

**Etec “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”**

**Técnico em Recursos Humanos**

**Francisco José de Freitas Sales**

**José Paulo Bento Junior**

**Leticia Tabita Marques**

**Paula Dedinho Pedroni**

**DIFICULDADES DE ADAPTAÇÃO E ASPECTOS SOCIAIS E  
PSICOLÓGICOS QUE AFETAM OS TRABALHADORES EM HOME OFFICE**

**Francisco José de Freitas Sales**

**José Paulo Bento Junior**

**Leticia Tabita Marques**

**Paula Dedinho Pedroni**

**DIFICULDADES DE ADAPTAÇÃO E ASPECTOS SOCIAIS E  
PSICOLÓGICOS QUE AFETAM OS TRABALHADORES EM HOME OFFICE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação da Professora Gabriela Messias da Silva.

**Araraquara  
2021**

**Francisco José de Freitas Sales**

**José Paulo Bento Junior**

**Leticia Tabita Marques**

**Paula Dedinho Pedroni**

**DIFICULDADES DE ADAPTAÇÃO E ASPECTOS SOCIAIS E  
PSICOLÓGICOS QUE AFETAM OS TRABALHADORES EM HOME OFFICE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**.

Aprovado em: 22 de novembro de 2021.

Banca Examinadora:

---

Prof. Orientador: Gabriela Messias da Silva

---

Prof. Avaliador: Cesar Guilherme Roseguini

---

Prof. Avaliador: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Dedicamos esta obra aos nossos familiares. Em especial aos que foram levados pela pandemia do Covid 19.

## **AGRADECIMENTO**

A Deus, por ter nos dados a vida e nos ajudar a superar esse grande desafio que foi o período de nosso curso em meio a uma grande pandemia.

À Profª. Gabriela nossa orientadora pela paciência e esclarecimento com grande empenho e encorajamento na realização deste trabalho.

Aos professores, pela persistência em meio as dificuldades do distanciamento e das tecnologias em nos munir de conhecimentos, para nos tornarmos profissionais qualificados.

Aos colegas de classe, pela companhia mesmo que virtual, onde víamos vários nomes aparecendo nas salas online e lembrávamos existiam mais como eu.

Falhar não é o problema. O problema é se contentar com a falha.

GABRIEL GOFFI

## RESUMO

Atualmente, estamos vivenciando um contexto que envolve mudanças nas rotinas das organizações familiares e profissionais da população mundial, devido ao cenário de pandemia. Entre essas mudanças está a grande adesão ao trabalho em Home Office, que se tornou quase que a única alternativa para manter a prática laborativa durante o isolamento social. Vendo que nesse momento enfrentamos esse grande desafio, numa realidade cheia de dúvidas nos aspectos pessoais, familiares, profissionais, sociais e psicológicos, faz-se necessário observar os efeitos sociais e psicológicos do trabalho dentro de casa, buscando saber quais os impactos ocorreram na sociabilidade do indivíduo e se foram desenvolvidas angústias psicológicas advindas do Home Office. Temos como objetivo desse trabalho entender como a pandemia de COVID - 19 está afetando o regime de saúde mental do trabalhador em Home Office, bem como as dificuldades de adaptação e bem estar físico e mental dos trabalhadores nessa modalidade. Essa pesquisa tem caráter exploratório e descritivo, uma vez que pretendemos observar se existe desenvolvimento acentuado nas doenças psíquicas nos trabalhadores em Home office e as variáveis para esse agravamento. Iremos comparar dados adquiridos em pesquisa bibliográfica e pesquisas realizadas por ferramenta da informática para observação qualitativa dos efeitos do Home Office nas perspectivas sociais e psicológicas. Na população investigada na região de Araraquara no mês de setembro de 2021, verificamos que o trabalho em Home Office foi bem aceito, com dificuldades para sua realização, porém trazendo otimismo aos trabalhadores. Vimos que os problemas no âmbito psíquico e social estão ligados em sua maioria ao isolamento social e ansiedade causada pela pandemia, refletindo na produtividade desses trabalhadores.

**Palavras-chave:** Home Office. Efeitos sociais e psicológicos. Pandemia.

## **ABSTRACT**

Currently, we are experiencing a context that involves changes in the routines of family and professional organizations of the world population, due to the pandemic scenario. Among these changes is the great adherence to work in Home Office, which has become almost the only alternative to keep working during social isolation. Seeing that at this moment we are facing this great challenge, in a reality full of questions in the personal, family, professional, social and psychological aspects, it is necessary to observe the social and psychological effects of working at home, seeking to know what impacts occurred on the sociability of the individual and whether psychological anguishes arising from the Home Office were developed. The objective of this work is to understand how the COVID - 19 pandemic is affecting the mental health regime of workers in the Home Office, as well as the difficulties of adaptation and physical and mental well-being of workers in this modality. This research has an exploratory and descriptive character, as we intend to observe whether there is a marked development in mental illnesses in Home Office workers and the variables for this aggravation. We will compare data acquired in bibliographic research and research carried out using a computer tool for qualitative observation of the effects of the Home Office in social and psychological perspectives. In the population investigated in the region of Araraquara in September 2021, we found that work in the Home Office was well accepted, with difficulties in carrying it out, but bringing optimism to the workers. We saw that the problems in the psychic and social sphere are mostly linked to social isolation and anxiety caused by the pandemic, reflecting on the productivity of these workers.

**Keywords:** Home Office. Social and psychological effects. Pandemic



## Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Contagem de qual é a queixa mais frequente .....	30
Gráfico 2 – Idade dos entrevistados.....	31
Gráfico 3 – Gênero dos entrevistados.....	31
Gráfico 4 – Dificuldades no trabalho em Home Office.....	32
Gráfico 5 – Sentimentos/Comportamentos durante o trabalho em Home Office.....	33
Gráfico 6 – Procura por ajuda profissional.....	33

## SUMARIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>1 RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>14</b>
1.1 Conceito de recursos humanos .....	14
1.2 A evolução histórica dos recursos humanos.....	15
<b>2 TRABALHO EM HOME OFFICE.....</b>	<b>17</b>
2.1 Definição de trabalho em home office .....	17
2.2 A história do trabalho em home office.....	18
2.3 Dificuldades do trabalho em home office.....	19
2.4 Motivações no trabalho em home office.....	21
2.5 O trabalho home office na pandemia.....	22
<b>3 ASPÉCTOS PSICOLÓGICOS NO TRABALHO EM HOME OFFICE .....</b>	<b>24</b>
3.1 Doenças psicológicas ligadas ao trabalho em home Office .....	25
<b>4 ASPÉCTOS SOCIAIS DO TRABALHO EM HOME OFFICE .....</b>	<b>27</b>
4.1 Dificuldades de socialização ligadas ao trabalho em home office.....	27
<b>5 PESQUISA .....</b>	<b>29</b>
5.1 Análise das respostas dos profissionais de psicologia.....	29
5.2 Análise das respostas dos trabalhadores em home office.....	31
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>37</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>40</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>43</b>

## INTRODUÇÃO

O Recursos Humanos foi criado para atender as necessidades do empregador com relação aos colaboradores, com o passar dos anos essas necessidades mudaram com a evolução das tecnologias e a nova realidade da produtividade e competitividade do mercado de trabalho. O foco do RH então passou a abranger o “fator humano”, assim as modalidades de trabalhos são estudadas e preparadas para atender os objetivos das instituições e adequar os perfis dos funcionários.

O home office é uma destas modalidades de trabalho que já existe desde 1857 com o serviço de telégrafos nos EUA, evolui com passar dos anos e foi legalizado em 2017 no Brasil. Sua proposta está nas flexibilidades e agilidade das jornadas de trabalho através da comunicação e conhecimento a distância, onde os trabalhadores exercem suas funções em casa ou em locais alugados.

Com avanço da pandemia por coronavírus o home office virou tendência por necessidade devido ao isolamento social. Neste contexto, surgiram muitas dificuldades no que se refere a esta modalidade de trabalho, a qual a maioria dos trabalhadores não estavam preparados para exercê-la. Desta forma se torna essencial saber agir perante os conflitos gerados pelo confinamento e essa forma diferenciada de trabalho.

