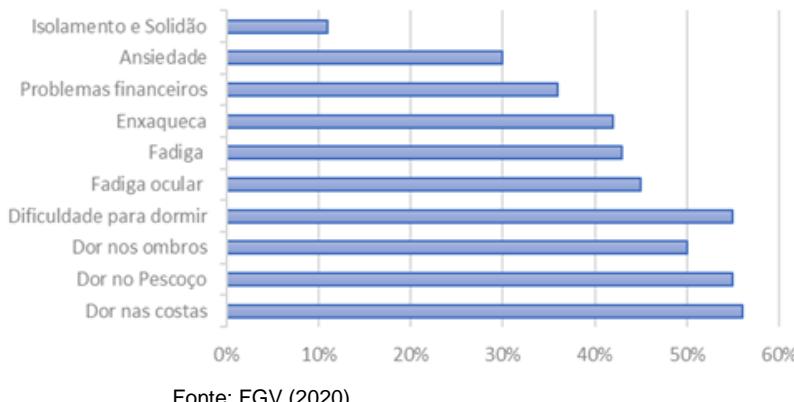
- a) Comentar sobre o processo de flexibilização do trabalho remoto;
- b) Identificar as necessidades dos colaboradores ao trabalhar em *home office*;
- c) Identificar as vantagens e limitações da modalidade *home office*;
- d) Propor ações de melhoria para uma implantação efetiva do *home office* sem deixar de atender as necessidades da saúde física e mental do trabalhador.

1.4 JUSTIFICATIVA

A pandemia do COVID-19 mudou o mundo de várias maneiras, incluindo as organizações empresariais. Este evento incomum de pandemia trouxe novos desafios para as empresas, incluindo necessidade de desenvolver estratégias para manutenção de suas atividades econômicas, priorizando distanciamento social e ferramentas de adaptação ao trabalho dos colaboradores, deste modo fazendo o uso do *home office*.

Observou-se que o *home office* requer conhecimento do funcionário e uma maior carga horária de trabalho, o que pode gerar impacto psicológico e físico. No contexto da pandemia, este trabalho é muito importante para determinar o principal impacto, seja ele físico ou mental que os funcionários enfrentam quando trabalham em casa.

Uma Pesquisa realizada pela FGV (Fundação Getúlio Vargas) em cooperação com o *Institute of Employment Studies* do Reino Unido, apontou que os trabalhadores estão sentindo o impacto do *home office* em seu bem-estar. Entre as maiores reclamações mencionadas pelas 650 pessoas que participaram do estudo, destacam-se:

TABELA 1: IMPACTOS DO *HOME OFFICE* NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Fonte: FGV (2020).

Além disso, de acordo com a pesquisa, 84% dos participantes afirmaram não ter recebido ajuda de seus empregadores em relação à saúde e segurança durante o trabalho em casa.

2. METODOLOGIA

Método, de acordo com Baraglio (2012, p. 4), pode ser definido como

“O caminho trilhado pelo sujeito para a descoberta da verdade, caminho este assinalado por um conjunto de normas do pensamento humano, recebe o nome de método, do grego meta - além de, e ódos – caminho, via. O método tem por finalidade conduzir o sujeito ao objeto, ao conceito, à verdade.”

Segundo Prodanov e Freitas (2013), o método científico pode ser definido como um conjunto de processos ou operações que devem ser empregadas na investigação do mesmo. É a ferramenta adotada no processo de pesquisa do trabalho.

Cervo e Bervian (1983, p. 55) apontam por outro lado que “através dessa pesquisa traz referências teóricas do problema discutido dentro do artigo”. Quando norteado a fazer essa pesquisa, deve ter em mente que dentro da pesquisa feita no trabalho deverá apresentar uma explicação ou um resultado para a pesquisa que deve ter uma solução sólida de um problema. As informações só em livros, artigos, ou pesquisas analisadas, isso não é uma pesquisa bibliográfica sucinta, qualquer meio de comunicação pode ser usado como uma simples fonte de pesquisa.

2.1 Pesquisa bibliográfica

Segundo Amaral (2007) a pesquisa bibliográfica é um ponto importante na elaboração do trabalho científico que irá influenciar em todas as etapas de uma pesquisa, a ponto de relacionar o embasamento teórico que será tratado no trabalho. Tendo como o levantamento, seleção, fichamento e arquivamento de informações relacionadas a determinada pesquisa.

Segundo Boccato (2006), a pesquisa bibliográfica tem como objetivo buscar a solução de um determinado problema tratado dentro de uma pesquisa científica. Neste trabalho, a pesquisa bibliográfica foi utilizada para fazer consulta a textos, livros, documentos publicados que tenham como foco o assunto escolhido para ser executado com excelência.

2.2 Pesquisa na *internet*

126

Atualmente, a *internet* está cada vez mais acessível e à disposição de todos, 70% da população brasileira possui acesso à *internet* (CETIC, 2021). Por influência disso, o usuário não depende mais de limitações de tempo ou custo a distância, pois possui acesso mundial onde ele pode encontrar diversos dados de informações podendo também fazer comunicações através de *chat*, e-mails ou redes sociais (ARAÚJO e VILAÇA, 2016).

A *internet* tem evoluído surpreendentemente rápido, promovendo mudanças no ambiente organizacional, educacional, pois permite que diversas ações sejam executadas simultaneamente, proporcionando mais dinâmica aos processos.

Segundo Freitas *et al.* (2006) o fato de a pesquisa estar presente na *internet*, e que o banco de dados é atualizado todos os dias, diversas vezes de forma *online*, possibilita que a pesquisa seja realizada em ambientes virtuais, disponibilizando ao pesquisador resultados imediatos e específicos.

As propriedades da *web* são muito diferentes daquelas de tecnologias anteriores, uma vez que permitem a realização tanto de um processo, sequencial como também de um processo em paralelo, fornecendo acesso imediato a diferentes mídias (FREITAS, 2006).

Neste trabalho, a pesquisa de *internet* foi utilizada para buscar as informações de forma relevantes para o artigo em questão.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A seguir será apresentada a fundamentação desse artigo, onde iremos informar sobre os impactos do *home office* na saúde física e mental do trabalhador, os benefícios e também algumas soluções para que os trabalhadores consigam conciliar o trabalho em *home office* com sua saúde e vida pessoal.

