

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**  
**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**



**LUCAS LAMY RODRIGUES**  
**115184111**

**PANDEMIA COVID-19: REFLEXÃO SOBRE SAÚDE MENTAL PARA  
TRABALHADORES EM HOME OFFICE NA CIDADE DO RIO DE JANEIRO**

**RIO DE JANEIRO, 2022**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**  
**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**



**LUCAS LAMY RODRIGUES**  
**115184111**

**PANDEMIA COVID-19: REFLEXÃO SOBRE SAÚDE MENTAL PARA**  
**TRABALHADORES EM HOME OFFICE NA CIDADE DO RIO DE JANEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito necessário à conclusão do curso de Bacharelado em Administração

Orientador: Maria Teresa Coutinho

**RIO DE JANEIRO, 2022**

## AGRADECIMENTOS

Às minhas irmãs, Desiree Lamy, Victória Lamy e Maria Flavia Lamy, e minha tia Fátima Lamy, por me permitirem sonhar e ser o primeiro da minha família em uma Universidade Pública. A minha vitória também é de vocês.

Ao meu companheiro Lucas Gabriel, por ser o meu maior alicerce de força, por me dar suporte ao longo dessa jornada e me apoiar tanto nesse período de conclusão.

Aos meus companheiros de graduação, Thais Leotério e Victor Terra, por dividirem os momentos desta jornada e fornecerem a melhor que companhia que eu poderia ter. Sem vocês, isto não seria possível.

Aos meus queridos amigos, Caio Matheus, Daniel Ventura, João Gabriel, Pedro Ximenes, Renan Sancho e Thadeu Augusto pelos conselhos, carinho e momentos de trocas que sempre me dão força.

Às minhas queridas amigas, Vanessa Brito e Romana Cerqueira, por contribuírem tanto com o meu desenvolvimento profissional e humano.

À UFRJ e todo seu corpo de servidores, por ainda permitirem o sonho da universidade pública gratuita.

Aos professores do curso de Administração da UFRJ, em especial, à minha orientadora, Professora Maria Teresa, por apoio imensurável na condução deste presente trabalho.

Aos meus pais, Andrea e Flavio (in memorian), cujo amor ecoa e enche meu coração de alegria até hoje.

E a todos aqueles que já sofreram perdas, e que já viveram momentos de escuridão e luto. Esse agradecimento é especialmente por nós.

## RESUMO

Este trabalho tem o objetivo de analisar a percepção de estudantes de Administração que trabalharam ou estagiariam em *Home Office* ou em regime híbrido durante a pandemia do Covid-19, e possíveis impactos em sua saúde mental. Embora o modelo *home office* exista há bastante tempo, e seja adotada por algumas empresas, o fato é que o mesmo começou a ser mais conhecido durante a pandemia do Covid-19, em função da necessidade de mitigar as restrições impostas à livre circulação de pessoas e ao distanciamento social. Pelo seu caráter emergencial, parece ter havido falta de planejamento e empresas e trabalhadores passaram a funcionar nesse modelo sem as necessárias condições ou em condições mais adequadas para o desempenho da atividade. Procurando entender como o *home office* influenciou a saúde mental dos estudantes de administração que trabalharam sobre esse modelo, foi aplicado um questionário a 30 respondentes cujos resultados demonstraram que os indivíduos que trabalharam em *home office* durante a pandemia apresentaram problemas relacionados com a saúde mental, nomeadamente ansiedade, depressão, síndrome do pânico, dentre outros problemas de saúde mental e física. Para a execução do trabalho foi adotado um estudo de caso com alunos de graduação da UFRJ, utilizando-se um questionário de 29 perguntas relacionadas a vivência dos entrevistados durante o período de trabalho em *home office*.

**Palavras-Chave:** Pandemia. Home Office. Saúde Mental. Estudantes de Administração.

## **ABSTRACT**

This work aims to analyze the perception of Business Administration students who worked or interned in a home office or hybrid model during the Covid-19 pandemic, and possible impacts on their mental health. Although the home office model has existed for quite some time, and has been adopted by some companies, the fact is that it began to be more widely known during the Covid-19 pandemic, due to the need to mitigate the restrictions imposed on the free movement of people and social distance. Due to its emergency nature, there seems to have been a lack of planning, and companies and workers started to work in this model without the necessary conditions or in more adequate conditions for the performance of the activity. Seeking to understand how the home office influenced the mental health of management students who worked under this model, a questionnaire was applied to 30 respondents whose results showed that the individuals who worked in home office during the pandemic presented problems related to mental health, namely anxiety, depression, panic syndrome, among other mental and physical health problems. For the execution of this work, a case study was adopted with undergraduate students from UFRJ, using a questionnaire with 29 questions related to the experience of the interviewees during the period of work in home office.

**Keywords:** Pandemic. Home Office. Mental Health. Administration Students.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

LER	Lesão por Esforço Repetitivo
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
SBPOT	Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Qual a sua idade?.....	26
Gráfico 2 – Com qual identidade de gênero você se identifica? .....	26
Gráfico 3 – Qual o seu estado civil... ..	27
Gráfico 4 – Quantas pessoas moram com você? .....	27
Gráfico 5 – Qual período está cursando atualmente.....	28
Gráfico 6 – Você trabalhou ou estagiou em Home Office durante a pandemia do Covid-19? .....	28
Gráfico 7 – Quanto ao trabalho desempenhado em Home Office, foi? .....	29
Gráfico 8 – Qual área do trabalho/estágio desempenhado? .....	29
Gráfico 9 – Qual o setor de atuação da organização?.....	30
Gráfico 10 – A empresa forneceu equipamentos tecnológicos/ergonômicos para a realização do trabalho remoto?.....	30
Gráfico 11 – Quais equipamentos foram fornecidos? .....	31
Gráfico 12 – A empresa forneceu algum tipo de ajuda de custo para a realização do trabalho remoto? .....	31
Gráfico 13 – Qual a ajuda de custo oferecida pela empresa?.....	32
Gráfico 14 – A empresa forneceu algum tipo de apoio psicológico durante o período de trabalho em Home Office? .....	32
Gráfico 15 – Qual foi o tipo de apoio psicológico oferecido?.....	33
Gráfico 16 – Como você avalia o preparo da empresa para a realização do trabalho em Home Office? .....	33
Gráfico 17 – Em relação à sua carga horária de trabalho durante o Home Office? .....	34
Gráfico 18 – Como avalia as suas oportunidades de desenvolvimento durante o Home Office? .....	35
Gráfico 19 – Considerando a sua condição de saúde durante o período de Home Office, avalia seu estado físico como? .....	35
Gráfico 20 – Marque abaixo caso tenha tido algum tipo de doença física durante o período de Home Office? .....	36
Gráfico 21 – Considerando a sua condição de saúde durante o período de Home Office, avalia o seu estado emocional como? .....	36
Gráfico 22 – Marque abaixo caso tenha tido algum tipo de doença psicológica durante o período de Home Office? .....	37

Gráfico 23 – Considerando a qualidade do seu sono durante o período de Home Office, avalia o seu sono como?.....	37
Gráfico 24 – Considerando a qualidade do seu humor durante o período de Home Office, avalia o seu humor como? .....	38
Gráfico 25 – Avalio minha relação com a(s) pessoa(s) que moram comigo durante o período de Home Office como?.....	38
Gráfico 26 – Avalio minha relação com minha família durante o período de Home Office como? .....	39
Gráfico 27 – Avalio minha relação com meus amigos durante o período de Home Office como .....	39
Gráfico 28 – Avalio minha relação com meu(s) gestor(es) durante o período de Home Office como? .....	40
Gráfico 29 – Avalio minha relação com minha equipe de trabalho durante o período de Home Office como? .....	40



## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 – Modelo Home Office – Benefícios para as Empresas .....	20
Quadro 2 – Modelo Home Office – Benefícios para os Colaboradores.....	20

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
1.1	Problema de pesquisa.....	10
1.2	Objetivos .....	10
1.2.1	Objetivo geral.....	10
1.3	Justificativa .....	10
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	12
2.1	Saúde mental e bem-estar no trabalho .....	12
<b>3</b>	<b>HOME OFFICE: CONCEITO E CARACTERÍSTICAS</b> .....	14
3.1	Aspectos positivos e negativos do trabalho em home office .....	17
<b>4</b>	<b>SAÚDE MENTAL DURANTE O HOME OFFICE</b> .....	18
<b>5</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	22
5.1	Tipo de pesquisa.....	22
5.2	Universo e Amostra .....	22
5.3	Procedimentos de coleta e de análise de dados .....	22
5.4	Limitações do método.....	23
<b>6</b>	<b>APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	24
<b>7</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	40
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	42

## 1 INTRODUÇÃO

Em 11 março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou o surto da pandemia do Covid-19, causada pelo vírus SARS-COV-2. Segundo dados do Painel Corona vírus (2021), até o mês de Julho de 2022, foram registrados mais de 34 milhões de casos confirmados, e mais de 600 mil mortes em decorrência do Covid-19 no Brasil.

Segundo Lima (2020), em situações pandêmicas, o número de pessoas psicologicamente afetadas pela pandemia costuma ser maior do que o número de pessoas acometidas pela infecção. O autor aponta que situações de quarentena podem culminar em efeitos psicológicos negativos, como alterações no humor, irritabilidade, medo e insônia. Esses efeitos, muitas vezes, por longa duração.

A pandemia causou mudanças profundas na sociedade como um todo e no mundo do trabalho. Os impactos foram sentidos de uma forma muito incisiva. Por causa da pandemia e das restrições impostas à livre circulação de pessoas e bens, numa tentativa de diminuir o contágio, muitas empresas e organizações adotaram o *home office* como modalidade de trabalho.

A pandemia causou enorme transformação social, privando os indivíduos de liberdade e, conseqüentemente, alterações de comportamentos e de rotinas de trabalho. Com estas mudanças, de acordo com o pensamento de Haubrich e Froehlich (2020), as organizações sentiram a necessidade de buscar alternativas que pudessem viabilizar a continuidade e a sobrevivência dos seus negócios, sem que para isso tivessem que colocar em risco a saúde dos seus profissionais, ajustando assim as suas práticas, procedimentos e políticas de trabalho. É neste contexto que o *home office* torna-se a principal alternativa das empresas para a manutenção da sua atividade, em tempo de pandemia. O *home office* passou então a ser considerado uma medida de prevenção, visando reduzir o contágio, e de manutenção dos empregos.

Segundo Tenório (2021), apesar dos bons resultados conseguidos pela implantação do teletrabalho, em especial do *home office*, nem todos os indivíduos apresentam condições de exercerem as suas atividades profissionais em sua propriedade, o que acabou gerando transtornos e problemas, sobretudo no que diz respeito à saúde mental daqueles que passaram a exercer a sua atividade profissional dentro desse formato. Isso acontece porque o *home office* é, muitas vezes, implementado sem que sejam contempladas à realidade sócio-econômica e familiar de cada indivíduo e a sua estrutura familiar.

## 1.1 Problema de pesquisa

A pandemia trouxe urgências que causaram transformações e novas configurações sociais para a vida dos brasileiros. Em decorrência dessas urgências, a modalidade do trabalho em *home office*, ou o teletrabalho, começou a ser adotado por empresas, de forma compulsória. A chegada desse novo desafio, no qual a necessidade de adaptação ao novo modelo de trabalho, preocupações com segurança e bem-estar individual e anseios com a situação do país no enfrentamento a pandemia, trazem a relevância do questionamento: Qual o impacto na saúde mental para os trabalhadores em *home office*?

## 1.2 Objetivos

### 1.2.1 Objetivo geral

Este trabalho tem o objetivo de analisar a percepção de estudantes de Administração que trabalharam ou estagiariam em Home Office ou em regime híbrido durante a pandemia do Covid-19, sobre sua saúde mental individual.

## 1.3 Justificativa

Segundo Lima (2020), pelo caráter inédito do distanciamento e isolamento sendo simultâneo a milhões de pessoas, o impacto da pandemia pode ser maior que apontam estudos prévios, e ainda há escassez sobre os efeitos psicossociais na população. A Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) desenvolveu um material de orientação sobre o tema que traz a luz encaminhamentos de continuidade de pesquisas. Considerando as incertezas acerca da retomada do trabalho presencial, é importante que seja analisado os fatores de risco que podem levar ao adoecimento ou desenvolvimento de transtornos em trabalhadores.

Este trabalho foi desenvolvido a partir da percepção de trabalhadores e estagiários de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro, universidade localizada na cidade do Rio de Janeiro/RJ, que possui a maior taxa de mortes a cada 100 mil habitantes da região Sudeste.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Saúde mental e bem-estar no trabalho

Segundo Araújo et al. (2005), o trabalho pode gerar autoestima, desenvolvimento de habilidades, desenvolvimento pessoal e a interação social. Por outro lado, a atividade laboral pode contribuir para alterações na saúde, gerando doenças que acabam por comprometer a saúde mental e física do indivíduo.