Dentre as dificuldades apresentadas pelo trabalho remoto, vemos os aspectos psicológicos e sociais afetando o bem estar e saúde mental fortemente do trabalhador. Vários transtornos psicossomáticos surgiram com confinamento social e o trabalho em home office.

Este trabalho tem como finalidade identificar as dificuldades que aparecem com maior frequência para o trabalhador em home office no âmbito psicológico e social. O seu propósito é fazer uma análise e discussão dos dados de maior relevância apontados por profissionais de psicologia e trabalhadores remotos, por meio dos resultados de pesquisas realizadas na web. Com base nessas informações, pontuar o maior índice de problemas que o home office traz a saúde mental do colaborador para que sejam identificadas alternativas para melhora desta realidade.

# 1 RECURSOS HUMANOS

## 1.1 Conceitos de recursos humanos

O departamento de RH surgiu dentro das empresas depois de longa evolução dos significados de trabalho, empresa, direitos dos trabalhadores, enfim, substituiu o antigo Departamento pessoal devido à nova realidade que foi se tornando necessária juntamente com a evolução do conceito de empresa. Quando se é um trabalhador no Brasil, se sabe da dificuldade atual em encontrar e manter um emprego. Essa realidade se deve a uma proposta, ironicamente, de desoneração do governo e das empresas, que possibilitaria uma maior flexibilidade para trabalhador e contratante, diminuindo o peso das obrigações oficiais e tentando adequar o que é necessário no momento a quem queira trabalhar naquela área nesse momento específico. Se houvesse a presença do RH nesse momento, veríamos capacitação, desenvolvimento de processos através de seleção, contratação, treinamento, preparação e adequação às práticas de higiene e segurança do trabalho e a responsabilidade do estabelecimento de comunicação entre todos os funcionários de tal empresa.

Por isso, a função do departamento de Recursos Humanos é tão fundamental dentro de uma empresa. Quando pensamos nos direitos dos trabalhadores, pensamos em sindicatos, que são organizações divididas por classes e categorias e que representam os trabalhadores quanto aos direitos trabalhistas. Tem-se, dessa forma, o contraste entre sindicato e RH. O último trabalha pelo bem-estar físico do trabalhador dentro da empresa, garante sua adequação às regras de higiene e segurança da empresa, além de gerenciar discordâncias e supostos problemas que podem vir a acontecer dentro dos departamentos e entre colegas de setor, por exemplo.

Por ser uma área que sempre foi necessária, não se pode “datar” o surgimento do RH e sim acompanhar sua evolução através do tempo, desde o início da união de trabalhadores para trabalhar. Quando os produtos passaram de artesanal

para industrializado, começou o “problema” com os seres humanos envolvidos nessa produção. A carga diária de trabalho em uma linha de produção chegava a 14 horas diárias. Unindo esse dado ao conhecimento que a época era o século XIX, pode se deduzir que a situação sanitária e funcional era insalubre tanto dentro quanto fora das linhas de montagem. Crianças eram colocadas para trabalhar pelas mesmas 10 a 12 horas diária pois não havia distinção da função da criança. Ela era considerada um adulto de menor porte.

A fadiga ou cansaço, sempre tinha grande influência na produtividade do trabalhador, visto isto a ideia era de adaptar o homem a máquina para evitar possíveis problemas que afetariam diretamente no financeiro da indústria, por conta que não existiam muitos com mão de obra qualificada para certos setores.

Então, com a evolução da necessidade de atenção tanto à saúde dos trabalhadores quanto ao enorme número de casos de ferimentos, aleijamentos e mortes que aconteciam, foi necessário que providências fossem tomadas para que condições e horários fizessem com que a vida do trabalhador passasse a receber direitos e apoio necessário. A qualificação da mão de obra também foi um item que tinha que ser melhorado para acompanhar a evolução e diversificação das indústrias.

Depois de evoluir, receber vários nomes e ser construída especificamente para atender as necessidades do empregador com relação aos seus funcionários, o RH chega ao século XXI com força e fôlego para continuar mediando e atendendo necessidades dentro das instituições.

## **1.2 A evolução do RH**

A origem do RH remete à necessidade da organização da empresa e a uma escolha ditada por parâmetros dos funcionários. Presente nas nações mais industrializadas ainda no século XIX, a organização já se encarregava de manter as decisões nos cargos superiores, ou seja, em quem possuía o negócio e tentava padronizar o comportamento e a contratação dos funcionários baseados em necessidades práticas. Enquanto isso, o Brasil ainda utilizava mão de obra escrava.

Já no século XX, uma nova forma de gerenciar os recursos humanos nas organizações passou a ser adotado para aumentar a competitividade das indústrias nacionais contra seus pares internacionais. Internacionalmente, já há hierarquização das carreiras, departamentos pessoais que se preocupam com retenção de funcionários, assim como sua liderança e motivação. Além disso, existe o aparecimento de modelos de gestão baseados na flexibilização da organização. No Brasil, a legislação trabalhista é o foco principal dos departamentos pessoais e o que já aparece como “recursos humanos” é baseada, ou mesmo imitada, de empresas estrangeiras que tem subsidiárias no país.

Quando no exterior se vê a aplicação da busca pela fixação de *assets* (ativos), os gerentes se tornam responsáveis pelos seus subordinados como coordenador de recursos e há contratação de pessoas que não pertencem ao esquema da empresa para treinamento, seleção e gestão de pessoal, no Brasil ainda se utilizam técnicas de departamento pessoal para lidar com os funcionários.

Desde a abertura da economia, as organizações brasileiras vêm passando por um profundo processo de transformação modernizadora. Mais ou menos simultaneamente, a mídia especializada e órgãos da grande imprensa passaram a trazer ao público temas relacionados às novas práticas gerenciais. Dentro desta tendência, grande foco tem sido dado à questão da valorização do fator humano e à transformação da função Recursos Humanos nas empresas. Os artigos abordando estas questões costumam tratar de experiências de sucesso, narrando casos internacionais ou nacionais de empresas inovadoras. Uma tendência natural a passar a interpretar a realidade a partir do quadro formado através da absorção destas informações. Assim, não seria de se estranhar uma forte dissonância entre expectativas sobre o patamar de evolução da função de RH na região pesquisada – em tese a mais evoluída do país – e a realidade encontrada. (CURADO; PEREIRA FILHO; WOOD, 1995).

## 2 TRABALHO EM HOME OFFICE

Apesar de existir desde 1857 nos Estados Unidos, advindo do trabalho com telégrafos (Portal ISO), ele veio a se popularizar muito tempo depois, quando as tecnologias começaram a ser mais acessadas.

Apesar de home office ter sido o nome popularizado, ele está dentro da categoria teletrabalho (etimologicamente, “tele” do grego que significa à distância; tripallium do latim que significa atualmente labor), que surgiu na década de 70.

A sua proposta principal é flexibilizar e agilizar a jornada de trabalho e está é possível graças a facilidade de comunicação e conhecimento a distância. No Brasil o home office está em crescimento, ganhando atenção na legislação trabalhista, principalmente agora no contexto pandêmico e na dinâmica moderna.

Segundo estudos feitos por Robert Half (2020) no Brasil, 78% dos entrevistados estão trabalhando nessa categoria e a maioria sente diferenças nos campos de produtividade, relacionamentos, relação vida profissional x pessoal, cobranças e saúde física, social e mental. 91% destes desejam continuar tendo a possibilidade de exercer com frequência o trabalho remoto mesmo após o fim do isolamento social.

Claramente ganhando popularidade, mas inegavelmente necessitando de discussão das consequências, o home office e seus efeitos na sociedade trabalhadora precisam ser pensados e a necessidade desse trabalho de conclusão de curso.

### 2.1 Definição de trabalho em home office

Home office por definição é o trabalho remoto que se faz fora das dependências do empregador, especificamente na casa do próprio empregado. Contudo, no país esse termo foi atrelado ao teletrabalho, que é a categoria de prestação de serviço sem a necessidade de deslocamento ao escritório da empresa, contudo também pode ser feito em ambientes compartilhados como *coworking* (locais

alocados em que trabalhadores de diferentes empresas compartilham o mesmo espaço físico).

Montar um espaço dentro de casa que seja pensado para realizar as atividades definidas pela empresa para o empregado “de forma constante ou periódica, usando tecnologias como internet, celulares, notebooks e Tablets” (Gatti et. Al, 2018) é a principal característica do home office, que propõe flexibilização de tempo e espaço para o dia a dia moderno.

