



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – DCH I  
COLEGIADO DE ADMINISTRAÇÃO**

**GRAZIELE ARAÚJO COUTINHO**

**OS IMPACTOS DO HOME OFFICE NA SAÚDE MENTAL DOS  
TRABALHADORES: ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS  
OCUPACIONAIS**

**SALVADOR  
2024**

GRAZIELE ARAÚJO COUTINHO

**OS IMPACTOS DO HOME OFFICE NA SAÚDE MENTAL DOS  
TRABALHADORES: ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS  
OCUPACIONAIS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção de título de bacharel em administração, pela Universidade do Estado da Bahia sob a orientação da prof.<sup>a</sup> Tula Ornellas Farias Santos.

SALVADOR  
2024

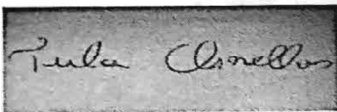
**GRAZIELE ARAÚJO COUTINHO**

**OS IMPACTOS DO HOME OFFICE NA SAÚDE MENTAL DOS  
TRABALHADORES: ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS  
OCUPACIONAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração do Departamento de Ciências Humanas do *Campus I* (DCH I) da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 09 de Dezembro de 2024

Banca Avaliadora:



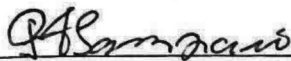
---

Professor(a) Mestra Tula Ornellas Farias Santos  
Universidade do Estado da Bahia  
Última Titulação: Mestrado  
Instituição da Última Titulação: Universidade do Estado da Bahia



---

Professor Doutor José Antônio Carneiro Leão  
Universidade do Estado da Bahia  
Última Titulação: Pós-doutorado  
Instituição da Última Titulação: Universidade Federal da Bahia



---

Professor Mestre Reinaldo de Andrade Sampaio  
Universidade do Estado da Bahia  
Última Titulação: Mestrado  
Instituição da Última Titulação: Fundação Visconde de Cairu

## OS IMPACTOS DO HOME OFFICE NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES: ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS OCUPACIONAIS

Graziele Araújo Coutinho<sup>1</sup>  
Tula Ornellas Farias Santos<sup>2</sup>

### RESUMO

Este estudo discorre sobre os impactos do *home office* na saúde mental dos trabalhadores, destacando doenças como: ansiedade, depressão, e síndrome de burnout. Tem como objetivo principal, identificar estratégias que possam ser eficazes para prevenir doenças mentais relacionadas ao trabalho remoto. Com isso, a questão norteadora apresentada foi: quais são os principais fatores de risco associados ao teletrabalho que contribuem para o desenvolvimento de doenças ocupacionais relacionadas à saúde mental? A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa por meio de revisão bibliográfica, explorando conceitos relacionados ao *home office*, saúde mental, fatores de risco e prevenção, destacando a necessidade de adotar estratégias que favoreçam o bem-estar mental dos trabalhadores que atuam em *home office*. Além disso, aborda as regulamentações e normativas que regem o teletrabalho, embora ainda existam lacunas que precisam ser preenchidas para assegurar uma proteção efetiva da saúde mental dos trabalhadores. Os resultados da pesquisa indicam que o excesso de trabalho, distanciamento social, jornadas de trabalho excessivas são alguns dos fatores de risco para a saúde dos trabalhadores, podendo acarretar patologias como: ansiedade, depressão, síndrome de burnout e estresse, sendo necessário a adoção de estratégias para mitigar esses efeitos. Em conclusão, ressalta-se a importância de adotar medidas para promover o bem-estar mental dos trabalhadores relacionadas ao trabalho remoto, trazendo benefícios tanto para os empregados quanto para os empregadores.

**Palavras-chave:** *Home Office*, Saúde Mental, Fatores de Risco e Prevenção.

### ABSTRACT

This study examines the impacts of remote work on workers' mental health, highlighting illnesses such as anxiety, depression, and burnout syndrome. Its main objective is to identify effective strategies to prevent mental health issues related to telework. To this end, the guiding question posed was: what are the main risk factors associated with telework that contribute to the development of occupational mental health disorders? The research adopted a qualitative approach through a literature review, exploring concepts related to remote work, mental health, risk factors, and prevention, emphasizing the need to adopt strategies that promote the mental well-being of workers engaged in telework. Additionally, it discusses the regulations and policies governing telework, although there are still gaps that need to be addressed to ensure effective protection of workers' mental health. The research findings indicate that overwork, social isolation, and excessive working hours are some of the risk factors for workers' health, potentially leading to conditions such as anxiety, depression, burnout syndrome, and stress. Therefore, the adoption of strategies to mitigate these effects is necessary. In conclusion, the study underscores the importance of implementing measures to

---

<sup>1</sup>Discente do Curso de Bacharelado em Administração do DCH I - UNEB. Pesquisa desenvolvida como "Trabalho de Conclusão de Curso" do componente curricular "Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)". E-mail: grazielecouthoadm@hotmail.com

<sup>2</sup>Graduada em Turismo e Psicologia, especialista em Metodologia do Ensino Superior, MBA em Gestão Ambiental e Mestrado em Educação de Jovens e Adultos. Professora Assistente da Universidade do Estado da Bahia (UNEB) E-mail: tulaibes@yahoo.com.br

promote the mental well-being of workers in remote work settings, bringing benefits to both employees and employers.

**Keywords:** Home Office, Mental Health, Risk Factors and Prevention.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo foi motivado pelo vínculo pessoal da autora com o tema, pois sempre teve interesse em trabalhar remotamente. No entanto, a oportunidade só surgiu na reta final da sua gestação, no ano de 2024. Como graduanda em Administração, e atualmente exercendo sua atividade profissional em *home office*, ela percebeu, por meio de sua vivência e dos depoimentos de colegas de trabalho, que o teletrabalho oferece incontáveis benefícios, principalmente a flexibilidade de horário, a possibilidade de trabalhar de qualquer local, bem como a economia com o transporte para o deslocamento ao local de trabalho e maior sentimento de segurança. Contudo, o trabalho em *home office* se mal gerenciado, pode acarretar problemas de saúde para o trabalhador.

O *home office* pode ser definido como um método de trabalho no qual o empregado desempenha suas obrigações sem estar nas dependências da empresa (Neto *et al.*, 2023). Esta modalidade envolve a realização de atividades laborais por meio das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC). É visto como um método moderno de trabalhar a partir de casa. No entanto, há uma visão mais crítica que considera esse modelo uma forma moderna de exploração dos trabalhadores (Mendonça; Almeida; Valério, 2021).

Desempenhar atividades profissionais de casa é o que representa o *Home office*, apesar de que não se restringe somente à residência, já que, com a utilização de equipamentos tecnológicos, é possível trabalhar em qualquer local (Rodrigues; Oliveira; Araújo, 2021).

O teletrabalho expandiu-se de forma significativa devido aos avanços tecnológicos e às mudanças culturais. A pandemia de COVID-19 também teve uma grande influência, forçando muitas pessoas e empresas a se adaptarem rapidamente a essa nova realidade.