Tal como indicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2010), várias questões podem implicar em problemas de saúde e risco, tanto econômicas, políticas, sociais, culturais, comportamentais, psicológicas, raciais e étnicas. Fatores psicossociais, como o estresse relacionado à atividade profissional, são riscos diretamente relacionados às novas exigências do mercado de trabalho e a doenças ocupacionais.

A globalização econômica e a mundialização da precarização social, em conjunto com as inovações tecnológicas e as novas formas de gestão acabaram por provocar alterações rápidas no mundo do trabalho (SILVA et al., 2010).

A relação entre o trabalho e os processos psíquicos começou a ser estudada a partir do início do século XX, com base nos princípios tayloristas e fordistas, aplicados para a racionalização do processo de trabalho. Eram princípios baseados em jornadas longas de trabalho, onde a produção apresentava um ritmo acelerado, fadiga física, automação, a não participação no processo produtivo e onde havia parcelamento de tarefas. A adoção destas práticas resultou em graves prejuízos para a saúde física e mental dos trabalhadores (MENDES, 2007).

As doenças que decorrem do exercício da profissão têm aumentado de forma significativa na sociedade, gerando um elevado número de incapacitados para o trabalho, em termos parciais e totais. Dias (2008) analisa que esse processo de adoecimento é resultado de doenças conhecidas e outras decorrentes de novos processos de trabalho, novas tecnologias, novas formas de produção e gestão.

Doenças relacionadas à saúde mental são cada vez mais frequentes por variadas razões. Segundo o Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde (MS, 2001, p. 161):

A contribuição do trabalho para as alterações da saúde mental das pessoas dá-se a partir de ampla gama de aspectos: desde fatores pontuais, como a exposição a determinado agente tóxico, até a complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho, como a divisão e parcelamento das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas e a estrutura hierárquica organizacional. Os transtornos

mentais e do comportamento relacionados ao trabalho resultam, assim, não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico dos trabalhadores. As ações implicadas no ato de trabalhar podem atingir o corpo dos trabalhadores, produzindo disfunções e lesões biológicas, mas também reações psíquicas às situações de trabalho patogênicas, além de poderem desencadear processos psicopatológicos especificamente relacionados às condições do trabalho desempenhado pelo trabalhador.

O adoecimento mental, no entender de Ferreira (2010) é um fator marcante e desagregador na vida das pessoas, que leva à ruptura de trajetórias de vida, desejos e projetos. E, por desorganizar o sistema de vida, provoca limitações, danos e incapacidades, expondo as pessoas a vulnerabilidades e fragilidades, prejudicando sua autonomia e gerando demandas complexas.

Segundo o entendimento de Silva et al. (2010), a Medicina do Trabalho e a Saúde Ocupacional ainda prioriza os aspectos físicos, químicos, mecânicos e biológicos dos ambientes de trabalho como fatores de risco à saúde física, e a Psicologia, por sua vez, ainda concentra o seu foco em aspectos intrassubjetivos e intersubjetivos, deixando de lado os aspectos sociais, organizacionais e econômicos, processos psicossociais e repercussões na subjetividade do trabalhador.

A psicologia tem como um dos seus objetivos dar ênfase aos aspectos positivos da experiência humana e entender os aspectos que ajudam os indivíduos a desenvolver as suas habilidades e a manter o bem-estar e a saúde física e mental. Estes aspectos passaram a ser considerados nos ambientes de trabalho. O bem-estar relacionado ao trabalho aborda várias experiências que incluem estados afetivos positivos e negativos, saúde psicossomática e outros estados cognitivos relacionados com a satisfação no trabalho (HIRSCHLE; GODIM, 2020).

A adaptação a novas tecnologias, a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal tornaram-se desafios a serem vencidos pelos trabalhadores, fazendo com que as famílias tivessem que adequar a sua rotina familiar às condicionantes profissionais. Nesse sentido, as atuais características do trabalho acabam por ter grande influência na saúde mental dos trabalhadores e que podem ser consequência de diversas situações e fatores (GLANZNER; OLSCHIWSKY; KANTORSKI, 2011).

No entender de Von Randow, Tuler e Oliveira (2020) as repentinas transformações de cenário no ambiente de trabalho afetam os laços familiares, dificultando a distinção entre os ambientes de trabalho e o ambiente familiar, tornando o cotidiano do trabalhador cada vez mais exaustivo e em função desses aspectos. É necessária uma maior atenção em relação aos cuidados à saúde mental, afetada pela necessidade de adaptar a vida pessoal com a vida

profissional. Urge a capacidade de definir o limite entre a vida pessoal e a profissional, ambas no mesmo ambiente de convivência, a fim de evitar o esgotamento mental e as inevitáveis consequências decorrentes do mesmo esgotamento.

Segundo Vasconcelos e Faria (2008), dois grandes grupos trazem concepções teóricas diferentes acerca do termo “Saúde Mental”. Uma afirma a importância da concepção pela ausência de enfermidades e a outra pela presença de fatores positivos, e, portanto, haveria saúde onde não houvesse doença e haveria doença onde não houvesse saúde. Entretanto, estas duas concepções poderiam estar defasadas para tratar de Saúde Mental no Trabalho, conforme discutem Ferreira e Falcão (2020). De acordo com os autores, algumas outras perspectivas como a do psiquiatra francês Louis Le Guillant, que pesquisava sobre psicopatologia e trabalho, traziam o caso de algumas profissões em que o bom desempenho estava diretamente ligado a algum tipo de patologia diretamente assimilada à atividade laboral.

Outra perspectiva a respeito de saúde mental, que considera o contexto de trabalho, é a dos autores Canguilhem (2006) e Ferreira e Falcão (2020), que preconiza que o indivíduo tem a capacidade de gerar formas próprias de funcionamento, de inovar e não se de apegar apenas a uma possibilidade. Ou seja, o indivíduo consegue adaptar-se a novas possibilidades.

O bem-estar no trabalho pode ser um indicador positivo sobre a saúde mental na vida de indivíduos. Segundo Paschoal e Tamayo (2008), uma abordagem contemporânea sobre o bem-estar no trabalho poderia ser definida como a prevalência de emoções positivas a respeito do trabalho desenvolvido e a percepção de que suas habilidades e potenciais estão sendo expressos para o alcance de suas metas de vida. De acordo com Paschoal e Tamayo (2008), desta forma, o bem-estar no trabalho inclui os aspectos de emoções e humores, e os cognitivos, e logo, essa concepção poderia ser aplicada em diferentes tipos de trabalho, sejam eles realizados em organizações ou não.

O ambiente de trabalho do indivíduo pode ser uma fonte de satisfação e de bem-estar, mas também pode ser a origem de problemas de saúde, tanto física quanto mental. Segundo Merino-Plaza et al. (2018), a exposição a fatores psicossociais contrários no ambiente de trabalho acaba produzindo tensionamentos e quando essa situação se prolonga no tempo, existe a possibilidade de desencadear doenças cardiovasculares, gastrointestinais e psicológicas no trabalhador, o que pode influenciar nos níveis de absenteísmo, o aumento de situações de conflito e maior rotatividade na empresa.

### 3 HOME OFFICE: CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

Embora esteja em maior evidência, devido a pandemia da Covid-19 e a necessidade das organizações sobreviverem ao *lockdown*, o fato é que o *home office* não é uma modalidade de trabalho nova. O seu surgimento remonta aos anos 50 onde, segundo Silveira et al. (2014), um antigo cientista norte-americano, de nome Jack Nilles, para evitar o deslocamento de trabalhadores até aos seus locais de trabalho, desenvolveu a ideia de trabalhar a distância com a justificativa de que devia ser o trabalho a ir até ao trabalhador e não o inverso.

Para Linero e Rocha (2020) a adoção desta metodologia de trabalho é adequada à execução de tarefas administrativas e de gerência. Para os autores os impactos são positivos, sobretudo em relação ao aumento de produtividade e de redução de custos.

Conforme explicam Haubrich e Froehlich (2020), Jack Nilles deu o nome de *telecommunting* a esse modelo de trabalho, que pode ser traduzido, como teletrabalho. Não existe um consenso entre os diversos autores sobre a terminologia adequada para definir estes modelos de trabalho a distância. Contudo, *home office* caracteriza-se como o desenvolvimento de atividades profissionais no mesmo local onde o indivíduo reside.

Na década de 1970, o teletrabalho foi adotado por diversos ramos de atividade, desde alimentação, plásticos, bebidas etc. É a partir da experiência de *home* que surgiram diversas soluções para problemas urbanos, como a redução da concentração geográfica, a diminuição dos custos e a exclusão social. Muitas dessas experiências falharam, diminuindo o interesse no *home office*. No entanto, o interesse por essa modalidade viria a ressurgir a partir da década de 1990 (BIASI; SOUZA, 2006).

Na definição de Chiavenato (2014) o modelo Home Office é o trabalho desenvolvido em casa e que não envolve a necessidade do trabalhador em se deslocar até à empresa, enquanto para Silva (2019), esse modelo de trabalho pode ser analisado em três perspectivas diferentes: flexibilidade de tempo, espaço e comunicação. Não deve ser entendido apenas como trabalho à distância, mas visto como um fator estratégico importante na construção de diferentes formas de trabalho.

Nascimento, Torres e Nery (2020) apresentam a mesma leitura, explicando que o *home office* pode ser analisado como uma flexibilização do modelo de trabalho composto por três situações diferentes: a primeira remete para o local, uma vez que o profissional pode ter diferentes locais para desenvolver a sua atividade profissional; a segunda tem a ver com a possibilidade do funcionário organizar o seu próprio tempo; enquanto que a terceira situação,



está relacionada com aos meios de comunicação, já que as informações e dados podem ser transmitidos virtualmente através de e-mails, redes sociais, telefones etc.

O termo *home office* apresenta diferentes sinônimos, para além da sua tradução literal, trabalho em casa, tais como teletrabalho, trabalho em domicílio, escritório em casa, trabalho à distância, trabalho portátil, dentre outros. O termo *tele* significa distância, um fator determinante para a classificação desta modalidade de trabalho. Este método procura facilitar as relações de trabalho com uma estratégia descentralizada, proporcionando a realização de tarefas a partir da utilização de tecnologias de informação e comunicação (TICs), sem estar dependente de espaço fixo ou tempo, com uma abrangência extraterritorial (MORGENSTERN; SANTOS, 2016, p. 12).

Ambiente sem propriedade ou tamanho definido, o *home office* localiza-se na residência do trabalhador e é usado para o desempenho da atividade profissional e não envolve, necessariamente, a utilização de tecnologias (ANDRADE; REFALSKI, 2017). Contudo e para Silva (2019), um dos principais aspectos para o desenvolvimento do *home office*, enquanto modalidade de trabalho, foram as tecnologias, com os telefones, computadores pessoais, softwares ligados às empresas a terem um papel fundamental nesse momento.

Pode concluir-se que, dentre as diversas definições de *home office*, encontram-se presentes inúmeras vezes as seguintes peculiaridades, que são vistas como características principais: é executado em um espaço físico externos; é um trabalho desenvolvido à distância; as tarefas são desempenhadas por meio das tecnologias de informação e comunicação e; existe uma alternância da forma como o trabalho é organizado e na relação que se estabelece com o mesmo (MORGENSTERN; SANTOS, 2016, p. 14).

O trabalho em *home office* é uma modalidade de trabalho que proporciona flexibilidade, aportando uma nova dinâmica às relações de trabalho e que envolve alterações na organização, nas condições de trabalho, nas leis trabalhistas e na forma como o trabalho para a ser gerido pelas organizações (ALMEIDA, 2019).

Conforme explica Biasi e Souza (2006), o *home office* é uma modalidade de trabalho que indica oferecer benefícios importantes para as empresas e, no que diz respeito aos trabalhadores, proporcionar aos mesmos uma flexibilidade em termos de horários, de um convívio mais próximo com a família e uma redução de custos a nível dos transportes. Existem, portanto, vantagens, mas também desvantagens na adoção deste modelo de trabalho, tanto para as empresas, quanto para os trabalhadores.

Para Biesdorf (2011), o *home office* é um conceito de modelo empresarial, sendo uma ferramenta cujo propósito visa facilitar as obrigações do trabalho. É o resultado de um

somatório de eventos históricos que resultaram na inovação trabalhista, aproveitando a tecnologia da informação e de comunicação. É a terceira revolução industrial, cuja face mais visível é a delegação de serviços e de mão-de-obra graças ao desenvolvimento tecnológico.

