

CENTRO PAULA SOUZA

ETEC DE SAPOPEMBA

ENSINO MÉDIO COM HABILITAÇÃO TÉCNICA EM ADMINISTRAÇÃO

**A EXCLUSÃO DE COLABORADORES NA POLÍTICA DE BEM-ESTAR DO
TRABALHO REMOTO**

EMILLY MEIRE MORO

IRIS NASCIMENTO SOARES

KAMILA SILVA SOUZA SANTOS

LETICIA ALMEIDA SILVA

MARIA EDUARDA DUARTE OLIVEIRA

VINÍCIUS ALVES MACHADO DE ARAÚJO

Resumo: Este artigo científico aborda a exclusão de colaboradores na política de bem-estar do trabalho remoto, um tema de crescente relevância devido à generalização do trabalho remoto, impulsionada pela pandemia de COVID-19. O estudo visa preencher a lacuna na discussão sobre as implicações dessa transição para o bem-estar dos colaboradores. Analisando a legislação trabalhista brasileira e os desafios enfrentados pelos colaboradores, o estudo destaca a importância de garantir a inclusão e o cuidado adequado de todos os colaboradores, impactando não apenas a saúde física e mental, mas também a produtividade e a cultura organizacional. Com uma metodologia abrangente que inclui análises documentais e entrevistas, o artigo não apenas destaca problemas, mas também propõe soluções, contribuindo para um entendimento mais profundo dos desafios e oportunidades do trabalho remoto, visando melhorias nas relações trabalhistas da era digital e flexível.

Aluna do curso técnico em Administração, na Etec de Sapopemba - emilly.moro@etec.sp.gov.br

Aluna do curso técnico em Administração, na Etec de Sapopemba - iris.soares01@etec.sp.gov.br

Aluna do curso técnico em Administração, na Etec de Sapopemba - kamila.santos68@etec.sp.gov.br

Aluna do curso técnico em Administração, na Etec de Sapopemba - leticia.silva1896@etec.sp.gov.br

Aluna do curso técnico em Administração, na Etec de Sapopemba - maria.oliveira1261@etec.sp.gov.br

Aluno do curso técnico em Administração, na Etec de Sapopemba - vinicius.araujo134@etec.sp.gov.br

Palavras-chave: Trabalho remoto, Teletrabalho, Trabalho Presencial, Bem-estar, Exclusão, Pandemia, COVID-19, Legislação trabalhista, Qualidade de vida (QVT), Produtividade, Cultura Organizacional, Inclusão, Flexibilidade no trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Com a crescente adoção do trabalho remoto, impulsionada pela pandemia de COVID-19, o tema proposto a ser desenvolvido assume relevância, diante da necessidade de reconhecer que, apesar de sua generalização, a discussão sobre as implicações dessa transição para o bem-estar dos colaboradores carece de atenção adequada. Alinhando-se à afirmação de Peter Drucker (1954, p. 214), conhecido como o pai da administração moderna, de que "As grandes tarefas da sociedade são cumpridas por instituições organizadas e administradas", este estudo busca preencher essa lacuna, aliado à necessidade de abordar essa questão em um cenário de trabalho remoto em constante expansão.

As políticas de saúde no contexto do teletrabalho são vitais, mas muitos colaboradores enfrentam desafios significativos nessa transição. Isso é evidenciado na legislação trabalhista brasileira, incluindo a Constituição Federal de 1988 e a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) de 1943 que abordam o direito ao trabalho em casa. Diante do exposto, esta pesquisa concentra-se nas consequências da exclusão de colaboradores no bem-estar, impactando não apenas a saúde física e mental, mas também a produtividade e a cultura organizacional. Considerando a crescente adoção ao trabalho remoto, se faz necessário garantir a inclusão e o cuidado adequado de todos os colaboradores.

Na prossecução do objetivo geral de avaliar o impacto das relações laborais no trabalho remoto e propor mecanismos de melhoria, tem-se como objetivos específicos: identificar as mudanças provocadas pela adoção do home office, analisar a legislação laboral relevante, compreender os desafios enfrentados pelos colaboradores, as consequências da falta de recursos adequados e enfatizar a importância do apoio emocional e da facilitação dos colaboradores em uma rotina equilibrada, aliados ao terceiro Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU que se relaciona com a saúde e o bem-estar, e o oitavo, relacionado ao trabalho digno e o crescimento econômico.

Esse trabalho apresenta metodologia abrangente que inclui uma abordagem mista combinando elementos qualitativos e quantitativos, estima-se a realização de análises documentais, examinando manuais, diretrizes e relatórios de empresas representativas de diferentes setores. Além disso, serão realizadas entrevistas online com colaboradores que trabalham tanto presencialmente quanto remotamente, a fim de

coletar uma ampla gama de perspectivas sobre a política de bem-estar no trabalho remoto e identificar as principais áreas de exclusão e desafio.

Finalmente, este estudo não busca apenas destacar problemas, mas também propor soluções, contribuindo para um entendimento mais profundo dos desafios e oportunidades do trabalho remoto e, assim, propor melhorias nas relações trabalhistas da era digital e flexível, incluindo a qualidade de vida, o bem-estar e a eficiência no trabalho remoto, atendendo às necessidades dos colaboradores e às demandas das organizações modernas.

2. IMPORTÂNCIA DO TRABALHO E MODALIDADES DE TRABALHO

A relação do trabalho com a coletividade fora difundida e aprimorou-se ao longo dos séculos, contribuindo para o avanço das grandes civilizações e o desenvolvimento interpessoal. Para o pensador e consultor administrativo Peter Drucker (1909-2005), "O trabalho não é apenas a base da economia, mas é a base da sociedade, a fonte de nossa existência e o meio de realização da personalidade individual.", neste viés observa-se o quão categórico é necessário tornou-se a prestação de serviços para os entes presentes no corpo social.

O mercado de trabalho mundial contemporâneo adentrou em uma nova fase nas últimas décadas apresentando resultados significativos para o seu meio, como o surgimento de novidades focadas na prestação de serviços, impulsionando o trabalho remoto e o trabalho presencial.

O teletrabalho no Brasil iniciou-se com a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, porém fora instalado apenas em 2012 sendo o Tribunal Superior do Trabalho (TST) o órgão precursor a aderir a modalidade home office ([BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019b](#)).

O mestre em economia na Universidade de Stanford Nickolas Bloom constatou por meio de pesquisas que a fatia de trabalhadores em domicílio no mundo dobrava a cada 15 anos antes de 2020. Entretanto com o marco pandêmico houve um crescimento exponencial do teletrabalho atingindo o equivalente a 30 anos de crescimento em relação ao pré-pandêmico.

Nessa perspectiva, fica evidente o quanto a prestação de serviços se tornou categórica e indispensável para os indivíduos que compõem o tecido social.