As novas tecnologias de informação e comunicação aumentaram enormemente a capacidade de produzirmos e realizarmos diversas atividades, incluindo trabalho, sociabilidade e lazer em espaços e tempos distintos. Uma empresa pode ser sediada em um país, mas o trabalho pode estar distribuído entre trabalhadores de diversos outros países. O tempo de trabalho comumente se estende para além da jornada contratada, visto que hoje qualquer um que disponha de um dispositivo eletrônico pode ser encontrado a qualquer tempo e lugar. (GONDIM E BORGES, 2020)

A globalização acentuou a necessidade do home office e da adaptação dos trabalhadores a ele. É possível um trabalho realizado em uma cidade, estado ou país alcançar locais distantes.

Os limites de espaço se diluem quando a casa se torna também trabalho, o aparelho celular é usado para fins laborais e de lazer, o tempo também parece não ser limitado por conta da inexistência de barreiras físicas. O home office pode ser encarado como uma prática com poucos limites.

O trabalho passou a ocupar e dividir espaço com outras atividades, misturando e invadindo espaços que antes possuíam limitações mais claras. Essa intensificação pode ocasionar a diminuição dos espaços e momentos dedicados ao ócio, ao convívio familiar, ao descanso e reabilitação física e mental. (LOSEKANN E MOURÃO, 2020).

O home office como modalidade de trabalho e tendência para o futuro, por sua característica de o empregado estar produzindo “longe” do empregador, precisa ainda repassar suas definições e ser aplicado como uma maneira eficiente e eficaz para os dois lados.

## **2.2 A história do trabalho em home office**



Foi no ano de 1857 nos Estados Unidos, que o home office deu o primeiro passo, porque a tarefa era realizada pelo telegrama, que é um sistema de envio e recebimento de mensagens.

O termo teletrabalho só era popular na década de 70, quando a crise do petróleo atingiu muitas partes do mundo. O aumento dos custos prejudicou a situação financeira da empresa. Portanto, trabalhar em casa tornou-se uma solução mais econômica.

Para que os operadores façam seu trabalho hoje, eles não precisam estar instalados na empresa para concluí-los. Tecnologias como computadores, internet e telefones celulares se tornaram mais populares e acessíveis ao longo do tempo. Com a redução desses custos, o tamanho do home office continua a se expandir.

Devido à pandemia de COVID-19, esse método de trabalho se tornará mais comum no Brasil em 2020, quando as empresas insistem em adotar esse método como alternativa para mitigar os danos causados pela necessidade de distanciamento social. A tecnologia permite que as operações continuem independentemente da existência de funcionários no espaço físico da empresa.

Também continua crescendo em todo o mundo, porque gastamos menos tempo e dinheiro na internet, e "menos poluição", porque tem muitos benefícios e pode resolver muitos problemas, como a crise no transporte mundial.

### **2.3 Dificuldades no trabalho em home office**

O home office está ligado ao trabalho realizado fora do ambiente profissional, os profissionais trabalham em suas próprias casas ou em espaços alternativos como: praça de alimentação, cafés e também o chamado *coworking* (locais alugados para exercerem suas funções fora de uma sede da empresa).

Com avanço da pandemia por coronavírus (COVID 19 e suas variações), esta modalidade de trabalho se tornou grande realidade devido a campanha "fica em casa", as organizações orientam seus colaboradores a trabalharem suas residências.

Adotar essa forma de trabalho tem suas vantagens onde o colaborador passa a trabalhar num ambiente confortável e familiar, tendo flexibilidade de horário e criando sua própria rotina programando suas atividades a serem cumpridas.

Embora se tenha um conjunto de vantagens no trabalho em Home Office, com um ambiente confortável e agradável, existem as dificuldades onde o colaborador precisa manter a produtividade sem prejudicar suas atividades, mesmo num ambiente saudável, mas que pode trazer alguns obstáculos.

O profissional poderá ter os seguintes problemas, segundo Blog Robert Half:

- Aumento do fluxo de trabalho – Chamados *workflow* no mercado, o fluxo de trabalho se caracteriza como um roteiro que documenta e categoriza as atividades a serem desenvolvidas em sua prioridade e com prazos pré-determinados, otimizando a produtividade. No trabalho remoto se não houver organização esse fluxo pode aumentar e dificultar o andamento das atividades bem como sua produtividade;
- Falta de atualização na carreira – a atualização na carreira é uma constante necessidade, porém estar confinado e com variantes particulares envoltas em seu trabalho diário pode fazer com esse profissional não busque novos conhecimentos, se estagnando em sua atividade sem buscar inovar e mais conhecimentos;
- Diminuição do networking – Rede de contatos profissionais onde novas oportunidades de negócio aumentam, novas ideias e indicações aparecem com essas conexões. Com isolamento social os encontros presenciais que eram usados para essas interações no preenchimento dos contatos pessoais, foram descartados, a adaptação para a na forma de comunicação se tornou vigente, para isso os profissionais precisam utilizar redes sociais para essa atividade;
- Tendência ao isolamento social – o medo que a pandemia gerou, juntamente com isolamento social, trouxe aos profissionais problemas emocionais que afetam o seu trabalho. Esse aspecto se faz tão grave pelo estresse da situação onde esse profissional se distancia de tudo que é relevante a sua função, podendo desenvolver problemas psicológicos;
- Distração com assuntos de casa – o dia-a-dia de uma família em uma residência é cheio de ocorrências desde as mais simples até as mais complicadas, e isso certamente pode afetar o andamento das atividades profissionais realizadas no Home office;

- Baixa produtividade devido a fatores domésticos – neste momento onde se reina uma pandemia e de uma hora para outra todos estavam em casa, pais, mães e filhos, os afazeres domésticos se intensificaram, visto que todos estão em casa e passaram a fazer tudo neste ambiente se alimentar, trabalhar, estudar, ter lazer, cuidar do ambiente e de si próprio e do outro, dormir. Essas atividades se tornaram distrações durante o trabalho e, portanto, a baixa na produtividade;
- Perda da qualidade de trabalho devido a constante cobrança e feedbacks – estabelecer metas e prazos fazem parte do fluxo de trabalho, ter cobranças justas também. Feedbacks são extremamente importantes para o desenvolvimento profissional do colaborador e da empresa. Porém, ambas as atitudes em relação ao profissional devem ser realizadas dentro de uma gestão preparada através de líderes treinados, para que isso não tenha um resultado adverso do que se propõem.

Temos aqui especificadas, de uma forma geral, as dificuldades que podem ocorrer aos trabalhadores no trabalho em home office. Porém, cada um pode apresentar de formas diferentes seus problemas, cabe ao gestor entendê-los de forma humanizada e tentar junto com ele solucionar tal problema. Tendo essa visão poderão evitar mais situações problemas e claro que para um bom funcionamento do trabalho remoto as empresas devem fornecer os equipamentos necessários para execução da função, garantir uma conexão de internet estável, ter líderes preparados para gestão de pessoas que lhes transmitam confiança e finalmente alinhar expectativas com boa comunicação.

## **2.4 Motivações no trabalho em home office**

Manter a motivação no trabalho em home office se tornou tanto desafiador, pois presencialmente tinham uma gama de elementos a serem usados para essa finalidade que agora não podem mais ser atribuídos aos profissionais. Sabemos que a falta de motivação no trabalho impacta muito severamente nos resultados do colaborador quanto a produtividade e na equipe no que diz respeito a engajamento e comunicação, gerando individualismo e falta de colaboração ente os membros da equipe e em relação a outros setores da empresa. (FIRMINO, 2020)

A necessidade de motivação no trabalho remoto é evidente, principalmente em um cenário pandêmico, onde o confinamento é inevitável mudando vida de todos, principalmente nos aspectos emocionais. Com isso vemos a necessidades de líderes e gestores se preparem e buscarem saídas para manter suas equipes motivadas. Claro essas motivações são relacionadas as tarefas profissionais e os colaboradores precisam ter motivações particulares (ter um impulso interno em seus aspectos emocionais) para o bom andamento deste trabalho.