3.1 Definição do *Home Office*

No início dos anos 90, quando a tecnologia passou a ter mais reconhecimento nos processos trabalhistas, alguns deles passaram a ser desenvolvidos fora da empresa. Com o avanço da tecnologia, que por consequência trouxe mais facilidade e comunicação para o presente, fazendo com que houvesse mais agilidade para que as funções laborais fossem mais produtivas e gerenciadas em casa e não necessariamente na empresa.

127

Uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta (PINTO, 2000 p. 115).

No início, a ideia de trabalho remoto era com algumas dúvidas sobre produtividade e como estaria impulsionando capital para a empresa. Porém, com o avanço da tecnologia, tornou-se acessível trabalhar remotamente e ter o mesmo que quem trabalha pessoalmente.

O *home office* é uma forma de relação de trabalho em que um funcionário trabalha à distância, não necessariamente em uma empresa ou escritório, e utiliza ferramentas *online* para coproduzir sua empresa (SOLIDES, 2021). Com o avanço da banda larga, o uso do escritório em casa finalmente se tornou mais prático e é mais fácil para os funcionários trabalharem em casa, e a eficiência é a mesma que trabalhar pessoalmente.

Os dados mostram uma mudança radical no conceito de escritório como a estrutura física de desempenho das atividades profissionais por pessoas dos mais diversos tipos de atividade, principalmente devido à evolução das tecnologias de informação e telecomunicações (MELLO, 1999 p. 14).

Com o advento da nova pandemia de vírus COVID-19 em 2020, o trabalho remoto foi acelerado devido ao distanciamento social, fazendo com que algumas empresas assumissem o escritório doméstico imediatamente. Porém, algumas empresas tiveram a oportunidade de aprender um pouco sobre o trabalho remoto e como ele pode ser eficaz em uma organização (FIRMINO, 2021).

Com o início da pandemia causada pelo novo vírus COVID-19, o trabalho remoto teve que ser aceito imediatamente, pois o distanciamento social era necessário para evitar a contaminação. Portanto, com base nos resultados do trabalho em casa, algumas empresas analisam o fato de o *home office* ser utilizado como uma ferramenta definitiva.

3.2 Processo de flexibilização do trabalho remoto

Sabe-se que diante da pandemia de COVID-19, o *home office* tornou-se tendência e para muitas empresas foi uma mudança repentina à qual tiveram que aderir. Conforme descrito na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, assim informando que não precisa se estar no ambiente de trabalho para realizar as funções do mesmo”.

“O *home office* foi adotado por empresas, bem antes da pandemia, como forma de flexibilizar o cumprimento da jornada de trabalho, permitindo que o empregado satisfizesse suas obrigações de forma independente de marcação de ponto. O local de execução sempre foi de livre escolha do empregado: seu domicílio ou um café, um parque, qualquer local em que pudesse se instalar e entregar o serviço. O produto do trabalho deixou de ser decorrente de presença física, mas de entrega de resultado” (JOÃO; GAGGINI, 2020).

Com a implantação da modalidade laboral, surgem os deveres da empresa sobre o colaborador. Com a reforma trabalhista o trabalho a distância obriga-se a formalização do contrato de trabalho. Porém, o Art. 4º da MP927 estabeleceu que durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

3.3 Vantagens e limitações do trabalho *home office*

Dentre as categorias do *home office* se destaca: flexibilidade de horários, melhoria da produtividade, autonomia para organização das tarefas entre outras, além da mais importante que é o cuidado com a propagação do vírus COVID-19.

Percebe-se que o *home office* é uma tendência e, a flexibilização da jornada de trabalho é um dos fatores para esse movimento. As empresas têm percebido a importância do ambiente favorável ao trabalhador, pois gera aumento na produtividade (SAP, 2016).

A montagem de um escritório em casa apresenta uma série de vantagens que pode ser desfrutada tanto para o colaborador quanto para os empresários. Mas o teletrabalho nem sempre é aplicado corretamente, trazendo muitas desvantagens e limitações para os colaboradores.

Há quem sustente que há vantagens e desvantagens para o trabalho realizado remotamente. Eu prefiro dizer que existem empresas que implantam corretamente o teletrabalho e outras não. Se houver uma política correta nesse processo, só há benefícios (LOBATO, 2020).

Abaixo, foi elaborado uma tabela para identificar as vantagens e limitações da modalidade de trabalho *home office*.

TABELA 2: VANTAGENS E LIMITAÇÕES DO *HOME OFFICE*

Autores	Vantagens	Desvantagens
Soares (1995) Tremblay (2002)	Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Poder ficar próximo à família; Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Baixo desenvolvimento e motivação; Falta de treinamento específico; Isolamento social; Tecnologia falha; Excesso de trabalho.
Pérez, Sanchez e Carnicer (2007)	Autonomia para organizar tarefas; Economia de custos e espaço; "Empregado por conta própria" Flexibilidade de horários e nas relações de trabalho; Gerenciamento por objetivos; Liberdade; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Baixo absenteísmo.	Custos de equipamentos; Dificuldade de desenvolvimento, de motivação e organização; Erros de seleção de tarefa; Isolamento profissional; Mudanças na estrutura organizacional; Problemas psicológicos/ mental e físico.
Freitas (2008)	Concentração; Refeições em casa; Flexibilidade de horários; Maior interação com a família; Menos interrupções; Privacidade; Redução de custos para a empresa e para o empregado; Redução no tempo de deslocamento; Segurança e Silêncio.	Aumento custo de despesas primordiais; Dificuldade de controle; distração com atividades domiciliares; Falta de infraestrutura; Receio de má avaliação.
Barros e Silva (2010)	Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade; Menos exposição à violência/stress em deslocamentos; Redução de custos para a empresa e para o empregado.	Falta de infraestrutura e supervisão; Isolamento profissional/ Social e cobrança.