Segundo Cifarelli e Souza (2016) a implantação do modelo de *home office* por parte das empresas obedeceu a uma estratégia visando atingir alguns objetivos, como:

- a) fornecimento de preços competitivos aos clientes;
- b) passar a imagem de uma empresa atraente onde trabalhar;
- c) promoção da qualidade de vida;
- d) redução das emissões de carbono;
- e) ser, efetivamente, uma empresa global;
- f) utilização de todo o potencial de tecnologia de informação para explicar aos clientes o que lhes pode ser disponibilizado;
- g) ser visto como um referencial em termos de inovação; e
- h) tornar mais agradável o dia-a-dia de trabalho e com menos stress para o trabalhador.

Ainda segundo os mesmos autores, existem diversas vantagens para o trabalhador na adoção deste modelo, sendo que a maior parte delas está relacionada com a melhoria da qualidade de vida. Contudo, é uma modalidade exigente no que diz respeito à disciplina necessária por parte do trabalhador, já que o mesmo passa a desenvolver a sua atividade profissional em um local onde existem mais distrações do que no ambiente de trabalho tradicional.

Segundo Gatti et al. (2018), o *home office* passou a ser adotado por várias empresas e em função desse aspecto, a legislação foi alterada para que esse modelo fosse abrangido. Devido a esse fato, o ambiente onde o trabalhador desenvolve as suas atividades profissionais deixou de ser o aspecto fundamental e, em função disso, o vínculo empregatício não está mais dependente do local onde o trabalho é efetuado, uma vez que a legislação passou a abranger esse novo modelo de trabalho.

A Lei nº 13.467/2017 regulamentou o modelo *home office* e um dos seus objetivos era garantir, de uma forma geral, que tudo o que o trabalhador necessitasse de utilizar em casa para a execução do seu trabalho deveria ser formalizado com a empresa, tais como os gastos de internet, a energia elétrica e até mesmo equipamentos, e onde o controle do trabalho deveria ser feito por meio de entrega de tarefas e não por horários. Também devido ao fato de

não estar mais sujeito ao controle de jornadas, seria retirada a necessidade de pagamento de horas extraordinárias (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

### 3.1 Aspectos positivos e negativos do trabalho em home office

Embora o trabalho no modelo em *home office* já fosse usado há algum tempo, em muitas profissões, conforme analisado anteriormente, esse modelo era considerado tabu. No entanto, com a imposição do distanciamento social, da limitação da atividade econômica e da livre circulação de pessoas e bens, decorrentes da pandemia da Covid-19, essa realidade sofreu algumas alterações (GONDIM; BORGES, 2020).

No entender de Melantonio (2020), a adoção do modelo de *home office* apresenta alguns pontos positivos, tais como:

- a) melhoria na gestão de tempo;
- b) aumento da produtividade;
- c) redução do absenteísmo;
- d) mobilidade urbana;
- e) preservação do meio ambiente;
- f) sustentabilidade;
- g) melhoria da qualidade de vida; e
- h) organização da rotina de trabalho.

Por sua vez, os aspectos negativos apresentados são (MELANTONIO, 2020):

- a) isolamento social e psicológico;
- b) misturar trabalho com vida familiar e pessoal;
- c) ambiente diferente do anterior;
- d) dificuldade de adaptação; e
- e) mudança drástica de rotinas

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2020) apresenta alguns benefícios da prática do modelo de *home office* para as empresas, conforme Quadro 1.

**Quadro 1 – Modelo Home Office – Benefícios para as Empresas**  
**Benefícios para a EMPRESA**

--

Flexibilidade	Alinha a empresa às modernas práticas de flexibilização do trabalho.
Produtividade	Melhora a produtividade uma vez que elimina as interrupções próprias do trabalho presencial
Profissionais motivados	Aumenta a atração e a retenção de talentos devida à melhoria da qualidade de vida e da disponibilidade de tempo para outro tipo de atividades de âmbito pessoal.
Clima organizacional	Melhora o vínculo dos colaboradores com a empresa
Inclusão	Aumento da possibilidade de incluir indivíduos com deficiência.

Fonte: SOBRATT, 2020

Já no que diz respeito aos colaboradores, a SOBRATT (2020), apresenta os seguintes benefícios.

**Quadro 2 – Modelo Home Office – Benefícios para os Colaboradores**

<b>Benefícios para os COLABORADORES</b>	
Qualidade de Vida	Melhoria da qualidade de vida devido à redução de estresse e do tempo gasto com os deslocamentos.
Aumento do Tempo	Permite mais tempo para outras atividades de cunho pessoal, como estudo, atividade física, lazer, repouso.
Economia	Redução das despesas com deslocamentos e com vestuário

Fonte: SOBRATT, 2020

São também identificadas algumas vantagens para a comunidade como a diminuição de poluentes e maior facilidade para a mobilidade urbana.

#### **4 SAÚDE MENTAL DURANTE O HOME OFFICE**

A pandemia trouxe mudanças na dinâmica social, econômica e política, afetando a vida de milhões de trabalhadores no Brasil. Para uma parcela desses trabalhadores, a realidade em seus empregos passou a ser pela modalidade de *home office*, prática não inventada pela pandemia, só que mais do que nunca, essencial para a continuidade de suas ocupações, e respeitando as recomendações de distanciamento social da OMS (2020). Conforme Losekann

e Mourão (2020), a casa do trabalhador, que pressupõe o ambiente físico para lazer, convívio familiar, relaxamento físico e mental agora disputa espaço com experiências vividas em escritório: atingimento de metas, prazos, cobranças e competitividade.

Segundo Vilarinho, Paschoal e Demo (2021), o trabalho em *home office* possui aspectos positivos e negativos para os trabalhadores. As autoras que pesquisaram sobre os principais pontos durante o teletrabalho na percepção dos trabalhadores em uma Organização Pública, encontraram entre os pontos positivos: aumento de produtividade e melhorias na qualidade de vida (por fatores como não ter mais tempo de deslocamento para o trabalho), e entre os negativos: dificuldades técnicas para realização do trabalho e problemas de convívio social, conforme Vilarinho et al. (2020).

Segundo Losekann e Mourão (2020), durante esse tempo de trabalho na pandemia, além das demandas de trabalho usuais, outros fatores podem causar preocupações constantes nesses trabalhadores, como: o medo do avanço da pandemia e perda de entes, lidar com luto, inconstância de sentimentos etc. Por este fator, é extremamente necessário que seja compreendido a vivência desses trabalhadores, e que a saúde mental deles possa ser acompanhada e protegida.

Transportar o trabalho para casa pode provocar uma precarização nas condições de trabalho, pelo que é necessário montar uma estrutura em casa, ceder um espaço para desenvolver o trabalho e para armazenar objetos a fim de tornar o lar um ambiente mais controlado e diminuir fatores que possam causar distrações e a diminuir a produtividade, como é o caso das demandas familiares ou atividades domiciliares (SILVA, 2021).

O contexto da pandemia transformou em prioridade o zelo pela saúde pelo que trabalhar em casa diminuiu as possibilidades de contágio, aumentou as chances de proteção e o *home office* visou garantir a renda e a continuidade no trabalho (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020).

Em virtude das medidas de distanciamento social, a transformação de cenário do trabalho foi quase executada de forma imediata e nem todos os setores profissionais tinham afinidade com esse modelo de trabalho, pelo que houve necessidade de reajustar ou reestruturar funções para que pudessem ser executadas à distância. Como consequência, os profissionais ficaram mais ativos virtualmente, muitos sofreram adaptações precoces para que pudessem lidar com as novas tecnologias, com programas e aplicativos que passaram a fazer parte da sua rotina de trabalho (ARAÚJO; LUA, 2021).

Para Lizote et al. (2021), as atividades que antes eram realizadas em grupo e de forma presencial, passaram a ser virtuais e solitárias e por isso, a individualização carece de um

maior engajamento do profissional, que precisa ter mais autonomia, sem tanto apoio do escritório, sem pessoais orientando e supervisionando o seu desempenho.

Enquanto ser social, é fundamental para o indivíduo a construção de relacionamentos que o ajudam a desenvolver-se e o trabalho é um dos meios que possibilita essa interação social. No entanto, a necessidade de isolamento levou o trabalhador a ter que enfrentar o distanciamento do seu ambiente de trabalho e essa falta de socialização pode ser gerador de sentimentos negativos e de prejuízos para a sua saúde mental (GONDIM; BORGES, 2020).

Além destes aspectos e segundo Lima (2020), existem outros aspectos que podem também agravar a saúde mental dos trabalhadores, como o receio de redução salarial ou a perda do posto de trabalho, a possibilidade de adoecer ou falecer em função do vírus. Tudo isto pode contribuir para que ocorram alterações de sono, de apetite, excessos no consumo de álcool ou produtos ilícitos.

A implantação do modelo de *home office*, ainda que tenha visado diminuir as chances de contágio e evitar aglomerações, provocou também o distanciamento das pessoas com as quais os trabalhadores estavam acostumados a conviver, o que veio a gerar sentimentos de insegurança, de tédio, de medo e desencadear problemas relacionados com a ansiedade, a depressão e, em alguns casos, comportamentos suicidas (MACEDO, 2020).

A pandemia fez com que o trabalhador em *home office* enfrentasse dificuldades em internalizar e adequar-se ao novo contexto de trabalho e, além do aumento de dias e horas dedicadas a este modelo de trabalho que levou ao excesso de trabalho e a pouco tempo de descanso, acabou causando uma sobrecarga ao indivíduo que precisou de produzir mais, mas onde a qualidade diminuiu e a saúde saiu prejudicada (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020).

Segundo Losekann e Mourão (2020), o lar sempre foi visto como um local onde os indivíduos restabeleciam as suas energias frente às atividades profissionais e hoje, esse caráter foi modificado, já que o lar se tornou em local de trabalho, porque os recursos tecnológicos possibilitam a comunicação e entregas remotas, o que permite uma continuidade das atividades que antes eram desempenhadas apenas na empresa. Essa intensificação da atividade profissional aliada à interrupção do repouso do trabalhador vem causando prejuízos à saúde física e, em especial, à saúde mental de quem trabalha em *home office*.

Souto Maior (2003) explica que apesar do trabalho remoto apresentar vantagens, tanto para a empresa como para o trabalhador, a adoção generalizada ou sem a devida preparação pode acabar por causar ou agravar a saúde mental e ergonômica do trabalhador, porque existe uma redução da privacidade ao transformar a residência em local de trabalho e podendo causar também prejuízo no próprio convívio familiar.

Durante a pandemia, o novo modelo de trabalho pode ter gerado novos riscos, como uma carga mais pesada de volume de trabalho, aumento das horas de trabalho, uma necessidade de multiespecialização, ou seja, requer do trabalhador maior polivalência, trabalhar em condições mais precárias, aumento da insegurança no trabalho, formas emergentes de trabalho, terceirização, contratos temporários etc. (KOZYREFF; BEGA, 2020).

É importante realçar que alguns trabalhadores não possuem, na sua residência, a estrutura ergonômica necessária para exercer a sua profissão. Às vezes, aspectos simples como uma cadeira ou mesa, além do acesso à internet, não significa que os requisitos estejam sendo cumpridos. A ausência de um espaço adequado para o exercício da atividade profissional na residência pode causar problemas na saúde física, como dores na coluna, tendinites e lesões por esforço repetitivo. O desgaste emocional decorre do fato de ter que lidar com as pessoas mais próximas e que dividem o mesmo espaço, como crianças, adolescentes ou idosos (MARTINS; AGUIAR; BASTOS, 2020).

Kozyreff e Bega (2020) enunciam alguns problemas relacionados à saúde mental decorrentes do *home office* durante a pandemia e do conseqüente isolamento social e distanciamento físico e social. Problemas como o risco de suicídio e automutilação, abuso no consumo de álcool e outras substâncias, abuso doméstico e infantil, desenvolvimento de psicoses como a desconexão social, cyberbullying, estresse financeiro, luto, perda, quebras de relacionamento etc.

O comportamento e a atuação das empresas são fundamentais para lidar com as questões da saúde mental do trabalhador, o clima organizacional que possibilite valorizar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, a comunicação e a colaboração entre todos permite que a jornada de trabalho possa ser mais agradável e favorece o desempenho profissional, aumentando, por isso, a produtividade (DEVOTTO et al., 2020).

## 5 METODOLOGIA

Este tópico descreve os procedimentos aplicados na coleta dos dados e na análise das informações utilizadas na pesquisa e questionários.

### 5.1 Tipo de pesquisa

Para a classificação do tipo da pesquisa, utiliza-se a taxonomia apresentada por Vergara (1990), que classifica a pesquisa usando os critérios: quanto aos fins e quanto aos meios.

Em relação aos fins, será uma pesquisa exploratória descritiva. Exploratória porque o fenômeno da pandemia no Brasil é ainda recente, como também a percepção dos trabalhadores em *home office* nesse contexto, e por isso existe pouco conhecimento acumulado e sistematizado. E será descritiva porque a pesquisa irá analisar correlações entre variáveis e analisar características dos dados coletados.