2.1 Diferença entre Trabalho Presencial, Híbrido e Remoto

O trabalho presencial é o modelo tradicional em que os funcionários executam suas tarefas dentro do espaço físico da empresa ou escritório designado. Nessa

modalidade, a interação face a face entre os colaboradores configurasse como uma característica essencial.

Benefícios do Trabalho Presencial:

- **Interação social:** O contato direto com colegas favorece a troca de ideias, a colaboração e a construção de relacionamentos profissionais sólidos.
- **Comunicação efetiva:** A proximidade física facilita a comunicação e minimiza possíveis ruídos e mal-entendidos.
- **Cultura e valores compartilhados:** O ambiente presencial contribui para a construção de uma cultura organizacional coesa e fortalece a identidade da empresa.
- **Supervisão e feedback imediatos:** Gestores podem fornecer orientações e feedbacks em tempo real, o que pode agilizar processos e melhorar o desempenho.
- **Estabelecimento de rotinas:** A presença no local de trabalho pode ajudar a estabelecer uma rotina mais estruturada e disciplinada.

Dificuldades do Trabalho Presencial:

- **Deslocamentos:** O tempo gasto no trajeto até o local de trabalho pode ser significativo, causando estresse e mantendo a qualidade de vida.
- **Risco de doenças contagiosas:** Ambientes compartilhados podem facilitar a disseminação de doenças, como gripes e resfriados. (falar sobre os surtos de gripe e necessidade de conscientização por parte das empresas para a vacinação dos funcionários e proteção).
- **Menor flexibilidade de horários:** A rigidez de horários pode ser um obstáculo para algumas pessoas que procuram adaptar suas jornadas conforme suas necessidades pessoais.

Exemplo de empresas no exercício das atividades presenciais

- **STARBUCKS**
- **TELEPERFORMANCE**

Já o trabalho à distância, conhecido como home office, refere-se a um modelo em que os funcionários executam suas atividades profissionais fora do ambiente tradicional do escritório, geralmente a partir de suas casas ou outros locais remotos. Esse arranjo foi amplamente adotado, especialmente durante a pandemia de COVID-19, quando a segurança e a necessidade de distanciamento social levaram muitas empresas a adotarem o trabalho remoto como medida temporária.

Pontos Positivos do Trabalho Remoto:

- **Flexibilidade:** Os funcionários têm mais controle sobre sua agenda e ambiente de trabalho, permitindo um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
- **Redução de Deslocamentos:** Menos tempo gasto em deslocamentos diários resulta em economia de tempo e dinheiro, além de contribuir para a redução do tráfego e das emissões de carbono.
- **Produtividade Individual:** Algumas pessoas acham mais fácil concentrar-se e realizar suas tarefas em um ambiente tranquilo e familiar.
- **Atração de Talentos:** Oferecer opções de trabalho remoto pode tornar a empresa mais atraente para profissionais que valorizam a flexibilidade geográfica.
- **Inclusão e Diversidade:** O trabalho remoto pode ser uma maneira de incluir membros de equipes distribuídas geograficamente ou com diferentes necessidades pessoais.

Pontos Negativos do Trabalho Remoto:

- **Isolamento e Solidão:** Trabalhar sozinho por longos períodos pode levar ao isolamento social e à falta de conexão com os colegas, afetando o bem-estar emocional.
- **Comunicação e Colaboração:** A ausência de sentimentos presenciais pode dificultar a comunicação eficaz e a colaboração em projetos complexos.
- **Equidade:** Nem todos os funcionários têm condições adequadas para trabalhar em casa, o que pode criar desigualdades na equipe.
- **Supervisão e Gestão:** A supervisão de equipes remotas pode ser desafiadora, especialmente para funções que encorajaram um acompanhamento mais próximo.
- **Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional:** A flexibilidade do trabalho remoto pode levar a uma dificuldade em estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal.
- **Cultura Empresarial:** Manter a coesão da equipe e a cultura empresarial pode ser difícil quando os funcionários estão dispersos geograficamente.

Em resumo, o trabalho remoto oferece flexibilidade e vantagens individuais, mas também pode resultar em desafios relacionados à comunicação, gestão, bem-estar emocional e coesão da equipe. O sucesso do trabalho remoto depende da capacidade da empresa de implementar estratégias eficazes para superar esses desafios e criar um ambiente de trabalho produtivo e saudável.

Exemplo de empresas que adotam o sistema de home-office

- **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**

A Caixa Econômica Federal atingiu o número de 56 mil funcionários trabalhando de casa durante o período pandêmico, após a implementação forçada a Caixa criou certa familiaridade com essa modalidade e manteve parte de seus funcionários no teletrabalho.

- **BRADESCO**

O Bradesco manteve 30% do quadro de funcionários no sistema híbrido no setor administrativo e funções que não demandam a presença na empresa.

O trabalho híbrido é um modelo de trabalho que combina elementos do trabalho presencial e do trabalho remoto, permitindo que os funcionários alternem entre trabalhar no escritório e em casa, ou em outros locais fora do ambiente de trabalho tradicional. Esse modelo ganhou destaque, especialmente após a pandemia de COVID-19, que acelerou a adoção do trabalho remoto em muitas empresas.

Pontos Positivos do Trabalho Híbrido:

- **Flexibilidade:** Os funcionários têm a flexibilidade de escolher onde trabalhar com base em suas necessidades individuais e comportamentais, proporcionando um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.
- **Redução de Deslocamento:** Trabalhar em casa ou em locais próximos pode reduzir o tempo e o estresse associados aos deslocamentos diários, melhorando a qualidade de vida dos colaboradores.
- **Atração de Talentos:** Oferecer um modelo de trabalho híbrido pode tornar a empresa mais atraente para profissionais talentosos, pois demonstra preocupação com a qualidade de vida e flexibilidade.
- **Aumento da produtividade:** alguns funcionários podem ser mais produtivos em um ambiente remoto, onde podem personalizar sua rotina e minimizar distrações.
- **Redução de custos:** Empresas podem economizar em custos de escritório, como aluguel e utilidades, quando uma parte da equipe trabalha remotamente.

Pontos Negativos do Trabalho Híbrido:

- **Isolamento Social:** O trabalho remoto constante pode levar à sensação de isolamento social e à falta de relaxamento pessoal, o que pode prejudicar o senso de pertencimento à equipe.
- **Dificuldade na Colaboração:** A comunicação e a colaboração podem ser mais complicadas quando a equipe está fisicamente dispersa, o que pode afetar a troca de ideias e a resolução de problemas.
- **Equidade e Desigualdade:** Funcionários que trabalham à distância podem sentir que estão perdendo oportunidades de crescimento ou visibilidade em comparação com os colegas que estão no escritório.
- **Gerenciamento Desafiador:** gerenciar uma equipe híbrida pode ser complexo, pensando novas estratégias para manter a coesão, monitorar a produtividade e garantir a igualdade de tratamento.
- **Barreiras Tecnológicas:** A dependência de tecnologia pode criar problemas quando surgem falhas de conexão ou outros problemas técnicos que interferem no trabalho remoto.