Fonte: Zanini (2020)

3.4 Análise dos impactos do *home office*

O isolamento social junto ao modelo de trabalho *home office*, acabou prejudicando o contato direto entre os colaboradores. A necessidade de inovação para um novo formato de trabalho que pudesse funcionar de uma forma segura, sem que seus funcionários estivessem correndo risco de contaminação permitiu que o trabalho em casa fosse realizado sem grandes complicações, porém, não há uma comunicação continua entre os funcionários na maioria das empresas.

Verifica-se que colaboradores que trabalham em *home office* tendem a ficar individualistas em relação ao trabalho, podendo sofrer consequências como isolamento social e profissional. No futuro pode ocorrer uma mudança cultural na sociedade, com riscos nas relações ligadas ao

trabalho e fragilidade referente ao trabalho coletivo e ao isolamento social. A individualização das atividades é uma consequência relevante do *home office*.

As atividades que habitualmente são feitas em equipe e as rotinas em que acontecem as relações de grupo, acabam sendo modificadas para um ambiente de comunicação eletrônica, ocorrendo, assim, menor relação interpessoal formal e informal, promovendo o isolamento (ROCHA & AMADOR, 2018).

3.5 Impactos organizacionais do *home office* para a empresa

Mediante declaração da Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre a pandemia do coronavírus em março de 2020, adotou-se o distanciamento social como uma das medidas para reduzir a propagação do vírus. Com o objetivo de proteger seus colaboradores dos riscos de contaminação, muitas empresas passaram a trabalhar em *home office*. Este tornou-se possível através da Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020.

Com as medidas de combate a transmissão do coronavírus, as organizações registraram fortes impactos em suas vendas, visto que a população precisou redefinir seus gastos, dando prioridades para o consumo básico. As empresas classificadas como serviços essenciais não sentiram o forte impacto, como o comércio e indústria, por exemplo, as quais tiveram suas atividades interrompidas de forma total ou parcial (FERNANDES; MIRANDA; TREVIZAN; EVANGELISTA, 2020).

Conforme dados da Confederação Nacional da Indústria (CNI), nove em cada dez indústrias sofreram impactos negativos com a pandemia, entre os fatores que impactaram estavam a baixa demanda dos produtos, sendo que 86% das empresas estavam com dificuldades na compra de matéria prima e 43% com dificuldades para pagamento de dívidas do dia a dia da empresa

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em abril de 2020, um mês após a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarar a pandemia, as vendas do setor do comércio caíram 27,4% em relação ao mesmo mês no ano anterior. Em relação ao setor de serviços, houve uma queda de 67,2% comparada ao ano anterior (IBGE, 2020).

Segundo Carlsson-Szlezak, Reeves e Swartz (2020), as lideranças empresariais questionam quais podem ser os cenários de retomada dos negócios, bem como quais possíveis impactos estruturais na economia. A crise muda a forma como os negócios atuam, principalmente com a necessidade de isolamento social. Sulkowski (2020) diz que para preservar a saúde, muitos negócios tiveram que mobilizar infraestrutura técnica e software. O que implica em se formar novos padrões socioculturais, exigindo, em ritmo acelerado, treinamento, motivação e controle de funcionários.

Entende-se que a mudança da jornada de trabalho convencional para o *home office* possibilitou a sobrevivência de muitas empresas durante o início da pandemia do COVID-19. Através do uso da *internet*, computação em nuvem e a mobilidade, colaboradores do mundo todo, puderam permanecer ativos no mercado de trabalho. De acordo com pesquisa realizada em abril de 2020 pela Fundação Instituto de Administração (FIA) com 139 empresas de pequeno, médio e grande porte que atuam em todo o território nacional, apontou que o modelo *home office* foi adotado por 46% delas durante a pandemia, e que 34% têm a intenção de continuar com esse tipo de jornada.

O formato de trabalho *home office* impacta positivamente as organizações em alguns aspectos. Para Brik e Brik (2013), os principais benefícios são: economia; produtividade; atração e retenção de talentos; redução de absenteísmo; expansão geográfica; inclusão; continuidade dos serviços; sustentabilidade.

Segundo Barreirinhas e Carvalho (2011), a organização desfrutará de vantagens como: funcionários mais eficientes e com mais produtividade, eficiência organizacional, atração de recursos, menor giro de pessoal, menos absenteísmo, menor gasto com espaço físico, etc.

Guedert e Domingues (2006) afirmam que a redução de absenteísmo, rápido crescimento da empresa e melhorias dos serviços aos clientes, também são algumas das vantagens que o teletrabalho apresenta para a organização.

Para o empregador, existem as seguintes vantagens: redução de espaço físico, diminuição de gasto com energia elétrica, empregados produzem mais. Por outro lado, ocorrem desvantagens, entre elas, o vazamento de informações das empresas, clientes, visto que os trabalhadores estão com informações sigilosas em suas residências (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2018).

3.6 Impactos financeiros do *home office* para a empresa

Segundo dados do IBGE (2021), 8,3 milhões de pessoas estavam trabalhando de casa em agosto de 2020, sem precisar efetuar gastos para se deslocar até o local de trabalho.

No formato *home office*, tanto a empresa obtém economia com a redução de custos com infraestrutura: aluguel, água, luz, *internet* e outras despesas de manutenção, economia com vale-transporte, pois não tem necessidade do funcionário se deslocar de casa até à empresa, quanto o colaborador também tem mais otimização financeira e de tempo com a redução de deslocamentos diários.

Sabe-se que muitas empresas tiveram sua economia afetada negativamente e seus caixas impactados, sendo assim, encerraram suas atividades, outras conseguiram se manter aderindo a programas de incentivo do governo. Com o Programa Emergencial de Manutenção do

Emprego e da Renda, conhecido como BEM, criado pelo Governo Federal através do Ministério da Economia, por meio da Medida Provisória Nº 1.045/2021 para amenizar os efeitos do novo coronavírus no mercado de trabalho, foi possível as organizações implementarem a redução da jornada de trabalho e suspensão do contrato de trabalho por acordos individuais e/ou por Acordos Coletivos. O Programa fechou mais de 3,2 milhões de acordos entre trabalhadores e empresas em 2021. Foram beneficiados quase 2,6 milhões de trabalhadores e 634 mil empregadores durante quatro meses (de 27 de abril a 25 de agosto de 2021).