Para manter um colaborador motivado, existe a necessidade que esse tenha o conhecimento da cultura da empresa e seu perfil esteja adequada as necessidades desta cultura, para que seja aceita e se torne sua meta estar cumprindo a missão, visão e valores da organização. O papel do gestor aqui e esclarecer sempre esses itens aos seus colaboradores, através de técnicas que tragam o entendimento e chegar ao objetivo que leva a motivação.

A saúde mental de profissional por ficar frágil devido ao confinamento e a monotonia que o trabalho remoto pode trazer, para o gestor deve liberar seus colaboradores para uma autogestão, onde os próprios profissionais estabelecem seu horário de trabalho e suas folgas, separando lazer, família e trabalho.

A falta de autonomia, de flexibilidade e apoio organizacional, são fatores que no dia-a-dia do trabalhar remoto podem trazer a desmotivação. Para que isso não aconteça ou tenha uma melhora, a confiança mútua será um estimulante para o andamento da equipe. Ao delegar tarefas e se demonstrar disposto a orientar e dar feedbacks, o gestor está construindo um relacionamento de confiança em sua equipe, melhorando o clima organizacional e motivando a equipe.

Um outro fator de extrema relevância é uma comunicação clara e transparente, de forma empática o gestor deve ouvir seus colaboradores identificando sentimentos e necessidades, sem julgar, observando os sentimentos desagradáveis, verificando necessidades não atendidas e com isso melhorar a convivência na equipe. Ainda sobre comunicação fazer constantes reuniões onde os participantes da equipe possam receber feedbacks e expor suas experiencias, trazendo sugestões em um canal aberto de comunicação é uma maneira bem eficaz de motivação.

Uma equipe motiva mesmo que no trabalho remoto, é aquele que se confortável em fazer parte um todo, por isso ter senso pertencimento, segundo Firmino, é saber o porquê das coisas e que existe um todo que depende do trabalho de cada um da organização e a união de todos e necessária para que tudo dê certo.

## **2.5. O trabalho home office na pandemia**

Com a pandemia covid-19 e a necessidade de distanciamento social, essa abordagem tornou-se crítica para manter a produtividade atualizada neste novo ambiente de negócios. No entanto, a integração do trabalho remoto não trouxe apenas mudanças profundas para a organização, mas também trouxe mudanças profundas para toda a sociedade. Quem aposta na flexibilidade dos benefícios tem mais condições de se adaptar a esta realidade porque permite investir para melhorar as condições de trabalho dos colaboradores. O home office também trará grandes mudanças no design das grandes cidades.

A nova pandemia de coronavírus trouxe grandes mudanças ao mundo do trabalho e prevê tendências que estão sendo implementadas gradualmente, como trabalhar em casa e opções profissionais totalmente online.

Após o fim da pandemia, várias empresas parecem continuar a trabalhar remotamente e podem retomar as atividades por completo. Isso permite a continuidade do formato de trabalho sem afetar as empresas que desejam continuar ou adotá-lo no futuro.

Com as ferramentas e as considerações certas, o home office pode ser muito eficiente e benéfico para a empresa e os funcionários.

Uma vez que esses elementos estejam presentes, o home office se tornará mais interessante para todos, razão pela qual muitas empresas estão considerando continuar usando o home office.

### 3 ASPÉCTOS PSICOLÓGICOS NO TRABALHO EM HOME OFFICE

O teletrabalho como era chamado no seu surgimento em 1857, como já visto, onde os trabalhos deveriam ser realizados em qualquer horário desde que existissem estruturas para tal operação, em 1970 as empresas estruturaram os colaboradores para exercem suas funções em domicílio, passando então o trabalho a se chamar “Home office”, com passar dos anos com a tecnologia essa modalidade de trabalho foi se consolidando no mercado e teve novas regras definida na reforma trabalhista de 2017, mas ainda não era tão comum essa modalidade de trabalho.

No contexto atual onde um terço da população mundial vivencia algum tipo de confinamento ou quarentena, um cenário nunca antes visto que engloba diretamente bilhões de pessoas e envolve suas rotinas, organizações familiares e seus trabalhos. Frente a insegurança, mudanças e desafios que o mundo enfrenta, este cenário de pandemia a maior preocupação está no que se trata de saúde, mas o trabalho home office também é uma preocupação por conta do pouco e quase nenhum preparo anterior para esta nova realidade trabalhista.

Tem se a necessidade considerar inúmeras variáveis para que trabalhar em casa não seja somente possível, mas também uma experiência positiva. Segundo o World Economic Fórum, o impacto que o isolamento social, na sequência o trabalho em home office, realiza nos trabalhadores e seus líderes, poderá provocar uma epidemia secundária de “burnouts” e doenças relacionadas ao estresse nos próximos meses. “Trata-se de um trauma invisível que gera feridas psicológicas. Nas pessoas que estão “confinadas” com seus filhos e familiares, o impacto na saúde mental tende a ser ainda maior”.

Assim se torna essencial saber como trabalhar sobre os efeitos nocivos do confinamento. É desafiador para todos os trabalhadores e pessoas em geral e o isolamento junto à ameaça que a pandemia representa nos faz criar conflitos interiores que alteram ritmo ou rotina que estávamos acostumados, gerando estresse e reduzindo nossa produtividade.

Com esse entendimento podemos observar com clareza o que acontece ao nosso redor de forma coletiva e individual, as incertezas e o estresse já mencionados, nesta nova realidade dificultaram o nosso rendimento. Para que isso

melhore, teremos que ter empatia e disponibilizar de forma organizada tempo para todas as tarefas que estão sendo exigidas no nosso atual dia a dia.

Então nosso desafio pessoal será buscar o equilíbrio entre o trabalho, o lazer (mesmo que em casa), o acompanhamento dos filhos e os afazeres domésticos, sem esquecer do desafio organizacional de entender a nova realidade e criar ideias flexíveis que a atendam.

O trabalho remoto requer a adoção de certos hábitos para diminuir a sensação de que o limite entre a vida pessoal e profissional está desaparecendo. Por isso, é importante que as pessoas e organizações tomem consciência sobre as principais boas práticas que devem incorporar para manter um ritmo de trabalho mais estável, produtivo e que contemple o bem-estar dos colaboradores. Além disso, é importante falar sobre isso em um momento como este uma grande porcentagem da população se vê forçada a trabalhar em casa pela primeira vez e mudar seus hábitos devido à pandemia. (PRUVOST, apud WORKANA 2020).

Os fatores que mais afetam o bem-estar das pessoas durante a pandemia estão ligados à elevados níveis de ansiedade e estresse, gerados pelas dúvidas relacionadas àquilo que é primordial ao cidadão, saúde e estabilidade econômica, esses fatores juntos podem levar a maior irritabilidade, instabilidade emocional, aumento de consumo de álcool, comida e cigarros, entre outros elementos. Esses por sua vez podem causar problemas de insônia, dores musculares, dores de cabeça, que afetam o fisiológico, trazendo reações psicológicas.

O trabalho remoto traz com ele diversas vertentes negativas e também positivas. Ao entendermos os aspectos psicológicos do home office, percebemos então que a sensação de solidão e isolamento das pessoas é o que mais se apresenta como difícil, para se compensar este contato social no trabalho ausente, existe a necessidade de que as empresas através de seus líderes estejam mais focadas na saúde mental de seus trabalhadores.

### **3.1 Doenças psicológicas ligadas ao trabalho em home office**

Estudos realizados pela empresa de medicina ocupacional Qualiforma (Portal Saúde Business, 2020), mostra um aumento significativo por volta de 150% de

procura de atendimento de trabalhadores brasileiros em home office durante o confinamento social e alerta para uma possível piora.

De acordo com a pesquisa da Qualiforma, são vários os transtornos que compõem uma relação que estão afetando os profissionais trabalhadores em home office:

- Luto patológico;
- Depressão;
- Ansiedade;
- Estresse pós-traumático;
- Abuso de álcool;
- Idealização suicida;
- *Burnout*;
- Esgotamento mental.

Além destes problemas e transtornos o medo de morrer ou perder algum ente querido; tédio e rotina desregrada; insegurança financeira e profissional. Também se fala dos transtornos causados pelo confinamento como claustrofobia, perda de privacidade, excesso de serviços domésticos, falta de espaço e de prática de exercícios físicos, estão relacionados trabalho em home office. (DINIZ, 2020)

A atual prática das atividades profissionais que vivemos hoje acabam exigindo mais tempo de trabalho, comenta Gabriel Diniz, o esforço físico em relação a postura e gasto de energético causando pelo esgotamento mental, se tornam gatilho para os transtornos psicossomáticos.