O trabalho híbrido é uma abordagem que oferece benefícios e desafios únicos para empresas e funcionários. O sucesso desse modelo depende da capacidade da organização de implementar estratégias eficazes de comunicação, colaboração e gestão, bem como da disposição dos funcionários em se adaptarem a esse novo cenário de trabalho.

Exemplo de empresas que adotam o estilo de trabalho híbrido

- **CYRELA**
- **MEDITERRANEAN SHIPPING COMPANY**

3. REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO PRESENCIAL E REMOTO

O trabalho presencial e o trabalho remoto são modalidades de trabalho que têm sido cada vez mais adotadas em diferentes setores da economia. Nesse contexto, a legislação desempenha um papel fundamental na regulamentação dessas modalidades, estabelecendo direitos e responsabilidades tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores.

Natureza Jurídica do Trabalho Presencial:

Enfatiza-se que, o trabalho presencial é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943, no qual, apresenta um conjunto de leis que regem o

trabalho presencial no Brasil. Ela abrange uma ampla gama de aspectos, como jornada de trabalho, férias remuneradas, descanso semanal, salário-mínimo, entre outros direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores.

Ademais, com o fim da ditadura na década de 80 a constituição de 1988 é um importante marco para o direito trabalhista, que segundo BRASIL (2016), teve como mudança:

Os direitos trabalhistas passaram a ser aplicados, além de aos trabalhadores urbanos e rurais, também aos domésticos; Direito à greve; Liberdade sindical; Diminuição da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais; Licença maternidade de 120 dias (sendo atualmente discutida a ampliação). Licença paternidade de 5 dias; Abono de férias; décimo terceiro salário para os aposentados; Seguro-desemprego; Férias remuneradas com acréscimo de 1/3 do salário; entre outras.

Dentre as principais leis trabalhistas no Brasil ainda se destaca 13º Salário (instituído pela Lei 4.090/62 e pela Lei 4.749/65, regulamentado pelo Decreto 57.155/65), Empregado Doméstico (Lei 5.859/1972, alterada pela Lei Complementar 150/2015), e a Lei do FGTS (instituído pela Lei 5.107/1966 e que passou a ser regido pela Lei 8.036/1990).

Temos também, as Normas Regulamentadoras (NRs), emitidas pelo Ministério do Trabalho, que estabelecem requisitos mínimos de segurança e saúde ocupacional no ambiente de trabalho. Elas visam proteger os trabalhadores de riscos e acidentes, abrangendo áreas como equipamentos de proteção, ergonomia, prevenção de incêndios, entre outros.

Natureza Jurídica do Trabalho Presencial:

Com a ampla adoção do home office por diversas empresas e profissionais brasileiros, a legislação passou por alterações para abranger essa nova forma de trabalho, reconhecendo-o como uma relação de emprego e considerando o elemento da subordinação jurídica. Essa modificação ocorreu em 15 de dezembro de 2011, por meio da Lei nº 12.551.

“[Art. 6º](#) Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

PLANALTO. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 18 de julho de 2023.

Ao analisar a relação trabalhista, o critério determinante para caracterizar o vínculo de emprego é a existência dos elementos essenciais da relação de emprego. Não importa se o trabalho é realizado no domicílio do empregado ou em qualquer local de forma remota; o que realmente importa são os três elementos principais: a Pessoaalidade, a Subordinação, e, por fim, a não eventualidade. Desde que haja essa relação empregatícia de acordo com os elementos mencionados, o local onde o trabalho é executado torna-se secundário para caracterizar o vínculo de emprego.

Ademais, temos também a reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) que introduziu alterações relevantes na legislação trabalhista, incluindo a regulamentação específica do trabalho remoto. Ela estabelece que o trabalho remoto pode ser acordado entre empregador e empregado, desde que haja a formalização em contrato. Também prevê que os direitos e deveres trabalhistas se apliquem ao trabalho remoto, com algumas particularidades.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.'

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. '

Art.75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. **O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.**

Dessa forma, a nova lei e a CLT formalizam que as empresas devem registrar formalmente a mudança do regime de trabalho para teletrabalho, especificando as atividades realizadas pelo empregado e as responsabilidades do empregador e do empregado no novo modelo.

Com relação ao custeio dos equipamentos e infraestrutura: O „Art. 75- D. estabelece que as despesas com equipamentos, infraestrutura e conectividade necessárias para o trabalho à distância deveriam ser previamente acordadas entre as partes, podendo ser fornecidas pelo empregador ou pelo próprio empregado, mediante reembolso ou outro tipo de acordo.

Nesse viés, referente às Horas extras e controle de jornada, apesar do teletrabalho, a legislação trabalhista permanece válida. Portanto, as empresas têm a obrigatoriedade de garantir o cumprimento das horas extras quando necessário e a adotar meios para controlar o horário de trabalho dos funcionários a distância..

4. CRÍTICAS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO REMOTO

O termo “Qualidade de Vida no Trabalho” (QVT), surgiu na década de 50, período marcado pelo auge do Fordismo e movimentos de consolidação sindical coletiva, através de estudos realizados por intermédio do cientista e psicólogo britânico Eric Trist e seus pesquisadores do Instituto Tavistock of Human Relations. De acordo com Vieira (1996), Eric Trist e seus pesquisadores estudaram sobre os aspectos que eventualmente auxiliaram para desenvolver o conceito de QVT. Tal estudo aplica-se a um modelo de estruturação do trabalho, também como a satisfação dos funcionários, visando o indivíduo, trabalho e organização. Um dos fatores que contribuíram para o crescimento da Qualidade de Vida no Trabalho fez-se através do desenvolvimento da abordagem sociotécnica.

Uma organização na concepção sociotécnica, de acordo com a Escola Sociotécnica, é formada por dois subsistemas: subsistema técnico – que se trata das máquinas, equipamentos etc. E subsistema social – que se refere aos indivíduos, grupos, comportamentos, sentimentos, culturas e tudo que se acompanha em um ser humano. Os conceitos do Subsistema Social são desenvolvidos pela Psicologia, Psicologia Social, Psicanálise e Sociologia, que aborda o mundo internos dos indivíduos.

“(…) O mundo interno dos indivíduos é formado por seus instintos, inconsciente, capacidades inatas, superego, crenças e valores. A relação como ambiente externo é controlada pelo seu ego ou consciente. Esses indivíduos apresentam diferenças também em termos de necessidades e expectativas. Assim, os

modelos e estruturas de trabalho que os motivam não são únicos.”

Fonte: Revista de Administração de Empresas, 1994.

“(…) O comportamento das pessoas face ao trabalho depende da forma de organização deste trabalho e do conteúdo das tarefas a serem executadas, pois o desempenho das tarefas e os sentimentos a elas relacionadas - responsabilidade, realização, reconhecimento etc. – são fundamentais para que o indivíduo retire orgulho e satisfação do seu trabalho.”