3.7 Impactos do *home office* na saúde física do trabalhador

Quando se fala em *home office*, já se pensa no conforto do lar, acordar mais tarde e não precisar ter o deslocamento até o trabalho para exercer as devidas funções. Com a inclusão do teletrabalho nas empresas, especialistas estão preocupados com o gerenciamento da saúde do trabalhador que está fazendo suas atividades na modalidade de *home office*.

Segundo Rocha e Amador (20180, a falta de um local apropriado para exercer as devidas funções vem trazendo problemas a saúde física nesse período de trabalho em *home office*, com o aumento de expectativas no trabalho falta de comunicação e de ter horários certos os malefícios vem se tornando cada vez mais visíveis, como por exemplo.

- Má postura: A má postura atinge músculos e articulações, dores de cabeça, dores das costas, pescoço e tendinite.
- Sedentarismo: A falta da locomoção até o seu trabalho e a carga horária estendida faz com que as pessoas deixem de frequentar a academia e a fisioterapia e vivam em função da casa e trabalho que estão no mesmo ambiente.
- Separar vida Profissional da Pessoal: Alguns trabalhadores acabam não conseguindo separar e isso acarreta dores de cabeça, falta de concentração para desempenhar suas atividades e a carga horária estendida por não conseguir ter o desempenho no horário de serviço.
- Fadiga ocular: O tempo maior em frente a tela do computador, foco e concentração nessas atividades faz com que as piscadas diminua, consequentemente o ressecamento dos olhos, vermelhidão, vista embaçada e olhos cansados.

Segundo Ilda e Guimarães (2016), o projeto ergonômico do ambiente de trabalho visa melhorar a eficiência do serviço desempenhado, assegurando a saúde, segurança e satisfação do trabalhador

Todos esses problemas estão ligados ao trabalho em *home office*, sem a ergonomia correta esses problemas ficam ainda piores e constantes, a posição em que trabalhamos sentados é prejudicial, e acaba sendo responsável por alterações no ângulo do nosso quadril e coluna, esses vícios de má postura prejudicam a qualidade de vida e desempenho.

De acordo com Castells e Cardoso (2005), passamos cada vez mais tempo sentados, em posições incorretas, a consumir informação. Embora o trabalho ligado à informação não seja fisicamente tão exigente quanto o trabalho industrial, provoca um stress diferente, através de posições de trabalho estáticas, o aumento do teletrabalho a partir de casa tornou necessário que se desse uma especial importância à ergonomia não só nas empresas, mas também nos lares.

A falta da alimentação correta e o aumento de peso é constante após o aumento do trabalho em *home office*, os colaboradores acabam comendo em pequenos intervalos comidas ricas em gorduras, e açúcares. Esses alimentos levam mais tempo para serem digeridos exigindo muito mais do organismo e assim requer um gasto energético maior para o metabolismo causando a indisposição. Abaixo alguns problemas que se desenvolvem com a má alimentação.

- **Obesidade:** A principal característica é o acúmulo de gordura, causada por uma alimentação rica em gordura, açucarada e com excesso de proteína. Além da obesidade já ser uma doença ela desencadeia outras doenças que podem prejudicar ainda mais o organismo.
- **Gastrite:** Uma inflamação águia ou crônica da mucosa que reveste as paredes internas do estômago. Ocorre quando se faz poucas refeições ao dia com grande volume de alimentos e com um intervalo grande entre as refeições.
- **Colesterol Elevado:** O colesterol pode vir de duas fontes do organismo e dos alimentos que você ingere, o aumento do nível do colesterol no sangue pode causar bloqueio das artérias e veias do corpo, podendo causar derrame e infarto.

Ter saúde significa que a vivência de um bem-estar psicológico e social, compreende a qualidade nas relações entre as pessoas e seu meio ambiente, incluindo nestes também o ambiente de trabalho (Cortez, 2015).

Para Abbad e Legentil (2020) apontam que trabalhar em *home office* é lidar com os ruídos, interrupções e estímulos variados. O espaço envolve a presença dos familiares e crianças podendo ocorrer conflitos de trabalho e domésticos. Em relação aos recursos, pode acontecer destes serem insuficientes, tais como equipamentos e mobiliários inadequados e acesso limitado a internet.

Essa realidade que se imprime com o teletrabalho irá exigir esforços dos trabalhadores, maior capacidade de concentração e conciliação entre as atividades do trabalho e as domésticas,

esforço cognitivo para autorregulação e controle das emoções. Essa interlocução entre os espaços e a forma irá ocorrer no manejo de tais situações e pode produzir desgaste e exaustão emocional e física, aumentando as possibilidades de adoecimento.

3.8 Impactos do *home office* na saúde mental do trabalhador

O trabalho em *home office* não afeta apenas a saúde física do trabalhador. Vem sendo demonstrada que afeta também a saúde mental. 134

Esse método de trabalho foi muito eficiente para as empresas já que poderiam continuar com sua rotina de trabalho com seus colaboradores seguros e sem risco de contaminação pela COVID-19. No entanto para os funcionários não foi tão eficiente assim. Passado mais de um ano misturando vida pessoal e profissional e com jornadas extensas, o método do *home office* vem mostrando os efeitos colaterais, principalmente no estado emocional do trabalhador.

Com relação aos efeitos da pandemia na saúde mental dos trabalhadores na modalidade *home office*, a atividade causou um grande impacto na qual os trabalhadores “demonstraram uma certa insatisfação e cansaço em razão do alongamento do horário de trabalho e o fato de todos estarem conectados em tempo integral, podendo a qualquer hora surgir demandas por tarefas a serem realizadas” (REIS, 2021).

A pressão por ter a mesma qualidade de trabalho de antes da pandemia pode gerar resultados negativos para o corpo e a mente, como: estresse crônico, mudanças no ciclo do sono, digestão e ansiedade.

Nesse cenário, Tenório (2021) destaca ainda o perigo de conseguir conciliar o trabalho *home office* de forma generalizada, sem conhecer o perfil do colaborador, causando danos à saúde mental e ergonômica, que podem gerar lesões por movimentos repetitivos e muito tempo sentado, e também doenças associadas ao estresse.