## 4 ASPÉCTOS SOCIAIS DO TRABALHO EM HOME OFFICE

### 4.1 Dificuldades de socialização ligadas ao trabalho em home office

A pandemia pegou a todos de surpresa. Uma explosão de contaminação que, se não chegou a membros da sua família, afetou muitos e muitos amigos e conhecidos. Hoje, mais de um ano depois de decretado o *home office* para a grande maioria dos trabalhadores que não compunham a linha de frente, podemos analisar mais criticamente o que aconteceu com **as dificuldades de socialização ligadas ao trabalho em Home Office**.

Inicialmente, com toda a família dentro de casa, tendo que ter aulas, cumprir o horário do escritório e participar de reuniões online o que se viu foi um nível de stress muito grande por parte dos trabalhadores. Principalmente porque o isolamento social acabou com as saídas só para passear, ir à academia, jantar fora, dar uma caminhada, todos itens que compunham a nossa rotina diária.

A adaptação passou por disputa de espaço, necessidade de isolamento e silêncio, missão quase impossível com as crianças em casa, sem ter onde e nem como gastar toda a energia acumulada. A seguir, o que se observou foi uma liberdade de guarda-roupa. Para participar das reuniões/pautas, colocava uma blusa social e ficava com a calça do pijama e chinelos. Não poder sair de casa nos acomodou a não precisar estar arrumados, de cabelo e maquiagem feitos para o decorrer do dia de trabalho.

Também nos desacostumou a compartilhar, a ter colegas de bancada. Em casa você tem sua rotina, seu banheiro, sua cozinha... o aumento da ansiedade por ter que dividir o tempo do trabalho com as tarefas domésticas também foi um item que prevaleceu no período. Isso tudo nos levou a acostumar com a nossa família imediata, com quem mora na mesma casa, sem contato com parentes e amigos, o que, muitas vezes, criou uma preocupação constante com o bem-estar do outro e com a autopreservação. Porque isolado em casa nada vai acontecer com você, não é?

Devido a vários fatores pelos quais passamos durante o isolamento obrigatório hoje somos pessoas diferentes, com mais receio, para não dizer medo, de voltar à convivência diária com os nossos colegas que, como nós, passaram mais ou menos incólume pelo período. E isso não tem se mostrado uma tarefa fácil. Depois de 18 meses em casa, realizando atividades do nosso jeito, no nosso espaço, no nosso tempo, vemos dificuldade com a presença do outro/outros. Ainda não chegamos ao ponto de frequentar livremente bares, festas, restaurantes, espaços públicos, mas temos que voltar a conviver num confinamento, no escritório, com nossos colegas. Muitos tem recorrido a atestados, a pedidos de afastamento pois passamos por um tempo em que estar isolado era a regra. A volta causa temor, stress e até problemas de ordem psicológica relacionados à ansiedade e a preocupação com o que será. E, se depender da vontade dos funcionários, o trabalho continuará de forma remota. Uma pequena porcentagem vê vantagem em voltar ao esquema antigo enquanto exalta como tudo já está funcionando bem no esquema de home office.

Dessa forma, percebemos a vontade que as pessoas estão de voltar a ter vida social ativa, sair e ir ao cinema, barzinhos e restaurantes, mas a presença no escritório continua sendo, pelo menos por enquanto, um ponto de discordância com a direção.

## 5 PESQUISA

Apresentaremos a pesquisa neste capítulo de maneira objetiva, utilizando informações coletadas da Web por formulários de pesquisa, que nos permitiram avaliar e discutir resultados. Observaremos dois formulários, que foram disponibilizados através da plataforma Google Forms:

- Um voltado aos profissionais de psicologia;
- Outro para os trabalhadores em home office.

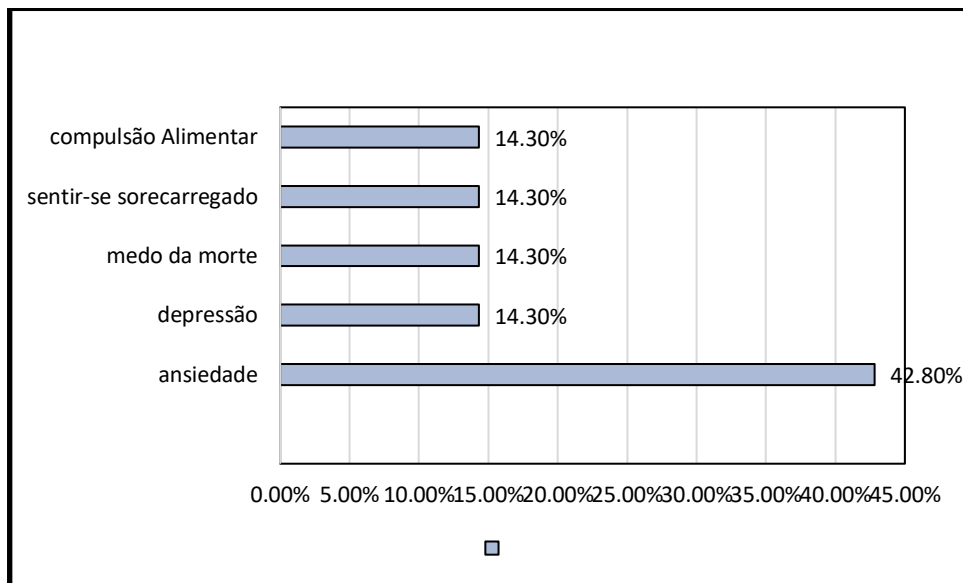
### 5.1 Análise das respostas dos profissionais de psicologia

Foi realizada uma pesquisa on-line com sete profissionais de psicologia que responderam 4 questões sobre trabalhadores exercendo suas funções na modalidade Home Office no período da pandemia.

Em suas respostas 100% deles apontaram crescimento na procura por atendimento psicológico por parte desses trabalhadores em isolamento social. Esses são dos mais diversos perfis, profissionais da área da saúde, professores, técnicos de tecnologia da informação, mulheres e com convênio médico.

Em relação a queixa conforme está ilustrado no gráfico a seguir, ansiedade é a queixa mais frequente somando 42,8% das respostas, tendo as demais respostas 14,3% cada uma (medo de morte, depressão, compulsão alimentar; e sentir-se sobrecarregado).

Gráfico 1 Contagem de qual é a queixa mais frequente.



Fonte: Elaborado pelos autores, 2021.

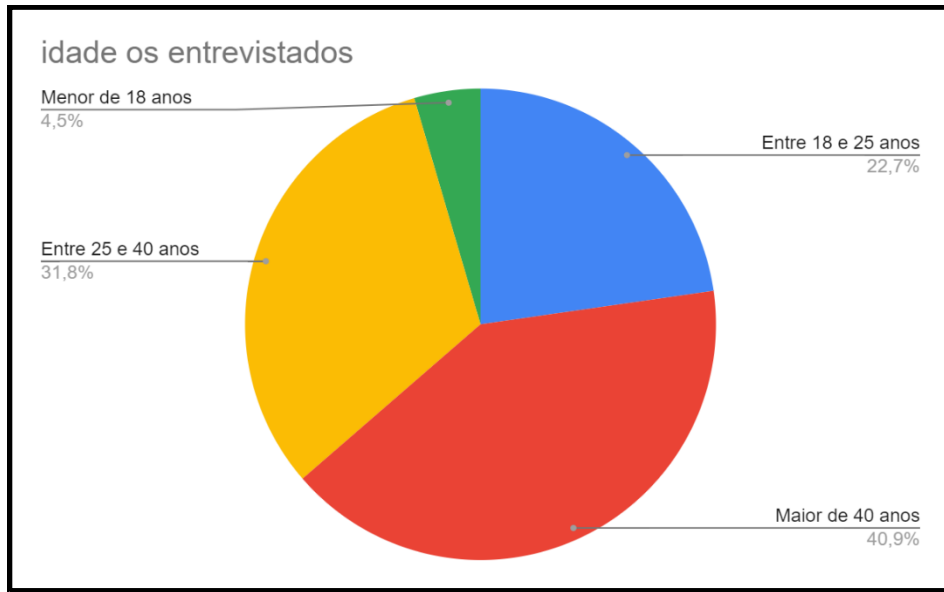
Os psicólogos apontaram como causas desta situação os seguintes elementos:

- Pandemia;
- Medo;
- Isolamento;
- Pressão no trabalho;
- Falta de cuidado consigo mesmo;
- Incertezas geradas pela pandemia;
- Gestão de tempo;
- Controle das atividades remotas regidas pelas empresas.