Embora ofereçam muitas vantagens, o *Home Office* pode causar isolamento social, profissional e político, trazendo uma série de riscos associados (Rocha; Amador, 2018 apud Mendonça; Almeida; Valério, 2021). Corroborando com essa ideia, Afonso (2021) afirma que o teletrabalho pode gerar impactos emocionais negativos, como solidão, irritação, preocupação e culpa, que se manifestam de forma mais intensa do que no trabalho presencial. Isso ocorre porque o *home office* dificulta o estabelecimento de laços sociais no ambiente profissional. O ser humano não apenas convive com os outros, mas também precisa estar próximo deles.

Segundo o artigo da Central Única dos Trabalhadores (CUT) de 2022, os trabalhadores brasileiros têm enfrentado longas jornadas de teletrabalho, que se intensificaram durante a pandemia. Com mais tempo gasto em frente ao computador ou celular, o risco de problemas de saúde mental tem aumentado. A CUT também menciona que, condições como ansiedade, estresse, depressão e Síndrome de Burnout são frequentes entre aqueles que enfrentam jornadas extensas e cobranças excessivas por metas e produtividade.

Considerando o aumento da prática do trabalho remoto e seu impacto nas condições de saúde dos trabalhadores, surge o questionamento: Quais são os principais fatores de risco associados ao teletrabalho que contribuem para o desenvolvimento de doenças ocupacionais relacionadas à saúde mental?

O pressuposto a ser explorado neste trabalho é que apesar de oferecer diversos benefícios, o *home office*, caso não seja bem administrado, pode afetar a saúde mental do trabalhador, favorecendo o surgimento de problemas de saúde como: ansiedade, estresse, depressão e Síndrome de Burnout. Assim, o presente artigo tem como objetivo geral identificar estratégias que possam ser eficazes para prevenir doenças mentais relacionadas ao trabalho remoto. Quanto aos objetivos específicos, pretende-se alcançar as seguintes metas: i) identificar os principais fatores de risco para a saúde mental dos trabalhadores em ambientes de trabalho remoto; ii) revisar as regulamentações e normas sobre teletrabalho e seu impacto no bem-estar psicológico dos trabalhadores; iii) propor recomendações para a implementação de medidas preventivas eficazes contra doenças mentais no contexto do trabalho remoto.

Este estudo é socialmente relevante porque destaca os impactos do *home office* na saúde ocupacional, podendo ajudar a desenvolver políticas públicas que protejam os direitos e o bem-estar dos trabalhadores. No âmbito profissional e acadêmico, a pesquisa se justifica por tratar de um tema atual e relevante, oferecendo diretrizes que possam contribuir para a implementação em diferentes organizações.

O presente artigo está organizado em cinco seções diferentes, a primeira seção cognominada “Introdução”, tem como finalidade apresentar os pontos principais que orientarão todo o estudo, incluindo o tema principal, a descrição do problema a ser investigado, os objetivos a serem alcançados e a justificativa para a pesquisa, sessão essa em que o leitor se encontra.

A segunda parte, intitulada “Metodologia” descreve e justifica os métodos e procedimentos que foram utilizados para realizar a pesquisa. Neste trabalho, trata-se de uma pesquisa de revisão bibliográfica, com natureza exploratória e abordagem qualitativa.

A terceira seção, denominada "*Home office*: fatores de risco para a saúde mental", constitui o referencial teórico do estudo, fornecendo a base teórica para compreender as consequências do trabalho remoto. Nessa seção explora-se os riscos do trabalho remoto, focando em como ele pode afetar a saúde mental dos trabalhadores. Em seguida, em um subtópico será analisado as regulamentações e normativas relacionadas ao teletrabalho.

A quarta seção, intitulada “Estratégias de Prevenção de Doenças Ocupacionais Relacionadas à Mente”, analisa as práticas que podem ser adotadas para promover a saúde mental dos trabalhadores e minimizar o risco de doenças associadas ao trabalho remoto.

A quinta parte, chamada "Análise dos Dados", tem como objetivo interpretar e entender as informações coletadas na pesquisa, identificando padrões e relações entre os efeitos do home office e a saúde mental dos trabalhadores.

A sexta e última parte apresenta os “Resultados, limitações e tendências futuras” e concentra-se na apresentação dos principais resultados obtidos, nas limitações da pesquisa e nas possíveis direções para estudos futuros sobre o tema.

## **2 METODOLOGIA**

A metodologia adotada para este artigo visa explorar os impactos do trabalho remoto na saúde mental dos trabalhadores, apresentando como resultado possíveis estratégias de prevenção que venham contribuir para o olhar da saúde mental e doenças ocupacionais. A classificação da pesquisa quanto aos seus objetivos que melhor se alinha a este estudo é a pesquisa exploratória com abordagem qualitativa. Para alcançar este objetivo, foi realizada uma revisão de literatura disponível em sites e artigos científicos relacionados ao tema.

A base de dados escolhida foi Scholar Google (Google Acadêmico) e Scientific Electronic Library Online (SciELO) entre abril e setembro de 2024.

Os critérios de inclusão foram: artigos que abordavam os temas: *home office*, saúde mental, fatores de risco e prevenção, disponíveis na base de dados do Google acadêmico e SciELO na língua portuguesa e publicados a partir de 2020, ano em que houve um crescimento significativo na adoção do home-office, devido ao período pandêmico. Os critérios de exclusão foram: artigos em língua estrangeira, temas que não abordavam sobre *home office* e saúde mental e artigos repetidos e publicados antes de 2020.

Na fase inicial da pesquisa, foi realizado uma busca no Google Acadêmico utilizando o tema “Os impactos do home-office na saúde mental dos trabalhadores: Estratégias de prevenção de doenças ocupacionais”. Porém, não houve artigos relevantes que estivessem de acordo com

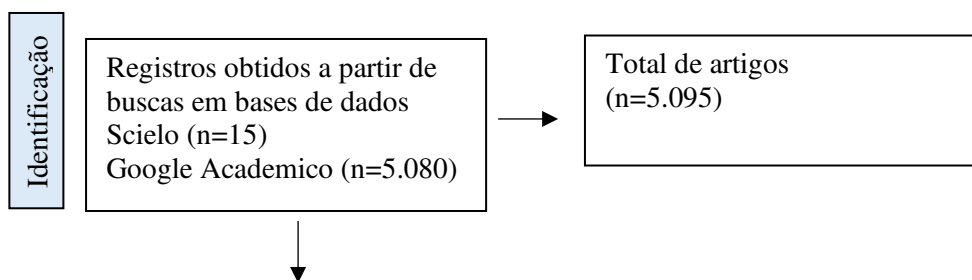
o objetivo principal deste trabalho. Sendo assim, foi utilizado palavras-chave mais específicas, como: "*home office*", "saúde mental", "fatores de risco" e "prevenção". Com essa nova abordagem, foram encontrados 9.990 artigos. A seguir, foram aplicados filtros para excluir trabalhos publicados antes de 2020 e aqueles em língua estrangeira, resultando em um total de 5.080 artigos. Embora não tenha sido lido todos os 5.080 artigos, foi analisado aqueles que havia uma interlocução entre as palavras chaves da pesquisa, se mostrando mais pertinente ao tema principal. Com isso, foram selecionados 17 artigos que se adequavam melhor à proposta do estudo.

