

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

**Técnico em Administração**

**Aleksandra Nunes Delfino**

**Gabriela Ziviani Romanini**

**Julia Claudino Rossi**

**Lucas Daniel Ferreira de Souza**

**Luis Guilherme Uchoa Felipe do Nascimento**

**Nelma Santana de Oliveira**

**Sônia Maria da Silva**

**QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO**

**Aleksandra Nunes Delfino**  
**Gabriela Ziviani Romanini**  
**Julia Claudino Rossi**  
**Lucas Daniel Ferreira de Souza**  
**Luis Guilherme Uchoa Felipe do Nascimento**  
**Nelma Santana de Oliveira**  
**Sônia Maria da Silva**

## **QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO**

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 Administração sob a orientação da Professora Gabriela Messias da Silva

**Araraquara**  
**2022**

**Aleksandra Nunes Delfino**  
**Gabriela Ziviani Romanini**  
**Julia Claudino Rossi**  
**Lucas Daniel Ferreira de Souza**  
**Luis Guilherme Uchoa Felipe do Nascimento**  
**Nelma Santana de Oliveira**  
**Sônia Maria da Silva**

## **QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO**

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

Aprovado em 20 de julho de 2022.

Banca Examinadora:

---

Prof. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

---

Prof. Avaliador: João Carlos Missorino

---

Prof. Avaliador: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Dedicamos esta obra primeiramente a Deus que nos sustenta e nos concede vida e saúde para estudar, aos nossos familiares que nos apoiam e torcem pelo nosso sucesso, aos nossos professores que nos orientou e pela Etec por proporcionar tudo isso ao nosso alcance.

## **AGRADECIMENTO**

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que nossos objetivos fossem alcançados, durante todo esse período de estudos.

À Prof<sup>a</sup>. Gabriela por ter sido nossa orientadora e ter desempenhado tal função com dedicação.

À Etec Prof<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz essencial no nosso processo de formação profissional, pela dedicação, e por tudo o que aprendemos ao longo do curso.

Aos professores pelas correções e ensinamentos que permitiram apresentar um melhor desempenho em nosso processo de formação profissional ao longo do curso.

Aos nossos colegas de turma, por compartilharem tantos momentos de descobertas e aprendizado e por todo o companheirismo ao longo deste percurso.

Aos demais que contribuíram para a construção do seu TCC.

Compartilhe seu conhecimento. É uma  
forma de alcançar a imortalidade.

DALAI LAMA

## RESUMO

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância. Muitas empresas optaram por esse modelo de trabalho em razão dos diversos benefícios gerados as empresas e seus colaboradores. Atualmente o contexto da pandemia da Covid-19 acelerou e popularizou esse sistema de trabalho, onde as empresas tiveram que se adaptar de maneira rápida e repentina a essa realidade sem um planejamento específico para lidar com os desafios na gestão do trabalho remoto, considerando a medição de produtividade uma das principais dificuldades enfrentadas pelas empresas. Portanto é necessário ressaltar a importância de implementar ações na gestão do home office para uma relação saudável e produtiva, prezando a qualidade de vida dos colaboradores no teletrabalho. O método de abordagem utilizado para realização dessa pesquisa será o qualitativo, com a finalidade de analisar questões relacionadas a produtividade e seu impacto na qualidade de vida dos colaboradores que desempenham suas atividades na modalidade teletrabalho. Para obter os dados necessários nesse estudo serão feitas pesquisas bibliográficas, e aplicados questionários em profissionais que trabalharam e/ou trabalham em home office com a finalidade de se obter conhecimentos prévios dos desafios enfrentados por empresas e seus funcionários ao implantar o referido sistema com a finalidade de produzir resultados positivos para ambos.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Qualidade de vida. Produtividade. Gestão home office.

## ABSTRACT

Telework is a form of remote work. Many companies have opted for this work model because of the many benefits generated for companies and their employees. Currently, the context of the Covid-19 pandemic has accelerated and popularized this work system, where companies had to adapt quickly and suddenly to this reality without specific planning to deal with the challenges in managing remote work, considering measurement. productivity is one of the main difficulties faced by companies. Therefore, it is necessary to emphasize the importance of implementing actions in the management of the home office for a healthy and productive relationship, valuing the quality of life of employees in telework. The method of approach used to carry out this research will be qualitative, in order to analyze issues related to productivity and its impact on the quality of life of employees who perform their activities in the telework mode. In order to obtain the necessary data in this study, bibliographic research will be carried out, and questionnaires will be applied to professionals who worked and/or work at home in order to obtain prior knowledge of the challenges faced by companies and their employees when implementing the referred system for the purpose of to produce positive results for both.

**Keywords:** Telework. Quality of life. Productivity. Home office management.



## GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> – Pesquisa de faixa etária do público-alvo.....	38
<b>Gráfico 2</b> – Pesquisa de gênero do público-alvo .....	38
<b>Gráfico 3</b> – Pesquisa de opinião do público-alvo.....	39
<b>Gráfico 4</b> – Pesquisa de opinião do público-alvo.....	39
<b>Gráfico 5</b> – Pesquisa de opinião do público-alvo.....	40
<b>Gráfico 6</b> – Pesquisa de opinião do público-alvo.....	40
<b>Gráfico 7</b> – Pesquisa de opinião do público-alvo.....	42
<b>Gráfico 8</b> – Pesquisa de opinião do público-alvo.....	42

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>1 TELETRABALHO ORIGEM</b> .....	<b>11</b>
1.1 Teletrabalho - Conceito.....	12
1.2 Fundamentação legal e seus desafios .....	12
<b>2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO</b> .....	<b>15</b>
<b>3 QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO</b> .....	<b>17</b>
3.1 Ergonomia.....	18
3.2 Síndrome de Burnout.....	21
3.2.1 Síndrome de Burnout em jovens .....	25
<b>4 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: REFLEXOS CAUSADOS PELA PANDEMIA DE COVID-19</b> .....	<b>29</b>
<b>5 HOME OFFICE PANDEMIA</b> .....	<b>33</b>
<b>6 GESTÃO DO TRABALHO REMOTO</b> .....	<b>34</b>
6.1 Desafios de medir a produtividade no trabalho remoto .....	35
6.2 Gestão de equipe e produtividade no trabalho remoto .....	37
<b>7 PESQUISA</b> .....	<b>39</b>
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>44</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>48</b>
Anexo A – Declaração de Autenticidade .....	48
Anexo B – Termo de Autorização .....	49

## INTRODUÇÃO

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância. Em casa ou em outros locais que não sejam a empresa – espaços de *coworking* (ambiente colaborativo). Muitas empresas optaram por esse modelo de trabalho em razão dos benefícios gerados sendo considerados por muitos o principal fator positivo do teletrabalho.

A adaptação, redução dos custos, flexibilidade, qualidade de vida, conforto, otimização do trabalho e aumento da produtividade são as principais vantagens do teletrabalho para as empresas e colaboradores que adotaram essa modalidade.

Frente aos avanços tecnológicos, o teletrabalho já era uma realidade crescente dentro das grandes organizações. Atualmente o contexto da pandemia da Covid-19 acelerou e popularizou esse sistema de trabalho, onde as empresas tiveram que se adaptar de maneira rápida e repentina a essa realidade sem um planejamento específico para lidar com os desafios na gestão do trabalho remoto, considerando a medição de produtividade uma das principais dificuldades enfrentadas pelas empresas.

Portanto é necessário ressaltar a importância de implementar ações para monitorar a produtividade e manter o engajamento dos colaboradores superando os obstáculos relacionados ao controle de desempenho para uma relação saudável e produtiva, prezando a qualidade de vida no teletrabalho.

São vários os desafios que permeiam a gestão do trabalho em home office que além de afetar a produtividade, acarretam impactos a saúde do colaborador, sendo os principais desafios, ergonomia, controle de produtividade, longa jornada de trabalho, síndrome de burnout,

É necessário seguir etapas para identificar e analisar os desafios, realizar pesquisas bibliográficas e questionários para obtenção de dados concretos. Desta forma será possível criar e implementar estratégias de gestão para melhorar a qualidade de vida e o desempenho dos colaboradores.

## 1 TELETRABALHO ORIGEM

Segundo Silva, (2020) a palavra teletrabalho vem da expressão grega tele que significa, “à distância”, “longe de”. Outra expressão bastante conhecida é a palavra trabalho remoto que indica igualmente “à distância”.

A atividade de trabalho remoto ocorreu por volta do século XIX em trabalhos com telégrafos que era utilizados para decodificar mensagens. Na realização dessa atividade não era necessário que o operador estivesse nas dependências da empresa, desde que ele tivesse a infraestrutura necessária para a realização do trabalho, já que o envio e recebimento de mensagem poderia ocorrer a qualquer momento ou período do dia, trabalhar em casa poderia ser mais viável.

Porém o termo teletrabalho começou a ser identificado como trabalho fora das dependências da empresa na década de 70 durante a Crise do Petróleo, que dificultou a locomoção do trabalhador para o trabalho dando assim força para essa prática chamada teletrabalho, pois os custos de locomoção estavam prejudicando muitas empresas. Assim, algumas atividades que poderiam ser feitas em casa passaram a ser conhecida como home office.

A Revolução das Telecomunicações foi um fator importante para a introdução do home office. Na década de 90, com o surgimento da internet, computadores e celulares se popularizando no cotidiano da população.

Um dos grandes propulsores para as Revoluções são as crises e pandemias que enfrentamos no passado. No presente o principal fator para o grande crescimento do home office é a pandemia da Covid-19, um dos mecanismos de defesa para evitar a propagação da Covid-19 é o isolamento social. Sem poder atender presencialmente, as empresas não tiveram outra alternativa a não ser aderir ao modelo de trabalho em home office. O setor de serviços dentre outros, decidiram manter o home office devido a redução dos custos para as empresas e demais vantagens que essa modalidade oferece, principalmente na área da Tecnologia da Informação, já que as principais ferramentas de trabalho são os computadores e acesso a rede.

## 1.1 Teletrabalho - Conceito

O teletrabalho é um método que ganhou espaço entre as empresas. Ele nada mais é, que, um trabalho realizado a distância, aonde o servidor não precisa ir até a sede da empresa realizar suas atividades e pode realiza-las na sua própria residência. (VIEIRA, 2020).