## 5.2 Análise das respostas dos trabalhadores em home office

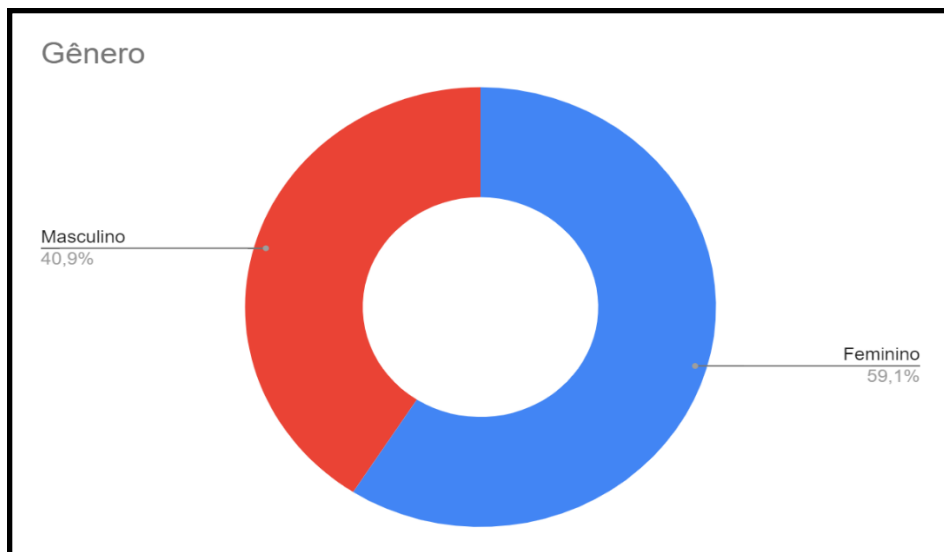
Responderam ao formulário de pesquisa disponibilizado via internet 22 trabalhadores da cidade de Araraquara e região, com idades e gêneros representados nos gráficos 2 e 3 abaixo:

Gráfico 2 – Idade dos entrevistados.



Fonte: Elaborado pelos autores, 2021.

Gráfico 3 – Gênero dos entrevistados.



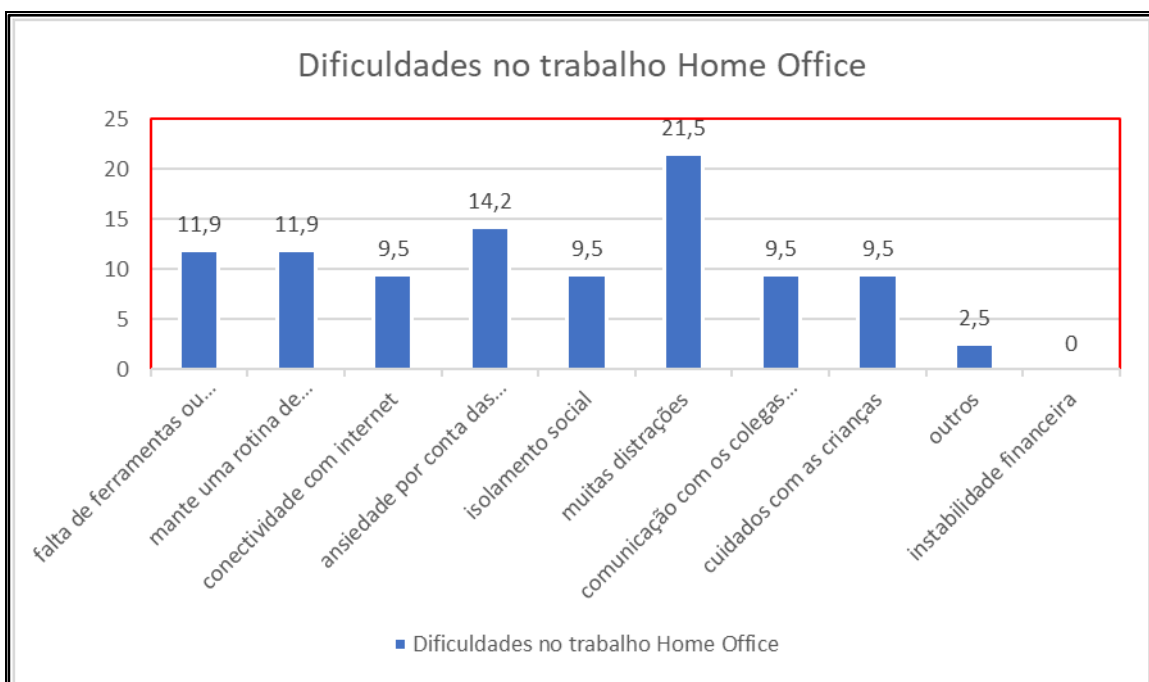
Fonte: Elaborado pelos autores, 2021.

Os trabalhadores sinalizaram em suas respostas que ao conhecer a modalidade do trabalho em Home Office, 86,4% acharam bom e 13,6% ruim. Em relação ao nível de satisfação com as condições de trabalho em casa, 68,2% disseram estar satisfeitos, 18,2% insatisfeitos e 13,6% falaram nem satisfeito e nem insatisfeito.

Em relação ao ano passado foi perguntado como se sentem os trabalhadores quanto ao otimismo, 77,3% disseram estar otimistas, 18,2% nem otimista e nem pessimista, já 4,5% se mostraram pessimistas.

As dificuldades em trabalhar no Home Office se apresentaram nas respostas dos trabalhadores conforme o gráfico número 4, trazendo as muitas distrações com o percentual mais elevado (21,5%) e a instabilidade financeira nem obteve marcador.

Gráfico 4 – Dificuldades no trabalho em Home Office.

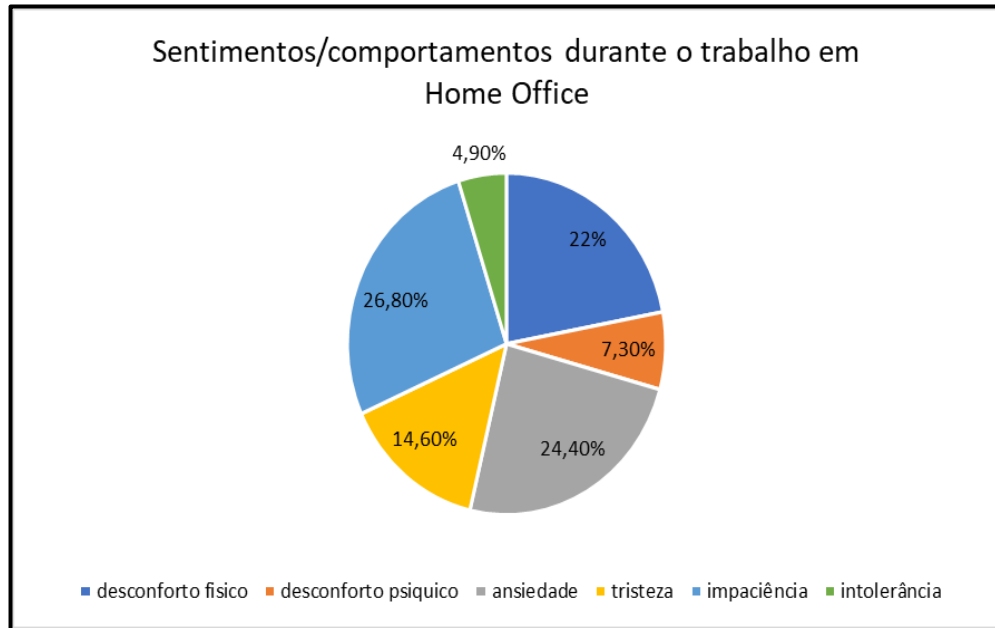


Fonte: Elaborado pelos autores, 2021.