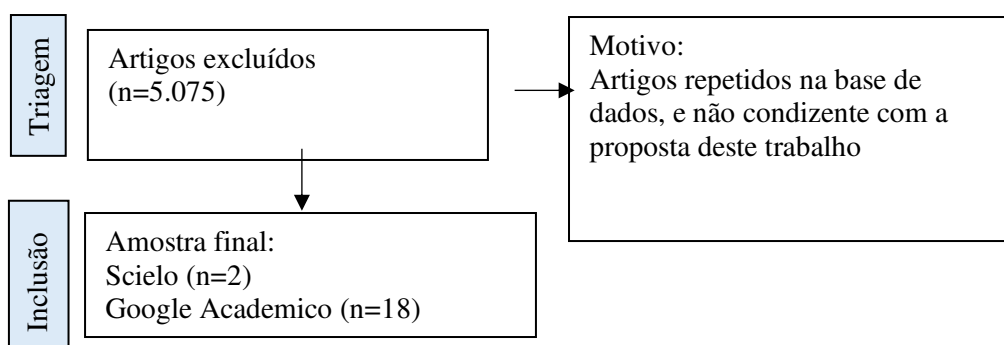
Na pesquisa realizada na SciELO, não foram encontrados artigos que abordassem diretamente o tema principal do trabalho. Assim, a busca foi realizada através de palavras-chave relacionadas, como: "saúde mental e *home office*", "teletrabalho e saúde mental" e "trabalho remoto e saúde mental". Essa estratégia resultou na identificação de 15 artigos, seguindo os critérios de exclusão estabelecidos. Após uma análise cuidadosa, 2 desses artigos foram selecionados.

Dessa forma, foram utilizados ao todo 20 artigos que se mostraram relevantes por apresentarem uma abordagem direta sobre o impacto do *home office* na saúde mental dos trabalhadores, além de discutirem aspectos importantes, como os efeitos do isolamento social, o estresse e as estratégias de enfrentamento adotadas por trabalhadores em regime remoto, trazendo contribuições significativas para o entendimento do tema.

Foram realizadas as etapas de identificação, triagem e inclusão dos dados relevantes, seguindo critérios definidos previamente. Esse processo garantiu a qualidade das informações e uma análise alinhada aos objetivos do estudo. A seguir, o Fluxograma de Identificação, Triagem e Inclusão ilustra essas etapas e critérios.

Figura 1 - Fluxograma de Identificação, Triagem e Inclusão





Fonte: Elaboração própria, 2024

Abaixo serão apresentados os artigos utilizados, bem como os principais conceitos apresentados para a construção dessa pesquisa, estabelecendo assim um diálogo com esses autores que ajudaram a construir o corpo desse estudo.

Quadro 1 - Conceitos

<b>Título</b>	<b>Autor/Ano</b>	<b>Conceito Principal</b>
TELETRABALHO: QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE MENTAL?	Afonso, 2021	O teletrabalho pode ser prejudicial à saúde mental, aumentando o risco de problemas psiquiátricos devido ao isolamento social e distúrbios no sono.
O IMPACTO DA COVID-19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: DESAFIOS DA ADEQUAÇÃO NORMATIVA AO TELETRABALHO	Almeida; Dias, 2022	As falhas na legislação trabalhista e a necessidade urgente de novas regras para proteger os direitos dos trabalhadores no teletrabalho.
O DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR	Almeida; Souza; Ferreira, 2024	A ausência de regras sobre o direito à desconexão no teletrabalho compromete a saúde dos trabalhadores, mostrando a necessidade de regulamentação.
INFLUÊNCIAS DO TELETRABALHO NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E NA SAÚDE MENTAL DE PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS DE UMA EMPRESA VAREJISTA DURANTE A	Alves, 2022	O impacto do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 na qualidade de vida e na saúde mental dos profissionais de Recursos Humanos.

<p>PANDEMIA DE COVID-19</p>		
<p>TELETRABALHO: DESAFIOS A PARTIR DA PANDEMIA DA COVID-19 EM UMA ANÁLISE NORMATIVA EM FACE DA LEI 13.467/2017 E AS IMPLICAÇÕES NOS DIREITOS TRABALHISTAS.</p>	<p>Bulcão, 2021</p>	<p>A análise do teletrabalho na pandemia destaca a necessidade de ajustes na Lei 13.467/2017 para equilibrar e proteger os direitos dos trabalhadores.</p>
<p>A GESTÃO DO ESTRESSE NAS ORGANIZAÇÕES NO CONTEXTO <i>HOME OFFICE</i>: CAUSAS, CONSEQUÊNCIAS E PREVENÇÃO</p>	<p>Carvalho, 2021</p>	<p>Como os gestores podem mitigar o estresse no <i>home office</i>, especialmente durante a pandemia.</p>
<p>O IMPACTO DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR</p>	<p>Fernandes, 2023</p>	<p>O impacto do teletrabalho na saúde dos trabalhadores, especialmente em relação à saúde mental, destacando a falta de regulamentação e as consequências da imposição do <i>home office</i> durante a pandemia de COVID-19.</p>
<p>A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E <i>HOME OFFICE</i> EM TEMPOS DE PANDEMIA E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR</p>	<p>Ferreira, 2021</p>	<p>A pandemia impulsionou o teletrabalho, afetando a saúde dos trabalhadores. O artigo analisa sua ampliação, conceitos e regulamentação.</p>
<p><i>HOME OFFICE</i>: A VULNERABILIDADE DOS TRABALHADORES EM RELAÇÃO ÀS DOENÇAS PSICOSSOCIAIS ASSOCIADAS AO TRABALHO REMOTO</p>	<p>Jota, 2023</p>	<p>A vulnerabilidade dos trabalhadores às doenças psicossociais no teletrabalho, enfatizando a necessidade de monitoramento e práticas para preservar a saúde mental.</p>
<p>DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE</p>	<p>Losekann; Mourão, 2020</p>	<p>Impacto do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 na saúde mental dos trabalhadores, ressaltando a importância de uma gestão que promova o bem-estar e a produtividade.</p>
<p>UMA ABORDAGEM SOBRE A SÍNDROME DE BURNOUT E SEUS</p>	<p>Matos; Menezes; Nunes, 2023</p>	<p>Análise da Síndrome de Burnout, evidenciando seus impactos na saúde mental dos trabalhadores e na eficiência das empresas.</p>

