



Ana Carolina Martins

Eriane Costa

Gabriella Magalhães

Ivanildo Bezerra

Léa Lucon

HOME OFFICE – BEM-ESTAR E O RISCO PSICOSSOCIAL

São Carlos/SP

2024

Ana Carolina Martins

Eriane Costa

Gabriella Magalhães

Ivanildo Bezerra

Léa Lucon

HOME OFFICE – BEM-ESTAR E O RISCO PSICOSSOCIAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Instituição de Ensino Técnico Etec Paulino Botelho
como requisito parcial para obtenção do Título de
Técnico em Recursos Humanos

Orientador (a): Prof. Lidya Beatriz do Santos

São Carlos/SP

2024

Ana Carolina Martins

Erilane Costa

Gabriella Magalhães

Ivanildo Bezerra

Léa Lucon

HOME OFFICE – BEM-ESTAR E O RISCO PSICOSSOCIAL

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, apresentado à Etec Paulino Botelho – Cidade: São Carlos, no Sistema de Ensino Presencial Conectado, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Administração, com nota final igual a _____, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Lidya Beatriz do Santos - Professora Orientadora

Romualdo Moreira Barbosa - Professor

Antonio Aparecido Rosalem - Professor

_____, ____ de _____ 2024.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus por nos dar a condição de ter chegado até aqui, ao Professor João Pedro Braga por nos auxiliar durante esse tempo. E principalmente ao grupo como um todo pelo esforço e dedicação para a conclusão do mesmo.

“O maior erro que um homem pode cometer é sacrificar a sua saúde a qualquer outra vantagem.”

(Arthur Schopenhauer)

RESUMO

O trabalho remoto nunca esteve tão em alta no Brasil como ocorreu durante a Pandemia da Covid-19, há quem diga que ele veio para ficar, bem como quem não veja a hora de voltar para os prédios de escritório. A escolha depende, basicamente, de pesar prós e contras. Isso porque, sem precisar locar espaços físicos, as empresas acabam economizando no aluguel, energia, água, inclusive em vale-transporte. Já em relação ao tempo dos funcionários, estes não precisam mais se locomoverem até o trabalho ou pausar as atividades devido à hora planejada de refeições. Apesar de todas essas vantagens, o trabalho remoto também pode surtir em prejuízos, principalmente no que diz respeito à saúde mental do trabalhador, exagerando na frequência do ofício, resultando em riscos psicossociais.

Palavras chaves: Trabalho remoto, Saúde mental, Riscos psicossociais, Pandemia da Covid-19

ABSTRACT

Remote work has never been as popular in Brazil as it was during the Covid-19 Pandemic, there are those who say it is here to stay, as well as those who can't wait to return to office buildings. The choice basically depends on weighing the pros and cons. This is because, without having to locate physical spaces, companies end up saving on rent, energy, water, including transportation vouchers. In terms of employee time, they no longer need to travel to work or pause activities due to scheduled mealtimes. Despite all these advantages, remote work can also result in losses, especially with regard to the worker's mental health. Exaggerating attendance at the office, resulting in psychosocial risks.

Keywords: Remote work, Mental health, Psychosocial risks, Covid-19 pandemic

SUMÁRIO

I.	INTRODUÇÃO	9
II.	JUSTIFICATIVA.....	10
III.	OBJETIVOS	11
3.1	Gerais	11
3.2	Específicos	11
IV.	METODOLOGIA	12
V.	DESENVOLVIMENTO.....	13
5.1.	Definição de home office	13
5.2.	Carga horária de trabalho	13
5.3.	Infraestrutura	14
5.4.	Tecnoestresse.....	14
5.5.	Metas.....	15
5.6.	Interação entre colaboradores.....	16
5.7.	Suporte psicológico	18
5.8.	Intervalos de relaxamento	19
VI.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
VII.	REFERÊNCIAS	23

I. INTRODUÇÃO

A modalidade Home- Office ganhou grande destaque durante a Pandemia do Covid-19, período em que o trabalho precisou se transformar, trazendo desafios de adaptação, estabelecendo nova rotina nas residências, com separação de espaço em casa e gestão de tempo entre atividade laboral e vida social saudável.