Quanto aos meios, de acordo com a classificação de Vergara (1990), será um estudo de caso. Pois serão coletados dados diretamente com estudantes que trabalham em regime de *home office* ou em regime híbrido durante a pandemia de Covid-19.

### 5.2 Universo e Amostra

O universo da pesquisa será estudantes que trabalharam ou estagiaram em regime de *home office*, devido a pandemia de Covid-19 no Brasil. A população amostral da pesquisa será selecionada em procedimentos não probabilísticos, por acessibilidade.

### 5.3 Procedimentos de coleta e de análise de dados

O procedimento de coleta de dados que será utilizado nessa pesquisa será o Questionário, composto por perguntas a respeito das vivências do entrevistado durante o *home office*.

A análise dos dados coletados será feita por Análise de Conteúdo, de acordo com a conceituação do autor Laurence Bardin. De acordo com Mozatto e Grzybovski (2011), a análise de conteúdo é uma metodologia que prepara os dados para análise, e que traz a possibilidade de extrair sentido dos dados obtidos, e logo, possibilidade de interpretação.



Como os dados foram obtidos por entrevista semiestruturada, a análise de discurso será o procedimento de análise mais adequado.

#### 5.4 Limitações do método

De acordo com Vergara (1990), todo método tem possibilidades e limitações. As limitações dessa pesquisa são: a limitação de amostra, que foram selecionados por acessibilidade, dentro da cidade do Rio de Janeiro/RJ, e não contemplam toda a realidade dos trabalhadores em regime de *home office* no Brasil. E limitação quanto ao procedimento de coleta de dados, que são as entrevistas, e estas podem ter alguma contaminação de conteúdo por algum viés.

## 6. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este tópico apresenta os resultados do trabalho, iniciando pela apresentação do perfil demográfico dos participantes na pesquisa. O questionário foi aplicado a 30 indivíduos e foi composto por 29 perguntas fechadas.

Os resultados foram os seguintes:

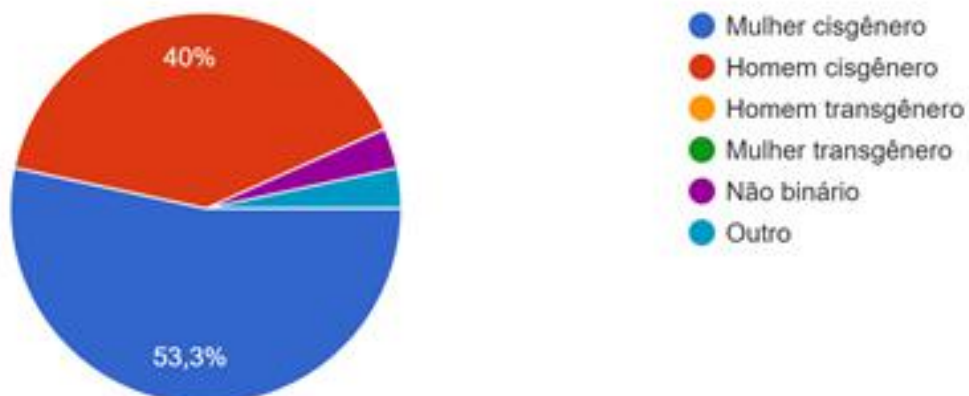
**Gráfico 1 – Qual a sua idade?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Conforme dados coletados, a maioria dos respondentes está entre os 18 e os 25 anos de idade (60%) o que se compreende, na medida em que o universo é de estudantes do curso de Administração que trabalharam ou estagiaram no modelo *home office* durante a pandemia da Covid-19. Com 33,3%, aparecem os indivíduos entre 26 e 33 anos, o que se adequa também ao perfil mais comum da população estudantil.

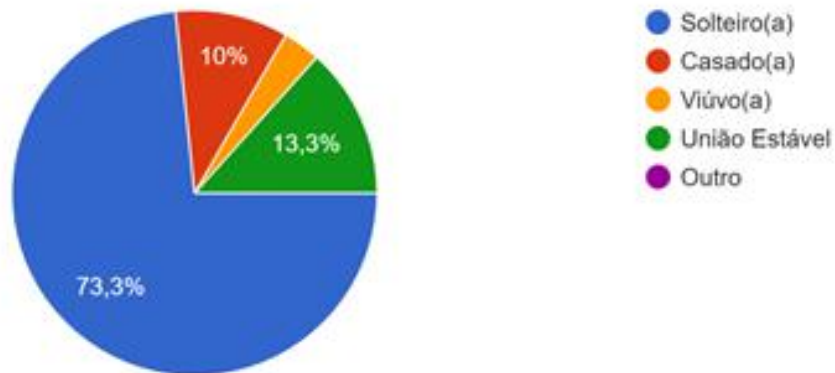
**Gráfico 2 – Com qual identidade de gênero você se identifica?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

A questão 2 identifica os respondentes pela identidade de gênero, onde a maioria dos respondentes se identifica como mulher cisgênero (53,3%), com o segundo maior grupo a ser composto por homens cisgênero (40%).

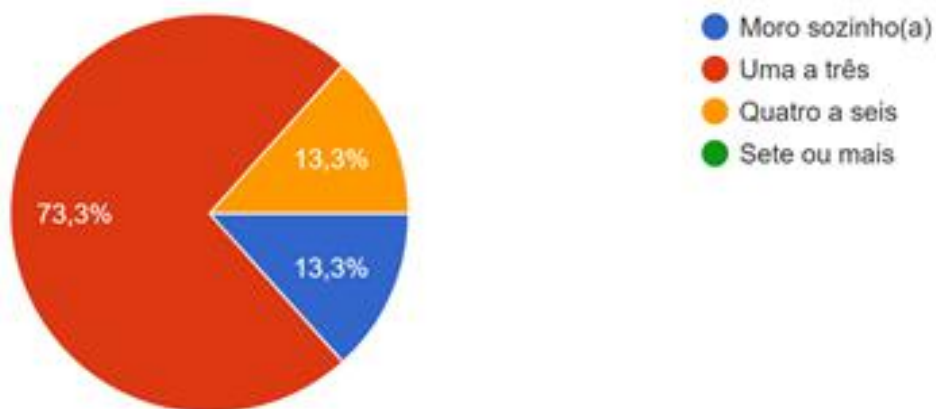
**Gráfico 3 – Qual o seu estado civil?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

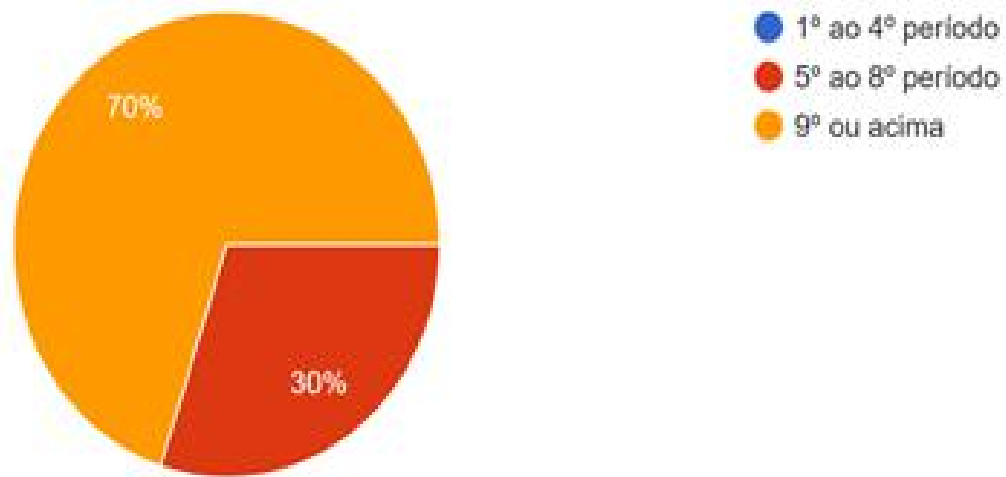
A questão 3, relacionada com o estado civil dos respondentes apresenta uma grande maioria de indivíduos solteiros (73,3%) com o segundo maior grupo a ser constituído por pessoas em união estável. Pode assumir-se que esta distribuição está também relacionada à faixa etária predominante, ou seja, indivíduos jovens.

**Gráfico 4 – Quantas pessoas moram com você?**



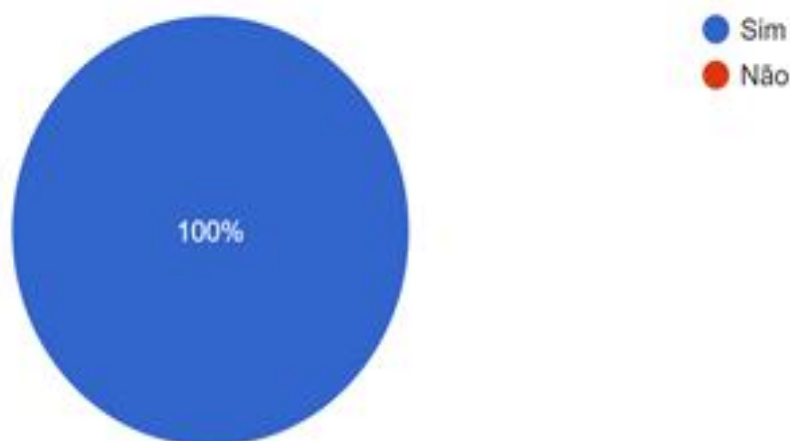
Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Na pergunta 4 identifica-se a dimensão do núcleo familiar, onde 73,3% dividem a mesma casa com 1 a 3 pessoas, com uma distribuição igual (13,3%) entre aqueles que moram sozinhos e aqueles que moram com 4 a 6 pessoas.

**Gráfico 5 – Qual período está cursando atualmente?**

Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

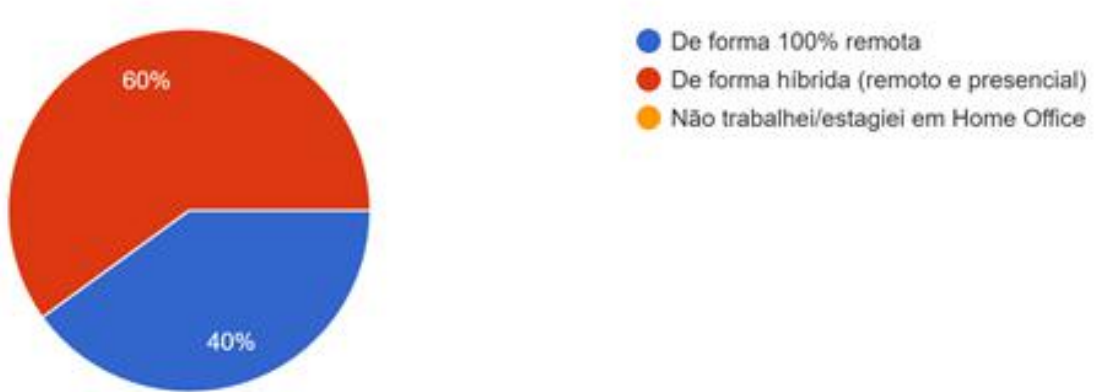
A questão 5 identifica o período que o correspondente está cursando no momento, sendo que a maioria (70%) se encontra no 9º período e 30% frequentam o 5º ao 8º período, o que parece justificável já que são pessoas já habilitadas a exercerem algum tipo de atividade administrativa ou estágio.

**Gráfico 6 – Você trabalhou ou estagiou em Home Office durante a pandemia do Covid-19?**

Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Na pergunta 6, os dados apontam 100% de respostas afirmativas para o trabalho ou estágio em *home office* durante a pandemia da Covid-19, o que se justifica por ser condição fundamental para a participação da pesquisa.

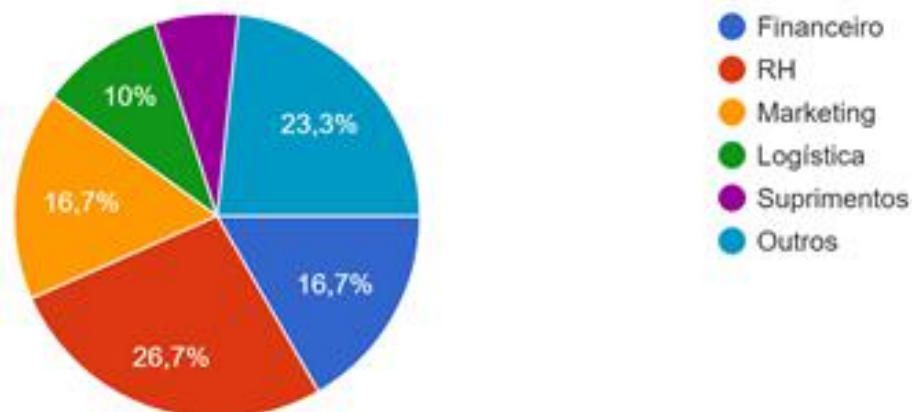
**Gráfico 7 – Quanto ao trabalho desempenhado em Home Office, foi:**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

A pergunta 7 remete para o tipo de modelo de trabalho em *home office* executado pelo respondente, já que o trabalho em *home office* pode ser realizado de duas formas: ou totalmente em casa, de forma remota ou em um sistema híbrido, onde uma parte é desenvolvida remotamente e a outra presencialmente. Neste caso, os dados coletados apresentam 60% dos respondentes trabalharam no formato híbrido e 40% de uma forma completamente remota.