Existem diversas ferramentas que auxiliam no teletrabalho, facilitando a comunicação entre os colaboradores da empresa, já que existe um distanciamento físico nessa forma de trabalho.

Com o teletrabalho os funcionários e as empresas saíram ganhando, principalmente no período que foi estabelecido o lockdown. E por esse motivo algumas empresas optaram em continuar usando esse método, diminuindo os custos. (UNITOLEDO, 2019).

## 1.2 Fundamentação legal e seus desafios

O legislador brasileiro entendeu pela necessidade de regularizar a modalidade de trabalho no ano 2017, portanto trata-se de uma decisão recente do ordenamento Jurídico Brasileiro, onde conceituou-se o teletrabalho como a prestação de serviço que de forma predominante seja exercida fora das acomodações do empregador, devendo ser utilizada tecnologias da informação e de comunicação e com tanto não compõe trabalho externo. (SILVA, 2020).

Para Silva (2020) apud Brasil (1943) prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia da informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo.

Esta regularização tem sua base legal amparada pela lei 13.467/2017 e sua disposição está no Capítulo II e Arts.75, alíneas de A até E da Consolidação das Leis Do Trabalho. (SILVA, 2020).

Segundo Silva (2020) com o reconhecimento do teletrabalho surgiram alguns desafios, dentre eles como identificar a categoria a qual ele melhor se enquadrasse se no trabalho externo ou no “trabalho a distância”, contudo conclui-se que ele diferencia-se da categoria de trabalho externo por suas características peculiares como por exemplo, ter normalmente um local fixo para o desenvolvimento de suas atividades podendo ser no domicílio do colaborador e ou em uma biblioteca entre outros, existe uma vasta gama de possibilidade para o desenvolvimento do Teletrabalho, desta maneira seu desempenho não está diretamente ligado as dependências do empregador.

O empregado em regime de Teletrabalho exerce suas atividades na maior parte do tempo fora das estruturas do empregador não havendo necessidade de locomoção para o desenvolvimento de suas atividades laborais de forma que o colaborador exerce as funções as quais lhes forem atribuídas em local de sua livre escolha. (SILVA, 2020).

Considerando a prestação de serviço externo, algumas vezes o teletrabalho poderia ser encaixado na categoria de trabalho externo, porém não é possível este enquadramento de modo que as atividades realizadas pelo teletrabalhador, embora sejam desenvolvidas fora do ambiente da empresa elas poderiam ser tranquilamente desenvolvida nas dependências da mesma, porém isto não ocorre devido a um acordo realizado entre empregado e empregador, já nas atividades de trabalho externo o trabalho é desenvolvido preponderantemente fora das dependências da empresa não sendo possível estabelecer acordos entre as partes para prestação do serviço. (PORTALLISO, 2022).

Conforme Silva (2020) outro ponto que diferencia o teletrabalho do trabalho externo e o controle de jornada, haja vista que não são todos os trabalhadores externos que estão excluídos do controle de jornada e sim apenas aqueles que tem jornadas incompatíveis com o controle de jornada diferentemente do teletrabalhador onde todos que exercem o Teletrabalho não estão sujeito tal controle.

O disposto no art.62, inciso I e III da Consolidações das Leis do Trabalho traz explicitamente a diferenciação entre esta duas modalidades como podemos observar a seguir.

Art.62- Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994).

I - Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro do empregado; (Incluído pela lei nº 8.966 de 27.12.1994.

Com a inclusão inciso III do art.62, da CLT no ano de 2017 não restou dúvidas que as normas que regulam a jornada de trabalho não se aplicam aos empregados teletrabalhadores por estarem eles elencados no rol deste artigo.

III- Os empregados em regime de teletrabalho Inciso acrescentado pela lei n. 13467/2017.

Questão que também desafia os empregadores quanto ao teletrabalho trabalho é o disposto no art.75, alínea E, da CLT. Porque este fica responsável por orientar seus colaboradores quanto aos meios a serem aplicados a fim de prevenir doenças geradas pelo desenvolvimento das atividades laborais e evitar acidentes de trabalho, também é responsabilidade do empregador verificar se estão sendo utilizados corretamente os meios que por ele foram fornecidos aos funcionários por parte da empresa. (FERREIRA, 2021).

Outro grande desafio é manter a qualidade de vida na categoria Teletrabalho devido ao fato de que os empregados encontram-se exercendo suas atividades laborais em seu domicílio não possuindo controle de jornada, esta ausência do controle de jornada poderá acarretar grandes prejuízos a saúde dos colaboradores, pois estes podem permanecer muitas horas trabalhando sentado em posição errada ou trabalhar várias horas sem o descanso necessário para desenvolvendo de sua atividade laboral jornadas de trabalho exaustivas justamente pelo motivo do desempenho de suas atividades em sua residência. Contudo o capítulo específico que tratara do referido tema ergonomia será explanado oportunamente adiante no desenvolver deste trabalho. (SILVA, 2022).

Diante do exposto, o legislador brasileiro encontrou desafios em relação a regularização normativa referente ao desenvolvimento do teletrabalho por se tratar da complexidade do tema, verificou-se que ele se enquadraria melhor na modalidade de trabalho a distância afastando a possibilidade de classificá-lo como trabalho externo sendo a decisão mais adequada para vencer estes obstáculos que lhes foram impostos, já que é muito difícil encontrar um equilíbrio entre as relações de trabalho e emprego trata-se de uma tarefa árdua a ser desenvolvida de maneira imparcial e que atinja o melhor benefício tanto para os empregados quanto para os empregadores

## **2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO**

O teletrabalho está sendo cada vez mais normalizado após o início da pandemia, e mesmo após a volta presencial de alguns empregos, muitos trabalhadores optaram por continuar no teletrabalho por muitos motivos. A adaptação pode ser meio complicada no início, porém, após o seu acomodamento é possível ver as vantagens que o teletrabalho traz para o estilo de vida do trabalhador, como por exemplo:

### **Economia**

Não será mais necessário se preocupar com gastos extras, como, transporte até o local, alimentação, vestimentas etc. Isso faz com que no final, o trabalhador consiga aproveitar muito mais de seus ganhos econômicos.

### **Conforto**

Trabalhar a distância irá permitir o conforto pessoal do trabalhador, não tendo que se preocupar com a vestimenta obrigatória que muitos empregos demandam.

### **Qualidade de vida**

O trabalhador irá ter mais tempo para sua vida pessoal, fazendo com que problemas diários como estresse, exaustão, não sejam mais tão frequentes.

Mesmo tendo suas vantagens, o teletrabalho ainda sim possui o seu lado negativo, como:

### **Problemas de saúde**

Trabalhar em sua residência aumenta o conforto, mas pode desencadear problemas de saúde como, por exemplo, o sedentarismo, ou até mesmo problemas mais graves como escoliose etc.

### **Vício**



Estando mais tempo online, é possível com que o trabalhador não saiba averiguar o seu tempo de trabalho, fazendo com que ele trabalhe mais do que deveria.

**Problemas sociais**

Pode causar também a redução da socialização entre o trabalhador com os seus companheiros de trabalho, ou até mesmo com a empresa em si.

### 3 QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO

O conceito da qualidade de vida no Teletrabalho prioriza as necessidades do trabalhador para que o bem-estar do mesmo esteja em boas condições para efetuar um bom serviço, o foco principal é a busca de resultados dos trabalhadores para as empresas, mas também funciona como teste para os próprios funcionários, para observar a motivação de realizar seus afazeres mesmo estando distante de seu local de trabalho, na qualificação, em saber administrar o seu tempo para cada tarefa, e claro que também é um desafio para a empresa, pois, realizar o suporte técnico e tecnológico aos seus empregados é uma obrigação que vem junto com o teletrabalho. O impacto causado nos dois lados é muito evidente, por ser algo relativamente novo, e a adaptação pode ser lenta, mas muitos trabalhadores que necessitavam utilizar esse meio de trabalho optaram por continuar assim, como no exemplo abaixo.

Foi feito uma entrevista, optada por ser anônima, para saber como é a vida diária dos Trabalhadores que optaram por fazer o Teletrabalho.

As perguntas foram feitas com base em dúvidas frequentes dos trabalhadores que por muitas vezes, não se arriscam a tal mudança no estilo de vida, como por exemplo, como é a adaptação, a confiança necessária, a rotina etc.

No início, a entrevistada comentou sobre a sua rotina, disse que era uma rotina bem dividida, organizada, como: levantar-se adequadamente, fazer suas necessidades pessoais e já ir para seu escritório em sua residência. Foi dito também que as dificuldades encontradas eram na maioria relacionadas as oscilações na internet, que dificultava a comunicação, a efetuação de alguns trabalhos por depender de algumas pessoas que também tinham o mesmo problema, entretanto não eram efetuados com tanta facilidade. Foi feito um adendo que esses problemas não eram recorrentes, e que na maioria das vezes, tudo ocorria normalmente.

Ela comentou que sentia falta do seu ambiente de trabalho, mas era mais pela falta de comunicação com seus colegas, que é fundamental para um bom relacionamento mais informal que não remetesse tanto ao profissional.

A economia é bem maior por conta de não precisar da locomoção ou até mesmo com gastos alimentares, o que fez uma grande diferença na vida da entrevistada.

A maior diferença para ela foi que, ela se sentia bem em saber que ainda estava empregada, mas continuava em sua casa, evitando muitas discussões e inimizades que podem ocorrer no local de trabalho. A mesma se sentia útil mesmo estando longe, e isso fez com que ela pegasse gosto no teletrabalho.

Em relação aos vícios, ela notou que fica mais tempo em frente ao seu computador, já que tudo é feito por ele, um tipo de incomodo por ficar muito na frente da tela, e a falta de locomoção, já que o teletrabalho exige que você fique sentada por muitas horas em apenas um lugar.

Ela alega que o conforto é bem mais acessível, podendo ficar sem as vestimentas obrigatórias que um trabalho demanda. Utilização de roupas sociais somente em eventos com câmara que normalmente dura em torno de uma hora, bem menos tempo do que seria pessoalmente.

### **3.1 Ergonomia**

De modo geral, sabemos que desde a formação das primeiras sociedades humanas até a nossa atualidade o trabalho ganhou vários significados no decorrer do tempo, em especial, fica evidente que quando o homem atinge a vida adulta, essa etapa é a que o trabalho se torna a principal atividade de ocupação realizada, exigindo dedicação, esforço e tempo dentro das organizações que está inserido.