De acordo com a cartilha de saúde mental da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), estima-se que pelo menos metade da população que enfrenta uma pandemia pode vir a sofrer alguma complicação psicopatológica. No entanto, o estudo argumenta que nem todos os distúrbios são definidos como doenças. Isso porque muitos são reações normais a tempos anormais.

Com relação a esse fator, Kozyreff e Bega (2020) mencionam que os casos de estresse no período da pandemia estão ligados ao medo de contaminação, a dúvida com relação à presença dos sintomas e não o suportar fisicamente, assim como o medo da perda econômica.

Conforme Tenório (2021, p. 102), outros fatores como “anomia, aprisionamento, *cyberbullying*, sentimento de sobrecarga, estresse financeiro, luto, perda, desemprego, falta de moradia e quebra de relacionamento”, também colabora para os estressores e afeta o trabalhador *home office*, que passa a ter a carga do trabalho em casa e a carga da sua vida pessoal que passam a fazer parte do seu ambiente de trabalho.

Uma pesquisa realizada pela empresa Workana revelou a escala dos problemas encontrados pelos funcionários. A pesquisa entrevistou 2.810 funcionários nos países das Américas e em países europeus (incluindo o Brasil), e 43,7% deles disseram que o *home office* causou efeitos psicológicos (2020).

De acordo com a pesquisa, as mulheres são as mais afetadas: 28% delas são afetadas pela ansiedade, em comparação com os homens, a taxa é de 8,33%.

Segundo Reis (2021), os efeitos da pandemia pela COVID-19 na saúde mental dos trabalhadores no modelo *home office* são recentes, para indicar suas causas e consequências, e que as pesquisas atuais se direcionam para apontar direcionamentos de atendimentos psicológicos para funcionários e empregadores.

Apesar de o *home office* estar afetando os trabalhadores negativamente, ainda é a melhor forma para que possamos nos manter seguros sem risco de contaminação.

3.9 *Home office* e orientações para aumentar a produtividade (desempenho)

Normalmente, o profissional possui muitas atividades diárias, o que pode levar ao esquecimento ou a falta de priorização. Sendo assim, é necessário fazer o planejamento diário junto ao colaborador. Fazer uma lista de prioridades, lista de atribuições e estipular tudo que for para fazer no dia, é uma maneira de observar o desempenho do colaborador.

Definir metas à curto e médio prazo, é necessário para aliar ao *home office* e sua produtividade, desenvolver um planejamento claro e objetivo para cada colaborador, é uma maneira para encorajá-lo. Além de que, mantém a organização e o colaborador motivado tem mais garra para alcançar seus objetivos.

Estipular datas para entregas de atividades, é fundamental para manter a organização em primeiro plano, mas também a prioridade em questão.

Promover reunião através de plataformas semanalmente, estar junto ao colaborador, faz com que ele não se sinta abandonado de alguma forma e não se distancie do foco. Devido ao *home office*, o colaborador se sente muitas vezes sozinho, pois não tem interações com os colegas de equipe. Por isso promover reunião, *feedback*, *coffee break*, *happy hour* são táticas interessantes para o desempenho do colaborador, mesmo que seja no *home office*.

Avaliar tarefas dentro da modalidade *home office* implica em tarefas realizadas através de algumas plataformas, pode observar a produtividade do colaborador. A jornada de trabalho, e se o mesmo está se comprometendo com a empresa. Utilização de ferramenta que permita o colaborador bater o ponto, é fundamental, além disso estimula transparência nas relações de trabalho. E também o colaborador tem que fazer sua parte, alimentando novos e preciosos hábitos rotineiros. Sendo algum deles:

- Acordar cedo;
- Manter o foco nas tarefas que estão sendo realizadas;
- Comprometer-se com as entregas e organizar-se;
- Evitar o acesso frequente em e-mail e redes sociais particulares;
- Usar roupa adequada (e não pijama), como se estivesse presente na empresa;
- Avisar às demais pessoas da casa que está trabalhando;
- Estipular um horário para acabar o expediente.

Há muitos métodos para manter a saúde do colaborador e, consequentemente melhorar o desempenho dele em suas atividades rotineiras. Sendo assim vale impulsionar o RH, para atuarem em parceria e aumentar a motivação dos profissionais (Garcia, 2021).

Segundo Silva (2021), não possuir espaço próprio para trabalhar, fazendo a utilização de mesa e cadeiras da sala de jantar, é algo incomum. *Home office* precisa ter espaço apropriado (como mesa e cadeira confortável) o que faz uma enorme diferença na qualidade de vida e no desempenho profissional.

3.10 Indicadores de desempenho da saúde do trabalhador durante a implementação do *home office*

Analizar os indicadores de produtividade em uma empresa nunca foi tão importante. Com a implementação do *home office*, grande parte dos gestores tiveram dificuldades em medir o desempenho de cada funcionário na organização.

Um relatório divulgado pelo *Fishbowl* mostra um cenário bastante assustador no mercado. Trabalhar em casa durante a pandemia causada pelo novo corona vírus causou esgotamento em 68,7% dos 1.6027 usuários entrevistados. Já 55% dos colaboradores afirmam que trabalham mais horas por semana se for comparado com o seu desempenho antes da pandemia. A pesquisa também mostra os impactos que o isolamento social trouxe para as relações entre os funcionários. No total, 31% dos colaboradores sentem menos sinergia com os colegas de trabalho.

O desempenho no trabalho em meados da pandemia tende a ter muitos desafios. Pois a propagação do vírus exigiu que muitos profissionais modificassem sua rotina de trabalho e adotassem o regime *home office* de forma rápida e compulsória. Além de levarem o trabalho para casa em tempo integral, muitos colaboradores tiveram que assumir responsabilidades financeiras, e as atividades de cuidados de seus familiares e suas casas, infelizmente sem ajuda da empresa em alguns casos. O que aumentou bastante a demanda e a diversidade de serviço, por isso é de

esperar que muitos colaboradores adoeçam ou apresente uma piora em sua saúde seja ela física, ou mental.