REFLEXOS NA ROTINA DAS EMPRESAS		
DIREITO À DESCONEXÃO: UMA AVALIAÇÃO DO TELETRABALHO EM TEMPO DE COVID-19: DA EXCEÇÃO À REGRA	Mendonça; Almeida; Valério, 2021	A transformação do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19, abordando seus desafios para a gestão de pessoas e a saúde mental dos trabalhadores.
SAÚDE DO TRABALHADOR PERANTE IMPACTOS E ESTRATÉGIAS DO <i>HOME OFFICE</i> : UMA REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA.	Neto, 2023	Os impactos positivos e negativos do <i>Home Office</i> na saúde do trabalhador, propondo estratégias para otimizar essa modalidade de trabalho.
O IMPACTO DO HOME OFFICE NA SAÚDE DOS TRABALHADORES DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19: UMA REVISÃO DE LITERATURA	Prado et al., 2022	O teletrabalho na pandemia afetou a saúde e o bem-estar, destacando a importância de ergonomia e cuidados.
SAÚDE MENTAL E TELETRABALHADORES: REVISÃO INTEGRATIVA	Robazzi; Dalri, 2021	Os impactos na saúde mental de teletrabalhadores e identificação dos instrumentos para sua avaliação
O IMPACTO DO <i>HOME OFFICE</i> À SAÚDE MENTAL DO FUNCIONÁRIO NO CENÁRIO DA PANDEMIA COVID-19	Rodrigues; Oliveira; Araujo, 2021	A mudança repentina para o <i>home office</i> durante a pandemia prejudicou a saúde mental dos trabalhadores e recomendações para mitigar esses efeitos.
EFEITOS DO <i>HOME OFFICE</i> NA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES	Silva; Hoelz, 2022	Benefícios e Desafios enfrentados no contexto do trabalho remoto, e sua influência na saúde mental dos trabalhadores.
IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: UMA REVISÃO DE LITERATURA	Vebber; Borges, 2021	Os efeitos do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores, enfatizando desafios e benefícios, especialmente durante a pandemia.
O HOME-OFFICE COMO POTENCIALIZADOR DA SÍNDROME DE BURNOUT E O DIREITO A DESCONEXÃO COMO MEDIDA PREVENTIVA	Velasco; Paixão; Silva, 2024	Contribuição do <i>home office</i> para a Síndrome de Burnout, destacando a relação entre sobrecarga de trabalho e hiperconectividade.
PANDEMIA DA COVID-19 E SAÚDE MENTAL: O TRABALHADOR E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NA	Vieira; Nascimento, 2021	Impacto do trabalho remoto na saúde mental dos funcionários e as obrigações que os empregadores têm nesse cenário.

MODALIDADE <i>HOME OFFICE</i>		
-------------------------------	--	--

Fonte: Elaboração própria, 2024

Esse Quadro 1 mostra ao leitor a síntese do referencial teórico utilizado, bem como a pertinência dos conceitos vistos nessa revisão bibliográfica que corroboram com o tema desta pesquisa e para tanto se mostra como uma estratégia eficiente na compilação tanto do referencial teórico quanto dos dados que serão analisados.

### 3 HOME OFFICE: FATORES DE RISCO PARA A SAÚDE MENTAL

De acordo com Vieira e Nascimento (2021), o *home office* refere-se a uma modalidade na qual o serviço prestado é realizado na residência do empregado ou em outro espaço que não seja o escritório ou sede da empresa. Com a globalização e os avanços tecnológicos, esse modo de trabalho tem se tornado cada vez mais relevante, ganhando ainda mais força durante e após o período da pandemia do SARS-CoV-2. Muitas empresas adotaram o *home office* como a única solução para manter suas atividades e postos de trabalho, evitando demissões em massa devido ao cenário vivenciado (Ferreira, 2021).

O trabalho remoto oferece algumas vantagens, como horários flexíveis, maior satisfação no trabalho, melhora na produtividade e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. No entanto, também traz desafios, como o gerenciamento do tempo, conflitos familiares, risco de isolamento e estresse, além de menos oportunidades para crescimento profissional (Ribeiro; Robazzi; Dalri, 2021). Estudos da CNN Brasil em 2022 revelaram que, apesar da promessa de mais tempo para dormir e estar com a família, o trabalho remoto trouxe um aumento nos problemas físicos e emocionais. A prática resultou em menos socialização, alterações na rotina e sobrecarga de trabalho, destacando os aspectos negativos desse modelo.

Entre os aspectos negativos, destacam-se problemas psicológicos como ansiedade, depressão e solidão, que podem se agravar com o tempo. Essas condições podem levar a sérios problemas de saúde para os trabalhadores (Silva; Hoelz, 2022). Losekann e Mourão (2020) também apontam várias reações prejudiciais à saúde mental dos teletrabalhadores, incluindo perda de apetite e sono, alterações de humor devido a conflitos interpessoais, letargia ou agitação, e crises de pânico relacionadas ao aumento da ansiedade.

Jota (2023) observa que a falta de separação clara entre o espaço de trabalho e o ambiente doméstico é um dos principais desencadeadores de ansiedade e estresse. Antes mesmo

da pandemia, já se sabia que trabalhadores em *home office* frequentemente acabavam trabalhando mais horas do que aqueles em um escritório físico. Sem o tempo de deslocamento, que normalmente é usado para outras atividades, muitos acabam utilizando essas horas extras para realizar tarefas adicionais, resultando em jornadas de trabalho mais longas (Vebber; Borges, 2021).

Além disso, a falta de interações presenciais pode fazer com que os trabalhadores se sintam menos conectados e dificulte a comunicação com colegas e gestores. A solidão e a ausência de suporte social podem levar a problemas de saúde mental, como depressão e isolamento. A pressão constante por produtividade, intensificada pela dificuldade em separar trabalho e descanso, pode criar um ambiente tóxico que afeta negativamente a saúde emocional dos trabalhadores (Jota, 2023).

Portanto, embora o trabalho remoto ofereça autonomia e flexibilidade, ele também impõe uma maior responsabilidade e pressão para alcançar metas e resultados. Isso destaca a importância de um gerenciamento eficaz das demandas e dos impactos psicológicos relacionados. Nesse contexto, é importante reconhecer que o modelo de *home office* no Brasil, onde os trabalhadores frequentemente não são reembolsados pelos recursos próprios e mantêm um canal de contato direto e permanente com seus empregadores, pode contribuir para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, incluindo a Síndrome de Burnout (Velasco; Paixão; Silva, 2021).

Visto os fatores de risco que o trabalho em *home office* pode ocasionar na saúde mental, é importante pensar em formas e maneiras de se regulamentar essa prática para que novas estratégias possam ser pensadas como normatizações no intuito de contribuir para a saúde do trabalhador.

### 3.1 REGULAMENTAÇÕES E NORMATIVAS RELACIONADAS AO HOME OFFICE

O trabalho remoto é uma prática que já existe desde o século XX, mas, na época, não havia regulamentações específicas para essa forma de trabalho. As normas eram gerais e muitas questões eram definidas por acordos informais, sem uma estrutura formalizada.