Dessa forma, para Oliveira (2017), podemos entender que, de modo geral, que há uma tendência em dedicar o nosso tempo mais ao trabalho, nos privando de praticar exercícios físicos, em geral. Inclusive, pesquisas apontam que o principal motivo para alegado pelas pessoas que não se exercitam é a falta de tempo.

Ainda para Oliveira (2017), frente a esse cenário, a OMS (Organização Mundial de Saúde) demonstrou preocupação com a ascensão do sedentarismo e passou a criar, desenvolver, divulgar e a aplicar programas com a intenção de aumentar e incentivar o nível de atividade física para toda a população, contemplando diversos espaços, como por exemplo: escolas, hospitais, empresas de grande e pequeno porte - de caráter industrial ou administrativo.

Outra preocupação se dá pelo crescimento dos agravos relacionados ao trabalho chamando a atenção de pesquisadores ao redor do mundo. Isso porque a

intensificação do trabalho e as relações trabalhador-ambiente de trabalho-adoecimento, entre outras, lideram o debate quando o assunto é saúde e trabalho.

No Brasil, a Previdência Social atesta que, entre os anos 2009 e 2011, o que mais afastou permanentemente os trabalhadores de seu ambiente de trabalho foram as lesões por envenenamento e outras consequências de causas externas (34,82%), seguidas pelas doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (32,5%). Os transtornos mentais e do comportamento, que ocuparam o terceiro lugar nessa classificação, responderam por cerca de 4,0% das ocorrências, seguidos pelas doenças do aparelho circulatório (3,9%) e do sistema nervoso (3,4%) (NEVES et al. 2017, p.83).

Frente a isso, podemos compreender que as questões ligadas à saúde do trabalhador envolvem uma complexidade promovida pelas condições materiais e imateriais do trabalho, como por exemplo: o crescimento das novas tecnologias e das atividades mecânicas, a ampla exigência de produção, extensão das jornadas de trabalho e materiais de trabalho inadequados e pelas relações e doenças que são constituídas entre os diversos meios que assistem o trabalhador - saúde, previdência, família etc. (NEVES, 2007).

Atrelado a esses aspectos, Neves (2007), refere que se essa preocupação também se dá por compreender que a atividade física e/ou o exercício físico são instrumentos de recuperação, manutenção e promoção da saúde. Ao associar esses benefícios com melhores hábitos alimentares cria-se uma harmonia, resultando em um bom funcionamento do corpo. Ainda podemos discorrer sobre a eficácia dessas práticas na luta contra o estresse, pois sabemos que a prática de exercícios regulares promove a saúde e o bem-estar, gerando mudanças significativas para os que aderem os exercícios físicos em sua rotina, tornando-os mais motivados, dispostos, saudáveis e felizes.

Assim, é importante conhecer programas, projetos e ações de intervenção sobre a saúde do trabalhador para ponderar sobre seus impactos. A partir dessa constatação de inúmeros benefícios, houve o interesse em disponibilizar as atividades e exercícios físicos durante o expediente de trabalho, ficando conhecida como Ginástica Laboral. (NEVES, 2007)

Com base na revisão bibliográfica realizada para esse trabalho, encontramos há registros históricos que nos mostram que a GL começou na Polônia em meados de 1925, sendo conhecida como "ginástica de pausa". Tempo depois, estendeu-se para a Holanda e para a Rússia, porém a partir de 1928, no Japão é foi

considerada uma estratégia aplicada cotidianamente, buscando a promoção da saúde e à descontração nos ambientes de trabalho. (KIMURA, et al, 2010).

Já no Brasil, por volta de 1969, a GL foi introduzida por executivos nipônicos. A partir dessa data, conquistou abertura em instituições privadas e órgãos públicos de vários nichos. Tal estratégia ganhou outros nomes no país, sendo: programa de ginástica laboral e/ou cinesioterapia laboral. Portanto, devido as essas variáveis de nomenclaturas encontrada, adotamos, neste estudo, o termo “ginástica laboral”, por ser o mais utilizado e conhecido. (SILVA, 2007).

Frente a essa explanação, ao pesquisarmos alguns autores, nos deparamos com diferentes descrições dos propósitos da GL. Segundo Silva (2007), a GL promove a saúde dos funcionários e evita lesões por esforços repetitivos e doenças ocupacionais. Já, de acordo com Lima (2008), objetiva relaxar ou tonificar as estruturas que são mais utilizadas no ambiente de trabalho, além de ativar as que são pouco requisitadas. Por fim, para Freitas (2009) e Machado (2012), a GL também compreende medidas de enfrentamento de distúrbios físicos e emocionais, visando à prevenção das doenças que o trabalho repetitivo e monótono pode provocar.

De modo geral, observamos durante a realização deste trabalho, que a prática Ginástica Laboral pode incitar a diminuição significativa da ocorrência de lesões por esforço repetitivo (LERs), fazendo com que se reduza, por exemplo, o número de afastamentos de funcionários por licença médica e, conseqüentemente, reduzindo gastos da empresa.

Araújo (2007), ainda enfatiza que existem fatores sociais envolvidos na prática dessa atividade na empresa, pois em um breve intervalo no trabalho pode proporcionar melhor socialização entre os praticantes, melhorando o relacionamento entre os funcionários e sendo incentivados a pensar no “coletivo”, isto é, o “espírito de equipe” entre eles, o que é fundamental para o bom funcionamento de uma empresa.

Neste cenário, lidar com as doenças relacionadas ao trabalho e com os riscos pertinentes às suas causas nas atividades produtivas é uma tarefa complexa que envolve medidas que vão desde a prevenção das doenças e dos agravos até a reabilitação e recolocação do trabalhador em outro posto de trabalho. Isso tem mobilizado profissionais de várias áreas do conhecimento no intuito de desenvolver estratégias para responder a esses desafios. Assim, depreende-se que a GL seja aplicada de diferentes formas, por diversos profissionais, assumindo características distintas e abrangendo funções amplas.

Frente a essa explanação, através desta pesquisa, pretendemos ilustrar nitidamente quais foram as contribuições acerca da ginástica laboral, abordando seus aspectos sob o ponto de vista de suas origens, conceitos, aplicações e dos benefícios que ela proporciona, trabalhando com obras científicas de autores conceituados na área, analisando suas visões sobre esse assunto que é de grande importância para aqueles que trabalham com ergonomia.

### **3.2 Síndrome de Burnout**

A síndrome de Burnout passou a ser reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno relacionado ao trabalho na nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11). Segundo a CID-11, Burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso e é caracterizada por três dimensões: sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia, aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho e redução da eficácia profissional.

A síndrome de Burnout, ou síndrome do esgotamento profissional se trata de um distúrbio emocional consequência de situações desgastantes do trabalho. Em pesquisas atualizadas do Instituto Kronos, pode-se verificar que os fatores que mais geram a síndrome de Burnout são: a carga de trabalho excessiva, gestão fraca, remuneração injusta e ambiente de trabalho negativo. No geral, são colaboradores que se sentem, por algum motivo, desconectados da sua função empresarial.

Segundo pesquisas realizadas pela Associação Internacional de Manejo do Estresse (ISMA-BR), Associação voltada à pesquisa e ao desenvolvimento da prevenção e do tratamento de stress no mundo, até antes da pandemia, 72% dos brasileiros já sofriam com estresse no trabalho, dentre os quais 32% possuíam Burnout. Atualmente, na tentativa de conter a disseminação do coronavírus, muitas empresas optaram pelo trabalho de forma remota, por meio do sistema home office, diante disso casos de Síndrome de Burnout tem se intensificado, gerando um aumento nesse percentual.

A modalidade de trabalho Home Office tem suas vantagens quando comparamos ao modelo presencial. Embora a adoção do teletrabalho durante a pandemia da Covid-19 tenha sido o mais aconselhável, é necessário que as empresas observem e estejam atentas na implementação desta modalidade, visto que o isolamento prolongado, falta de infraestrutura, problemas de instabilidade relacionados a internet e outros problemas tecnológicos, aumento de custos e na quantidade de horas trabalhadas, desafios da gestão entre o tempo de trabalho e das obrigações pessoais, incluindo a incapacidade de desligar do trabalho e de recuperar, são os principais fatores que levam o profissional a exaustão e o cansaço excessivos, e como consequência a perda de produtividade, irritabilidade, frustração e desmotivação. Tais conflitos gerados entre a vida profissional e pessoal dos colaboradores podem ocasionar o desenvolvimento do burnout prejudicando o desempenho dos profissionais e acarretar problemas para as empresas com afastamentos e possibilidade de enquadramento como acidente de trabalho.

### **Números da Síndrome de Burnout no Brasil**

Em artigo “Como a Síndrome de Burnout afeta o dia a dia das empresas”, do Sebrae os casos de afastamento relacionados ao Burnout vêm crescendo nos últimos anos. Segundo levantamento anual da Previdência, em 2019, houve cerca de 455 afastamentos de profissionais do local de trabalho por conta da Síndrome de Burnout. Esse número comparado aos resultados de 2018 que indicavam 309 afastamentos, constata-se um crescimento de 32,10% em um ano.

Outras pesquisas realizadas em território nacional apontam a relação cada vez mais crescente entre estresse e vida profissional, que é justamente a origem do acometimento da Síndrome de Burnout.

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto de Psicologia e Controle do Stress (IPCS), 34% da população brasileira lida diariamente com um estresse excessivo, sendo que, para 16,58% dos entrevistados, o terceiro principal motivo causador dessa situação rotineira de esgotamento mental é a sobrecarga no trabalho.

### **Sintomas da Síndrome de Burnout**

A Síndrome de Burnout requer um diagnóstico cauteloso para intervenções, tendo como sinais mais comuns:

- Exaustão física, mental e emocional que podem se estender às atividades fora do trabalho;
- Falta de motivação e interesse inclusive por atividades que lhe davam prazer;
- Frustração e pensamentos pessimistas – sensação de que seu trabalho é algo inútil e não contribui para alcançar os objetivos;
- Ansiedade – preocupação excessiva com sua produção inclusive nas horas de lazer;
- Diminuição das habilidades cognitivas (capacidade de resolução de problemas) com presença de esquecimentos e dificuldades de lembrar das coisas;
- Agressividade - aumento de conflitos nas relações interpessoais no ambiente de trabalho e fora dele;
- Surgimento ou potencialização de hábitos não saudáveis como uso de bebidas, cigarros e outras drogas incluindo a automedicação, alimentação desregrada para mais ou para menos, sedentarismo, insônia etc.