Existem muitas situações que irão distrair os funcionários e afetar sua eficiência no trabalho. Problemas de saúde, problemas financeiros, baixa autoestima, cansaço, distração, imaturidade etc. Excesso de trabalho, falta de organização e planejamento no trabalho diário, ou falta de motivação e perspectiva no trabalho. Na verdade, para evitar ou resolver essas situações, muitas delas dependem inteiramente de todos os envolvidos. Entretanto, uma empresa pode realizar tarefas para que seus funcionários possam superá-las e aumentar a produtividade. Nesse sentido, a diretoria, os gestores e o RH podem trabalhar juntos para implementar ações que melhorem o desempenho de toda a equipe.

O gestor, juntamente com o RH podem ajudar o colaborador delegando algumas atividades que antes eram de um só, podem passar a responsabilidade para vários membros da equipe, a fim de reduzir o excesso de trabalho. Implantar a cultura do *feedback* também é muito importante para os colaboradores saberem se estão no caminho certo. Sendo assim o gestor poderá observar em quais situações o colaborador está enquadrado. E juntos poderão organizar a rotina dos colaboradores, e mostrar a diferença que o seu trabalho faz, trazendo mais propósito e motivação.

Ações de melhorias são imprescindíveis, pois precisam transformar desafios rotineiros, crise de ansiedade e pressão em combustível para conquistar metas e superar problemas. Ambientes saudáveis são propensos a produtividade, geram de certa forma conforto, estabilidade e entusiasmo (GARCIA, 2021).

Uma pesquisa apresentada no Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD, 2013) indica que o bem-estar no trabalho tem impacto direto e positivo na melhoria do desempenho. O estudo explica o bem-estar como sendo a felicidade e o prazer no trabalho somados à realização pessoal e ao alcance das metas fundamentais da vida. Trata-se, assim, de um conceito que engloba bem-estar físico, subjetivo (emoções e humores) e psicológico. Sendo que este último inclui autonomia, capacidade de controlar o ambiente, crescimento pessoal, relação positiva com os outros, propósito na vida e auto aceitação.

Segundo Savig, Roccas e Halevy (2005), o ambiente de trabalho pode contribuir para que os indivíduos alcancem seus valores e metas pessoais e profissionais. Ou seja, o ambiente pode ser tanto uma oportunidade como um empecilho.

Uma das práticas que contribui para a saúde do trabalhador é o bem-estar, que juntamente com a prática de atividade física melhora continuamente a saúde do colaborador. Melhora a autoestima, aumento de disposição, redução de riscos à saúde e mortes levadas ao sedentarismo. Proporciona melhorias no humor, aumento da capacidade de foco, ampliação da

concentração, capacidade de raciocínio lógico e diminuição da tensão e do estresse, reduzindo assim custos com saúde, faltas e atrasos.

Além da saúde, existem projetos preventivos que buscam a qualidade de vida, e consequentemente qualidade no trabalho sendo o *home office* ou não. Devem ser de médios e longos prazos, renovados automaticamente.

TABELA 3: INDICADORES DE DESEMPENHO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Indicadores	Indicadores Estruturais	Indicadores Físicos Bem-estar	Indicadores Pessoais	Indicadores Profissionais	Indicadores psicológicos
Exemplos	Índice de solidez econômica e financeira da empresa	1- Propósito 2- Social 3- Financeiro 4- Comunidade 5- Físico	Indicadores destinadas à vida pessoal, e tem como papel encontrarem equilíbrio na vida de forma saudável e bem-sucedida	São ferramentas que auxiliam os profissionais de uma empresa a mensurar, por meio de seus colaboradores, os processos, os programas e as metas da instituição	Estuda as formas de melhorar a qualidade de vida dos profissionais no ambiente de trabalho

Fonte: Garcia (2021)

4. PROPOSTAS DE SOLUÇÃO

Para o excesso de carga horária vivenciado pelo trabalhador, sugere-se o controle de ponto *on-line* e o sistema para bloqueio dos computadores. Após o horário de expediente devem ser instalados imediatamente, pois assim, os colaboradores iniciam e encerram suas atividades no horário correto.

QUADRO 1: PROPOSTA DE SOLUÇÃO PARA O EXCESSO DE CARGA HORÁRIA

PROBLEMA	CAUSA	ALTERNATIVA DE SOLUÇÃO
Excesso de carga horária.	Falta de monitoramento no horário de trabalho dos colaboradores.	Adquirir um sistema onde o computador do colaborador bloqueia após o horário de expediente e também um controle de ponto <i>on-line</i> .

Fonte: Autores (2021)

Para o problema do isolamento social, sugere-se uma comunicação interna frequente e a promoção constante de encontros entre a equipe. Outra forma de aproximar esse colaborador, seria marcando horários para ouvir o colaborador e verificar as demandas semanais. Esse acompanhamento demonstra disposição em auxiliá-los e o interesse em participar de forma mais próxima. (LEITE, 2021).

QUADRO 2: PROPOSTA DE SOLUÇÃO PARA O ISOLAMENTO SOCIAL

PROBLEMA	CAUSA	ALTERNATIVA DE SOLUÇÃO
Isolamento social.	Ausência da gestão.	Promover reuniões online semanais e <i>happy hour</i> com todos os colaboradores de forma <i>on-line</i> .

Fonte: Autores (2021)

Para a falta de motivação do colaborador, sugere-se fazer monitoramento da satisfação através de pesquisa de clima organizacional, ter um alinhamento das expectativas para alcançar os resultados, criar canais de interação para troca de experiências, métodos de incentivo ao colaborador como forma de motivação e dar *feedbacks* consistentes e recorrentes.

O clima organizacional pode ser entendido como a característica do ambiente da empresa, sendo vivenciado por seus funcionários e impactando em suas atitudes. Está intimamente relacionado com a percepção dos colaboradores em relação à empresa e seus gestores (FERREIRA, FORTUNA E TACHIZAWA, 2006).

QUADRO 3: PROPOSTA DE SOLUÇÃO PARA A FALTA DE MOTIVAÇÃO DO COLABORADOR

PROBLEMA	CAUSA	ALTERNATIVA DE SOLUÇÃO
Falta de motivação do colaborador.	Falta de <i>feedback</i> .	Realizar reuniões de <i>feedback</i> recorrente a cada 15 dias, promover <i>feedback</i> informal entre pares, não apenas do gestor para colaborador.