Foi somente com a Reforma Trabalhista de 2017, introduzida pela Lei 13.467/17, que o teletrabalho foi formalmente regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Artigo	Descrição
Art. 75-A	A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.
Art. 75-B	<p>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.</p> <p>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.</p>
Art. 75-C	<p>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.</p> <p>§ 1º: Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.</p> <p>§ 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.</p>
Art. 75-D	<p>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.</p> <p>Parágrafo único: As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.</p>
Art. 75-E	<p>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.</p> <p>Parágrafo único: O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.</p>
Art. 134	<p>§ 1º: Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias</p>

	<p>corridos, cada um.  § 2º: (Revogado).  § 3º: É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (NR)</p>
--	--

Fonte: Elaboração própria com base na Lei 13.467/17, 2024

Os artigos 75-A a 75-E da Lei 13.467/17 foram escolhidos por tratarem de aspectos importantes do teletrabalho, como a definição da modalidade, responsabilidades de empregador e empregado e as condições para o trabalho remoto, afetando a saúde mental dos trabalhadores. O artigo 75-E destaca a responsabilidade do empregador em orientar sobre precauções de saúde. O artigo 134, embora não trate especificamente do teletrabalho, é relevante por abordar o direito a férias, que é essencial para o descanso e bem-estar do trabalhador. Outros artigos foram deixados de lado por não estarem diretamente relacionados ao tema.

Apesar de ter representado um grande avanço na regulamentação do teletrabalho, a aplicação prática da lei ainda enfrenta algumas limitações.

Apesar das mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017, ainda existem lacunas importantes, como a ausência de regras claras sobre horas extras e o direito à desconexão, o que pode resultar em jornadas de trabalho excessivas e injustas em comparação ao trabalho presencial. Também é preciso definir melhor a responsabilidade por acidentes que ocorrem no ambiente doméstico. (Bulcão, 2021).

Em 2022, uma nova lei revisou e detalhou as normas de 2017, trazendo definições mais claras sobre o que é teletrabalho, o uso de tecnologias e a flexibilidade na jornada de trabalho.

Quadro 3 – Normas CLT Teletrabalho (Lei 14.442/22)

<b>Artigo</b>	<b>Descrição</b>
Art. 75-B	<p>Teletrabalho é a prestação de serviços fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação.</p> <p>§ 1º: Comparecimento habitual ao empregador para atividades específicas não descaracteriza o teletrabalho.</p> <p>§ 2º: O trabalho remoto pode ser por jornada ou por produção/tarefa.</p> <p>§ 3º: Se for por produção/tarefa, não se aplicam as regras do Capítulo II do Título II da Consolidação.</p> <p>§ 4º: Não se confunde com trabalho de telemarketing ou teleatendimento.</p>

	<p>§ 5º: O uso de equipamentos fora da jornada não conta como tempo à disposição, a menos que acordado de forma individual ou coletiva.</p> <p>§ 6º: Permitido para estagiários e aprendizes.</p> <p>§ 7º: Aplicam-se as disposições da legislação local e acordos coletivos da base territorial do estabelecimento.</p> <p>§ 8º: Para brasileiros em teletrabalho fora do país, aplica-se a legislação brasileira, salvo acordos em contrário.</p> <p>§ 9º: Acordos individuais podem definir horários e meios de comunicação, garantindo repousos legais.</p>
Art. 75-C	<p>O teletrabalho deve estar claramente especificado no contrato individual de trabalho.</p> <p>§ 3º: O empregador não é responsável pelas despesas de retorno ao trabalho presencial se o teletrabalho for fora da localidade prevista, salvo acordo em contrário.</p>
Art. 75-F	<p>Empregadores devem priorizar na alocação de vagas para teletrabalho os empregados com deficiência e aqueles com filhos ou crianças sob guarda judicial até 4 anos de idade.</p>

Fonte: Elaboração própria com base na Lei 14.442/22, 2024

Com o avanço do *home office*, surgem novas necessidades de regulamentação para enfrentar os desafios dessa modalidade. A legislação atual, apesar de definir algumas regras básicas, ainda não cobre todos os aspectos importantes.

O teletrabalho e o *home office* oferecem flexibilidade e economia, mas a legislação atual não cobre todos os pontos importantes, como a jornada de trabalho e a saúde dos trabalhadores. É crucial que as novas regras abordem aspectos específicos, como ergonomia, desconexão digital e controle de jornada, para garantir um ambiente de trabalho seguro e equilibrado para todos. (Almeida; Dias, 2022)

Visto a legislação, que rege em menos de dez anos e todos os desafios impostos ao se atravessar uma pandemia, importa destacar que a normatização precisa pensar e prever estratégias de prevenção a doenças ocupacionais oriundas do teletrabalho, mas também precisa prever e legislar ações que prezem pela saúde mental do trabalhador.

De acordo com Almeida, Souza, Ferreira (2022) o Estado deve regular e fiscalizar o teletrabalho, assegurando o direito à desconexão e ao lazer para proteger a saúde e dignidade dos trabalhadores. É preciso que haja uma regulamentação mais robusta e uma fiscalização adequada, mantendo a flexibilidade que o *home office* oferece, sem comprometer a saúde do trabalhador, buscando encontrar estratégias de prevenção que sejam capazes de promover a saúde e o bem-estar do trabalhador.

#### **4 ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO DA SAÚDE MENTAL E DOENÇAS OCUPACIONAIS FRUTOS DO HOME OFFICE**

O trabalho remoto pode trazer algumas consequências negativas para a saúde mental dos trabalhadores. Vale ressaltar que, de acordo com a Federação das Indústrias do Estado do Ceará (FIEC), já havia uma preocupação considerável em relação à saúde mental, e que, em 2019, a ansiedade era considerada o mal do século, com o Brasil liderando essa lista. Fato este, que antecede o período pandêmico. No entanto, durante a pandemia, os problemas relacionados à saúde mental se intensificaram, em razão da sensação de medo, incerteza e insegurança que esse momento trouxe. Diante disso, faz-se necessária a adoção de estratégias que possam mitigar esses problemas.

A Cartilha, elaborada pelo Núcleo de Planejamento, Inovação e Assistência (NUPLA) e Pró-reitoria Adjunta de Gestão de Pessoas (PROGEPE) da Universidade Federal de Juiz de Fora, traz algumas dicas de boas práticas para que os empregados trabalhem de casa, dentre elas estão: realizar pausas regulares, dividir as tarefas domésticas, manter uma alimentação equilibrada, criar uma rotina que inclua exercícios físicos e momentos de relaxamento, estabelecer horários fixos para dormir e trabalhar, organização das tarefas, manter o contato social e buscar apoio psicológico quando necessário.

Em consonância com essas recomendações, Alves (2022) resalta a importância de definir um espaço fixo para o *home office*, garantindo boa iluminação e ventilação, utilizar móveis adequados para manter uma postura correta, programar pequenas pausas para movimentação e descanso, além de seguir orientações sobre a disposição do mobiliário e da tela do computador.