Fonte: Revista de Administração de Empresas, 1994.

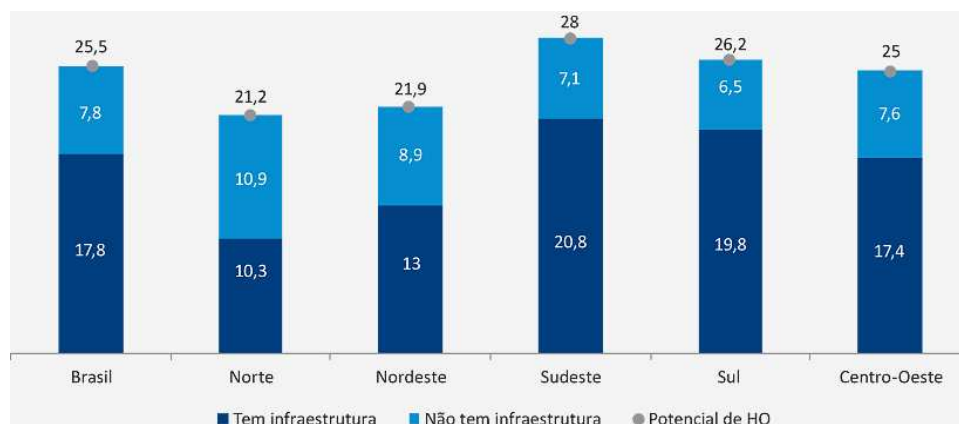
Segundo Araújo (2006), uma boa QVT não se baseia somente na satisfação dos funcionários no ambiente de trabalho e as motivações, mas também na forma em como as organizações estabelecem novos recursos para que sejam atendidas as necessidades do indivíduo. Ademais, ressalta a importância de oferecer um ambiente de trabalho agradável aos seus colaboradores. Diante disso, trará diversos benefícios em relação à produtividade, satisfação no trabalho, elevar a motivação e o aumento dos desempenhos dos funcionários.

4.1 Falta de Infraestrutura no Home Office

Diferentemente do que alguns acreditam, a satisfação de um profissional no trabalho não é algo que depende apenas dele, e a busca dessa satisfação também não traz benefícios apenas para ele, já que “[...] a empresa que investe na qualidade de vida de seus colaboradores está indiretamente investindo nos seus clientes” (KLUG, 2016, p.55).

No Brasil, devido à predominância de empregos em serviços de baixa complexidade com alto contato social, a porcentagem de trabalhadores que podem adotar o home office ocasionalmente é limitada. De acordo com os percentuais levantados pelo pesquisador Fernando de Holanda Barbosa Filho, integrante da Fundação Getúlio Vargas, esse potencial é apenas de 25,5%, em comparação com países como Reino Unido e Estados Unidos que giram em torno do percentual de 40%. O estudo realizado por Fernando com apoio da PNAD CONTÍNUA e PNAD COVID (2021), retrata que o potencial no Brasil se torna ainda mais baixo quando se leva em consideração a infraestrutura que os colaboradores têm para o trabalho no método online. Dos 25,5% citados com a capacidade para o exercício remoto, cerca de 7,8% não possui condições apropriadas e compatíveis para realizar atividades em domicílio, reduzindo assim para 17,8%, o número percentual dos indivíduos que poderiam concretamente exercer o home office. “O que levamos em conta, nesse caso, é a disponibilidade de energia contínua, internet em casa e computador”, aponta Barbosa.

Tabela 1 - Trabalhadores que podem fazer home office (HO) – em %



Fonte: FGV IBRE, com dados da Pnad Contínua de 2019.

Segundo dados de pesquisa da Avast (2020), as pessoas relataram que não recebem um suporte tecnológico como computador, acesso aos materiais corporativos ou o conhecimento de que precisam quando trabalham em casa ou em um local público do empregador. Dados esses que expressam um problema constante que os empregados enfrentam no trabalho online e a precisão de apoio das empresas para que seus colaboradores exerçam suas atividades com maior segurança.

Nesse sentido, a implantação de modalidades de trabalho, como o home office, no contexto brasileiro, depara-se com desafios significativos devido à prevalência de empregos em serviços de baixa complexidade que envolvem interações sociais frequentes e à falta de infraestrutura adequada. A escassez de recursos essenciais, como tecnologia e conectividade estável, pode comprometer a efetividade do trabalho remoto. Ademais, a pressão derivada das expectativas de desempenho em um ambiente remoto pode induzir a níveis elevados de estresse, potencialmente contribuindo para o surgimento de doenças ocupacionais.

4.2 Riscos da Implementação Generalizada do Home Office

Em relação à saúde mental, observou-se que a maioria dos estudos cita o isolamento social como um dos fatores de maior impacto na saúde mental do trabalhador remoto. Além disso, a importância social do trabalho também se destacou como fator relevante. Por um lado, o modelo de trabalho remoto trouxe benefícios, como a otimização do tempo de deslocamento, a participação mais próxima da rotina familiar e proteção contra a pandemia de COVID-19, onde se causou mais proximidade com o meio digital. Por outro lado, trouxe alguns desafios, como a gestão remota, a falta de interação presencial entre as equipes, a ausência de controle e cuidado com a ergonomia e a ausência do cuidado com a saúde mental.

Durante a apuração dos resultados da pesquisa (FONSECA & PEREZ-NEBRA, 2012) apontam que o fator importância social do trabalho correlacionou-se negativamente com todas as variáveis de saúde mental, revelando que quanto maior é a percepção da importância social do “Manifestações de Sintomas Psicopatológicos no Trabalho”.

Categorias de Temas	Contexto
Impactos interpessoais	Isolamento Social; Separação tempo trabalho e tempo família; Falta de contato com colegas de trabalho; Hiper individualização;
Impactos comportamentais e emocionais	Aumento Concentração; Medo; ansiedade; depressão; tristeza; insegurança; TEPT; Mania
Impactos Sociais	Desigualdade social; desigualdade de gênero; insegurança emprego; Insegurança sanitária; crise Econômica;
Impactos na execução do trabalho	Falta ou estrutura física precária; Impactos ergonômicos; tecnologias insuficientes; Separação tempo trabalho e tempo casa; Dispersão; Indisciplina; Hiper conexão; Pressão para aprendizado de novas tecnologias; melhora na qualidade de vida;
Impactos no Desempenho profissional	Sobrecarga trabalho; Falta Feedback; Falta de reconhecimento; Ausência de Cultura organizacional; Dificuldade de adaptação; Dificuldade da administração do tempo;

Fonte: Pereira, Camile Paula da Silva, 2022.