Fonte: Autores (2021)

Para a má postura corporal do colaborador durante o expediente, a empresa irá disponibilizar a cadeira ergonômica que cada colaborador usava no escritório assim cada um

usará a mesma durante o trabalho em *home office*. Será também elaborado um vídeo com as posturas corretas esperadas dos colaboradores.

QUADRO 4: PROPOSTA DE SOLUÇÃO PARA A MÁ POSTURA CORPORAL

PROBLEMA	CAUSA	ALTERNATIVA DE SOLUÇÃO
Má postura corporal do colaborador durante o expediente.	Falta de estrutura e materiais adequados para o trabalho em <i>home office</i> .	Disponibilizar uma cadeira ergonômica, o monitor deve estar na altura dos olhos e a mesa com o tamanho ideal.

Fonte: Autores (2021)

140

Para o problema do sedentarismo, a empresa deve disponibilizar alguns horários para que seus funcionários façam alongamentos durante sua jornada de trabalho. Também é recomendável que apareçam avisos na tela do computador como “Tire 10 minutos, para se exercitar” ao longo do dia, evitando assim permanecer na mesma posição.

De acordo com Stammers & Patrick (1975), citados por Guerra *et. al.* (1997) desenvolver nos trabalhadores um sistemático modelo de mudanças de hábitos que inclua atividade física no ambiente de trabalho é o primeiro passo para ajudar a resolver os problemas relacionados ao sedentarismo, má postura, postura sentada e falta de preocupação com a ergonomia.

QUADRO 5: CAUSA PROPOSTA DE SOLUÇÃO PARA O SEDENTARISMO

PROBLEMA	CAUSA	ALTERNATIVA DE SOLUÇÃO
Sedentarismo.	Falta de exercício físico.	Promover ginástica laboral para os colaboradores realizarem movimentos a cada 45 minutos, evitar se manter na mesma posição durante muito tempo.

Fonte: Autores (2021)

Para o problema da fadiga ocular, é recomendado fazer exame oftalmológico periodicamente, utilizar iluminação adequada, ajustar as configurações de exibição do

computador, como: brilho, tamanho e contraste do texto e temperatura da cor. Se possível, instalar uma tela antirreflexo no monitor. Recomenda-se também programar pausas e fazer “exercícios oculares”, como exemplo, piscar de maneira completa e na frequência correta (em média 15 vezes por minuto) para manter os olhos lubrificados e a cada 20 minutos desviar o olhar da tela por 20 segundos, pois assim relaxa o músculo focal dentro do olho para reduzir a fadiga.

QUADRO 6: PROPOSTA DE SOLUÇÃO PARA A FADIGA OCULAR

PROBLEMA	CAUSA	ALTERNATIVA DE SOLUÇÃO
Fadiga ocular (astenopia) ou síndrome da visão do computador.	Esforço excessivo do aparelho ocular.	Usar boa iluminação e sentar-se a uma distância adequada da tela do computador, fazer pausas durante o dia.

Fonte: Autores (2021)

5. CONCLUSÃO

Desde 2020, estamos vivenciando um enorme momento histórico para a população mundial, fato este que afetou a saúde de milhares de pessoas em função da disseminação do vírus COVID-19 e suas variantes.

No que diz respeito à economia, como uma forma de sobrevivência as empresas se viram forçadas a entrar para uma nova era, trabalhar em casa. Para os trabalhadores, restou aceitar essa nova situação e procurar adaptar-se as novas condições de trabalho, exercendo assim seu papel na sociedade, mesmo com receios e inseguranças. Mediante a situação exposta, o objetivo deste trabalho foi analisar como estava a saúde dos colaboradores na modalidade remota, compreendendo assim os impactos positivos e negativos dessa adoção.

Observou-se o quanto a gestão organizacional de uma empresa afeta não só a empresa, mas a rotina dos colaboradores, onde a falta de planejamento causada pela repentina mudança de cenário como se ocorreu, acarretou uma maior demanda de tarefas a serem desenvolvidas durante a jornada de trabalho. Sobre a rotina, a pandemia é um dos grandes, senão o maior impedimento de um bom desempenho no desenvolvimento do trabalho em *home office* uma vez que não apenas o trabalho foi transferido para dentro de casa, mas também uma boa parte de outras atividades pessoais, como estudos e lazer, deixando as pessoas muitas horas em frente ao computador, o que acarreta excesso de jornada de trabalho, deixando de lado seus afazeres domésticos e sua rotina.

De maneira geral, houve um aumento significativo nas queixas em relação a dores sendo ela física, problemas psicológicos e doenças mentais. Tudo isso se acarretou devido à falta de ferramentas, e móvel ergonômico adequado para execução das tarefas, e ao excesso de atividades que se expandiram. Apesar de estar o tempo todo conectado por meios eletrônicos, somos seres sociáveis e quando se trabalha em equipe a interação entre colegas é fundamental para a comunicação e entrosamento.

142

Conclui-se que desta forma o objetivo do trabalho foi alcançado na medida em que expôs não somente as questões positivas em trabalhar de casa, mas também as preocupações e sentimentos dos trabalhadores em relação ao regime. A empresa juntamente com o colaborador deve ficar atenta a qualquer indício de algo que não esteja confortável naquela situação.

A saúde do colaborador que está atuando remotamente é muito importante, sendo assim se ambos respeitarem o momento atual e as condições propicia de trabalho, vão ser alcançados os resultados esperados. Dentro desse campo há ainda muitas questões a serem exploradas tanto na área de ergonomia, quanto na saúde física e mental e esperamos que esse artigo seja um meio de conscientização e abertura para estudos futuros sobre o tema.

REFERÊNCIAS

ABBAD, G. S., & LEGENTIL, J. Novas demandas de aprendizagem dos trabalhadores face à pandemia do COVID-19: os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho [recurso eletrônico]/ Organizadora, Melissa Machado de Moraes: Artmed, SBPOT. **Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho**, v.2, p.45-57, 2020.

AMARAL, J., J., F., **como fazer uma pesquisa bibliográfica**. Disponível em <<http://200.17.137.109:8081/xiscanoe/courses1/mentoring/tutoring/Como%20fazer%20pesquisa%20bibliografica.pdf>> 2007. Acesso em: 21 maio 2021.