Cabe às empregadoras criar mecanismos de proteção à saúde dos trabalhadores. Isso pode incluir reuniões esporádicas para promover a socialização, fornecer materiais adequados e garantir um ambiente psicológico saudável, com metas realistas e um canal aberto para

conversas. Essas medidas, embora simples, exigem empenho e investimento das empresas, que devem entender que isso é, na verdade, um investimento no bem-estar da equipe. Trabalhadores saudáveis e satisfeitos tendem a ser mais produtivos, resultando em menos gastos com afastamentos médicos e possíveis ações judiciais relacionadas à saúde no trabalho. (Fernandes, 2023)

Além disso, a atuação de um gestor sensível às necessidades da equipe é fundamental para consolidar essas iniciativas. Um gestor que entende e identifica os estressores da equipe, está empenhado em criar um ambiente de trabalho saudável, onde todos possam se desenvolver bem. Para isso, é importante investir em profissionais capacitados que cuidem dos trabalhadores, evitando que eles cheguem ao esgotamento e gerem custos para a empresa. Esse investimento deve ser visto como uma prioridade, um cuidado com o maior patrimônio da organização: os funcionários. (Carvalho, 2021)

Para garantir um ambiente de trabalho saudável e para prevenir o burnout, os líderes devem adotar práticas inclusivas que promovam a participação e autonomia da equipe. Isso gera um ambiente positivo, aumentando a motivação e criatividade dos funcionários. Cuidar da saúde mental também reduz custos com faltas e rotatividade, evitando problemas que impactam a vida profissional e pessoal. Além disso, empresas comprometidas com o bem-estar dos colaboradores fortalecem sua imagem, tornando-se mais atrativas para talentos e clientes. Assim, investir na saúde mental traz benefícios para todos. (Matos; Menezes; Nunes, 2023)

É essencial criar programas de educação e treinamento para funcionários em *home office*, que ensinem como adaptar o espaço de trabalho em casa para garantir conforto ergonômico, além de promover hábitos de alimentação saudável e a prática de exercícios. Essas medidas são importantes para preservar a saúde física e mental dos trabalhadores (Prado et al., 2022).

Quando aplicadas estrategicamente, as ações mencionadas podem promover melhorias tanto na saúde mental dos trabalhadores quanto no desempenho organizacional. Nesse sentido, a análise de dados evidencia os impactos dessas práticas no cotidiano de quem atua remotamente.

## **5 ANÁLISE DOS DADOS**

O presente artigo estuda os impactos do *home office* na saúde mental dos trabalhadores e as estratégias de prevenção de doenças ocupacionais, baseia-se na revisão de literatura existente sobre o tema. A análise de dados foi realizada através de uma seleção de artigos

acadêmicos e sites que abordam os efeitos do *home office* na saúde mental dos profissionais, bem como as abordagens de mitigação sugeridas.

Os dados analisados foram extraídos do Google Acadêmico e Scielo, com ênfase em estudos publicados a partir de 2020, um período marcado pela aceleração da adoção do *home office* devido à pandemia de COVID-19.

Os artigos apresentam uma gama de vantagens e desvantagens associadas ao *home office*. Entre os principais benefícios, observa-se: a liberdade de jornada, execução de tarefas fora das dependências da empresa (Almeida; Souza; Ferreira, 2022), redução de custo e de tempo, qualidade de vida em família (Neto et. al., 2023), melhoria nos níveis de mobilidade urbana e redução dos níveis de poluição (Bulcão, 2021) e maior autonomia para os trabalhadores (Jota, 2023).

Por outro lado, as desvantagens incluem: o aumento considerável na jornada de trabalho, isolamento, sentimento de solidão, queda nos rendimentos e na produtividade, falta de suporte e apoio técnico, impossibilidade de faltas por motivo de doença e saúde, elevação de custos, dificuldade para atingimento de metas e progresso nas carreiras. (Ferreira, 2021) Corroborando com essa ideia, o artigo da CNN Brasil de 2021 indica que o *home office* trouxe problemas com a sociabilização, mudança de rotina e a sobrecarga de trabalho.

A análise dos dados indica que as desvantagens do *home office* podem atuar como fatores de risco para a saúde mental dos trabalhadores. De acordo com Mendonça, Almeida e Valério (2021), o teletrabalho apresenta certas peculiaridades que deixam os trabalhadores mais vulneráveis às práticas abusivas como disponibilidade sem limites para o trabalho remoto, que se configura como um risco para a saúde do trabalhador, e a tendência em trabalhar mais horas e uma sobreposição entre trabalho remunerado e vida pessoal, que pode acarretar altos níveis de estresses, além de sensação de isolamento social.

Em concordância, Silva e Hoelz (2022) afirma que o trabalho remoto traz aspectos negativos ligados às questões psicológicas, como por exemplo: ansiedade, depressão e a solidão. Sentimentos comuns neste tipo de trabalho, que quando intensificados podem trazer problemas para a saúde do colaborador.

Diversas estratégias foram identificadas na literatura como formas de mitigar os impactos negativos do trabalho remoto na saúde mental, como: O Direito a desconexão, permitindo que os profissionais se desliguem das demandas profissionais fora do horário de trabalho (Almeida; Dias, 2022) (Almeida; Ferreira; Souza, 2024) (Ferreira, 2021), psicoterapia laboral em grupo (Neto et. al., 2023), suporte de colegas mais experientes, rodízio entre outros profissionais para funções que causem mais estresse, interações remotas entre profissionais,

acessibilidade à recursos informativos sobre serviços de saúde e ações de cuidado, (Devotto et al.,2020;OIT, 2020 apud Rodrigues; Oliveira; Araújo, 2021) criação de canais de acolhimento psicológico e a efetiva comunicação corporativa além de suporte para a execução do teletrabalho, assim como o auxílio na organização do tempo do teletrabalhador (Vebber, Borges, 2021)

Assim, os resultados demonstram que ao priorizar o bem-estar emocional, as organizações não apenas protegem os seus funcionários, como também traz benefícios para a empresa.

## 6 RESULTADOS, LIMITAÇÕES E TENDÊNCIAS FUTURAS

Os artigos revisados apresentaram diferentes abordagens, mas todos trataram da modalidade de trabalho remoto, o *home office*. Entre os aspectos discutidos, destacam-se as vantagens e desvantagens dessa forma de trabalho, os seus impactos sobre a saúde dos trabalhadores, além de estratégias propostas para aprimorar as condições laborais nesse contexto.

É importante destacar que a pandemia de COVID-19 foi um marco decisivo para a ampla adoção do *home office*. Desde então, essa modalidade de trabalho vem ganhando cada vez mais força no ambiente organizacional. Embora traga incontáveis benefícios, ela também apresenta desafios, que precisam ser considerados. No quadro abaixo, estão listados os principais pontos positivos e negativos relacionados ao trabalho remoto.