No contexto atual, observamos um aumento significativo nos sintomas psicopatológicos relacionados ao ambiente de trabalho. De acordo com dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, houve um aumento alarmante de 26% nos afastamentos devido à depressão e ansiedade em 2020, totalizando mais de 576 mil casos. Esse crescimento também foi evidenciado nos pedidos de auxílio-doença, com afastamentos relacionados a problemas de saúde mental registrando a maior alta entre as principais doenças indicadas, saltando de 213,2 mil em 2019 para 285,2 mil em 2020, um aumento de 33,7%. A duração média desses afastamentos, quando relacionados a doenças mentais, foi de 196 dias (Tribunal Superior do Trabalho).

Esses dados ressaltam a urgência de enfrentar as questões de saúde mental no ambiente de trabalho, especialmente à luz da teoria de Abraham H. Maslow. Sua conhecida teoria hierárquica das necessidades humanas destaca a importância de satisfazer as necessidades básicas e secundárias dos indivíduos para alcançar a autorrealização. No entanto, muitos colaboradores não encontram essa realização no ambiente corporativo, o que os torna vulneráveis a transtornos como ansiedade e depressão, apesar da teoria indicar que o ambiente de trabalho deveria prover essas condições.

Nesse contexto, a saúde e o bem-estar dos funcionários assumem um papel crucial para o desempenho e a produtividade. Uma pesquisa conduzida pela Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP) e pela Fundação Instituto de Administração (FIA) revelou que a intenção dos brasileiros de

permanecerem no trabalho remoto está em ascensão, com 73% dos entrevistados demonstrando satisfação com essa modalidade. Contudo, muitos deles relatam uma jornada de trabalho mais extensa em casa, trabalhando acima das horas contratadas. Essa realidade pode impactar negativamente a saúde mental, uma vez que os limites entre trabalho e vida pessoal se tornam difusos.

Embora as avaliações sobre o trabalho remoto sejam majoritariamente positivas, a excessiva carga de trabalho é uma preocupação relevante. A pesquisa revelou que 45% dos entrevistados trabalham mais de 45 horas por semana, e 23% deles chegam a cumprir jornadas de 49 a 70 horas semanais, enquanto 6% ultrapassam 70 horas semanais. Isso contrasta com a legislação trabalhista, que estabelece uma jornada convencional de 44 horas semanais.

Esses números impressionantes podem ter um impacto significativo na saúde mental dos colaboradores, evidenciando a necessidade premente de abordar essa problemática. Cabe às organizações adotar medidas para gerenciar adequadamente a carga de trabalho e promover o suporte necessário aos funcionários. Além disso, a aplicação eficaz da teoria de Maslow pode contribuir para criar ambientes de trabalho mais satisfatórios e menos estressantes para os colaboradores, alinhando-se às necessidades hierárquicas fundamentais.

Em resumo, o aumento das manifestações de sintomas psicopatológicos no ambiente de trabalho, especialmente em um contexto de trabalho remoto, exige uma abordagem proativa por parte das organizações. A saúde mental e o bem-estar dos funcionários são fatores determinantes para a produtividade e a satisfação no trabalho, e é fundamental que as empresas reconheçam sua importância e implementem estratégias para promovê-los.

5. O PAPEL DO RH NO BEM-ESTAR DOS COLABORADORES REMOTOS

5.1. Responsabilidades do Departamento de Recursos Humanos (RH) no Contexto do Trabalho Remoto

O isolamento social imposto pela pandemia da covid-19 fez as empresas adotarem o trabalho em home office, inclusive aquelas que só conheciam a jornada presencial fizeram dessa prática uma rotina, assim como as que já trabalham remotamente em alguns dias e horários da semana. Em 85% das empresas do país adotaram o trabalho na pandemia, mostra pesquisa da Korn Ferry.

A experiência se mostrou positiva, e muitas empresas decidiram manter essa modalidade após o retorno ao novo normal, pois a economia com aluguel e outras variáveis são benefícios a se considerar. Em muitos casos, os colaboradores se adaptaram facilmente ao regime, demonstrando maior produtividade e satisfação.

Com a chegada do Home Office, o mundo corporativo passou por diversas mudanças, atribuindo maior responsabilidade ao setor de RH para liderar pessoas remotamente e implementar novos processos. O RH se tornou mais estratégico, especialmente durante o período pandêmico, quando a tecnologia se tornou essencial, embora muitos tenham se adaptado despreparados. Essas mudanças resultaram em novos métodos de inclusão, comunicação, contratação e muito mais.

“(…) As empresas que serão lembradas no futuro e que serão destacadas são aquelas que tiveram maior cuidado com colaboradores. Isso ficará marcado nas pessoas e é a marca e legado que queremos deixar na vida delas” – Camila Pires, FSFX.

5.1.1. ADMISSÃO

A mudança para contratações em meio de teletrabalho trouxe um grande alívio, porém a gestão precisa melhorar significativamente, cerca de 200%, para garantir a eficiência. Entrevistar por câmera foi um desafio, pois a falta de comunicação não verbal e a instabilidade da internet criaram diversas questões. Apesar disso, as contratações continuam e se tornaram mais simples, sem os mesmos contratempos encontrados em entrevistas presenciais.

5.1.2. ADAPTAÇÃO

Mesmo em trabalho remoto, o setor de Recursos Humanos deve se concentrar em estratégias de integração virtual para os novos funcionários. Isso envolve adotar abordagens eficazes para realizar onboarding, promover interações virtuais que facilitem a integração, oferecer suporte e apoio não-presencial aos colaboradores e estar presente para ajudar em qualquer dificuldade. Ser mais humanizado e incentivar o senso de coletividade são fundamentais para garantir uma integração bem-sucedida em um ambiente totalmente remoto.

5.1.3. COMUNICAÇÃO

Anteriormente, a interação presencial entre os colaboradores, como tomar um café juntos ou oferecer ajuda pessoalmente, era mais efetiva para promover a integração na empresa. No entanto, o setor precisou se adaptar e encontrar maneiras de manter os funcionários integrados ao utilizar aplicativos como Microsoft Teams, Workplace e outros voltados para interações virtuais. Essas ferramentas têm sido essenciais para garantir uma comunicação eficaz e promover o senso de coletividade mesmo em um ambiente remoto.

5.1.4. SOFTWARES DE APOIO

Sabemos que o RH necessita de programas e softwares que o apoiem nessa jornada remota. Sendo eles ferramentas necessárias para uma melhor gestão dos

colaboradores, comunicação, contratação etc. Como Gupy, Microsoft Teams, Workplace, e muito mais para essas empresas. Todos eles com objetivos diferentes que agregam bastante para o dia a dia da corporação.

A plataforma GUPY desempenha um papel fundamental na contratação e admissão de colaboradores para as empresas. Ela facilita o processo ao realizar etapas como testes e questionários remotamente, transmitindo todos os detalhes necessários à corporação. Além disso, a ferramenta utiliza várias plataformas para divulgar oportunidades, tornando o acesso mais amplo para os interessados, disponível em celulares, tablets e computadores. As entrevistas, muitas vezes realizadas através do Microsoft Teams, proporcionam uma comunicação eficaz e formal entre os candidatos e a empresa.