ARAUJO, E.; VILAÇA, M. Tecnologia, **Sociedade e Educação na era digital**. Duque de Caxias: Unigranrio, 2016.

BARAGLIO, G., **Metodologia Científica**. São Paulo: Clube dos Autores, 2012.

BARREIRINHAS, A. L.; CARVALHO, R. M. V. **Teletrabalho: o trabalho na era digital**. E-Gov. 2011. Disponível em: <<https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/teletrabalho-o-trabalho-na-era-digital>> Acesso em: 19/10/2021.

BOCCATO, V. R. C. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. **Rev. Odontol.** Univ. São Paulo, São Paulo, SP, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia & Gestão**, v. 2, p. 106-127, 2003.

BOWDITCH, J., L, BUONO, A., F. **Fundamentos de comportamento organizacional**. 6. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2006.

BRIK, M. S., & BRIK, A. Trabalho portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas. **Revista Liceu Online**. Curitiba, 2013.

CARLSSON-SZLEZAK, P.; REEVES, M. & SWARTZ, P. What Coronavirus Could Mean for the Global Economy. **Harvard Business Review**, 1-10, 2020.

CASTELLS, M; CARDOSO, G. **A Sociedade em Rede: Do Conhecimento à Ação Política**. Belém: Centro Cultural, 2005.

CERVO, Amado Luis; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**: para uso dos estudantes universitários. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

CORTEZ, H. B. T; ROCHA, C; MULLER, M. **Saúde e Segurança no Trabalho**. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2015.

DELLAGRAVE NETO, J. A. **Normas regulamentadoras e saúde do trabalhador em tempos de coronavírus**. In. BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N..O direito do trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Ed: Juspodivm, 2020.

FERNANDES, J.; MIRANDA, L.; TREVIZAN, V.; EVANGELISTA, C. COVID 19: seus impactos nas organizações. **ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA**, Presidente Prudente, v. 16, n. 16, 2020.

FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M.; TACHIZAWA, T. **Gestão com Pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

FREITAS, H.; JANISSEK, R.; BAULAC, Y.; MOSCAROLA, J. **Pesquisa via web**: reinventando o papel e a ideia de pesquisa. Canoas: Sphinix, 2006.

GARCIA, A. **Desempenho no home office**. Ed. São Paulo: 2020.

GODIM, S; BORGES, L.O. **Significados e sentidos do trabalho do home office: desafios para a regulação emocional**. in. QUEIROGA, F. (org.). Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19. Porto Alegre: Artmed, 2020.

GUEDERT, L. G.; DOMINGUES, C. M. E. **Teletrabalho em empresas desenvolvedoras de software: Um estudo Multicaso**. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 3. Anais eletrônicos... [S. I.]: CONVIBRA, 2006. Disponível em: http://www.convibra.com.br/2006/artigos/76_pdf.pdf. Acesso em 19/10/2021

HOME OFFICE O QUE É E COMO COMPLEMENTAR NA SUA EMPRESA? **Solides**, 2021. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/home-office/>>. Acesso em: 22/10/2021.

ILDA, Itiro; GUIMARÃES, Lia. **Ergonomia: projeto e produção**. 3. ed. São Paulo: Blucher, 2016.

JOÃO, P. S.; GAGGINI, N. B. Home Office e Teletrabalho: a importância da adequação terminológica. **Conjur**, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-jul-10/joao-gagginisobrehome-office-teletrabalho>> Acesso em: 19 abr. 2021

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. Q. P. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas Ltda, 2018.

KOZYREFF, A. M.; BEGA, M. F. A garantia da saúde mental do trabalhador como eficácia do direito fundamental do trabalho em tempo de pandemia. In. **Revista do TST**: São Paulo, vol.86, n.3, jul/set, 2020.

LOBATO, O. A vez do home office. Editorial: ADM PRO – Administrador Profissional. mar. | abr. 2020. CRASP, p. 22. 2020.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.

MELEK, M. A. **Trabalhista! O que mudou?** Curitiba: Estudo Imediato, 2017.

MELLO, A. **Teletrabalho: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

PINTO, J. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000.

PRODANOV C., FREITAS E., **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnica de pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Freevale, 2013.

REIS, A. F. Pandemia e confinamento: O trabalho conectado em tempo integral. **Boletim de Conjuntura**, vol. 5, n. 15, 2021.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

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

SALVALAGGIO, Paulo Rogério. Quais as consequências da má alimentação. **Hepatogastro**, 2017. Disponível em:<<https://hepatogastro.com.br/quais-as-consequencias-da-ma-alimentacao/>>. Acesso em 29 out. 2021.

SAP, Consultores Associados. **Entendendo a prática de Home office**, 2016. Disponível em: <https://sapconsultoria.com.br/homeoffice/Guia_Home-Office_Introducao.pdf>. Acesso em 24/04/2021.

SATO, L.; BERNARDO, M. H. **Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem**. Ciênc. saúde coletiva, vol.10, n.4, p.869-87, 2005.

SAVING, L.; ROCCAS, S.; HALEVY, N. Um novo desafio para gerentes: o papel dos valores na introdução de tecnologias inovadoras de comunicação nas organizações. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Orgs.). **Valores e comportamentos nas organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, p. 125-144, 2005.

SILVA, T. **Home office: dicas para melhorar a organização**. **Blog Flex Form**, 2021. Disponível em: <<https://blog.flexform.com.br/home-office/home-office-pequeno/>>. Acesso em: 22/10/2021.

STAMMERS, R.; PATRICK, J. The psychology of training. Londres: Methuen, 1975. IN: GUERRA, et. al. **Interferência da educação postural sobre algia na coluna vertebral e a postura**

corporal com alunos da 4^a série da rede pública de ensino fundamental. 1997. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/efd123/interferencia-da-educacao-postural-sobre-algia-na-coluna-vertebral-e-a-postura-corporal.htm>. Acesso em 05 de nov de 2021.

TENÓRIO, R. J. M. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. Revista Espaço Acadêmico, v. 20, p. 96-105, 2021.

TROPE, A. Organização virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

ZANINI, M. V 18. Rio de Janeiro: Cadernos da EEBAPE, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 28/11/21.