Ainda obtivemos respostas sobre como os trabalhadores identificam sua adaptação ao Home Office, onde esclareceram 63,6% como boa, 36,4% na média e nenhum como ruim.

Buscamos dados sobre os sentimentos e comportamentos que se apresentaram aos trabalhadores durante o período de trabalho na modalidade Home Office, que está ilustrado no gráfico 5.

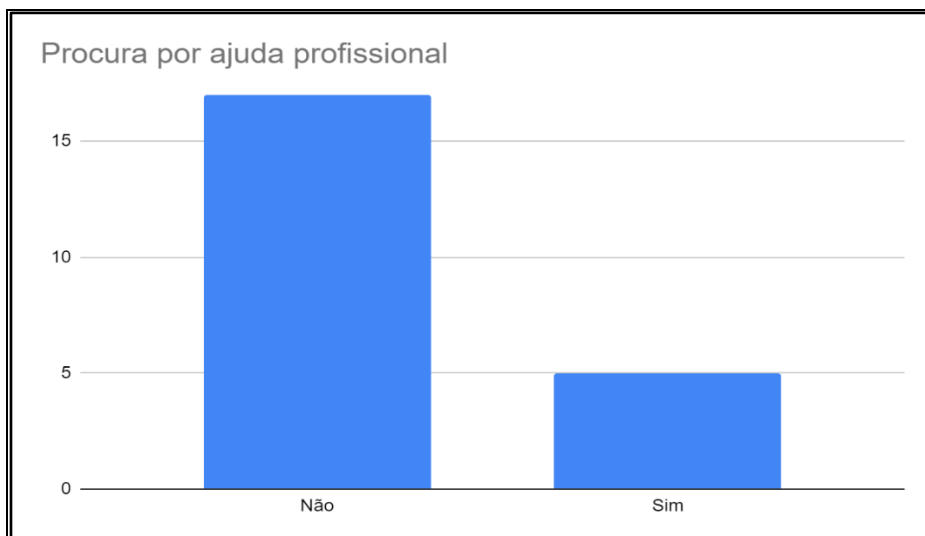
Gráfico 5 – Sentimentos/Comportamentos durante o trabalho em Home Office.



Fonte: Elaborado pelos autores, 2021.

Ainda foi perguntado se esses trabalhadores buscaram ajuda profissional na área da psicologia para conseguir superar esse período, conforme o gráfico 6, 77,3% dos trabalhadores entrevistados não procurou ajuda e 22,7% procurou ajuda. E em relação a uso de medicamentos para controle emocional 68,2% não fizeram uso destas substancias e 31,8% fizeram.

Gráfico 6 – Procura por ajuda profissional.



Fonte: Elaborado pelos autores, 2021.

Observamos com esses dados o que o trabalho em Home Office traz muitas dificuldades, porém foi bem aceito para estes entrevistados que se mostraram adaptados e otimistas a esta modalidade de trabalho.

Verificamos que as dificuldades psicológicas e sociais estão em maior índice ligadas a ansiedade e ao isolamento gerados pela pandemia, e não pelo trabalho realizado em Home Office, mas que refletem na produtividade dos trabalhadores.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa, tem como objetivo geral entender como a pandemia de COVID – 19 está afetando a saúde mental do trabalhador em Home Office, de maneira específica evidenciar as dificuldades de trabalhar em casa neste contexto, verificando a adaptação desta forma de trabalho e as alterações no bem estar mental e físico dos profissionais que a exercem. E esses viram se na necessidade de aprender a coordenar suas vidas profissionais e pessoais num mesmo espaço físico.

Na pesquisa bibliográfica buscamos entender o papel do Recursos Humanos, que através de sua evolução hoje tem como função não só recrutar, selecionar e alinhar talentos a cultura e objetivos da empresa, como também e fundamentalmente melhorar o clima e ambiente da organização focando em seus colaboradores. Nesta linha de pesquisa bibliográfica, evidenciamos que a modalidade de trabalho Home Office se trata de exercer as funções inerentes ao cargo que se ocupa num ambiente fora das dependências da empresa, em casa ou em um local alugada para isso.

Procuramos entender ainda as doenças que podem afetar os trabalhadores que exercem suas funções de forma remota, principalmente no período de isolamento social, encontramos transtornos psicossomáticos agravado pelo distanciamento social causando a dessocialização do indivíduo.

Para que o nosso trabalho não se limitasse à teoria apenas, investigamos junto aos trabalhadores em Home Office e profissionais da área da Psicologia dados através de pesquisa qualitativa e quantitativa, explorando se houve desenvolvimento de doenças psíquicas com crescimento durante o período de pandemia entre os trabalhadores em Home Office. Observamos que houve sim aumento de procura de atendimento psicológico, portanto um número maior de surgimento de doenças psicossomáticas. Mas essa situação diferente do que diz a respeito a pesquisa bibliográfica, a pesquisa de campo apontou que as dificuldades psicológicas e sociais dessas profissionais estão ligadas sim a ansiedade e ao isolamento social gerados pela pandemia e não pelo trabalho em Home Office.

Fora de nossas expectativas os trabalhadores se mostraram adaptados, satisfeitos e otimistas em relação a essa modalidade Home Office de trabalho, nos

mostraram que existem dificuldades estruturais, mas como dito antes o problema está no que diz respeito a situação mundial no contexto de pandemia.

Acreditamos que esse olhar de otimismo vem após uma luta nada serena nos últimos dois anos, para um momento atual onde a vacina em prevenção ao COVID existe e muitos estão imunizados e a volta a normalidade caminha devagar mais está iluminando as esperanças da sociedade. Vale salientar que esta pesquisa foi realizada em uma região urbana de porte satisfatório e não em uma metrópole onde talvez os indicadores aparecessem diferentes.

Por fim devemos lembrar que a tecnologia a qual utilizamos para exercer as funções em Home Office é uma peça chave para o andamento e produtividade dos profissionais dentro de uma racionalidade. Porém se a relação com a tecnologia for excessiva, irracional pode se tornar patogênica, assim devemos lembrar que a tecnologia não é um elemento por si só e sim parte das ações do ser humano.

Ser humano esse que é um universo de ações e emoções, mas que saindo de suas aspirações individuais é semelhante aos demais. Semelhança essa que deve ser aceita como igualdade e tratada com respeito por todos.

## REFERÊNCIAS

- A HISTÓRIA do home office. [S. l.], [2020 ou 2021]. Disponível em: <https://homeoffice.portaliso.com/historia-do-home-office/>. Acesso em: 6 set. 2021.
- ATUALIZAÇÃO profissional: porque ela é ainda mais importante na crise?. [S. l.], 30 nov. 2017. Disponível em: <https://simulare.com.br/blog/atualizacao-profissional-na-crise/>. Acesso em: 9 set. 2021.
- CARVALHO, Alanna. **Introdução a Recursos Humanos**. [S. l.], 19 set. 2010. Disponível em: <https://habilidadesecompetencias.wordpress.com/2010/09/19/introducao-a-recursos-humanos/>. Acesso em: 28 ago. 2021.
- CURADO, I. B.; PEREIRA FILHO, J. L.; WOOD JR., T. **Mitos e realidades da gestão de recursos humanos**. Revista de Administração de Empresas, v. 35, n. 6, p. 6-8, 1995.
- DESAFIOS para criar e manter um networking em home office. [S. l.], 2 jun. 2021. Disponível em: <https://www.whow.com.br/eficiencia/desafios-para-criar-e-manter-um-networking-em-home-office/>. Acesso em: 9 set. 2021.
- DINIZ, Gabriel. **Agravamento de transtornos mentais entre trabalhadores em home office é uma ameaça**. Portal Saúde Business [S. l.], 21 jul. 2020. Disponível em: <https://www.saudebusiness.com/gestao/agravamento-de-transtornos-mentais-entre-trabalhadores-em-home-office-e-uma-ameaca>. Acesso em: 14 out. 2021.
- FIRMINO, Julia. **Como líderes podem manter a motivação em home office**. [S. l.], [2020 ou 2021]. Disponível em: <https://blog.runrun.it/motivacao-em-home-office/>. Acesso em: 9 set. 2021.
- HALF, Robert. **Trabalho remoto: como fazer a integração e gestão de equipes remotas?** [S. l.], 29 abr. 2020. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/gestao-de-talentos/trabalho-remoto-como-fazer-integracao-e-gestao-de-equipes-remotas-rc>. Acesso em: 9 set. 2021.
- HOME office: pesquisa aponta que principal desafio do modelo é socialização e comunicação: De acordo com o levantamento, 91% acham a atividade como ‘muito parecida com o normal’.. [S. l.]: Contábeis, 31 jan. 2021. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/49172/locacao-de-escritorios-aumenta-com-avanco-da-vacinacao/>. Acesso em: 7 out. 2021.
- LOSEKANN, Raquel G. C. B.; MOURÃO, Helena C. **Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office** Caderno de Administração, Maringá, v. 28, p. 71-75, jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637> Acesso em: 6 set. 2021. DOI: 10.4025/cadadm.v28i0.53637

MARQUES, José Roberto. **Conceito e definição de recursos humanos.** [S. l.], 15 jul. 2019. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/conceito-definicao-recursos-humanos/>. Acesso em: 25 ago. 2021.