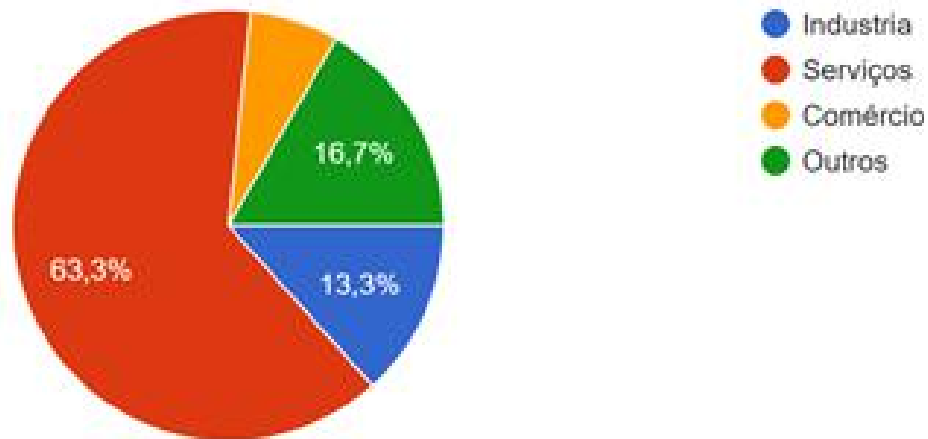
**Gráfico 8 – Qual área do trabalho/estágio desempenhado?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Na questão 8 são apresentadas as diferentes áreas de trabalho onde os respondentes desenvolveram a atividade profissional/estágio. Com 26,7% surge o grupo que trabalha nos Recursos Humanos, com os indivíduos que trabalham em diversas áreas além das indicadas a constituírem 23,3%. Em terceiro lugar, os maiores grupos são os que trabalham na área financeira e no marketing, ambos com 16,7%.

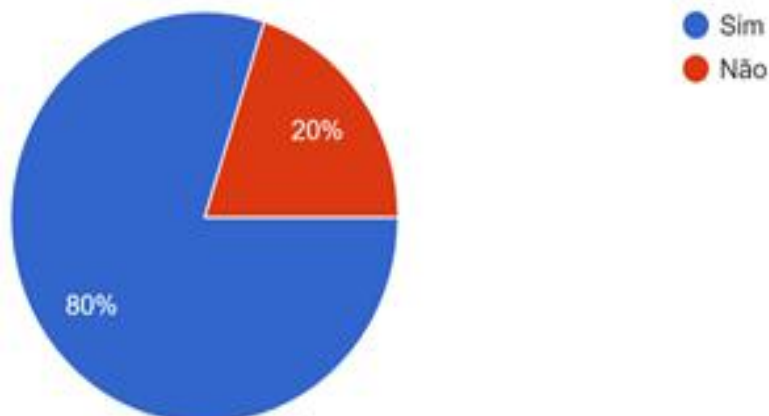
**Gráfico 9 – Qual o setor de atuação da organização?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

A pergunta 9 procurava saber o setor de atividade da organização em que os participantes da pesquisa trabalham. 63,3% responderam trabalhar no setor de serviços, 16,7% em outros setores de atividade e 13,3% afirmaram desenvolver a sua atividade profissional/estagiar no setor da indústria.

**Gráfico 10 – A empresa forneceu equipamentos tecnológicos/ergonômicos para a realização do trabalho remoto?**



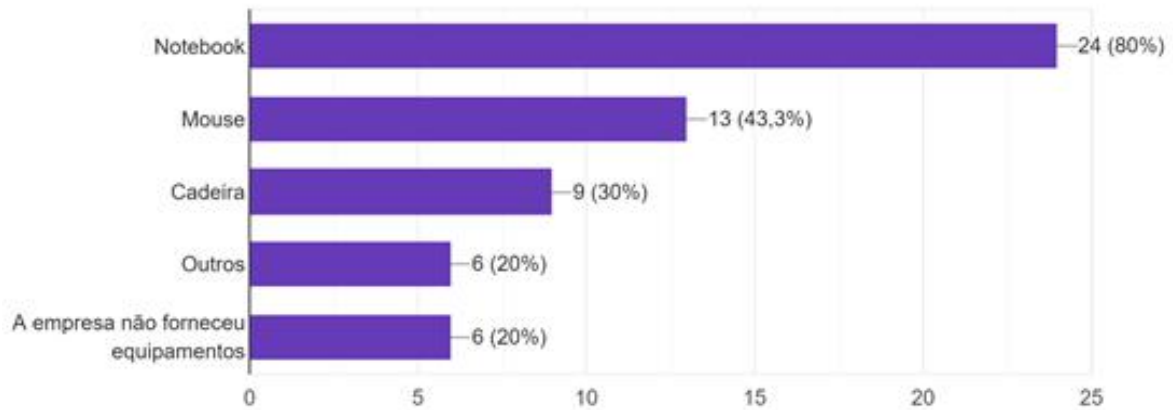
Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

A pergunta 10 tem a ver com os equipamentos que a empresa possa ou não ter fornecido aos seus colaboradores para que estes desenvolvessem a sua atividade em *home office*. Conforme Barros e Silva (2010), e a Lei nº 13.467/2017, é imprescindível que as empresas que adotam o modelo *home office* tenham atenção para as necessidades dos

indivíduos que trabalham em casa, nomeadamente em relação à infraestrutura e aos recursos tecnológicos que possam dar suporte às atividades a serem desempenhadas.

Neste caso, a grande maioria (80%) respondeu afirmativamente, que a empresa forneceu equipamento tecnológico/ergonômico para que o trabalho em *home office* pudesse ser executado.

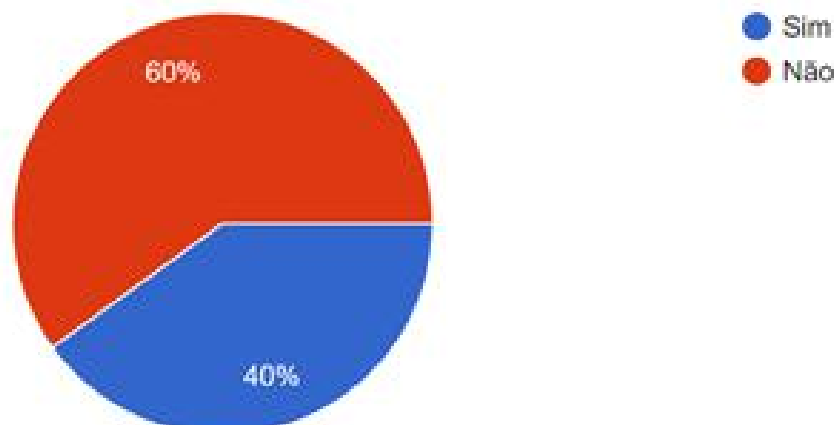
**Gráfico 11 – Quais equipamentos foram fornecidos?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Na questão 11 são apresentadas algumas opções de equipamentos que foram fornecidos pelas empresas aos trabalhadores, para que este pudessem trabalhar em regime de *home office*. 80% receberam um notebook e 43,3% receberam um mouse, enquanto 30% receberam uma cadeira. 20% dos respondentes tiveram acesso a outros equipamentos, enquanto 20% não teve qualquer equipamento fornecido pela empresa.

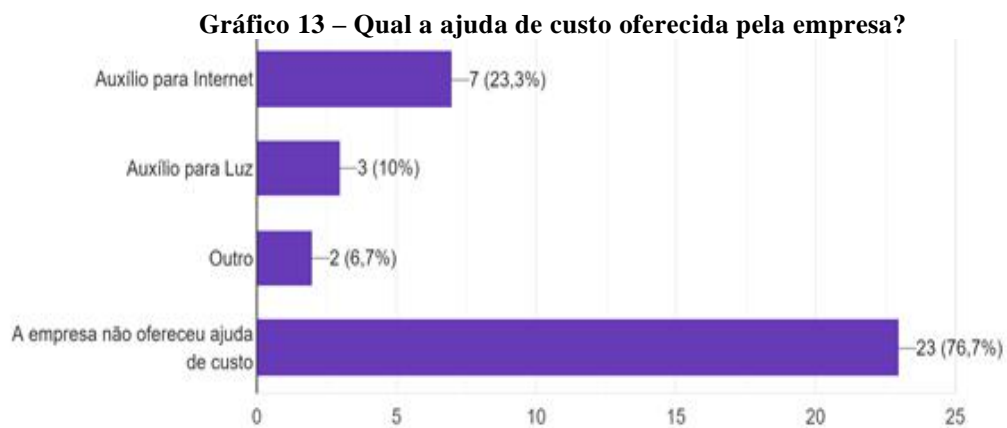
**Gráfico 12 – A empresa forneceu algum tipo de ajuda de custo para a realização do trabalho remoto?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Na questão 12 procurou-se saber se a empresa contribuiu com alguma ajuda de custo para que o respondente pudesse desempenhar o seu trabalho remotamente. Barros e Silva (2010) explicam que o suporte dado pelas empresas deve mirar na ajuda com os custos domésticos relacionados ao trabalho domiciliar e de suporte organizacional para a solução de problemas no dia a dia de trabalho.

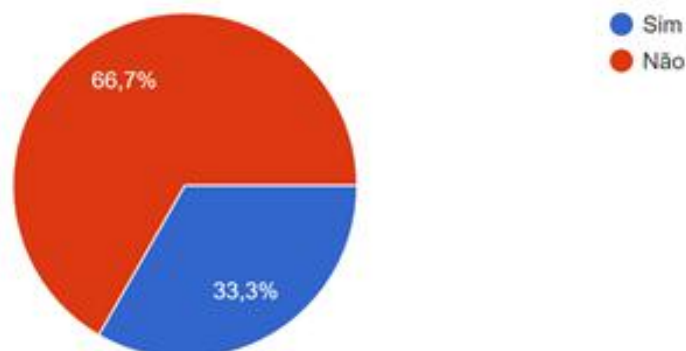
Sessenta por cento dos inquiridos não teve nenhum tipo de ajuda de custo, enquanto 40% afirmaram ter recebido algum tipo de ajuda de custo para o desenvolvimento do seu trabalho remoto.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Na sequência, a pergunta 13 procurou identificar qual o tipo de ajuda que as empresas prestaram aos seus funcionários em *home office*. Considerando que a grande maioria não recebeu qualquer ajuda de custo (76,7%), daqueles que afirmaram receber alguma ajuda de custo, 23,3% receberam auxílio para a internet, 10% para a energia elétrica e 6,7% receberam ajuda para outros aspectos.

**Gráfico 14 – A empresa forneceu algum tipo de apoio psicológico durante o período de trabalho em Home Office?**

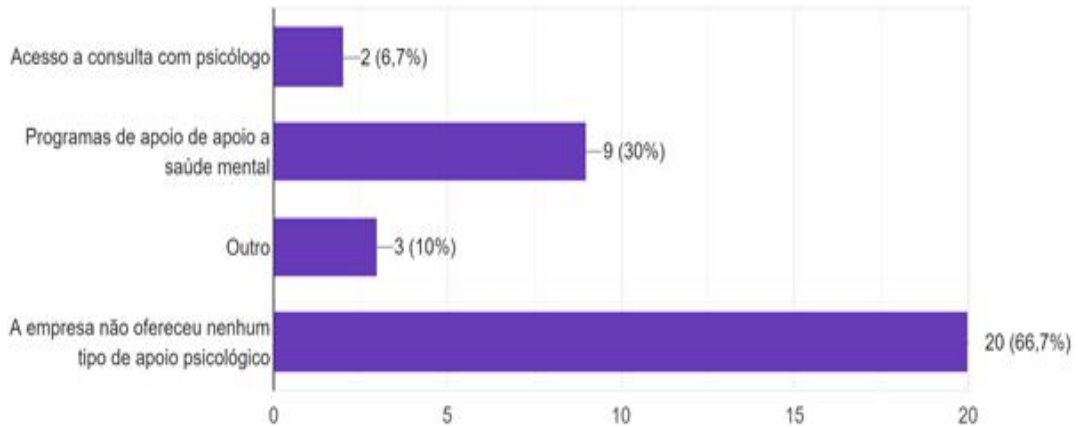


Fonte: Elaborado pelo autor, 2022



Entrando no tema da saúde mental, a questão 14 inquire sobre eventual apoio psicológico prestado pelas empresas aos trabalhadores que adotaram o modelo em *home office*. Do universo de 30 participantes da pesquisa, 66,7% responderam que não receberam qualquer apoio psicológico por parte da empresa durante o período de trabalho em *home office*. Por sua vez, 33,3% responderam afirmativamente.