No primeiro momento esse estilo de trabalho trouxe a possibilidade de executar funções remotamente. O colaborador recebia as tarefas delegadas pela organização e realizava, enquanto a empresa poderia fazer a supervisão do serviço.

O Home Office traz muitos benefícios para os funcionários e para as empresas, sendo titulado por muito como um sonho de serviço, com os seguintes argumentos: trabalhar em casa sem a necessidade de se locomover, sem perder tempo no trânsito e não precisar conviver com pessoas que não lhe agradam.

Neste sentido, algumas vantagens que ele proporciona estão na proximidade da família, maior independência, redução do estresse decorrente do trânsito, maior liberdade profissional, definição do próprio horário de trabalho (flexibilidade).

Para a organização, os benefícios do home office são inúmeras, começando com redução de custos, com transporte, conta de energia elétrica e água, alimentação dos funcionários e o fim dos atrasos. Algumas empresas até conseguem reduzir seu espaço físico e assim economizam com despesas administrativas.

Entretanto há muitos malefícios escondidos atrás desta modalidade, visto que pode trazer desafios para o bem-estar mental e emocional do profissional por meio de: exaustão mental, indefinição ou interrupção de momentos de lazer, distanciamento social, entre outros.

II. JUSTIFICATIVA

O modelo de trabalho home-office é uma tendência mundial que a cada ano ganha mais adeptos, tanto por parte dos trabalhadores quanto dos empregadores. Assim, é fundamental discutir métodos para equilibrar atividades do trabalho e vida pessoal (como estabelecer limites entre tempo de trabalho e tempo de descanso), além de formas para manter uma rotina saudável e cuidados com a saúde física-mental, garantindo o bem-estar e reduzindo os riscos psicossociais em trabalhos Home – Office.

III. OBJETIVOS

3.1 Gerais

O objetivo deste trabalho é entender melhor os impactos pessoais de um serviço Home Office, abrangendo de forma geral as vantagens e desvantagens que esse novo modelo de trabalho pode trazer ao indivíduo.

3.2 Específicos

Para tanto, serão realizadas pesquisas sobre benefícios e malefícios desse novo método de trabalho para analisar:

- Suportes tecnológicos;
- Carga horária máxima de trabalho;
- Estabelecimento de Metas;
- Interação entre colaboradores;
- Suporte psicológicos;
- Intervalos de relaxamento.

IV. METODOLOGIA

O presente trabalho foi realizado através de uma pesquisa bibliográfica, que consiste na revisão da literatura relacionada à temática abordada. Para tanto, foram utilizados livros, periódicos, artigos, sites da Internet entre outras fontes.

De acordo com Boccato (2006, p. 266), a pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema (hipótese) por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas. Esse tipo de pesquisa traz subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica.

V. DESENVOLVIMENTO

5.1. Definição de home office

Mesmo que seja mais comum encontrar profissionais autônomos trabalhando em home office, trabalhadores de todas as áreas podem usufruir desse modelo de trabalho. Pode ser adaptado tanto à rotina daqueles que trabalham sob regime de CLT quanto àqueles que atuam como prestadores de serviço.

O artigo 75-B da CLT (1973) define o teletrabalho (que engloba o home office) como a prestação de serviços realizada fora das dependências da empresa. Nesse caso, o funcionário presta serviços com subordinação, mas sem a exigência de estar presencialmente nas dependências da empresa. Assim, é de responsabilidade da empresa prover os equipamentos e a infraestrutura necessários para o exercício das funções fora do ambiente da empresa.