O Microsoft Teams é amplamente utilizado para conduzir entrevistas, reuniões e conversas entre colaboradores. Com recursos de chamadas de vídeo e chats, é uma ferramenta essencial para a comunicação e colaboração, especialmente em cenários remotos. Ele facilita a realização de reuniões, palestras, comunicados gerais e até entrevistas em grupo ou individuais.

Por outro lado, o Workplace é uma rede social colaborativa que promove a proximidade entre os colaboradores. Com recursos como grupos, chats particulares e mural de postagens, possibilita tanto o compartilhamento informal quanto o formal de informações, como novos métodos, agendas de reuniões e comunicados importantes. É uma ferramenta valiosa para a construção de uma verdadeira rede social dentro da empresa.

Sendo assim, o RH foi um dos setores que mais teve que se adaptar a esse cenário tendo que agregar várias formas diferentes de estabelecer meios de comunicação com o colaborador, além de treinamentos, recrutamentos etc. Entretanto, ao mesmo tempo, que formidável para o setor se redescobrir e se colocar em um papel mais importante do que antigamente, se colocando em posições inovadoras e desafiantes.

5.2. Estratégias do RH para apoiar o Bem-estar e a Saúde Mental dos Colaboradores em Home Office

Condutas Adequadas para o Colaborador no Trabalho Remoto

No contexto do trabalho remoto, é fundamental que os colaboradores adotem certas práticas e comportamentos responsáveis para garantir a eficácia de suas atividades e manter a integridade profissional. Eis algumas condutas que devem ser observadas:

- **Definição de Rotina:** O colaborador deve estabelecer uma rotina de trabalho clara, definindo horários para início e término das atividades.

- **Metas e Tarefas:** É importante definir metas e tarefas diárias, permitindo um acompanhamento eficaz de seu progresso e produtividade.
- **Ambiente Adequado:** Evitar trabalhar na cama ou em ambientes desconfortáveis é essencial para a saúde e a ergonomia. Um espaço de trabalho adequado deve ser estabelecido.
- **Respeito às Diretrizes:** Todas as diretrizes da empresa, mesmo em ambiente remoto, devem ser rigorosamente seguidas. Isso inclui a comunicação e o relacionamento com colegas e terceiros.
- **Postura Profissional:** Manter uma postura profissional é fundamental. O colaborador representa a empresa, mesmo fora de suas instalações físicas.

Embora o colaborador esteja fora do ambiente físico da empresa, ele continua sendo parte integral da organização. Portanto, é crucial que ele siga todas as regras, normas e expectativas estabelecidas pela instituição para garantir a continuidade de um ambiente de trabalho eficaz e profissional, mesmo no formato de trabalho remoto.

Cuidados e Reconhecimento do Empregador para com a Saúde e Bem-Estar dos Funcionários

Para promover a saúde e o bem-estar dos funcionários, especialmente em ambientes de trabalho remoto, os empregadores devem adotar medidas e reconhecer os limites de seus colaboradores. Eis algumas práticas que os empregadores devem considerar:

- **Pausas e Descanso:** É essencial que os empregadores incentivem seus funcionários a fazerem pausas regulares. O descanso é fundamental para a recuperação de energias e a manutenção da saúde mental.
- **Atividade Física:** Ofereça apoio para a prática de atividades físicas, pois elas contribuem para a resistência e reduzem o cansaço.
- **Gerenciamento de Estresse:** É importante que os empregadores estejam cientes dos níveis de estresse de seus funcionários e ofereçam apoio para lidar com situações estressantes.
- **Ergonomia:** Garanta que os funcionários tenham um ambiente de trabalho ergonômico para evitar problemas de saúde relacionados à postura inadequada.
- **Benefícios de Saúde:** Ofereça benefícios focados em saúde e bem-estar, como assistência médica, programas de prevenção e suporte psicológico.
- **Equilíbrio Vida Pessoal e Profissional:** Incentive o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, evitando que os funcionários trabalhem excessivamente.
- **Eventos de Saúde:** Realize eventos e iniciativas voltadas para a saúde e bem-estar dos funcionários, como palestras, workshops e atividades físicas.
- **Promoção da Saúde Física:** Estimule hábitos saudáveis, como a prática regular de exercícios físicos, para melhorar a saúde geral dos colaboradores.
- Ao adotar essas medidas, os empregadores podem demonstrar seu compromisso com a saúde e o bem-estar dos funcionários, contribuindo para um

ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, seja no escritório ou em regime de trabalho remoto.

A organização da vida pessoal e o comportamento dos colaboradores em relação ao trabalho remoto são fatores críticos para o sucesso dessa modalidade. Ao adotar práticas ergonômicas e promover uma cultura de saúde e bem-estar, as empresas podem enfrentar os desafios do trabalho remoto de maneira eficaz, garantindo o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e maximizando a satisfação e o desempenho dos colaboradores.

6. PESQUISA DE CAMPO

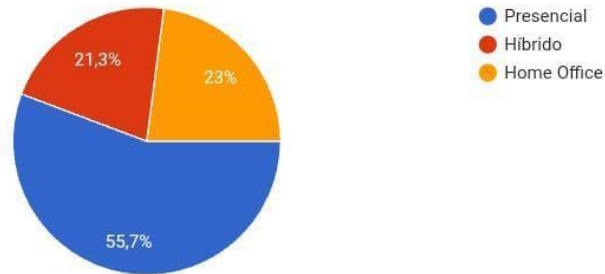
Neste artigo, iremos explorar a pesquisa de campo, bem como as etapas envolvidas na sua realização. Portanto, foi pontuado perguntas objetivas, como: Sim ou Não, e também perguntas abertas acerca do contexto inserido em questão. Dessa forma, o questionário contou com respostas pertinentes à produtividade, carga horária, acerca do posicionamento e apoio empresarial na modalidade home-office, bem como também foi abordado perguntas sobre as modalidades presencial e híbrida.

A pesquisa contou com 61 respostas, sendo 55.7% que desempenham a modalidade presencial, cerca de 21.3% atribuem atividades híbridas e 23% realizam seu trabalho home-office. Citando as perguntas mais relevantes da pesquisa, aponta-se que 78.2% dos colaboradores concordam que o tempo no transporte público até o seu trabalho desencadeia estresse e 89.3% estão em concordância que o tempo gasto no transporte poderia ser utilizado para a produtividade pessoal ou profissional. Foi interrogado se a modalidade home-office tem afetado a saúde psicológica dos trabalhadores, sendo 48.1% responderam que NÃO, cerca de 28.8% responderam que SIM, e 23.1% não souberam responder.