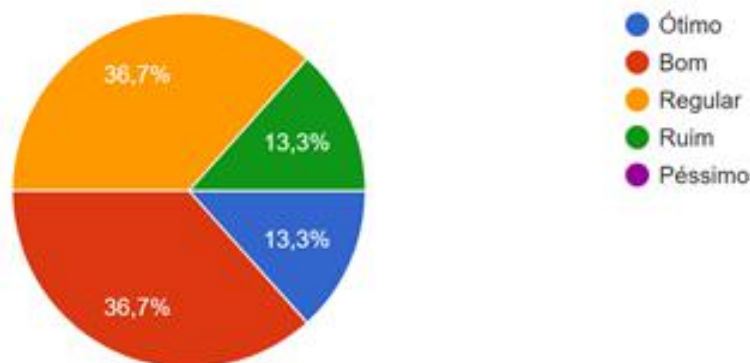
**Gráfico 15 – Qual foi o tipo de apoio psicológico oferecido?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Procurando aprofundar um pouco mais a questão da saúde mental, a pergunta 15 procurou saber, dentre aqueles que mencionaram ter recebido algum apoio psicológico, que tipo de apoio é que foi oferecido. Assim, além dos 66,7% que não receberam qualquer tipo de apoio psicológico, 30% indicaram ter participado de programas de apoio à saúde mental, enquanto 6,7% mencionaram ter tido acesso a consulta com psicólogo. 10% indicaram outros tipos de apoio psicológico a que teve acesso durante o período de trabalho em *home office*.

**Gráfico 16 – Como você avalia o preparo da empresa para a realização do trabalho em Home Office?**

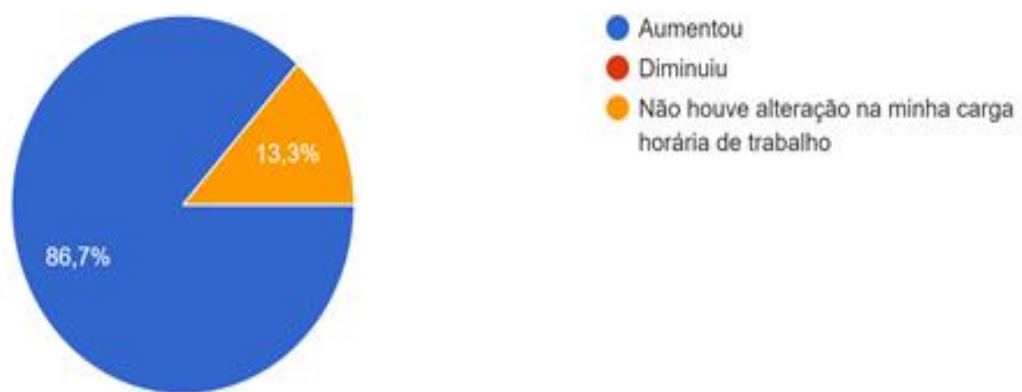


Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

A questão é relevante na medida em que, segundo Soares (2008), se a relação entre o trabalhador e o seu ambiente de trabalho não for construída de uma forma agradável, para gerar bem-estar e satisfação, pode acabar provocando o surgimento de problemas que venham depois a afetar a saúde mental do trabalhador.

No que diz respeito à preparação das empresas para a adoção do modelo de *home office* dos seus funcionários, foi pedido aos respondentes que, na questão 16, avaliassem a mesma. Os resultados obtidos indicam que 36,7% avaliam como bom o preparo da empresa, enquanto 36,7% consideram que esse preparo é apenas regular. Com 13,3% surge a avaliação de ruim e ainda 13,3% consideração como ótima, a preparação da empresa em relação ao modelo de *home office*.

**Gráfico 17 – Em relação à sua carga horária de trabalho durante o Home Office?**

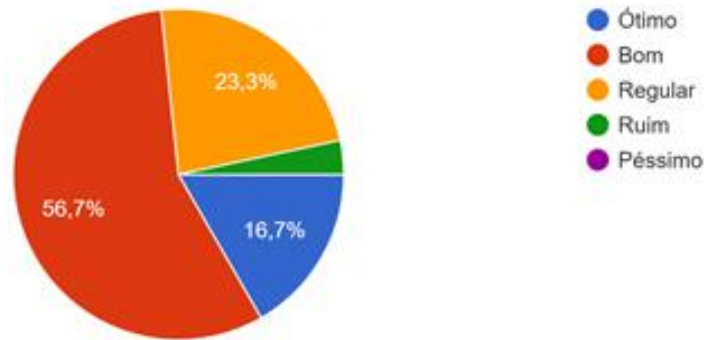


Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Procurando efetuar uma comparação, a questão 17 indaga se a carga horária de trabalho apresentou alterações durante o período de *home office*. Com as tecnologias de informação e comunicação presentes no modelo de *home office*, é quase impossível ao trabalhador se desconectar completamente da sua atividade e essa não desconexão pode trazer sério problemas para a saúde do indivíduo. No entender de Cassar (2012), a desconexão é fundamental na medida em que todo o período de descanso, seja ele entre um dia e outro de trabalho, dentro da jornada tem a finalidade de proporcionar ao trabalhador, repor as suas energias.

Assim, 86,7% consideram que a sua carga horária de trabalho aumentou durante o período de *home office* e 13,3% responderam que a mesma não apresentou nenhuma alteração. Nenhum dos respondentes indicou uma diminuição da carga horária.

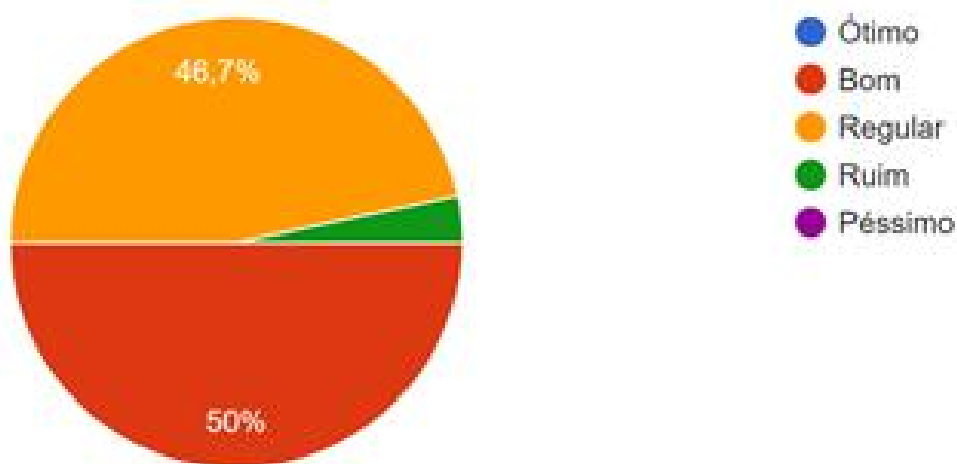
**Gráfico 18 – Como avalia as suas oportunidades de desenvolvimento durante o Home Office?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

A questão 18 remete para a avaliação dos inquiridos em relação às oportunidades de desenvolvimento decorrentes da prática de *home office*. Conforme os dados, 56,7% avaliam como boas as suas oportunidades de desenvolvimento, já 23,3% indicam como regular essas oportunidades. 16,7% classificam como ótimas. Somente 3,3% consideram ruins as oportunidades de desenvolvimento durante o *home office*.

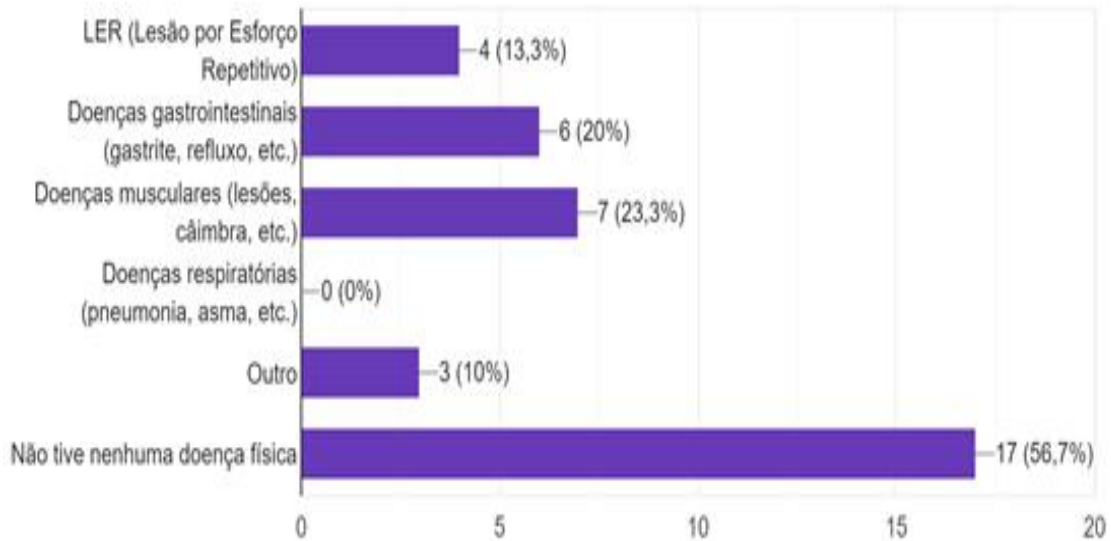
**Gráfico 19 – Considerando a sua condição de saúde durante o período de Home Office, avalia seu estado físico como?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Embora o estudo seja voltado para a análise à saúde mental dos trabalhadores em *home office* durante a pandemia da Covid-19, entendeu-se válido perguntar sobre a saúde física dos inquiridos. A questão 19 aborda esse tema, perguntando qual a avaliação que os respondentes fazem do seu estado físico. Metade dos entrevistados (50%) avaliam-no como Bom, enquanto 46,7% classificam como regular.

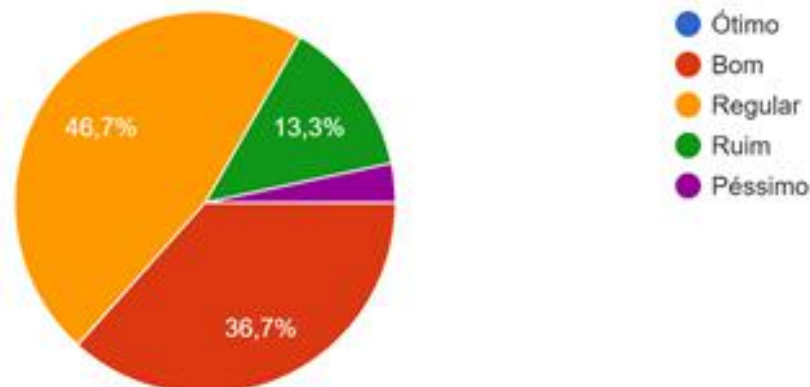
**Gráfico 20 – Marque abaixo caso tenha tido algum tipo de doença física durante o período de Home Office?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

A questão 20 procura especificar o tipo de doença física que acometeu os entrevistados durante o *home office*. Além dos 56,7% que referiram não ter sofrido qualquer tipo de doença física, 23,3% mencionaram doenças musculares, como câimbras, lesões e outras, enquanto 20% indicaram as doenças gastrointestinais como consequências. Por sua vez, 13,3% indicam a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) como a doença física contraída durante o *home office*.

**Gráfico 21 – Considerando a sua condição de saúde durante o período de Home Office, avalia o seu estado emocional como?**

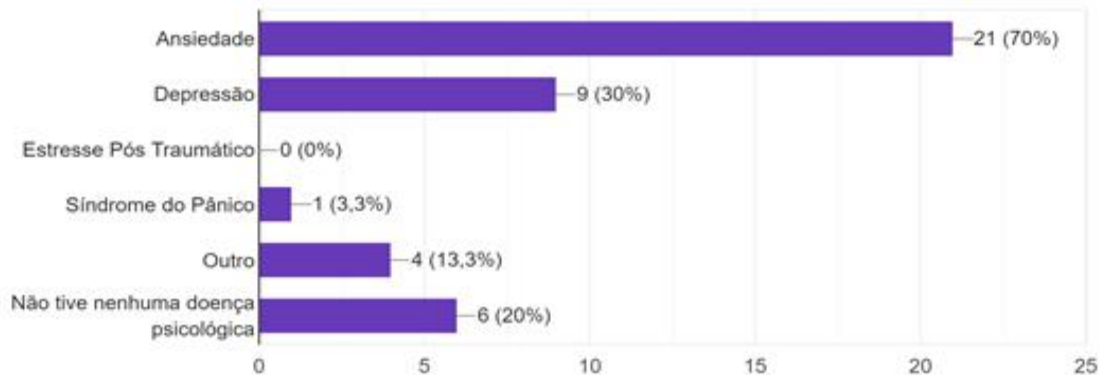


Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Procurando saber a opinião sobre o estado emocional dos participantes, a questão 21 questionou como os mesmos avaliam o seu estado emocional durante o período de

*home office*. 46,7% avaliaram o seu estado emocional como regular, enquanto 36,7% indicam avaliar como Bom o seu estado emocional. O restante dividiu-se entre ruim e péssimo para classificar o seu estado emocional.