Sobre a síndrome de burnout, Mirian Conrado, psicóloga do curso de Medicina do Centro Universitário UniFTC de Salvador, destaca que:

A síndrome se manifesta especialmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso, resultante de um ambiente de trabalho no qual a pessoa é envolvida num excesso de demanda de trabalho, de alta complexidade e estressante. (CONRADO, 2020).

A psicóloga também ressalta a importância de procurar um médico psiquiatra para avaliar e ajudar no processo de diagnóstico e recuperação.

## **Tratamento**

Em entrevista ao portal UOL sobre Home Office e síndrome de burnout, o psicólogo Márcio Jordano Pinto, mudanças na rotina são o ponto chave para lidar com a síndrome de burnout. Reduzir as demandas de trabalho é uma forma de identificar a fonte do problema, e dessa maneira descobrir quais atividades são responsáveis pela sobrecarga.

Segundo o psicólogo é de vital importância reconhecer que o problema existe e que algo precisa ser feito em favor da saúde e bem-estar. A prática de



atividades que trazem relaxamento, prazer e satisfação e convívio familiar são aliados de extrema importância.

É importante que a pessoa que esteja sofrendo com a síndrome se sinta acolhida e livre de julgamentos, para que possa suportar esse momento. Dessa forma, a ajuda de um profissional pode ser de grande valia nesse processo.

Também matéria produzida pelo portal UOL, a analista de Recursos Humanos Sara Midiã, sugere manter o controle da jornada de trabalho como alternativa complementar no combate à Síndrome:

Bater o ponto, ter o acesso ao sistema bloqueado nos intervalos e registrar o horário de trabalho, tanto entrada, como descanso e saída, mesmo estando em home office, são medidas fundamentais para controlar o tempo de trabalho e manter o limite com a vida pessoal.

### **Prevenção**

Para evitar o adoecimento, devem ser adotadas ações individuais e organizacionais.

Em matéria a revista Consumidor Moderno Alfredo Maluf Neto, psiquiatra do Hospital Albert Einstein, Lívia Beraldo, psiquiatra do Hospital Santa Paula e Luciene Bandeira, psicóloga, cofundadora da Psicologia Viva – maior player digital de saúde mental da América Latina, listam algumas ações que proporcionam momentos de bem-estar dentro de casa.

### **Respire e expire**

Respire lentamente, utilizando o diafragma, e solte o ar pela boca. É importante tentar manter pensamentos positivos e o foco na solução, e não no problema para que as coisas se ajustem.

### **Regule as horas de sono**

O ideal é dormir oito horas por noite, mas é possível encontrar pessoas que dormem menos de seis. Isso prejudica o bom funcionamento do organismo e afeta o humor, por exemplo.

### **Pratique atividades físicas regularmente**

Movimentar o corpo ajuda a aliviar o estresse, além de liberar substâncias associadas ao prazer, como a endorfina.

### **Concilie as atividades de trabalho com o lazer**

Ter equilíbrio na rotina é essencial para dar o descanso que o corpo humano requer. Produtividade não é sinônimo de trabalho 24 horas. É preciso relaxar e ter tempo para se dedicar aos hobbies. Corpo são, mente sã.

Em artigo para o portal Time de Saúde “Como evitar que o estresse se transforme em Burnout, a autora Patrícia Resende, nos traz uma importante reflexão da necessidade de líderes e gestores implantarem ações organizacionais na prevenção a Síndrome.

Aos gestores, é sugerido distribuir tarefas de forma equilibrada, dar autonomia e maior possibilidade de escolhas, além de promover a cooperação entre os integrantes da equipe.

Mesmo de forma remota, espaços para troca de informações e experiências podem ser criados a partir de ferramentas de comunicação corporativa ou de aplicativos.

Cabe às empresas divulgar regras sobre o teletrabalho e oferecer orientação constante, incluindo capacitação em temas como ergonomia, gestão do tempo e autogerenciamento.

As pessoas que desenvolvem Síndrome de Burnout sentem-se sobrecarregadas, desmotivadas, insatisfeitas, apresentam baixo desempenho profissional e constantes problemas de saúde. Em muitos casos, além da dificuldade em reconhecer que precisam de ajuda, por medo de perder o emprego, os colaboradores tendem a não expor o problema, situação que dificulta ainda mais o diagnóstico.

A atenção aos fatores que podem desencadear a síndrome de burnout é fundamental. É importante que as pessoas do convívio social, como família e amigos, conversem e fiquem atentas aos sinais. Todavia, apenas um profissional qualificado poderá fazer um diagnóstico adequado e indicar a melhor forma de tratamento.

### **3.2.1 Síndrome de Burnout em jovens**

O home office trouxe uma série de desafios para a vida dos colaboradores que tiveram suas rotinas de trabalho alteradas de maneira repentina por causa da pandemia da COVID-19. O despreparo tanto por parte das empresas quanto dos trabalhadores, afetou a saúde física e mental dos profissionais em home office.

Em matéria sobre saúde mental o canal de notícias, CNN Brasil, traz dados importantes sobre casos sobre a Síndrome de Burnout no período pandêmico e como esse transtorno psíquico tem afetado principalmente as gerações mais jovens.

Segundo a pesquisa feita com 15 mil pessoas pela empresa suíça de recursos humanos, a LHH do Grupo Adecco, apurou que, 38% das pessoas ouvidas dizem ter sofrido da Síndrome de Burnout, ao longo de 2021. Além disso, 32% dos respondentes declararam que a saúde mental piorou consideravelmente em consequência do trabalho à distância.

A Síndrome de Burnout tem atingido em maior proporção as gerações mais jovens em cargos de liderança. A sobrecarga e a cobrança por parte das empresas e gestores, e principalmente a autocobrança excessiva são impulsores que levam ao favorecimento do estresse causador do Burnout. Ademais, a falta de treinamento para lidar com todas as responsabilidades que a função de liderança exige contribui para o esgotamento profissional.

Segundo dados da pesquisa divulgados pela CNN Brasil, para 45% dos líderes que fazem parte da geração da Geração Z (nascidos entre 1995 e 2010), o trabalho remoto e/ou híbrido desencadeou aumento da Síndrome de Burnout e o deterioramento da saúde mental. Esse índice é de 42% entre a Geração Y (ou millennials), nascidos entre 1983 e 1999; 35% entre a Geração X (1961 e 1982) e de 27% entre os chamados Baby Boomers (1945 e 1960).

Em comentário sobre casos de Burnout entre jovens, Alexandre Carreiro, CEO da EBEC (Escola Brasileira de Educação Corporativa) pontua:

Trilhas de treinamentos (autoconhecimento, inteligência emocional, gestão de tempo, gestão de conflitos, Feedback SCI, Comunicação, etc) são fundamentais, na verdade, será a base para ajudar esta nova geração, nestes novos desafios. (CARREIRO, 2022).

Paola Salgado, psicóloga - especialista em recrutamento e seleção e gestão de carreira faz uma importante reflexão sobre os cuidados com a saúde mental.

A psicóloga comenta a importância de haver um equilíbrio na rotina de trabalho e treinamentos voltados para o desenvolvimento de novas habilidades para que os profissionais estejam mais preparados, e não tenham sua saúde mental prejudicada. (SALGADO, 2022).

De acordo com a matéria da CNN Brasil, o levantamento ainda apurou que em grande parte, o trabalho à distância, aumentou a carga de trabalho das pessoas, fator contribuinte para a Síndrome de Burnout. A pesquisa revelou que 40% dos entrevistados dizem ter produzido mais do que no período anterior à pandemia. Já 42% disseram que trabalharam tanto quanto, mesmo realizando suas tarefas à distância. Além disso, 63% dos respondentes disseram que estão trabalhando 40 horas ou mais por semana, e 43% afirmaram que, provavelmente, teriam que continuar realizando tarefas laborais mais de 40 horas por semana para completar toda a demanda exigida.

Roberto Aylmer, médico em gestão estratégica de pessoas destacou que com a implementação do home office, a vida pessoal e profissional dos colaboradores se entrelaçaram, já que as pessoas passaram a gerenciar questões de ambas as partes no mesmo ambiente.

Com o aumento da pressão a partir do contexto da Covid, a capacidade de resistência que já estava bastante prejudicada se mostra insuficiente para fazer frente às demandas que aumentaram. Demandas de home office, que parecem simples, mas mudam o ambiente de trabalho, demandas de gerenciar famílias e relacionamentos, dentre outras. (AYLMER, 2022).

Em outro trecho da matéria, Aylmer também faz um comentário sobre quadros que podem ser desenvolvidos no período pós-pandemia, e que se não tratados tendem a piorar a saúde mental das pessoas nos próximos anos.

A expectativa é de que, com o fim da pandemia, o nível de preocupação diminua, mas os efeitos do impacto desse período de dois anos continuem aparecendo. O estresse pós-traumático, o transtorno obsessivo compulsivo, depressão, ansiedade e sintomas fóbicos tendem a aparecer. E todos eles fazem parte de um contexto que vai desembocar em burnout, se não for tratado ou gerenciado adequadamente. (AYLMER, 2022).

Maiti Junqueira, gerente de Desenvolvimento de Talentos da LHH, empresa responsável pelo estudo apresentado, pontua que as organizações e líderes precisam estar cada vez mais envolvidos no que se refere à saúde e bem-estar dos

trabalhadores, promovendo ações em prol da saúde mental, não permitindo que este tema seja tratado em segundo plano.

Estes dados nos obrigam a olhar a saúde de forma integral (física, mental e até mesmo espiritual) e não somente física, como já é o habitual do mundo corporativo. A pandemia criou um espaço de fala para saúde mental e vejo isso como uma oportunidade para líderes e profissionais de uma maneira geral entenderem melhor sobre o tema e o colocarem como pauta de discussão. Cada um pode, além de criar consciência, criar novos hábitos e se auto cuidarem. (JUNQUEIRA, 2022).