Além disso, não é por estar em casa que o funcionário faz suas próprias regras. É comum que esses profissionais tenham que bater ponto virtual e cumprir os horários estipulados pela empresa.

5.2. Carga horária de trabalho

O home office permite uma independência quanto aos horários trabalhados, visto que na maioria das vezes consiste em entregar resultados e não cumprir horas, possibilitando que o trabalhador escolha os horários que é mais produtivo para trabalhar.

Os profissionais que necessitam controlar a carga horária, é a mesma do trabalho presencial, oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

Um estudo elaborado pela Fhinck , divulgado pelo Valor Econômico, mostrou que entre junho de 2020 e maio de 2022, a jornada de trabalho aumentou em 6,7% ultrapassando 60 horas semanais e tanto a quantidade de reuniões como a comunicação eletrônica, por meio de WhatsApp, aumentaram em 20%. O estudo mostra ainda que tempo que o trabalhador ficou em atividades digitais cresceu 85%.

Os aparelhos usados para a comunicação privada são os mesmos de um ambiente profissional. Na pandemia, tornou-se mais difícil desligá-los ao longo do dia.

5.3. Infraestrutura

Uma pesquisa realizada pela Zendesk, empresa que presta serviço através de softwares para organizações, relatou a experiência de pessoas que informaram não terem as ferramentas necessárias para executar suas tarefas. O relatório reuniu as informações e o percentual de pessoas com dificuldades para realizarem seu trabalho pela falta de recursos foi de 46%.

Segundo a observação feita por Filardi, Castro e Zanini (2020) ao investigar a opinião de teletrabalhadores no período da pandemia percebeu-se que para as empresas privadas existem benefícios significativos, como por exemplo, a diminuição de gastos da empresa com luz, energia, internet. Em contrapartida, o funcionário fica responsável pela infraestrutura do escritório. Muitos profissionais não têm acesso a uma conexão de internet que satisfaça a necessidade de uma jornada de trabalho e equipamentos.

Todavia, de acordo com a legislação, é necessário salientar, que empregado e empregador, façam um acordo que disponha as responsabilidades de compra, manutenção e a infraestrutura necessárias para a realização do trabalho. O contrato de teletrabalho deve definir os encargos provenientes desse tipo de escritório, como por exemplo, o kit Home- Office e o encarregado desses custos, sendo a organização.

5.4. Tecnoestresse

Outro estudo, realizado pela rede social LinkedIn em novembro de 2021, apontou que durante a pandemia, 62% das pessoas estavam ansiosas e estressadas com o trabalho do que antes, no trabalho presencial.

Ansiedade e stress, assim como depressão e a Síndrome de Burnout são as doenças mais comuns entre os trabalhadores vítimas das longas

jornadas, excesso de cobranças de metas e produtividade. A Burnout foi, inclusive, considerada doença ocupacional pela nova classificação da Organização Mundial da Saúde (OMS). Os sintomas da doença, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional são stress e exaustão extrema – mental e física – e são causados por condições desgastantes de trabalho. A Síndrome de Burnout tem origem após um período de exposição ao excesso de responsabilidade, pressão, cobranças e competitividade.

Tecnoestresse definido como estresse resultante do uso excessivo de tecnologias de informação e comunicação (TIC), o tecnoestresse traz como principais sintomas a dificuldade de concentração e a ansiedade. Uma pesquisa realizada pela Microsoft com 20 mil pessoas na Europa constatou que pelo fato de a tecnologia causar estresse, a satisfação e a produtividade no ambiente de trabalho diminuem consideravelmente.

Com a sobrecarga de informações, múltiplas fontes de tecnologia produzindo cada vez mais informações, essa situação faz com que empregados se sintam pressionados a serem produtivos o tempo todo, precisando administrar inúmeras tarefas ao longo da sua jornada. Durante o trabalho remoto, muitos relatam ter que monitorar e responder e-mails, e usar com frequência aplicativos de mensagens instantâneas, o WhatsApp. Somam-se a esses pontos, as interrupções, que desfocam a atenção, e o receio de perder algum aviso importante.