**Gráfico 22 – Marque abaixo caso tenha tido algum tipo de doença psicológica durante o período de Home Office?**

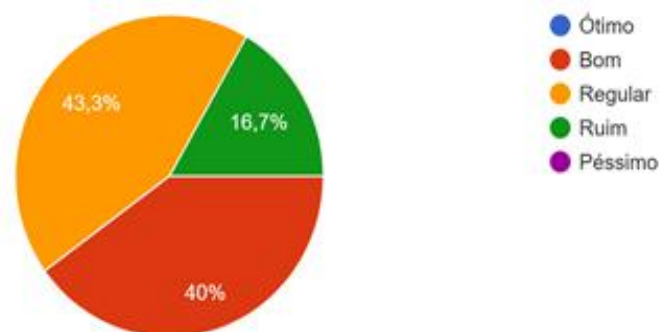


Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Considerando ainda as doenças psicológicas, a pergunta 22 questionou os participantes sobre que tipo de doença psicológica desenvolveu durante o período de *home office*. Considerando que 20% responderam não ter tido nenhuma doença psicológica, pode considerar-se como elevado (70%) aqueles que mencionaram ter experimentado ansiedade durante o *home office*. Dos inquiridos, 30% revelaram ter tido depressão, enquanto 3,3% mencionaram a Síndrome do Pânico. 13,3% mencionaram outras doenças.

No entender de Kozyreff e Bega (2020), a pressão para manter o desempenho profissional nesse novo contexto pode gerar o aumento de situações de estresse, crises de ansiedade, síndrome de burnout, depressão, síndrome do pânico e outras doenças psicológicas.

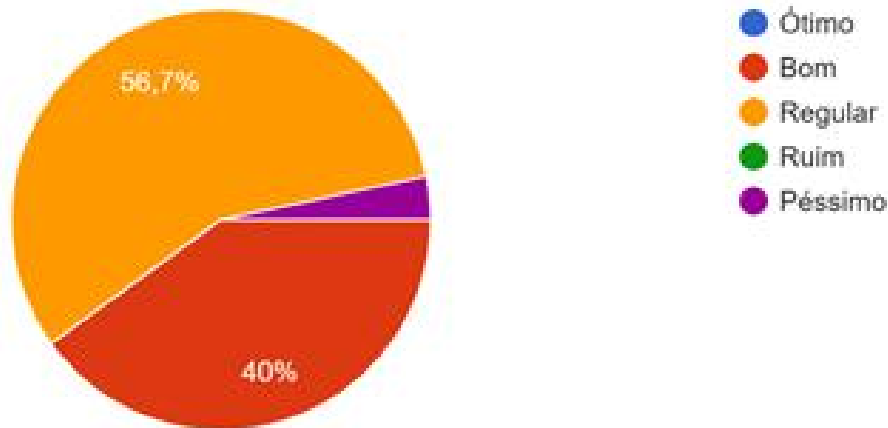
**Gráfico 23 – Considerando a qualidade do seu sono durante o período de Home Office, avalia o seu sono como?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Na questão 23, procurou-se saber como o participante avalia a qualidade do seu sono durante o período de *home office*. 43,3% responderam que o seu sono foi regular, enquanto 40% entendem que a qualidade do sono foi boa. Dos restantes, 16,7% consideram que o seu sono foi ruim.

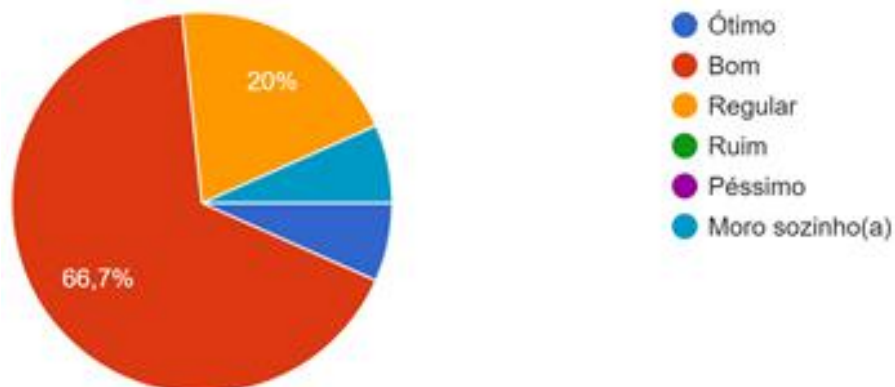
**Gráfico 24 – Considerando a qualidade do seu humor durante o período de Home Office, avalia o seu humor como?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Em relação ao humor, a questão 24 procurou saber como os participantes da pesquisa avaliam a qualidade do seu humor durante o período de *home office*. Segundo os dados coletados, 56,7% indicaram que avaliam o seu humor como Regular. Já 40% consideram o seu humor durante o período de *home office* como Bom. A classificação de Péssimo foi escolhida por apenas 3,3% dos inquiridos.

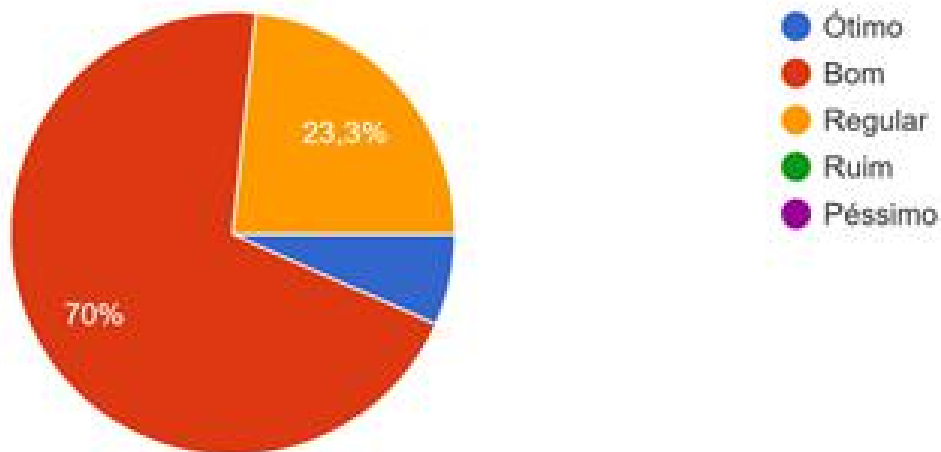
**Gráfico 25 – Avalio minha relação com a(s) pessoa(s) que moram comigo durante o período de Home Office como?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Considerando que o modelo *home office* implica desenvolver a sua atividade profissional em casa, para aqueles que dividem o seu espaço com outras pessoas, é importante saber como as relações foram influenciadas pela situação. Para 66,7%, a avaliação da relação com as pessoas que moram com o respondente foi Boa. 20% avaliaram como regular.

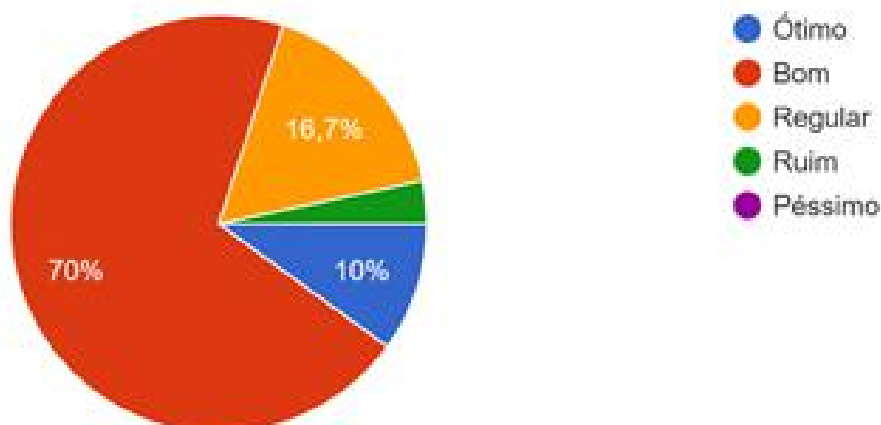
**Gráfico 26 – Avalio minha relação com minha família durante o período de Home Office como?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

A questão 26 procura saber como os inquiridos avaliam a sua relação com a família durante o período de *home office*. Para 70% deles, a sua relação com a família durante o período de *home office* foi Boa. A avaliação de 23,3% foi regular, não havendo menções negativas em relação a este aspecto.

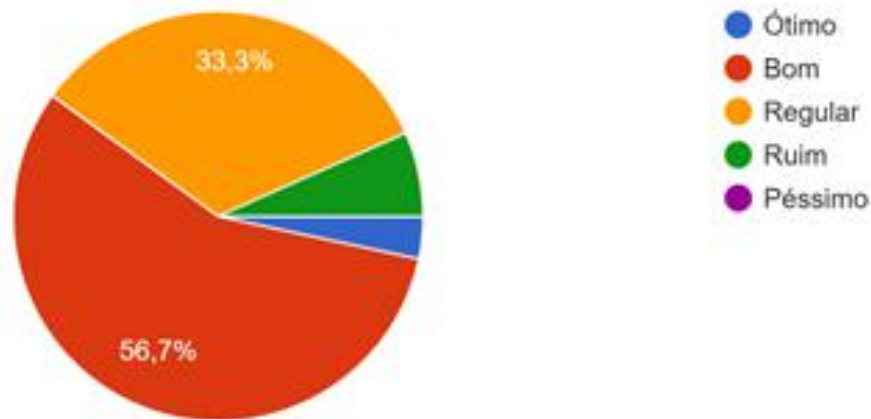
**Gráfico 27 – Avalio minha relação com meus amigos durante o período de Home Office como?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Depois da família, os amigos. A questão 27 procurou saber como os respondentes avaliam a relação com os amigos durante o período de *home office*. Assim, 70% classificam como Bom o relacionamento com os amigos. 16,7% avaliam como Regular e 10% como Ótimo. Apenas 3,3% classificaram como Ruim a relação com os amigos durante o período de *home office*.

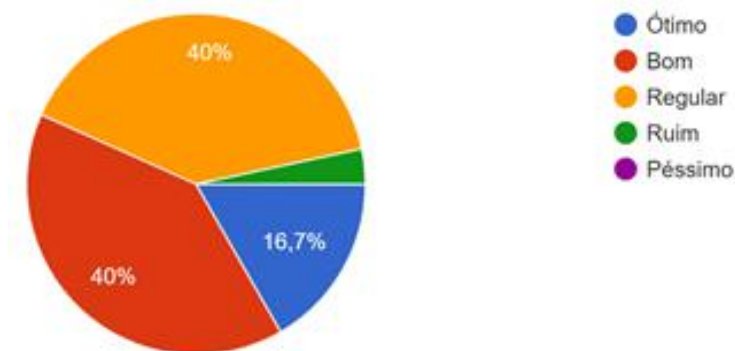
**Gráfico 28 – Avalio minha relação com meu(s) gestor(es) durante o período de Home Office como?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

A questão 28 avalia a relação dos inquiridos com os seus gestores durante o período de *home office*. 56,7% indicaram que a sua relação com os gestores foi boa e 33,3% classificaram como regular.

**Gráfico 29 – Avalio minha relação com minha equipe de trabalho durante o período de Home Office como?**



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022

Por fim a questão 29 avalia a relação do respondente com a sua equipe de trabalho durante o período de *home office*. Neste quesito, 40% avaliaram essa relação como boa,



enquanto 40% avaliaram como regular. 16,7% classificaram como ótima a relação com a equipe de trabalho e 3,3% como Ruim.

Em resumo e em função dos dados coletados pode verificar-se que, no geral, as avaliações dos indivíduos entrevistados em relação ao trabalho em *home office* é positiva, com alguns reparos no que diz respeito à falta de concessão de ajudas de custo e/ou equipamento para o desenvolvimento do seu trabalho.

Existe ainda alguns reparos em relação à saúde física e mental, com a menção de situações relacionadas a esses aspectos, como é o caso da ansiedade e depressão em relação à saúde mental e ao LER.

## 7. CONCLUSÃO

A pandemia da Covid-19 provocou alterações na forma como os indivíduos têm vivido estes três últimos anos em sociedade. Além dos problemas relacionados aos efeitos e causas do vírus, com milhões de mortes em todo o mundo e muitos mais contaminados pelo vírus, problemas relacionados à economia causaram importantes impactos.