## **4 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: REFLEXOS CAUSADOS PELA PANDEMIA DE COVID-19**

De acordo com Portal da Indústria (2022) a legislação trabalhista brasileira encontrasse amparada na Consolidação das leis do Trabalho (CLT), ela foi criada para suprir uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho sendo instituída no dia 1º de Maio de 1943, através do Decreto Lei nº 5.452 e trata-se um conjunto de normas que regem as relações individuais e coletivas do trabalho, Portanto a legislação trabalhista atualmente respaldada na Constituição Federal em Súmulas do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), Tribunal Superior do Trabalho(TST) e nas (OJ) Orientações Jurisprudências do TST.

No ano de 2017 a (CLT) passou por alterações e através destas entrou em vigor a chamada reforma trabalhista, fruto da Lei nº 13.467 de 2017, sua finalidade era de reformar e flexibilizar o mercado de trabalho favorecendo a relações entre trabalhadores e empregadores. Apesar de o projeto de reforma da CLT apresentar benefícios existiu uma grande discussão para que realmente ela se efetivasse, uma vez que grande parcela dos legisladores posicionou-se contra o projeto, por entender que os trabalhadores teriam seus direitos suprimidos com a nova legislação, por outro lado os apoiadores da mudança acreditavam que ela pudesse gerar novas oportunidades de empregos. (SENADO NOTICIAS, 2019).

Sindrio (2019), disserta acerca da aplicabilidade da Consolidação das Lei do Trabalho de 2017, salienta as mudanças tragas pela Consolidação sendo muito importante, uma vez que ela beneficia tanto o empregado quanto o empregador, embora hoje em dia ainda exista visões equivocadas de que a mesma só beneficie os empregados. Ainda neste sentido, é possível observa -se que várias medidas foram desenvolvidas para proteger a figura do empregador, no tocante a divisão de férias que é o período a ser usufruído pelo colaborador para seu descanso ele pode ser dividido em até 3 vezes, com a condição de que respeite-se um período de quatorze dias ininterruptos de descanso podendo os outros dois períodos serem fracionados desde que respeite-se o prazo mínimo de 5 dias , com relação a flexibilidade do horário de trabalho onde cada categoria tem autonomia para regulamentar sua jornada, já quando se fala quitação anual o empregador poderá fazer a quitação de todas as

verbas trabalhistas do colaborador este ato tem validade eficácia plena e irrevogável após sua concretização, estes são exemplos claros que a CLT também protege o empregador, destaca-se ainda que, na Consolidação das Leis do Trabalho existem outros dispositivos que versam sobre sua proteção.

O mundo tem vivenciado momentos de muitas turbulências após o início da pandemia do covid-19, vem causando um grande impacto na sociedade tanto nas relações sociais quanto em todas as áreas da vida, diante disso a população necessitou se reinventar de várias maneiras para garantir sua sobrevivência superando diversos desafios, as relações de trabalho foram um desafio à parte, pois se tornou necessária ou melhor imprescindível adoção de medidas sanitária para evitar a disseminação do vírus. No tocante as relações do trabalho uma das maneiras do Brasil se reinventar foi Teletrabalho ou seu fundamento legal encontra-se no artigo 75, alíneas de a até e, CLT de 2017, embora já existisse com a pandemia o Home office virou tendência entre os trabalhadores. (FARIAS, 2022).

Ainda neste sentido, Farias ( 2022), ressalta que em virtude da pandemia de covid-19 fez-se necessário a edição de diversas medidas legislativas objetivando fornecer soluções provisórias , como criação do auxílio emergencial instituído pela 13.982/2020 esta lei foi criada visando alcançar trabalhadores que não possuíam empregos formais, como por exemplo autônomos, microempreendedores individuais, participantes do programa bolsa família e desempregados, outro exemplo a ser citado trata da lei 14020/2020 que apresentou soluções para as empresas como antecipação de férias, redução da jornada de trabalho e suspensão do contrato de trabalho essas medidas foram implantadas com intuito de preservação do emprego.

Quanto a eficácia das medidas de urgência que foram tomadas durante o estado de calamidade no início da pandemia grande maioria delas perderam sua vigência por se tratar de medida provisória sua eficácia é 60 dias prorrogável por mais 60 dias, portanto o prazo de vigência da medida provisória poderá ser de até 120 dias. (CLT, 2021).

O ministério do Trabalho enxergou a necessidade de mudança e normatização desta modalidade de trabalho por entender que a atual Consolidação das Leis do Trabalho precisava ser atualizada e modernizada, uma vez que resta - se comprovado que o home office além de virar uma tendencia tem dado fortes indicio de que veio ´para ficar conforme pesquisa apresentada “De acordo com o

levantamento realizado pela empresa de Consultoria BTA, esse trabalho se tornou padrão para 43% das empresas brasileira”. (OAB.ES, 2021).

O governo brasileiro entendeu pela necessidade de criar novas regras para o teletrabalho de maneira que esta categoria tenha moldes que possam ser atualizados pela consolidação das leis do trabalho. Sendo assim, o presidente Jair Messias Bolsonaro assinou a Medida Provisória de número 1.108 no dia 25 de março de 2022 que regulamenta o trabalho remoto, por meio desta MP o trabalho remoto fica definido como: “prestação de serviços fora das dependências da empresa, de maneira preponderante ou híbrida, que, por sua natureza, não pode ser caracterizada como trabalho externo”. (FERNANDES, 2022).

Conforme Martello e Mazui (2022) muitas foram as mudanças legislativas ocorrida durante este período pandêmico, a MP número 1.108 de 25 de março de 2022 a mais recente assinada pelo então presidente Jair Messias Bolsonaro nesta MP podemos encontrar as novas normas que tratam a cerca de:

- Possibilidade de adoção do modelo híbrido pelas empresas, com prevalência do trabalho presencial sobre o remoto ou vice-versa;
- A presença do trabalhador no ambiente de trabalho para tarefas específicas, ainda que de forma habitual, não descaracteriza o trabalho remoto;
- Trabalhadores com deficiência ou com filhos de até quatro anos completos devem ter prioridade para as vagas em teletrabalho;
- Teletrabalho poderá ser contratado por jornada ou por produção ou tarefa;
- No contrato por produção não será aplicado o capítulo da CLT que trata da duração do trabalho e que prevê o controle de jornada;
- Para atividades em que o controle de jornada não é essencial, o trabalhador terá liberdade para exercer suas tarefas na hora que desejar;
- Caso a contratação seja por jornada, a MP permite o controle remoto da jornada pelo empregador - viabilizando o pagamento de horas-extras caso ultrapassada a jornada regular;
- Teletrabalho também poderá ser aplicado a aprendizes e estagiários.

Outro ponto muito importante de que a Medida Provisória trata é a eficácia da aplicabilidade da legislação brasileira ao colaborador possui residência no Brasil,



em caso que o trabalhador que resida em local diferente do que foi contratado caso exerça suas atividades em regime remoto. Sendo assim, mesmo o trabalhador não possuindo residência no Brasil ele terá seus conflitos de ordem trabalhistas revolidos pela legislação brasileira. (CONJUR, 2022).

## 5 HOME OFFICE PANDEMIA

Durante a pandemia, empresas que não estavam preparadas para interromper os serviços e encontraram no home office uma maneira de continuar movimentando a economia do país. Nesse processo, foi ocorrendo muitos ajustes para que o serviço em casa, fosse melhorado. Plataformas digitais surgiram, aparelhos técnicos e muitas outras ferramentas. Tudo isso para que a empresa conseguisse manter uma ligação com o funcionário e produtividade mesmo à distância. O trabalho em casa foi adotado por 46% das empresas, segundo a Gestão de Pessoas na pesquisa Crise Covid-19 (MELLO, 2020).

Mesmo após a pandemia, com o isolamento social no fim, algumas empresas continuaram com o trabalho remoto e outras adquiriram o trabalho híbrido, que dá o poder de escolha ao funcionário. Esse modelo de trabalho traz muitos benefícios para os funcionários e a empresa, por isso não foi descartado, mesmo após pandemia. Para os funcionários traz liberdade e conforto e para a empresa os custos diminuem. Com isso, cada vez mais as empresas tendem a adquirir 100% o home office e se adaptar à essa modernidade (BATISTA, 2021).

## 6 GESTÃO DO TRABALHO REMOTO

Diversos setores foram afetados diante da crise ocasionada pela disseminação global do Coronavírus. Além da inserção do home office no cotidiano, novos hábitos precisaram ser criados para enfrentar os desafios atribuídos a esse novo estilo de vida. No âmbito profissional, pode-se observar as inúmeras vantagens que o teletrabalho traz, por outro lado, os desafios enfrentados no trabalho remoto preocupa os líderes e gestores nas empresas principalmente na questão de como gerenciar equipes à distância sem afetar a produtividade diante das condições mais adversas dessa nova modalidade de trabalho.

Segundo matéria divulgada pela agência de marketing Art.Co Estratégia Integrada, uma pesquisa desenvolvida pela Hibou, empresa de monitoramento de mercado em parceria com a plataforma de dados Indico, apontou que seis em dez (59,9%) brasileiros aderiram ao regime de home office por conta do novo coronavírus.

De acordo com matéria publicada pela LG lugar de gente, empresa brasileira especializada em soluções de tecnologia para gestão de pessoas, uma pesquisa denominada “Série Global Stakeholder – O Futuro do Trabalho, Agora”, promovida pela Salesforce em 2020, a pandemia impactou o futuro do trabalho e as relações entre empresas e colaboradores. O estudo ouviu mais de 20 mil pessoas em diferentes países, dentre eles o Brasil. Segundo o levantamento, o home office parece ter ganhado destaque especial para os funcionários das empresas. 52% dos entrevistados dizem que trocariam de emprego se isso significasse que poderiam trabalhar remotamente. Enquanto isso, 57% dos profissionais que estavam atuando de maneira presencial relataram que fariam home office se sua companhia oferecesse uma tecnologia melhor.

Entretanto, mudanças na modalidade de trabalho trazem grandes desafios como, adaptação a um novo ambiente, distrações relacionadas a essa união do local de trabalho com o ambiente familiar. Além disso é preciso adotar medidas para acompanhar demandas, produtividade, controle da jornada de trabalho e garantir uma comunicação eficiente entre equipes e gestores. Isso exige das lideranças uma reformulação da gestão de trabalho em home office.