Os principais sintomas do tecnoestresse são: ansiedade; cansaço; dificuldades de concentração e memória; alterações no sono e no humor; depressão, em casos mais graves; sensação de incapacidade; medo de perder informações; síndrome do impostor, ou seja, quando desconfiam das próprias capacidades.

5.5. Metas

Criar metas para o desenvolvimento do trabalho se torna necessário para fluir com home office.

Tornou-se raro encontrar um departamento de TI para oferecer suporte em caso de problemas com os dispositivos. Em casa, o colaborador sofre a

insegurança e a incerteza quanto à própria competência tecnológica e a capacidade de resolução técnica, precisando lidar com problemas de conectividade. É o caso, do colaborador que não comparece a uma reunião porque na última hora houve falha no wifi ou estragou o computador, essas adversidades geram culpa e vergonha.

As metas devem ser específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo para serem alcançadas, aspectos conhecidos como SMART (specific, measurable, attainable, realistic & timely). Essencial é a definição do responsável por cada meta específica para que não haja difusão de responsabilidade. Dessa forma, cada colaborador, mesmo que a distância, saberá exatamente o que precisa ser feito e qual o prazo para o atingimento da meta.

Elas precisam ser verificadas periodicamente para sabermos o progresso e se há alguma necessidade de revisão. Um ponto importante é que o objetivo de monitorar não significa punição, mas sim discutir o que pode ser feito para que a meta seja batida, além de aprender com os erros e acerto.

5.6. Interação entre colaboradores

Para algumas pessoas, trabalhar no home office não é tão benéfico, trabalhar sem pessoas por perto, traz sentimento de solidão, afetando o lado emocional do trabalhador ocasionando risco a saúde.

Assim que o home office passou a ser necessário, fazer uma comunicação assertiva tornou-se um grande desafio. O principal objetivo da comunicação interna é o alinhamento e a interação entre a empresa e seus colaboradores. Transmitir todas as informações sobre a organização e o que acontece no seu dia a dia aos funcionários.

É comprovado que quando uma empresa mantém e investe na comunicação interna, os resultados de seus colaboradores aumentam, isso acontece porque o funcionário se sente mais conectado com a organização e desperta o sentimento de pertencimento aos valores da empresa.

Fortalecimento da cultura organizacional, estímulo do bom comportamento e relacionamento, clareza no trabalho são algumas das vantagens que comunicação a interna pode trazer.

Essa comunicação precisa ser praticada principalmente quando o ambiente de trabalho é remoto. Com o home office, manter os colaboradores conectados e informados tornou-se ainda mais necessário para que assim o trabalho ocorra de maneira alinhada e equilibrada.

Comunicar horizontalmente é um dos métodos mais eficazes de comunicação interna. A mensagem é transmitida de forma horizontal, de maneira que não faz distinção de hierarquia. todos os colaboradores, independentemente do cargo, vão receber a informação. Essa prática é essencial para que o funcionário entenda ser importante para a organização e que isso não difere remotamente. É essencial manter um canal para que o funcionário seja ouvido e do qual ele se sinta seguro em adicionar suas considerações, sejam elas quais forem. Isso é importante para uma boa comunicação interna, pois assim é possível que a organização entenda bem o que seus colaboradores precisam e qual é a melhor forma de auxiliá-los.

A falta de preparo para o trabalho remoto resultou em desafios de comunicação, levando a um sentimento de isolamento entre os profissionais. A ausência de políticas claras e treinamento adequado pode confundir os trabalhadores, levando a uma necessidade excessiva de interação para mostrar produtividade, este comportamento pode ser desgastante.

Uma abordagem correta pode compensar e aproximar gestores e equipes, mesmo estando fisicamente distantes.