MARTINS, Isadora. **Home office deve ser tendência entre empresas após a pandemia.** [S. l.], 5 jul. 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/07/05/interna-trabalhoeformacao-2019,869603/home-office-deve-ser-tendencia-entre-empresas-apos-a-pandemia.shtml>. Acesso em: 7 set. 2021.

O MERCADO de trabalho durante e pós-pandemia. [S. l.], 19 out. 2020. Disponível em: <https://dtcom.com.br/o-mercado-de-trabalho-durante-e-pos-pandemia/>. Acesso em: 9 set. 2021.

O QUE é fluxo de trabalho e como fazê-lo? [S. l.], 26 fev. 2020. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/o-que-e-fluxo-de-trabalho/>. Acesso em: 9 set. 2021.

O QUE é recursos humanos: resumo dos conceitos de rh. [S. l.], 26 abr. 2021. Disponível em: <https://factorialhr.com.br/blog/recursos-humanos/>. Acesso em: 25 ago. 2021.

O QUE é, vantagens e dificuldades do home office. [S. l.], 30 jun. 2020. Disponível em: <https://respostas.sebrae.com.br/o-que-e-vantagens-e-dificuldades-do-home-office/>. Acesso em: 9 set. 2021.

PORQUE o home office está fazendo mal para sua saúde? [S. l.], 7 dez. 2020. Disponível em: <http://blog.queromeusdireitos.com/direito-trabalhista/home-office-mal-saude/>. Acesso em: 3 out. 2021.

PRUVOST, Marlene. **Healthy home office:** aspectos psicológicos do trabalho em casa durante o distanciamento social. 2020. Workana. Blog Workana. Disponível em: <https://blog.workana.com/pt/emprendimentopt/healthy-home-office-aspectos-psicologicos-do-trabalho-em-casa-durante-a-quarentena/>. Acesso em: 14 out 2021.

RYDER, Leah. **Os 6 grandes desafios de como trabalhar home office e dicas para enfrentá-los.** [S. l.], 28 jul. 2017. Disponível em: <https://blog.trello.com/br/como-trabalhar-home-office>. Acesso em: 3 out. 2021.

SANTOS, Josy. **A evolução histórica dos recursos humanos trabalho.** [S. l.], 21 mar. 2011. Disponível em: <https://pt.scribd.com/doc/51244640/A-EVOLUCAO-HISTORICA-DOS-RECURSOS-HUMANOS-trabalho>. Acesso em: 30 ago. 2021.

SANTOS, Julio. **Recursos humanos:** conceitos, definições e planejamento. [S. l.], 13 out. 2010. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/recursos-humanos-conceitos-definicoes-e-planejamento>. Acesso em: 26 ago. 2021.

SANTOS, Rafael pereira. **A Evolução Histórica do RH:** do Departamento de Pessoal à Gestão de Pessoas. [S. l.], 24 mar. 2017. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/evolu%C3%A7%C3%A3o-hist%C3%B3rica-do-rh>

departamento-de-pessoal-%C3%A0-gest%C3%A3o-pereira. Acesso em: 30 ago. 2021.

SEBRAE (org.). **Confira vantagens e desvantagens do home office**. 2019. Portal Sebrae. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/site/portal/sebrae/artigos/vatagens-e-desvantagens-d0-home-office;78f89e182410VgnVCM100000b2720aRCRD>>. Acesso em: 19 maio 2021.

VASCONCELOS, Esther. Quais as mudanças que o Home Office trouxe para as organizações e para a sociedade? **Rede Jornal Contábil**, [S. l.], 7 out. 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/quais-as-mudancas-que-o-home-office-trouxe-para-as-organizacoes-e-para-a-sociedade/>. Acesso em: 7 set. 2021.

VILELA, Bianca. **Home Office**: muito tempo de tela e pouca interação social. [S. l.], 19 fev. 2021. Disponível em: <https://www.biancavilela.com.br/a-sobrecarga-do-home-office-os-impactos-na-performance-e-saude/>. Acesso em: 3 out. 2021.

## Apêndice A – Formulário de Pesquisa 1



---

### **Dificuldades de Adaptação e Aspectos Sociais e Psicológicos que afetam os trabalhadores em Home Office”.**

O questionário a seguir tem objetivo de coletar dados sobre satisfação comportamental nos aspectos psicológicos e social, entre trabalhadores em home office. (direcionado a trabalhadores com experiencia em trabalho em Home office)

#### **1 Qual sua idade?**

- Menor de 18 anos
- Entre 18 e 25 anos
- Entre 25 e 40 anos
- Maior de 40 anos

#### **2 Qual é o seu gênero?**

- Feminino
- Masculino
- Outros

#### **3 Ao conhecer o trabalho em home office, o que achou?**

- Bom
- Ruim

#### **4 qual é ou foi seu nível de satisfação com suas condições de trabalho em casa?**

- Satisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito e nem insatisfeito

#### **5 Em relação ao ano passado você se sente mais otimista ou pessimista sobre o trabalho em Home Office?**

- Otimista
- Pessimista
- Nem um nem outro

**6 Quais são suas DUAS maiores dificuldades em trabalhar em home office?**

- cuidados com as crianças
- falta de ferramentas ou informações para realizar o trabalho em home office
- muitas distrações
- ansiedade por conta das incertezas em relação a pandemia
- isolamento social
- manter uma rotina de trabalho regular
- conectividade com internet
- comunicação com colegas de trabalho
- instabilidade financeira
- outros (exemplificar)

**7 Como você identifica sua adaptação em relação ao home office?**

- Boa
- Ruim
- Na média

**8 Em relação aos sentimentos/comportamentos sinalize DOIS que apareceram com maior frequência durante o período do trabalho em home office?**

- Tristeza
- Ansiedade
- Impaciência
- Intolerância
- Desconforto físico
- Desconforto psíquico

**9 Você buscou ajuda profissional na área da psicologia durante o período de trabalho em casa?**

- Sim
- Não

**10 Utilizou algum medicamento para controle emocional?**

- Sim
- Não

## Apêndice B – Formulário de Pesquisa 2



### **Dificuldades de Adaptação e Aspectos Sociais e Psicológicos que afetam os trabalhadores em Home Office”.**

O questionário a seguir tem por objetivo coletar dados sobre procura de atendimento de trabalhadores em Home Office à tratamento psicológico. (destinado a profissionais de psicologia)

**1 Houve aumento na procura de atendimento psicológicos por trabalhadores em home office durante o período de isolamento social?**

- Sim
- Não

**3 Qual o perfil do trabalhador que busca atendimento?**

**4 Qual é a queixa mais frequente?**

**5 Onde você acredita que está a maior causa?**



## Anexo A – Declaração de Autenticidade



### DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso Técnico em Recursos Humanos na ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título “**Dificuldades de Adaptação e Aspectos Sociais e Psicológicos que afetam os trabalhadores em Home Office**”.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 15 de novembro de 2021

Nome	RG	Assinatura
Francisco Jose de Freitas Sales	30.971.947-1	
Jose Paulo Bento Junior	40.200.497-8	
Leticia Tabita Marques	45.794.946-6	
Paula Dedinho Pedroni	9.742.384-1	