Para Rafaella Matioli, diretora de consultoria da empresa de seguros Aon Brasil, 73,3% das empresas mantêm algum regime de trabalho remoto. Entre as companhias que adotaram esse modelo, a maioria pretende manter um regime híbrido. Em 54,7% delas, a ideia é permitir o trabalho remoto entre duas ou três vezes por semana. Dessa forma se dá a importância do aprimoramento do home office, já que grande parte das empresas pretendem adotar essa prática de maneira permanente.

A autogestão é o primeiro aspecto a se pensar para desenvolver uma gestão de trabalho remoto eficiente. Antes de gerir uma equipe o líder precisa ter domínio das suas emoções, da sua saúde física e emocional em ordem procurando manter um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Outro ponto importante quando se trata de liderança é a capacidade de ouvir as dificuldades enfrentadas por sua equipe e saber compreendê-las. Além disso, buscar desenvolver uma comunicação eficaz com o objetivo de orientar a equipe de forma clara e objetiva. (CONQUER, 2020)

## **6.1 Desafios de medir a produtividade no trabalho remoto**

De acordo com Lázaro Malta, CEO da Ahgora, empresa especializada no desenvolvimento de tecnologias para gestão de pessoas, a segunda maior dificuldade das empresas na gestão de equipes em home office é justamente relacionada à produtividade. Das 200 empresas brasileiras ouvidas, 35% relataram desafios no gerenciamento das entregas de atividades.

De acordo com a Catho Empresas, site voltado para conteúdo de gestão de pessoas, os novos modelos de trabalho têm exigido que gestores e líderes identifiquem as falhas causadas pelo distanciamento dos colaboradores do local de trabalho. Somente com a identificação dessas situações é que será possível estabelecer um plano de trabalho que integre as necessidades da empresa e do colaborador.

O controle de horas é um dos maiores desafios na gestão do trabalho remoto, muitas empresas não possuem um sistema de gestão do banco de horas

deixando a cargo dos colaboradores a responsabilidade de administrar seus registros de entrada e saída.

O isolamento social impactou na interação do gestor com a equipe gerando consequências negativas a produtividade devido a falta de motivação e ruídos na comunicação.

As conferências de vídeos apesar de ser mais viável pode afetar a privacidade dos colaboradores, já que muitos tem receio de compartilhar suas dúvidas e dificuldades diante dos colegas, situação que pode prejudicar o desempenho.

Como consequência das dificuldades citadas acima, os prazos tendem a ficar mais comprometidos gerando assim atraso nas entregas e o acúmulo das demandas de trabalho.

### **6.1.1 Como medir a produtividade utilizando Indicadores de desempenho**

Mensurar a produtividade dos colaboradores é fundamental para que a empresa tenha uma noção do desempenho da equipe, e a partir disso traçar um plano de metas atingíveis. Portanto, é necessário utilizar indicadores de desempenho (KPIs) como parte fundamental da estratégia de gestão de uma empresa. Os dados coletados com tais ferramentas possibilitam um acompanhamento e melhor gerenciamento do nível de desempenho e assim, traçar estratégias mais assertivas para obtenção de resultados.

Segundo a plataforma de conteúdo e educação Resultados Digitais, KPIs é a sigla em inglês para Key Performance Indicators são os Indicadores-Chave de Desempenho observados por um negócio. Os KPIs indicam os valores quantitativos fundamentais que medem os seus principais processos internos da empresa, possibilitando o acompanhamento e o melhor gerenciamento do nível de desempenho e sucesso das estratégias. Com os KPIs, a empresa consegue entender como esta cada um dos números e traçar metas plausíveis e realizáveis.

Quando uma nova modalidade de trabalho é inserida em uma empresa, é de se esperar que a produtividade não continue a mesma, devido aos fatores que contribuem para alteração nos números de produtividade.

O primeiro passo para mensurar os resultados em relação a produtividade, é determinar indicadores de produtividade que serão utilizados. Dessa maneira, cruzando as informações coletadas com resultados atingidos na modalidade de trabalho presencial, é possível fazer análises que demonstrem se os resultados foram favoráveis ou desfavoráveis em relação ao sistema home office.

A Lugar RH, empresa especializada em soluções de tecnologia para gestão de Recursos Humanos, listou os principais KPIs para mensurar os resultados da produtividade em home office:

- Capacidade que é possível produzir em um determinado período de tempo;
- Quantidade que está sendo produzida em relação à capacidade;
- Qualidade do trabalho exercido;
- Número de vezes que a meta é atingida;
- Indicador de lucratividade da empresa;
- Posição da empresa perante os concorrentes;

Ainda segundo artigo publicado pela empresa Lugar RH, os indicadores de produtividade devem sempre ser analisados de maneira conjunta e constantemente. Já que uma informação solta não fornecerá nenhuma resposta concreta e além disso com o passar do tempo os dados coletados podem sofrer alterações, modificando os resultados obtidos.

## **6.2 Gestão de equipe e produtividade no trabalho remoto**

O primeiro passo para uma gestão de trabalho eficiente e fazer um planejamento periódico dos assuntos que vão ser resolvidos em um determinado período, priorizando assuntos mais urgentes.

Grandes demandas de trabalho exigem uma ordem de execução, as tarefas devem ser alinhadas de acordo com a sua prioridade, é preciso definir a ordem de entrega das atividades classificando-as em curto, médio e longo prazo evitando confundir os colaboradores.

Acompanhar o dia a dia da equipe é importante para atingir os resultados. Estabelecer uma comunicação clara eliminando os possíveis ruídos e outros problemas que podem comprometer o desempenho da equipe.

Para que as videoconferências sejam mais produtivas é necessário a criação de tópicos que serão tratados em cada reunião. É fundamental promover novos encontros semanais ou mensais para aumentar a interação da equipe mantendo o time alinhado com os objetivos da empresa.

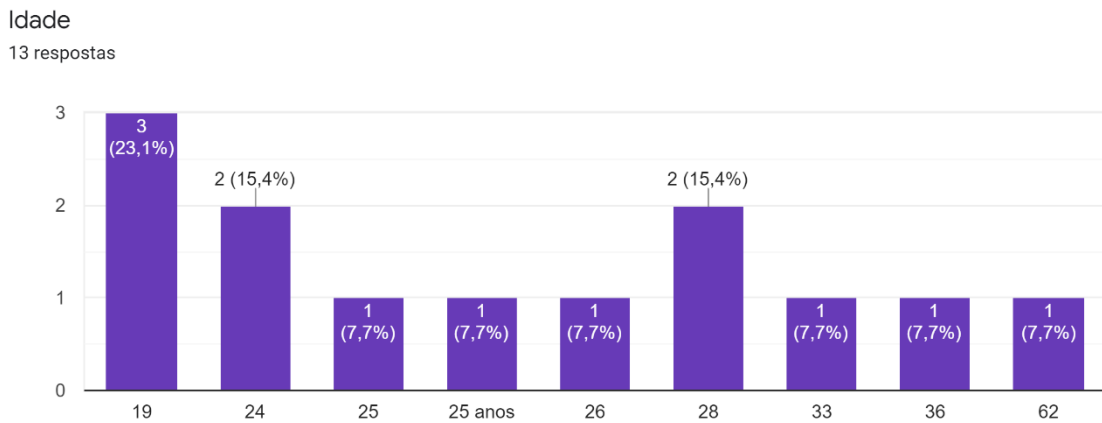
A tecnologia é um grande aliado na gestão do trabalho remoto. Através das ferramentas de gestão é possível fazer o acompanhamento o andamento das atividades, assim como a performance dos colaboradores. Dessa forma, a empresa pode tomar decisões mais precisas a partir das informações armazenadas no software.

A comunicação é o principal meio para manter o time motivado e engajado. É essencial fortalecer a comunicação interna para aumentar a produtividade e alcançar resultados pretendidos.

## 7 PESQUISA

Buscamos fazer pesquisas para saber o nosso mercado potencial se baseando em perguntas diretas e claras, com isso obtivemos respostas diferentes com uma variedade de idades.

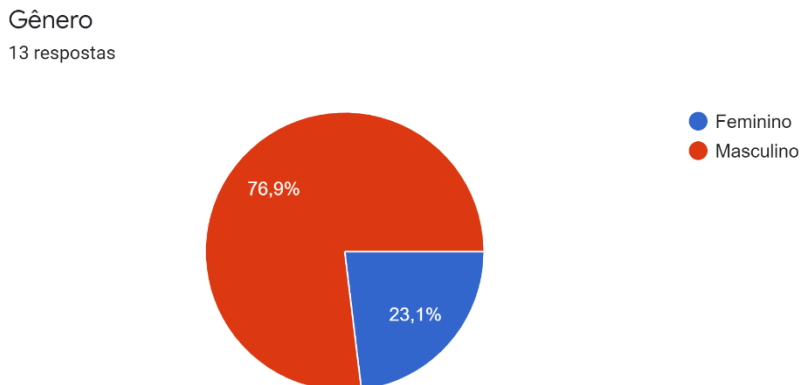
*Gráfico 1: Pesquisa de faixa etária do público-alvo*



**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2022).

Observamos que a maioria do público-alvo é composta por pessoas do sexo masculino com 76,9% (setenta e seis vírgula nove por cento) e a minoria é composta por pessoas do sexo feminino com 23,1% (vinte e três vírgula um por cento).