É importante alinhar as expectativas da equipe e da organização durante o período de trabalho remoto, mesmo que não tenha tempo para obter essas expectativas antes do anúncio do home office. O contexto do trabalho em casa é diferente do ambiente de escritório, especialmente com o isolamento social causado pela pandemia. É essencial conversar com a equipe sobre detalhes do trabalho remoto, como horário de trabalho, métodos de comunicação, metas esperadas, entre outros.

As dificuldades técnicas são um grande obstáculo para os trabalhadores remotos, como problemas com VPN, internet lenta ou atualizações mal-sucedidas. Os gestores precisam estar atentos e flexíveis em relação a esses problemas. É importante buscar informações junto ao suporte técnico sobre eventuais restrições das ferramentas necessárias para o trabalho remoto e compartilhar essas

informações com a equipe, demonstrando preocupação e disposição para manter o diálogo em caso de problemas.

As reuniões *one-to-one* entre gerentes e subordinados diretos são fundamentais, especialmente no contexto do trabalho remoto. Essas reuniões permitem verificar o andamento dos projetos, garantir que tudo esteja progredindo adequadamente e discutir os objetivos profissionais dos colaboradores. É crucial agendar regularmente essas reuniões virtuais para manter o diálogo e evitar que os colaboradores se sintam abandonados durante o trabalho remoto.

No trabalho remoto, as pessoas têm preferências distintas de comunicação, seja por videoconferência, telefone, aplicativos de mensagens ou e-mail. É essencial descobrir o que funciona melhor para cada colaborador e superior, e a maneira mais simples de fazer isso é perguntar. Conhecer as preferências de comunicação de cada um poupará problemas futuros.

Equilibrar vida profissional e pessoal é um desafio para muitos profissionais, especialmente durante a pandemia, quando a família está em casa. A capacidade de estar online a qualquer momento dificulta a desconexão do trabalho, mas é essencial para o bem-estar próprio e da equipe. Desconectar-se do trabalho contribui para a produtividade e permite momentos de ócio criativo.

Em termos de comunicação, é importante ser claro sobre os momentos de disponibilidade e ausência, respeitando o tempo de folga dos colegas. Promover essa prática incentiva a cortesia mútua e facilita o trabalho de todos.

A comunicação efetiva no home office é crucial para equipes de alta performance, tanto quanto no ambiente presencial.

5.7. Suporte psicológico

Segundo a pesquisa Gestão de Pessoas, divulgada pela Fundação Instituto de Administração (FIA) 75% das empresas desenvolveram ações de apoio psicológico aos funcionários na crise de Covid-19.

Outro ponto que é necessário destacar é o fato de que um atendimento psicológico de qualidade está altamente ligado a melhores resultados e à qualidade de vida no trabalho. Em outros termos, garante que seus colaboradores

estejam engajados, motivados e comprometidos a longo prazo. Por meio do trabalho de um bom psicólogo na posição de suporte, há melhora no ambiente. Afinal, sem a gestão dos seus problemas internos, obter resultados torna-se inviável. O psicólogo também auxilia em uma das maiores demandas das empresas: o desenvolvimento de métodos que aumentem a produtividade. Nessas circunstâncias, os funcionários desempenhem o seu melhor e passa a ser um jogo de trocas, pois para que esses desempenhem, eles devem receber, podendo se satisfazer pela oferta de melhores condições de trabalho.

Outro ponto que está conectado à falta de suporte psicológico que ajudaria os funcionários a lidar com questões internas da empresa é a diminuição do turnover. A alta taxa índice demonstra que a empresa não está satisfazendo os seus funcionários de alguma forma, este fator está relacionado a uma situação na qual o funcionário se sente isolado e sob pressão para acompanhar as demandas do ambiente de trabalho, o que poderia ser resolvido com a atuação de um psicólogo.

Recomendar e incentivar os funcionários a cuidar do bem-estar de maneira geral, com exercícios, boa alimentação e meditação também é essencial. A Ambev, por exemplo, passou a oferecer atividades virtuais com um personal trainer.