Analisando tais dados, a maioria dos entrevistados abordaram que tal modalidade não tenha afetado seu emocional, contudo, esses dados foram resultados de um apoio empresarial acerca de disponibilização de equipamentos para a execução da atividade remota, visto que 45.1% dos colaboradores pontuaram que recebem auxílio de equipamentos adequados das empresas, porém, 29.4% sinalizaram que não recebem nenhum tipo de apoio. Além disso, foi exposto que 9.5% dos entrevistados tiveram sua carga horária aumentada na atividade online.

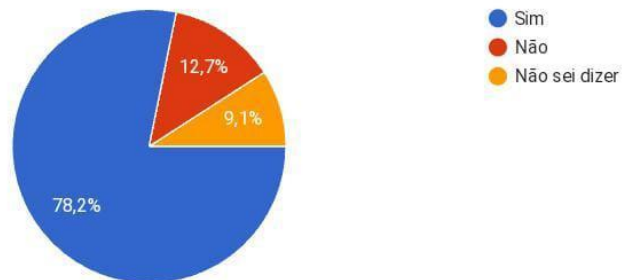
Qual a sua modalidade de emprego?

61 respostas



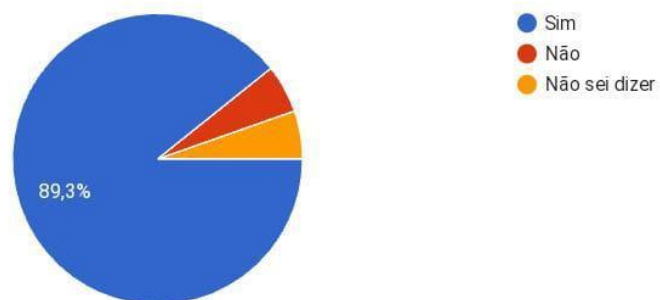
6. O tempo no transporte público até o seu trabalho desencadeia estresse?

55 respostas



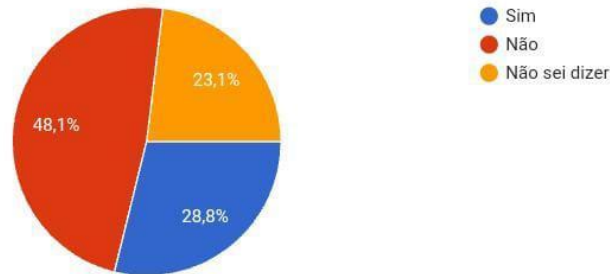
7. O tempo gasto no transporte, poderia ser usado para a produtividade pessoal/profissional em sua opinião?

56 respostas



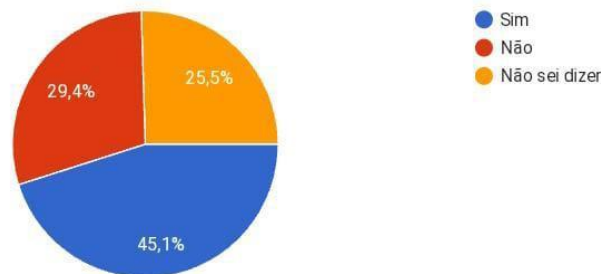
1. O trabalho home-office tem afetado sua saúde psicológica?

52 respostas



4. A empresa tem proporcionado equipamentos adequados para a realização do trabalho ou te auxiliou de algum outro método?

51 respostas



3. A carga horária aumentou ou diminuiu? De algum modo, te prejudicou ou te beneficiou?

Copiar

42 respostas



Fonte: Autoral, 2023.

Dessa forma, retoma-se todo o estudo abordado nesta pesquisa, no qual é extremamente importante a empresa estabelecer apoio aos seus colaboradores no home office, para que possa ser garantido as condições necessárias para que os trabalhadores possam desempenhar suas atividades de forma eficiente e confortável,

promovendo a produtividade e o bem-estar do funcionário, no qual foi possível compreender a relevância da responsabilidade organizacional perante ao tema comparando os fatos e os dados expostos da pesquisa de campo.

CONCLUSÃO

A exclusão de colaboradores na política de bem-estar no trabalho remoto é uma questão complexa e de grande relevância, especialmente com desafios impostos pela crescente adoção do teletrabalho. Em função deste TCC, exploramos essa problemática e suas implicações sob várias perspectivas.

Identificamos que o home-office trouxe benefícios, como flexibilidade e redução de deslocamentos, mas também desafios, incluindo a falta de interação social, dificuldade de estabelecer limites entre trabalho, vida pessoal e desigualdades de acesso.

Além disso, a pesquisa evidenciou a importância de uma regulamentação adequada e a necessidade de proteger os direitos e a saúde dos trabalhadores remotos. Portanto, encontra-se fundamental que as empresas adotem políticas de bem-estar inclusivas, proporcionando suporte tecnológico, apoio emocional e comunicação eficaz.

Como resultado deste estudo, esperamos que as empresas, os gestores e as autoridades se conscientizem da importância de promover o conforto de todos os colaboradores, independentemente de estarem trabalhando presencialmente ou remotamente. Afinal, a produtividade do trabalho está intrinsecamente ligada ao gozo dos trabalhadores, e as políticas de satisfação no trabalho remoto devem refletir essa realidade.

Em última análise, o respectivo TCC contribui para o debate sobre a saúde mental e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal no cenário do teletrabalho, destacando a necessidade de regulamentação e medidas eficazes para garantir que todos os colaboradores tenham acesso igualitário a oportunidades e recursos necessários para desempenhar suas atividades de forma eficaz.

THE EXCLUSION OF EMPLOYEES IN THE REMOTE WORK WELL-BEING POLICY

Abstract: This scientific article addresses the exclusion of employees in the remote work well-being policy, a topic of growing relevance due to the generalization of remote work, driven by the COVID-19 pandemic. The study aims to fill the gap in the discussion about the implications of this transition for employee well-being. Analyzing Brazilian labor legislation and the challenges faced by employees, the study highlights the importance of ensuring inclusion and proper care for all employees, impacting not only physical and mental health, but also productivity and organizational culture. With a comprehensive methodology that includes document analysis and interviews, the article not only highlights problems, but also proposes solutions, contributing to a deeper understanding of the challenges and opportunities of remote work, aiming at improvements in labor relations in the digital and flexible era.

Keywords: Remote Work, Telework, Face-to-Face Work, Well-being, Exclusion, Pandemic, COVID-19, Labor Legislation, Quality of Life (QOL), Productivity, Organizational Culture, Inclusion, Flexibility at work.

REFERÊNCIAS

A hierarquia de necessidades de Maslow – O que é e como funciona. Disponível em: <<https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/porta-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>>.. Acesso em: 19 jul. 2023.

AMÉRICO, Juliana. 58% dos profissionais não recebem apoio da empresa para home office. [S. l.], 19 mar. 2020. Disponível em: . Acesso em: 14 jul. 2023.

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda, et al. Percepção das empresas sobre o home office no período da pandemia. FGV IBRE, 2021. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/percepcao-das-empresas-sobre-o-home-office-noperiodo-dapandemia>>. Acesso em: 13 jul. 2023.

BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. 2003. Revista Economia & Gestão, 2-3(4-5), 106-127. Acesso em: 4 ago.2023.

BRASIL, M. 7 dicas para promover a saúde dos seus colaboradores. Com.brBlog ManpowerGroup Brasil, , 6 abr. 2023. Disponível em: <https://blog.manpowergroup.com.br/dicas-promover-a-saude-dos-colaboradores?hs_amp=t rue>. Acesso em: 19 jul. 2023

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 19 de Julho de 2023

Como cuidar da saúde no trabalho. Disponível em: <http://clinicadasaude.com.br/como-cuidar-da-saude-no-trabalho/>. Acesso em: 19 jul. 2023.

CONTEÚDO, E. Maioria aprova o home office, mas excesso de trabalho preocupa. Disponível em: <https://exame.com/carreira/home-office-excesso-trabalho-pesquisa-usp/amp/>. Acesso em: 19 jul. 2023

COSTA, Maria T. P. M.; HESKET, José Luiz. Construção de um instrumento para a medida de satisfação no trabalho. Rev. Adm. Emp. 20(3). jul/set. Rio de Janeiro. p. 59-68. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v20n3/v20n3a05>. Acesso em: 14 jul. 2023

DANTAS, I. A Motivação e a Inversão da Pirâmide de Maslow. Revista Gestão & Sustentabilidade, v. 1, n. 1, p. 173 – 186. 14 jul. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª Edição. São Paulo: LTr, 2018. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7647044/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%20C%202019.pdf. Acesso em: 19 de Julho de 2023.

FACTORIAL, H. R. Qual será o legado do RH para as empresas no mundo pós-pandemia? Entrevista com Camila Pires. Disponível em: <https://factorialhr.com.br/blog/rh-pospandemia/>. Acesso em: 3 ago. 2023.

FERRARA, T. Ansiedade, depressão e estresse como efeitos neuropsicológicos da administração do conflito entre o ambiente profissional e pessoal em tempos de trabalho remoto. Atas de Ciências da Saúde (ISSN 2448-3753), v. 10, n. 2, p. 58–67, 2022. Disponível em: <https://revistaseletronicas.fmu.br/index.php/ACIS/article/view/2668>. Acesso em: 21 ago. 2023.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. Ciência e Saúde Coletiva, São Paulo, v. 1, n. 5, p.151-161, nov. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7086.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2023.

MARCITELLI, Carla Regina de Almeida. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. Ensaios e Ciência: Ciências Biológicas, Agrárias e da Saúde, Vol. 15, Núm. 4, 2011, Pp. 215-228, Campo Grande, v. 15, n. 4, p.215-228, nov. 2011. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/260/26022135015.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2023

MARTINS, C. Bem-estar no trabalho: entenda a importância de um ambiente voltado a pessoas. Disponível em: <<https://beecorp.com.br/bem-estar-no-trabalho/>> . Acesso em: 19 jul. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 28ª EDIÇÃO. São Paulo, : ATLAS S.A, 2012. Disponível em: <https://direitom1universo.files.wordpress.com/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martinsdireito-do-trabalho.pdf>. Acesso em: 19 de Julho de 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. Edição de 2013. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5663636/mod_resource/content/1/2187_001.pdf. Acesso em: 19 jul. 2023.

O Direito nas intersecções entre o fático e o normativo 2. [s.l.] AYA Editora, 2022. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=cMWPEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA156&dq=evolu%C3%A7%C3%A3o+leis+trabalhistas+no+brasil&ots=ArX781FLjm&sig=pCrm4Wi54LVCAPszC4ifY6pwTjo#v=onepage&q=evolu%C3%A7%C3%A3o%20leis%20trabalhistas%20no%20brasil&f=false>. Acesso em: 19 jul. 2023.

O TRABALHO E AS ORGANIZAÇÕES NA PERSPECTIVA SÓCIO- TÉCNICA: A conveniência e a viabilidade da implementação do enfoque sócio-técnico nas empresas.. Revista de Administração de Empresas , [S. l.], p. 30-37, 1994. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/BPL7WhPGc4p9nTykrtkwnxN/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 14 jul. 2023.

OLIVEIRA, A. INSTITUTO LATINO-AMERICANO DE ARTE, CULTURA E HISTÓRIA (ILAACH) HISTÓRIA -DIVERSIDADE CULTURAL LATINO - AMERICANA OS DEBATES EM TORNO DA ESCRAVIDÃO E A LEI DO VENTRE LIVRE (1866- 1871). [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://dspace.unila.edu.br/bitstream/handle/123456789/3372/TCC%20Alaerci%20Oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 19 jul. 2023

Para que serve a ergonomia? Disponível em: <<https://cms.tapcore.com.br/noticia/74/11404>>. Acesso em: 19 jul. 2023.

PEREIRA, C. P. DA S. Os impactos do trabalho remoto na saúde mental do trabalhador: revisão integrativa. 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/29055>. Acesso em: 21 ago. 2023.

PLANALTO. Lei nº 4.330, de 1º de julho de 1964. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4330.htm>. Acesso em: 18 de Julho de 2023.

Postura no home office, como colaboradores devem agir? Disponível em: <<https://aerp.org.br/geral/home-office-comportamento/>>. Acesso em: 19 jul. 2023

REIS, L. Saúde emocional do colaborador: como as empresas podem apoiar? Com.brPipo Saúde, , 19 out. 2021. Disponível em: <<https://www.piposaude.com.br/blog/saude-emocional-do-colaborador>>. Acesso em: 19 jul. 2023

ROCHA, C. O que é e como criar uma política de home office? O maior portal de conteúdos para RH da América LatinaVitória Almeida, , 7 nov. 2022. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/politica-de-home-office/>. Acesso em: 3 ago. 2023.

Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/sa%C3%BAde-mental-no-trabalho-a-constru%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-seguro%C2%A0depende-de-todos-n%C3%B3s>> . Acesso em: 19 jul. 2023.

Sousa, J. C.; Silva, R. G. (2019), “Qualidade de vida no trabalho em servidores públicos Estaduais: estudo em uma IES Nordestina”, Sistemas & Gestão, Vol. 14, No. 2. Disponível em: <<http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/view/1589> >. Acesso em: 14 jul. 2023.

TENÓRIO, R. J. M. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. Revista Espaço Acadêmico, v. 20, p. 96-105, 1 abr. 2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58092>. Acesso em: 21 ago. 2023.

TEODORO. Ergonomia em Casa: Cuidados no Home Office. Disponível em: <<https://onsafety.com.br/ergonomia-em-casa-cuidados-no-home-office/>>. Acesso em: 19 jul. 2023.

Trabalho em home office tende a continuar após fim da pandemia. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/trabalho-em-home-office-ten-decontinuar-apos-fim-da-pandemia>. Acesso em: 3 ago. 2023.