*Gráfico 2: Pesquisa de gênero do público-alvo*

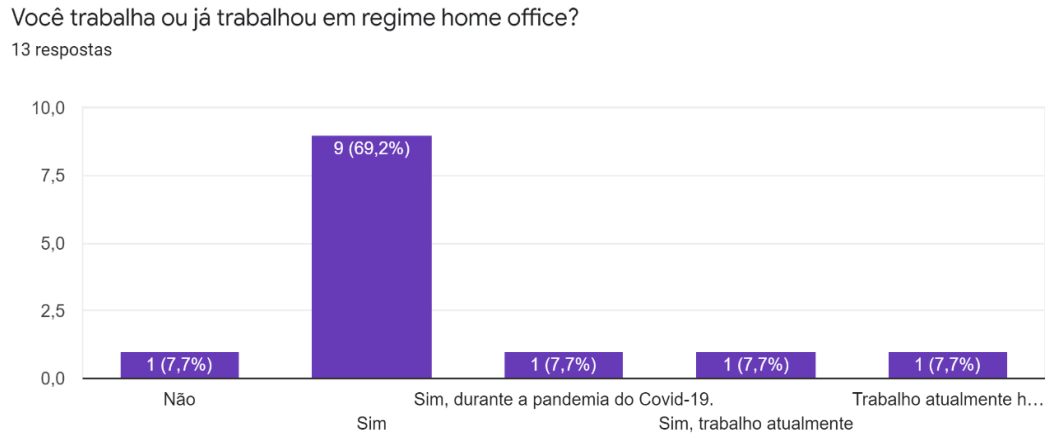


**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2022).



Analizamos que a maioria do público-alvo 69,2% (sessenta e nove vírgula dois por cento), trabalhou na modalidade home office e 7,7% (sete vírgula sete por cento) não trabalhou, isso indica que as empresas adotaram o home office como uma oportunidade para continuar no mercado de trabalho que está muito competitivo.

Gráfico 3: Pesquisa de opinião do público-alvo

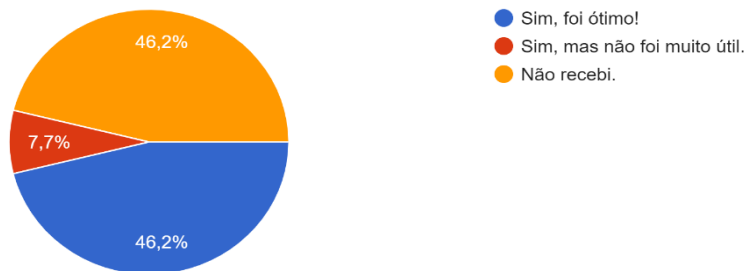


Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2022).

No gráfico 4 sobre treinamentos 46,2% (quarenta e seis vírgula dois por cento) não recebeu nenhum treinamento para se adequar essa nova modalidade de trabalho à distância e 46,2% (quarenta e seis vírgula dois por cento) recebeu um ótimo treinamento e 7,7% (sete vírgula sete por cento) recebeu treinamento e não foi eficaz, isso mostra que um bom treinamento qualifica o colaborador para se adequar para essa nova modalidade.

Gráfico 4: Pesquisa de opinião do público-alvo

1. Para a implantação do Home Office, você recebeu algum treinamento por parte da empresa em que você trabalha?  
13 respostas

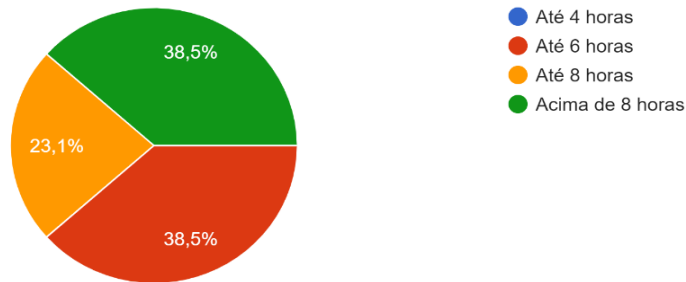


Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2022).

No gráfico 5 identificamos que 38,5% (trinta e oito vírgula cinco por cento), trabalhou acima das 8 horas prevista e com uma carga horaria elevada, pode ocorrer riscos para a saúde e 23,1% (vinte e três vírgula um por cento) trabalhou até 8 horas diárias prevista.

*Gráfico 5: Pesquisa de opinião do público-alvo*

2. No regime de Home Office, quantas horas diárias você dedicou efetivamente ao trabalho?  
13 respostas

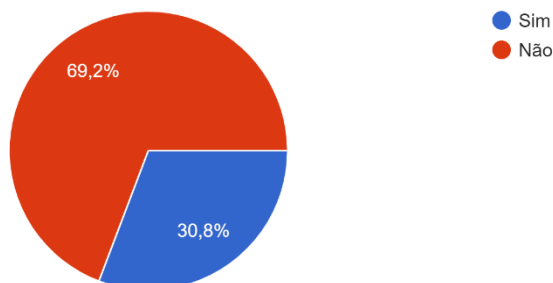


**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2022).

No gráfico 6 identificamos que 30,8% (trinta vírgula oito por cento), desenvolveram dores e desconforto devido à ausência do local adequado para trabalhar e 69,2% (sessenta e nove vírgula dois por cento), não desenvolveram nenhuma dor ou desconforto no seu local de trabalho.

*Gráfico 6: Pesquisa de opinião do público-alvo*

3. Durante o Home Office você desenvolveu dor/desconforto físico devido à ausência de um local adequado para trabalho?  
13 respostas



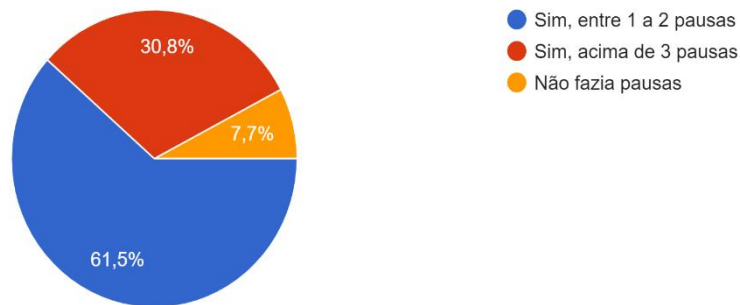
**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2022).

No gráfico 7 identificamos que 61,5% (sessenta e um vírgula cinco por cento), realizaram pausas durante o trabalho e 30,8% (trinta vírgula oito por cento), fizeram acima de 3 pausas, demonstra que a maioria das pessoas estão realizando poucas pausas durante o horário de trabalho, demonstrando um foco maior.

*Gráfico 7: Pesquisa de opinião do público-alvo*

4. Você realizou pausas durante o trabalho em Home Office?

13 respostas



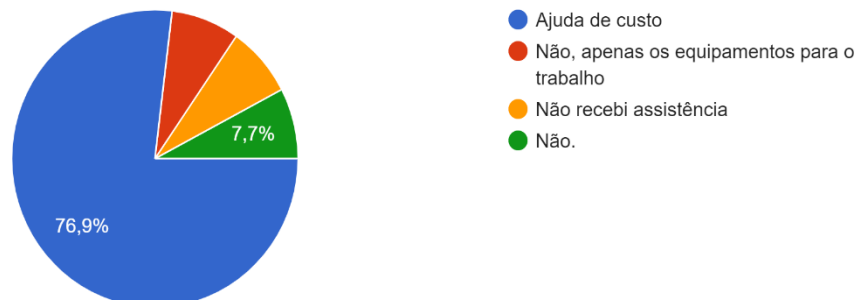
**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2022).

No gráfico 8 mostra que 76,9% (setenta e seis vírgula nove por cento), dos respondentes, estão recebendo assistência durante todo esse período de trabalho home office as empresas estão percebendo que gera um custo a mais ao seu colaborador com energia e internet, durante sua jornada de trabalho.

*Gráfico 8: Pesquisa de opinião do público-alvo*

5. Você recebeu assistência por parte da empresa durante o Home Office?

13 respostas



**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2022).

## CONCLUSÃO

O teletrabalho é um método que ganhou espaço entre as empresas. Ele nada mais é, que, um trabalho realizado a distância, onde o servidor não precisa ir até a sede da empresa realizar suas atividades e pode realiza-las na sua própria residência.

A temática da qualidade de vida no trabalho tem assumido um papel cada vez mais relevante dentro das organizações e na gestão de recursos humanos. Nesse contexto, o teletrabalho traz benefícios significativos.

Atualmente o contexto da pandemia da Covid-19 acelerou e popularizou o sistema do teletrabalho, onde as empresas tiveram que se adaptar de maneira rápida e repentina a uma nova realidade, sem um planejamento específico. São vários os desafios que permeiam a gestão do trabalho em home office que além de prejudicar o desempenho, acarretam impactos a saúde do colaborador. Sendo assim, é necessário ressaltar a importância de uma gestão de trabalho adequada para elevar a produtividade sem afetar a qualidade de vida.

De acordo com o questionário aplicado no desenvolvimento da pesquisa, foram vários os fatores que impactaram a produtividade dos participantes. A falta de treinamento adequado é a principal queixa notada pelos respondentes em relação ao rendimento. Dentre outras causas apontadas como fatores que levam a desmotivação estão o excesso da jornada de trabalho, isolamento social, distrações no ambiente de trabalho, ausência de intervalos durante o expediente, falta de suporte e programas voltados a saúde e bem-estar, falhas na comunicação.

Sendo assim, concluímos a importância de implementar ações focadas na gestão do teletrabalho com o objetivo de melhorar o desempenho prezando a qualidade de vida do colaborador.

## REFERÊNCIAS

- A HISTÓRIA do home office. 2020. Portal Iso. Disponível em: <https://homeoffice.portaliso.com/historia-do-home-office/>. Acesso em: 05 mar. 2022.
- ARAUJO, V.A.M. **Ginástica laboral e ergonomia: Considerações Sobre Essa Temática.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) apresentado à Faculdade de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do título de Bacharel/Licenciado em Educação Física. Campinas, 2007.
- ASSUNÇÃO, Alex. **Home office e gestão de pessoas.** Art.co, 2021. Disponível em: <https://artco.com.br/blog/home-office-e-gestao-de-pessoas-como-manter-o-ritmo-em-meio-a-crise/>. Acesso em: 04 abr. 2022.
- BATISTA, Gislanei. **Mercado de trabalho: O home office continuará após a pandemia?** Estúdio correio, 2020. Disponível em: <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/mercado-de-trabalho-o-home-office-continuara-apos-a-pandemia/>. Acesso em: 05 maio. 2022.
- BRAGA Rodrigues Duarte, Débora. **Síndrome de burnout e acidente do trabalho sob a ótica do teletrabalho e da pandemia de covid-19.** Âmbito Jurídico, 2022. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-previdenciario/sindrome-de-burnout-da-pandemia-de-covid-19/>. Acesso em: 24. fev. 2022.
- BRASIL, ALS; FILHO, JSFL. **O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado.** 2022. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_boletim/bibli\\_bol\\_2006/Rev-Juris-UNITOLEDO\\_v.4\\_n.1.08.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juris-UNITOLEDO_v.4_n.1.08.pdf). Acesso em: 04 abr.2022.
- BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho.** 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 05 de mar. 2022.
- COMO Surgiu o home office. 2020. Portal Iso. Disponível em: <https://homeoffice.portaliso.com/como-surgiu-o-home-office/>. Acesso em: 26 fev. 2022.
- COMO, **A síndrome de burnout afeta o dia a dia das empresas.** 2020. Sebrae. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pe/artigos/como-a-sindrome-de-burnout-afeta-o-dia-a-dia-das-empresas,14f4536044395710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 01 mar. 2022.
- CONJUR. **Aspectos da medida provisória do teletrabalho a saúde do trabalhador.** 2022. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista/>. Acesso em: 07 abr.2022.