5.8. Intervalos de relaxamento

Os intervalos não existem apenas para dar um descanso para os trabalhadores, esses períodos proporcionam benefícios importantes e que talvez não seria obtido em uma jornada continua.

Pode parecer desnecessário, mas dar um tempo no trabalho pode ajudar a ser mais produtivo. Isso acontece porque alguém com estados físicos e emocionais alterados por causa do estresse, acaba não produzindo como deveria. Uma pausa de pelo menos 15 minutos pode proporcionar o benefício de terminar com mais agilidade e qualidade o trabalho.

Fazer pausas pode reduzir o estresse e aumentar a produtividade, além de contribuir para evitar lesões, como a conhecida lesão por esforço repetitivo (LER), condição grave e que gera a ausência de muitos trabalhadores. Quando essa

síndrome é diagnosticada, recomenda-se o afastamento de no mínimo 15 dias, o que causa desfalque na equipe e gastos extras para a empresa.

Funções que exigem intensa atividade cerebral podem acabar sendo prejudicadas após longos períodos de trabalho, afinal o colaborador pode ficar mentalmente cansado, os bloqueios criativos são bem comuns.

O momento de intervalo pode trazer a renovação necessária para que o colaborador consiga retomar as atividades com qualidade, elevando a criatividade para um nível ainda mais alto.

A ginástica laboral pode ajudar a melhorar a postura, a circulação sanguínea, a flexibilidade e o bem-estar geral dos colaboradores.

A ginástica laboral pode ser realizada em intervalos curtos de tempo, como de 10 a 15 minutos a cada duas horas de trabalho. Isso ajuda a prevenir lesões por esforço repetitivo (LER) e doenças ocupacionais relacionadas à postura e ao sedentarismo.

A yoga pode ajudar a reduzir a ansiedade e o estresse, melhorar a concentração e a produtividade, além de proporcionar maior flexibilidade e fortalecimento muscular. A prática de yoga pode ser realizada em casa, com a ajuda de aplicativos ou vídeos disponíveis na internet. Os colaboradores escolhem um espaço tranquilo e silencioso para a prática.

O treino funcional pode ser adaptado às necessidades e ao espaço disponível de cada colaborador, e pode ser realizado com o auxílio de equipamentos simples, como pesos, elásticos e bolas. É importante que os exercícios sejam supervisionados por um profissional qualificado, para evitar lesões e garantir a eficácia do treinamento.

A caminhada estacionária pode ser realizada em intervalos curtos, de cinco a dez minutos a cada hora de trabalho. Essa atividade pode ser uma opção para os colaboradores que não dispõem de muito tempo ou espaço para realizar exercícios mais elaborados.

A prática de *mindfulness* pode ser realizada por meio de meditações guiadas, exercícios de respiração e práticas de atenção plena durante as atividades diárias. Existem aplicativos e cursos especializados que podem ajudar os colaboradores a aprenderem e a incorporarem a técnica no dia a dia.

VI. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O home-office por si em meio a tanto caos criou uma força maior no COVID-19 (2020), e nessa adaptação contudo os trabalhadores enfrentaram uma metamorfose totalmente radical, onde o novo gerava grande sombra de dúvidas envolvendo o medo da adaptação e interação com a equipe, suportes técnicos e até suporte da gerência em suas atividades, fora o medo da contaminação do vírus que se fazia presente.

Com isso, as pessoas acabaram adquirindo algumas doenças psicossociais devido ao isolamento, momento em que a população precisou ficar em sua residência, o que gerou uma dificuldade em dividir o tempo entre “Trabalho e Descanso”.