Quadro 4 – Vantagens e desvantagens do home office

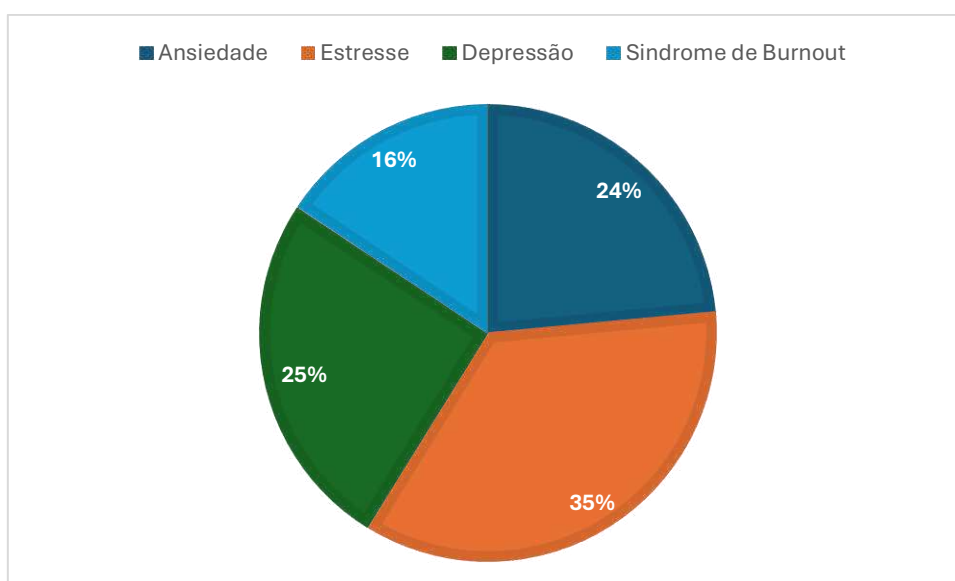
<b>Vantagens</b>	<b>Desvantagens</b>
Flexibilidade de horários	Segurança da informação
Qualidade de vida em família	Controle de desempenho
Redução de custos e de tempo	Excesso de trabalho
Autonomia	Distanciamento social
Redução de congestionamentos no trânsito	Falta de equipamentos adequados
Diminuição no consumo de energia e emissão de poluentes,	Falta de ajuda de custos com aparelhos tecnológicos, contas de telefone e energia e assinatura de internet.
Maior rendimento do trabalhador	Jornadas de trabalho extensas
Redução do absenteísmo	Dificuldade de interação com a equipe
Maior sentimento de segurança	Falta de legislação adequada
Menor rotatividade de pessoal	

Fonte: Elaboração própria com base no artigo de Neto et. al.,2023

Essas desvantagens atuam como fatores de risco na saúde mental dos trabalhadores. Segundo uma pesquisa do LinkedIn, divulgada pela CNN Brasil (2021), 62% das pessoas relatam estar mais ansiosas e estressadas com o trabalho do que estavam antes da adoção do *home office*.

O gráfico a seguir, elaborado com base nos dados dos artigos analisados nesta revisão, ilustra a frequência com que diferentes patologias, como ansiedade, síndrome de burnout, estresse e depressão, foram mencionadas como impactos negativos do *home office* na saúde mental dos trabalhadores. Os dados foram organizados pela autora a partir da análise quantitativa das menções em cada artigo selecionado, sendo o estresse o mais mencionado, seguido, respectivamente, pela depressão, ansiedade e síndrome de burnout.

Gráfico 1 – Impactos do *home office* na saúde mental dos trabalhadores – Salvador - 2024



Elaboração própria, 2024

É necessário que os empregadores busquem minimizar os impactos negativos na saúde dos trabalhadores que atuam em regime de *home office*. Isso pode ser feito por meio de treinamentos e suportes de qualidade, além de contar com uma equipe técnica preparada para lidar com as novas demandas. É igualmente importante oferecer apoio emocional e psicológico aos colaboradores, tudo de forma estruturada, com planejamento e execução adequados. Assim, é possível reduzir os efeitos adversos das mudanças repentinas na vida de todos. (Ferreira, 2021)

Como estratégia para melhorar a saúde mental no trabalho, sugere-se a psicoterapia laboral em grupo, para incentivar a interação social, e individual, para atender as necessidades de cada funcionário. Disponível de forma virtual ou presencial, essa abordagem ajuda a reduzir

o isolamento e oferece apoio humano, adaptando-se à disponibilidade de todos. (Neto et al., 2023)

Um clima organizacional que promove o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, estimula a comunicação e a colaboração, contribui para uma jornada de trabalho mais agradável. Cuidar do bem-estar da equipe melhora o desempenho profissional e, conseqüentemente, aumenta a produtividade no ambiente de trabalho (Devotto et al., 2020, apud Rodrigues; Oliveira; Araújo, 2021).

O gráfico a seguir, elaborado com base na análise dos artigos revisados, ilustra a frequência com que as estratégias de prevenção de doenças ocupacionais relacionadas à mente são mencionadas. Dentre elas, a desconexão laboral é a mais abordada, destacando sua importância para permitir que os profissionais se desconectem das demandas de trabalho fora do horário estabelecido. Essa prática contribui para separar a vida pessoal da profissional, evitando a ultrapassagem da carga horária de trabalho acordada com a empresa.

Gráfico 2 – Estratégias de Prevenção de Doenças Ocupacionais – Salvador - 2024



Elaboração própria, 2024

Dessa forma, é possível identificar estratégias de prevenção que podem ser fortalecidas através de políticas organizacionais pautadas na legislação vigente que busquem preservar a saúde mental dos trabalhadores, trazendo benefícios para os empregadores e empregados, impulsionando a produtividade e engajamento no ambiente corporativo. No entanto, é necessário que ambos trabalhem juntos para criar um espaço de trabalho mais saudável e colaborativo.

Quanto as limitações do estudo, vale ressaltar que grande parte dos estudos revisados foi realizado no contexto do período pandêmico, o qual pode ter influenciado o aumento de casos de doenças mentais devido as incertezas desse período. Nesse sentido, sugere-se que futuras pesquisas foquem no estudo do teletrabalho em um cenário pós pandemia, onde o trabalho remoto é adotado de forma mais estável e menos emergencial.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo buscou identificar os impactos do home office na saúde mental dos trabalhadores, formulando a questão norteadora sobre os principais fatores de risco associados ao teletrabalho que contribuem para o desenvolvimento de doenças ocupacionais relacionadas à saúde mental. A análise dos dados e dos estudos revisados revelou que a falta de uma gestão adequada do trabalho remoto pode provocar desequilíbrios na saúde mental dos profissionais, devido ao aumento da carga de trabalho, ao distanciamento social e à ausência de uma separação clara entre vida pessoal e profissional.

O objetivo geral deste trabalho foi alcançado, uma vez que se identificou estratégias que podem ser eficazes na prevenção de doenças mentais relacionadas ao trabalho remoto. Nesse sentido, a desconexão laboral, a criação de canais de acolhimento psicológico, o estabelecimento de metas factíveis, o reconhecimento e o suporte de qualidade, entre outras estratégias, são essenciais para prevenir problemas decorrentes do home office.

Um dos objetivos específicos definidos foi identificar os principais fatores de risco para a saúde mental dos trabalhadores em ambientes de trabalho remoto. Conforme os artigos revisados, fatores como jornadas excessivas, falta de separação entre vida pessoal e profissional, e isolamento social são desvantagens que atuam como fatores de riscos e precisam ser gerenciadas para evitar a ansiedade, a depressão, o estresse e a síndrome de burnout.