CORSINI, Iuri. **Home office e trabalho híbrido desencadearam casos de burnout entre jovens**. CNN Brasil, 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/home-office-e-trabalho-hibrido-desencadearam-casos-de-burnout-entre-jovens-aponta-estudo/>. Acesso em: 14 mar. 2022.

DINIZ Nunes, Débora. **Síndrome de burnout**: Um outro desafio para o trabalho em home office. ANÁLISE, 2021. Disponível em: <https://analise.com/dna/artigos/6744>. Acesso em: 24 fev. 2022.

FERNANDES, Cecília. **Home office**. entenda as novas regras do governo para o trabalho remoto. 2022. Disponível em: <https://concursosnobrasil.com/noticia/2022/04/01/home-office-entenda-as-novas-regras-do-governo-para-trabalho-remoto/>. Acesso em: 02 de abril.2022.

FERREIRA, Priscila. **CLT estratégica**.2. ed. São Paulo: Editora Ridell, 2021. **GESTÃO**, de pessoas e home office. Xerpay. 2021. Disponível em: <https://xerpay.com.br/blog/gestao-de-pessoas-e-home-office/>. Acesso em: 18 abr. 2022.

**GESTÃO, Eficiente em home office**. Escola Conquer. 2020. Disponível em: <https://escolaconquer.com.br/blog/gestao-em-home-office/>. Acesso em: 18 abr. 2022

**GESTÃO, Em home office**. Lugar de Gente. 2021. Disponível em: <https://blog.lg.com.br/gestao-home-office/>. Acesso em: 04 abr. 2022.

HINOUE, Natália. **Home office e síndrome de burnout: Especialistas explicam a relação**. UOL, 2021. Disponível em: [https://cultura.uol.com.br/noticias/16204\\_home-office-e-sindrome-de-burnout-especialistas-explicam-a-relacao.html](https://cultura.uol.com.br/noticias/16204_home-office-e-sindrome-de-burnout-especialistas-explicam-a-relacao.html). Acesso em: 28 fev. 2022.

IMME, Amanda. **O que é KPI**. Resultados Digitais, 2020. Disponível em: <https://resultadosdigitais.com.br/marketing/kpis/>. Acesso em: 18 abr. 2022.

INDICADORES, **De produtividade no home office**. Lugar RH. 2020. Disponível em: <https://blog.lugarh.com.br/indicadores-de-produtividade-no-home-office-como-usar-corretamente/>. Acesso em: 06 abr. 2022.

KIMURA, Márcia Naoe et al. **Ginástica laboral: uma breve revisão**. Disponível em: . Acesso em: 15 abr. 2022.

LIMA V. **Ginástica laboral**: atividade física no ambiente de trabalho. São Paulo: Phorte; 2008.

MAIORES, **Desafios para medir a produtividade no home office**. Catho Empresas. 2021. Disponível em: <https://paraempresas.catho.com.br/medir-produtividade/>. Acesso em: 05 abr. 2022.

MALTA, Lázaro. **Pesquisa mostra gap na hora de medir a produtividade**. Infor Channel, 2020. Disponível em: <https://inforchannel.com.br/2020/07/30/pesquisa-mostra-gap-na-hora-de-medir-a-produtividade/>. Acesso em: 05 abr. 2022.

MARQUES, Ana Paula. **Aumento da incidência da síndrome de burnout em tempos de home-office preocupa especialistas.** UNIFTC, 2020. Disponível em: <https://www.uniftc.edu.br/aumento-da-incidencia-da-sindrome-de-burnout-em-tempos-de-home-office-preocupa-especialistas/>. Acesso em: 28 fev. 2022.

MARTELLO, Alexandre., MAZZUI, Guilherme. **Bolsonaro assina medida provisória nas regras do trabalho.** 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2022/03/25/bolsonaro-mp-teletrabalho.ghtml>. Acesso em: 20 abr.2022.

MATIOLI, Rafaella. **Empresas vão adotar trabalho remoto pós-pandemia.** Valor, 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/patrocinado/aon/futuro-do-trabalho/noticia/2021/10/01/empresas-vaio-adotar-trabalho-remoto-pos-pandemia.ghtml>. Acesso em: 18 abr. 2022.

MEDEIROS, Amanda. **Home office e burnout:** como identificar crises e obter qualidade de vida. Consumidor Moderno, 2021. Disponível em: <https://www.consumidormoderno.com.br/2021/08/17/burnout-home-office-identificar-crises/>. Acesso em: 24 fev. 2022.

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** Repórter da Agência Brasil – São Paulo, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 05 maio 2022.

MONICA PINHEIRO. **Ergonomia organizacional.** Disponível em: [http://www.sistemaambiente.net/Monica\\_Pinheiro/Monica\\_Pinheiro\\_Ergonomia\\_org\\_anizacional.htm](http://www.sistemaambiente.net/Monica_Pinheiro/Monica_Pinheiro_Ergonomia_org_anizacional.htm). Acesso em: 27 fev. 2022.

NEVES, Mary Yale Rodrigues *et al.* **Ação-formação: uma leitura das contribuições da Ergonomia da Atividade.** Dossiê Psicologia, modos de vida e trabalho: mobilizando um patrimônio de conceitos e autores, [S. l.], 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/fractal/v30n2/1984-0292-fractal-30-02-112.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2022.

OAB.ES. **O que mudou nas leis trabalhistas coma pandemia.** 2021. Disponível em: <https://www.oabes.org.br/noticias/o-que-mudou-nas-leis-trabalhistas-com-a-pandemia-561628.html>. Acesso em: 10 abr.2022.

OLIVEIRA, M. S.; NUNOMURA, M. **A produção histórica em ginástica e a constituição desse campo de conhecimento na atualidade.** Conexões. 2017;10:80-97.

PORTAL DA INDÚSTRIA. **Legislação trabalhista: entenda tudo sobre legislação trabalhista.** 2022. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista/>. Acesso em: 01 abr.2022.

PORTALLISO. **Home office.** 2022. Disponível em: <https://homeoffice.portaliso.com/diferenca-entre-home-office-trabalho-autonomo-e->





## ANEXOS

### Anexo A – Declaração de Autenticidade



### DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração** na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Qualidade de vida no teletrabalho”**.

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, 20 de junho de 2022.

Nome	RG	Assinatura
Aleksandra Nunes Delfino	409057502	<i>Aleksandra N. Delfino</i>
Gabriela Ziviani Romanini	603849453	<i>Gabriela Ziviani Romanini</i>
Julia Claudino Rossi	585742005	<i>[Assinatura]</i>
Lucas Daniel Ferreira de Souza	531861508	<i>Lucas D. F. de Souza</i>
Luis Guilherme Uchoa Felipe do Nascimento	410492115	<i>Luis Guilherme Uchoa</i>
Nelma Santana de Oliveira	412571572	<i>[Assinatura]</i>
Sônia Maria da Silva	262002541	<i>Sônia Maria da Silva</i>

## Anexo B – Termo de Autorização



### TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Depósito e disponibilização dos Trabalhos de Conclusão de Curso no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS)

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no Curso Técnico em **Administração**, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do Trabalho de Conclusão de Curso “**Qualidade de vida no teletrabalho**”, apresentado na Etec Profª. Anna de Oliveira Ferraz, município de Araraquara sob a orientação do(a) Prof.<sup>(a)</sup>: **Gabriela Messias da Silva**, apresentado na data **20 de junho 2022**, cuja menção (nota) é \_\_\_\_\_:

- ( x ) Autorizamos o Centro Paula Souza a divulgar o documento, abaixo relacionado, sem ressarcimentos de Direitos Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins acadêmicos, a título de divulgação da produção científica gerada pela unidade, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.
- ( ) Não autorizamos o Centro Paula Souza a divulgar o conteúdo integral, do documento abaixo relacionado, até a data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_. Após esse período o documento poderá ser disponibilizado sem ressarcimentos de Direitos Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins acadêmicos, a título de divulgação da produção científica gerada pela unidade, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.
- ( ) Não autorizamos a divulgação do conteúdo integral do documento abaixo relacionado, sob a justificativa:

---



---



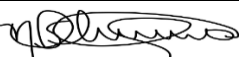
---

O trabalho contou com agência de fomento<sup>1</sup>:

( X ) Não ( ) CAPES ( ) CNPq ( ) Outro (especifique): \_\_\_\_\_.

Atestamos que todas as eventuais correções solicitadas pela banca examinadora foram realizadas, entregando a versão final e absolutamente correta.

Araraquara, 20/06/2022.

Nome completo dos autores	RG	E-mail pessoal	Assinatura
Aleksandra Nunes Delfino	409057502	aleksandranunes@hotmail.com	
Gabriela Ziviani Romanini	603849453	gabizivianiromanini1994@gmail.com	<i>Gabriela Ziviani Romanini</i>
Julia Claudino Rossi	585742005	juoliesinger3@gmail.com	
Lucas Daniel Ferreira de Souza	531861508	lucasdaniel.ld614@gmail.com	
Luis Guilherme Uchoa Felipe do Nascimento	410492115	lguilhermeuchoa@gmail.com	<i>Luis Guilherme Uchoa</i>
Nelma Santana de Oliveira	412571572	nelmaso2201@gmail.com	
Sônia Maria da Silva	262002541	soniam.silva@gmail.com	<i>Sônia Maria da Silva</i>

Cientes:

**Professora Orientadora:**

Nome completo: Gabriela Messias da Silva

RG:

**Coordenador do Curso:**

Nome completo: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

RG:

<sup>1</sup> Agência de fomento à pesquisa: instituições que financiam projetos, apoiam financeiramente projetos de pesquisa.