Para conter a disseminação do vírus e o contágio, foi necessário adotar uma série de medidas, em especial o distanciamento social e a proibição da livre circulação de pessoas e bens. Para poder continuar a sua atividade, muitas empresas adotaram o modelo de *home office*, visando a sua sobrevivência e a manutenção dos postos de trabalho.

A urgência na adoção dessas medidas levou muitas empresas e seus respectivos trabalhadores a desenvolverem as suas atividades de forma inadequada, seja por falta de estrutura e equipamento, no caso dos trabalhadores, seja por parte das empresas, em relação ao planejamento mais adequado para proporcionar aos seus funcionários o melhor desempenho possível.

Além das questões práticas, outro aspecto extremamente importante é a saúde mental daqueles que tiveram que adotar esse modelo de trabalho. Acostumados a funcionar em sociedade, a conviver com colegas e supervisores, a separar casa e trabalho, muitos trabalhadores tiveram dificuldades em adaptar-se ao novo contexto, com reflexos na sua saúde física e mental.

Embora trabalhar na sua própria casa possa sugerir conforto, definir seus próprios horários e planos de trabalho, a verdade é que existem outros fatores que interferem de forma menos positiva no desenvolvimento da atividade profissional em *home office*.

Assim, procurando entender os impactos na saúde mental dos estudantes de administração que trabalharam em *home office* durante a pandemia da covid-19, foram efetuadas 30 entrevistas com indivíduos que cumpriam esses requisitos.

Em função dos dados coletados e considerando que todos os entrevistados trabalharam em *home office* durante a pandemia, confirma-se o que a literatura publicada acerca da temática vem fazendo menção e que relacionada o modelo *home office*, embora contendo aspectos positivos, provoca nos indivíduos alguns problemas relacionados com a saúde mental, nomeadamente um aumento da ansiedade e casos de depressão, em especial, havendo ainda a menção a síndrome do pânico e outras enfermidades relacionadas à saúde

mental. Também a saúde física é colocada em causa, em especial lesões por atividade repetitiva, problemas musculares, dentre outros.

Embora exista um conjunto de percepções positivas, sobretudo na manutenção de boas relações e convívio com familiares, amigos e colegas de trabalho, questões como o aumento de horas trabalhadas, a falta de descanso, a diminuição da produtividade, a falta de ajudas de custo das empresas para com a atividade do trabalhador são aspectos negativos importantes e que merecem especial atenção.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Fabiane. **As relações de trabalho na modalidade Home Office em empresas de bens de consumo**. 2019. 134 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22050>. Acesso em: 5.jul2022.
- ANDRADE, Alexsandro; RAFALSKI, Julia. Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14>. Acesso em: 1.jul.2022.
- ARAÚJO, Tânia; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 46, e27, 2021. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNYVfgnQy/>>. Acesso em: 2.jul2022.
- ARAÚJO, Tânia; SENA, Ivone; VIANA Márcia; Araújo, Edna. Mal estar docente: Avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. **Revista Baiana de Saúde Pública**, Bahia, v. 29, n. 1, p. 6-21, jan./jun. 2005. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-416272>. Acesso em: 2.jul.2022.
- BARROS, Alexandre; SILVA, José. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração do home-office**: estudo de caso na Shell Brasil. Cadernos EBAPE.BR, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010.
- BIASI, Douglas; SOUZA, Fábio. O teletrabalho e a qualidade de vida nos contact centers. **Revista Gerenciais**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 25-33, 2006. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331227108003.pdf>. Acesso em: 30.jun.2022.
- BIESDORF, Solange; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho**. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.
- LOSEKANN, Raquel; MOURÃO, Helena. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, 28(Edição E), 71-75, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>. Acesso em: 28.jun.2022.
- BRIDI, Maria; BOHLER, Fernanda; ZANONI, Alexandre; BRAUNERT, Mariana et al. **O trabalho remoto/home office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/190-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 25.jun.2022.
- CANGUILHEM, Georges. **O normal e o patológico**. São Paulo: Forense Universitária, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Barueri: Manole, 2014.

DEVOTTO, Rita; OLIVEIRA, Manoela; FREITAS, Clarissa; VAZQUEZ, Ana. **Bem-estar no Trabalho em Tempos de Pandemia: um guia para Profissionais em Home office.**

Porto Alegre: PUC-RS, 2020. Disponível em:<[https://www.pucrs.br/coronavirus-provz/wp-content/uploads/sites/270/2020/06/2020\\_06\\_02-coronavirus-cartilhas-psicovida-bem-estar\\_no\\_trabalho\\_em\\_tempos\\_de\\_pandemia.pdf](https://www.pucrs.br/coronavirus-provz/wp-content/uploads/sites/270/2020/06/2020_06_02-coronavirus-cartilhas-psicovida-bem-estar_no_trabalho_em_tempos_de_pandemia.pdf)>. Acesso em: 9.jul.2022.

DIAS, Maria. **Atenção à Saúde Mental do Trabalhador no SUS.** Seminário Nacional de Saúde Mental. São Paulo, 28 e 29 de novembro, 2008. Disponível em [www.fundacentro.gov.br/dominios/ctn/anexo](http://www.fundacentro.gov.br/dominios/ctn/anexo). Acesso em: 4.jul.2022.

FERREIRA, Maria. **O Cuidado em Saúde Mental: a escuta de pacientes egressos de um Hospital Dia.** 2010. 185 f. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”. Faculdade de Medicina de Botucatu. Departamento de Enfermagem.

Botucatu, 2010. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/reben/a/RsGPbmNxVWbSnzWsVVM65wP/?lang=pt>. Acesso em: 29.jun.2022.

FERREIRA, Mário.; FALCÃO, Jorge. **O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19.** Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho. 2nd ed. Porto Alegre: Artmed, pp.23-32, 2021.

GATTI, Daniele; TERRA, Gustavo; PORTUGAL, Nilton; SOUZA, Wanderson et al.. Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. **Revista de Administração do Unifatea**, v. 16, n. 16. 2018. Disponível em:

<http://unifatea.com.br/seer3/index.php/RAF/article/view/877>. Acesso em: 10.jul.2022.

GLANZNER, Cecília; OLSCHOWSKY, Agnes; KANTORSKI, Luciane. O trabalho como fonte de prazer: avaliação da equipe de um Centro de Atenção Psicossocial. **Revista Escolar de Enfermagem USP**, v. 45, n. 3, p. 716-721, 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/reusp/a/CMJKbNqQT3p4tWDgcrGTRTc/?lang=pt>. Acesso em: 30.jun.2022.

GONDIM, Sônia; BORGES, Livia. **Significados e sentidos do trabalho do home office: desafios para a regulação emocional.** Rio de Janeiro: ArtMed, 2020.

HAUBRICH, Deise ; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões**, 9(1), 167–184, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>. Acesso em: 28.jun.2022.

HIRSCHLE, Ana; GONDIM, Sônia. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 25, n. 7, p. 2721-2736, jul. 2020. Fap UNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>. Acesso em: 5.jul.2022.

KOZYREFF, Alan; BEGA, Mariana. 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. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/181132>. Acesso em: 6.jul.2022.

LIMA, Rossano. Distanciamento e isolamento sociais pela Covid-19 no Brasil: impactos na saúde mental. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, 30, 2020. Disponível:

<https://www.scielo.br/j/physis/a/nyq3wrt8qpWFsSNpbgYXLWG/?lang=pt>. Acesso em: 6.jul.2022.

LINERO, Cibelle; ROCHA, Larissa. Os desafios na manutenção do regime de teletrabalho no Brasil após a pandemia da Covid-19. **Revista da Escola Judicial do TRT4**. 2, 4, dez., p. 125-148. 2020. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/93>.

Acesso em: 28.jun.2022.

LIZOTE, Suzete; TESTON, Sayonara; RÉGIS, Ester; MONTEIRO, Wesley. Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. **RGO – Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 1, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.22277/rgo.v14i1.5735>>.

Acesso em: 30.jun.2022.

LUNA, Roger. Home office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. **Revista Pensar Gestão e Administração**, v. 3, n. 1, 2014. Disponível

em: <<https://docplayer.com.br/6361842-Home-office-um-novo-modelo-de-negocio-e-uma-alternativa-para-os-centros-urbanos.html>>. Acesso em: 07.jul.2022.

MACÊDO, Shirley. Um olhar para a subjetividade e a saúde mental do trabalhador durante e após a pandemia da COVID-19. **Revista Trabalho (En)Cena**, v. 6, n. 1, e021005, 2020.

Disponível

em: <<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/9895/18280>>.

Acesso em: 30.jun.2022.

MARTINS, Lara; AGUIAR, Carolina; BASTOS, Antônio. **COVID-19: seus impactos nas relações trabalho-família**. in. QUEIROGA, F. (org.). Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19. Porto Alegre: Artmed, 2020.

MELANTONIO, Ricardo. **Home Office e teletrabalho: aspectos jurídicos e práticos**.

Migalhas. 31/08/2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/332676/home-office-e-teletrabalho>. Acesso em: 2.jul.2022.

MENDES, Ana. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2007.

MERINO-PLAZA, Maria; HUESO, Francisco; BOSCA, Nuria; ASENSI, Amparo; FERREIRO, Pedro; MORALES, Alberto; BENBRAHIM, Narjis. Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. **Cadernos de Saúde Pública**, [S.L.], v. 34, n. 11, p. 1-18, nov. 2018. FapUNIFESP (SciELO).

<http://dx.doi.org/10.1590/0102-311x00189217>. Acesso em: 28.jun.2022.

MORGENSTERN, Elisa; SANTOS, Dori. **A imposição do home office e suas consequências trabalhistas**. Memorial TCC: Caderno da Graduação. FAE. Curitiba, 2016. Disponível em: <https://memorialtcccadernograduacao.fae.edu/cadernotcc/article/view/133>. Acesso em: 2.jul.2022.

MOZZATO, Anelise; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, 15(4), 731-747. 2011. Disponível em: <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/874>. Acesso em: 7.jul.2022.

MS. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: Manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

NASCIMENTO, Ana; TORRES, Luiz; NERY, Suzana. **Home office: prática de Trabalho promovida pela pandemia do covid-19**. Resende-rio de Janeiro, 2020, 12 p. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf>. Acesso em: 10.jul.2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación**. 2010. Disponível em: < [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_124341.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf)>. Acesso em: 2.jul.2022.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação psicológica**, 7(1), 11-22, 2008. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712008000100004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004). Acesso em: 1.jul.2022.

QUEIROGA, Fabiana. **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19** (Vol. 1). Artmed Editora. 2020.

SILVA, Oseas. **A reforma trabalhista e o teletrabalho em domicílio**: Saúde e Qualidade de Vida. 2019. 82 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/199908/001100824.pdf?sequence=1>. Acesso em: 5.jul.2022.

SILVA, Edith; BERNARDO, Márcia; MAENO, Maria; KATO, Mina. O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 187-191, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/WLqRPd87NwyFw5sq83tS6nM/?lang=pt>. Acesso em: 3.jul.2022.

SOARES, Adelzira. **Mobbing: Relações com a síndrome de burnout e a qualidade de vida dos trabalhadores de uma instituição universitária de campo grande, ms**. 2008. 176 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Mestrado em Psicologia, Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2008. Disponível em <https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/8025-mobbing-relacoes-com-a-sindrome-de-burnout-e-a-qualidade-de-vida-dos->

trabalhadores-de-uma-instituicao-universitaria-de-campo-grande-ms.pdf. Acesso em: 28.jun.2022.

SOBRATT - SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. **Orientação para implantação e prática do Teletrabalho e Home Office**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em: 10.jul.2022.

TENÓRIO, Ricardo. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. **Revista Espaço Acadêmico**, Edição Especial, p. 96-105, abr. 2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58092>. Acesso em: 4.jul.2022.

VASCONCELOS, Amanda.; FARIA, José. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, 20(3), 453-464, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/6X46nvFMKpmcLKv7HnYx76R/?lang=pt>. Acesso em: 8.jul.2022.

VERGARA, S. **Tipos de pesquisa em administração**, 1990.

VILARINHO, Karina; PASCHOAL, Tatiane; DEMO, Gisela. Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho?. **Revista do Serviço Público**, 72(01), 133-162, 2021. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/download/4938/2965/17807>. Acesso em: 10.jul.2022.

VON RANDOW, Giselle; TULER, Luiza; OLIVEIRA, Rayani. Os desdobramentos do home office durante a pandemia: o novo ambiente de trabalho e suas consequências. In: **Noite Acadêmica**, 16., 2021, Manhuaçu. Anais [...]. Manhuaçu: UNIFACIG, 2021. Disponível em: <http://pensaracademico.facig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2688>. Acesso em: 10.jul.2022.