Contudo no trabalho mencionado pode-se concluir que esse meio de trabalho trouxe o seus pós e seus contras, Entre as vantagens cita-se: longe dos perigos das ruas, o stress de um trânsito ou até mesmo de esperar um ônibus é algo vantajoso, fora a parte de acordar e não se preocupar e conseguir fazer seus afazeres de casa em suas pausas e estar perto de seus familiares foi algo muito atrativo. Porém não podemos esquecer que o lado negativo também se fez presente onde o medo em relação ao suporte técnico (TI), a liderança, o diálogo entre as equipes, fora os custos (internet e energia elétrica) e as doenças psicológicas do trabalho (Ansiedade, Depressão, estresse ocupacional e síndrome de burnout).

O desafio foi grande e enfrentado por todos, e a adaptação foi tão necessária que até hoje muitos permanece de forma positiva colocando a sua qualidade de vida e até mesmo o que era um pesadelo hoje viajar e estar a trabalho já não é uma dificuldade, assim como para mulheres utilizar as pausas para os afazeres ou para quem é mãe dar um suporte para o filho, tornou-se algo vantajoso e muito atrativo para todos.

VII. REFERÊNCIAS

- BLOGDOEAD. Mercado de trabalho home office. Disponível em: <https://www.blogdoead.com.br/tag/mercado-de-trabalho/trabalho-home-office> Acesso em 23 de maio de 2024
- 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.
- CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Home office aumenta jornada e trabalhador sofre mais com doenças mentais**. 2022. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/home-office-aumenta-jornada-e-trabalhador-sofre-mais-com-doencas-mentais-83ef> Acesso em: 02 de junho de 2024.
- CONTABÉIS. **Pandemia: 75% das empresas criaram apoio psicológico para funcionários**. 2020. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/44091/pandemia-75-das-empresas-criaram-apoio-psicologico-para-funcionarios/> Acesso em: 13 de junho de 2024
- GEOVICTORIA. **O que é o tecnoestresse? E como controlar essa tendência mundial?**. 2022. Disponível em: <https://www.geovictoria.com/pt-br/blog/o-que-e-o-tecnoestresse/> Acesso em: 02 de junho de 2024.
- IMPULSEUP. **Trabalho remoto e gestão de metas em tempos de crise**. 2024. Disponível em: <https://blog.impulseup.com/trabalho-remoto-gestao-de-metas/> Acesso em: 23 de maio de 2024
- MORATTI, S. U.. **Afinal, a empresa é obrigada a fornecer equipamentos ao funcionário nós caos de "Trabalho Remoto" Teletrabalho ou "Home Office"?**. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/afinal-a-empresa-e-obrigada-a-fornecer-equipamentos-ao-funcionario-nos-caos-de-trabalho-remoto-teletrabalho-ou-home-office/885096994#:~:text=Certo%2C%20mas%20e%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o,previamente%20estabelecido%20com%20o%20empregado> .Acesso em:19 de junho de 2024
- NAMU. **5 exercícios para relaxar no home office: saiba quais são!**. Disponível em: <https://blogrh.namu.com.br/ergonomia/exercicio-home-office/> Acesso em: 02 de junho de 2024
- TEC MUNDO. **Guia do Home office: porque fazer pausas é indispensável**. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/produto/177445-guia-home-office-fazer-pausas-indispensavel.htm> Acesso em: 02 de junho de 2024
- VAGAS FOR BUSINESS. **Comunicação efetiva no home office: dicas para gestores e RH**. DISPONÍVEL em: <https://blog->

forbusiness.vagas.com.br/comunicacao-efetiva-no-home-office/ Acesso em :24 de abril de 2024

VOXEL DIGITAL. **Como Manter uma boa comunicação interna no home office.**

Disponível em:<<https://www.voxeldigital.com.br/blog/comunicacao-interna-no-home-office/> Acesso em: 02 de junho de 2024

ZENDESK. **Home office: vantagens e desvantagens para as empresas e colaboradores.** 2023 Disponível

em:<<https://www.zendesk.com.br/blog/home-office-vantagens-e-desvantagens/> Acesso em: 23 de maio de 2024.