Outro objetivo específico estabelecido foi revisar as regulamentações e normas sobre teletrabalho e seu impacto no bem-estar psicológico dos trabalhadores. Embora o teletrabalho

tenha surgido no século XX, sua regulamentação ocorreu apenas em 2017, e ainda existem lacunas que precisam ser preenchidas para garantir o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Além disso, propôs-se recomendações para a implementação de medidas preventivas eficazes contra doenças mentais no contexto do trabalho remoto. Recomenda-se, portanto, a adoção de políticas que favoreçam a criação de um ambiente de trabalho mais saudável, como a definição de horários claros, a adoção de pausas regulares e a oferta de suporte psicológico aos trabalhadores. É necessário que as empresas invistam em treinamentos para gestores, visando desenvolver competências voltadas para o cuidado com o bem-estar mental de suas equipes.

Com a crescente adoção do home office como uma modalidade de trabalho permanente ou híbrida em muitas empresas, novas pesquisas poderão contribuir para a proteção da saúde mental dos trabalhadores a longo prazo. Por fim, espera-se que este estudo sirva como referência para investigações futuras e incentive os empregadores a promover a saúde e o bem-estar de seus funcionários.

## REFERÊNCIAS

ACCARINE, André. **Home office aumenta jornada e trabalhador sofre mais com doenças mentais**. Central Única dos Trabalhadores – CUT. Disponível em:

<https://www.cut.org.br/noticias/home-office-aumenta-jornada-e-trabalhador-sofre-mais-com-doencas-mentais>. Acesso em: 22 abr. 2024.

AFONSO, Pedro. **Teletrabalho: quais são as consequências para a saúde mental?** Clínica Universitária de Psiquiatria e Psicologia Médica. Faculdade de Medicina. Universidade de Lisboa. Lisboa, Portugal, 2021.

ALVES, Lanna. **Influências do teletrabalho na qualidade de vida no trabalho e na saúde mental de profissionais de recursos humanos de uma empresa varejista durante a pandemia de Covid-19**. Universidade Federal do Amazonas. Faculdade de Psicologia. Manaus, 2022

ALMEIDA, Saulo; DIAS, Thiago. **O impacto da covid-19 nas relações trabalhistas: desafios da adequação normativa ao teletrabalho**. 2022.

ALMEIDA, Yasmin; SOUZA, Yasmin; FERREIRA, Vanessa. **O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador**. Disponível em:

<http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/53/26>. Acesso em: 26 abr. 2024.

BULCÃO, Telma. **Teletrabalho: desafios a partir da pandemia da covid-19 em uma análise normativa em face da lei 13.467/2017 e as implicações nos direitos trabalhistas**. Fortaleza: 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para modernizar a legislação trabalhista. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Seção 1, p. 1.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 02 de setembro de 2022**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o teletrabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 03 set. 2022. Seção 1, p. 1.

CARVALHO, Mayara. **A gestão do estresse nas organizações no contexto home office: causas, consequências e prevenção**. Faculdade Damas da Instrução Cristã. Recife, 2021.

FIEC. **O impacto do trabalho em casa na saúde e no bem-estar durante a pandemia da covid-19**. Disponível em: [https://arquivos.sfiec.org.br/sfiec/files/files/Relatorio%20Covid-19%20e%20o%20impacto%20no%20mundo%20\(1\).pdf](https://arquivos.sfiec.org.br/sfiec/files/files/Relatorio%20Covid-19%20e%20o%20impacto%20no%20mundo%20(1).pdf). Acesso em: 01 out. 2024.

FERNANDES, Ingrid. **O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador**. Rev. Trib. Trab. 2. Reg., São Paulo, 2023.

FERREIRA, M. P. **A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, 2021.

JANONE, Lucas. **Estudos relacionam problemas de saúde físicos e mentais com o home office**. Cable News Network – CNN Brasil. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/estudos-relacionam-problemas-de-saude-fisicos-e-mentais-com-o-home-office/>. Acesso em: 23 abr. 2024.

JOTA, Jofrey. **Home office: a vulnerabilidade dos trabalhadores em relação às doenças psicossociais associadas ao trabalho remoto**. UFRN. Macaíba/RN, 2023.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. **Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office**. Caderno de Administração, Maringá, v. 28, ed. esp., p. 71-75, jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139>. Acesso em: 23 abr. 2024.

MATOS, Josiel; MENEZES, Tatiane; NUNES, Ana Lúcia. **Uma abordagem sobre a síndrome de burnout e seus reflexos na rotina das empresas**. Id on Line Rev. Psic., 2023.

MENDONÇA, Adriana; ALMEIDA, Carla; VALÉRIO, Mateus. **Direito à desconexão: uma avaliação do teletrabalho em tempo de covid-19: da exceção à regra**. UniRios, 2021. Disponível em: <https://www.publicacoes.unirios.edu.br/index.php/revistarios/article/view/95/95>.

NETO, Antonio et al. **Saúde do trabalhador perante impactos e estratégias do home office: uma revisão integrativa de literatura**. Curitiba: Revista Observatório de la Economía Latinoamericana, 2023.

NUPLA, PROGEPE. **Boas práticas para trabalhar em casa**. Universidade Federal de Juiz de Fora. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/progepe/wp-content/uploads/sites/28/2020/07/Cartilha-Boas-Práticas-para-trabalhar-em-casa.pdf>. Acesso em: 01 out. 2024.

PRADO, Sofia; JERSEY, Esther; CORDEIRO, Mariana; KAMMOUN, Nicole; JUNIOR, Marcelo; PEREIRA, Gerson. **O impacto do home office na saúde dos trabalhadores durante a Pandemia da COVID-19: uma revisão de literatura**. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v.8, n.1, p. 2631-2638, 2022

RIBEIRO, Beatriz; ROBAZZI, Maria; DALRI, Rita. **Saúde mental e teletrabalhadores: revisão integrativa**. São Paulo, 2021.

RODRIGUES, Ana Oliveira; ARAUJO, Catherine. **O impacto do home office à saúde mental do funcionário no cenário da pandemia covid-19**. Revista Fronteiras em Psicologia, 2022, 4(2), 39–49. Disponível em: <https://fronteirasempsicologia.com.br/fp/article/view/125>.

SILVA, Thayssa; HOELZ, José. **Efeitos do home office na saúde mental dos colaboradores**. São Paulo, 2022.

VEBBER, Thailini; BORGES, Silvana. **Impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador: uma revisão de literatura**. Santa Maria, RS, 2021.

VELASCO, Caroline; PAIXÃO, Julia; SILVA, Lucas. **O home-office como potencializador da síndrome de burnout e o direito à desconexão como medida preventiva**. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/8608/pdf>. Acesso em: 26 abr. 2024.

VIEIRA, Rarison; NASCIMENTO, Francisleile. **Pandemia da covid-19 e saúde mental: o trabalhador e a responsabilidade do empregador na modalidade home office**. 2021.