



Congresso Internacional
de Administração
ADM 2022

**24 a 28
de outubro**

**SOBREVIVÊNCIA DAS ORGANIZAÇÕES
EM TEMPOS INCERTOS:**

O papel dos gestores e do ambiente externo
no **sucesso** e no **fracasso** organizacional.

EFEITOS DA MODALIDADE HOME OFFICE PARA A SAÚDE DE TRABALHADORES: UM ESTUDO DE REVISÃO

EFFECTS OF THE HOME OFFICE MODALITY ON THE HEALTH OF WORKERS: A REVIEW STUDY

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

Natália da Mota Nogueira Lojor, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil, natalia.nogueira1018@gmail.com

Henrique Geraldo Rodrigues, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil, henrique@ufu.br

Noézia Maria Ramos, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil, ramos.noezia@gmail.com

Resumo

Neste estudo de revisão sistemática da literatura, teve-se por objetivo examinar os efeitos da modalidade de *home office* na saúde de trabalhadores, mediante a análise de artigos publicados em periódicos científicos brasileiros, entre 2010 e 2020, do campo de estudos da administração e organizações. Os resultados da revisão indicam que a modalidade de *home office* gera efeitos tanto positivos quanto negativos para a saúde dos trabalhadores que atuam nessa forma de organização do trabalho. Como efeitos positivos, observam-se a possibilidade de as pessoas poderem interagir mais com suas famílias e de alcançarem níveis mais altos de concentração mental durante a realização do trabalho, pois consideram que a própria residência oferece condições mais propícias à execução das tarefas. Também, verifica-se que as pessoas tendem a experimentar mais qualidade de vida no trabalho, por exemplo, pela redução do estresse em decorrência de menos deslocamentos da residência à organização e, logo, menor exposição à violência, nas ruas. De outro lado, os impactos negativos identificados mostram-se na forma de elementos como distanciamento e isolamento sociais, condições ambientais e de infraestrutura inadequadas à realização do trabalho, conflito entre trabalho e família, e redução da qualidade de vida no trabalho, como reflexo do aumento da carga de trabalho. Pelos resultados, sugere-se que estudos como este têm potencial para contribuir à identificação das diversas categorias de efeitos provocados, pelo *home office*, à saúde de trabalhadores, o que, por sua vez, pode colaborar ao processo de implementação e monitoramento da referida modalidade de organização do trabalho.

Palavras-chave: Home office; Saúde no trabalho; Teletrabalho.

Abstract

This systematic literature review study aimed to examine the effects of the home office modality on workers' health, through the analysis of articles published in Brazilian scientific journals, between 2010 and 2020, in the field of management and organizations studies. The results of the review indicate that the home office modality generates both positive and negative effects on the health of workers who work in this form of work organization. As positive effects, there is the possibility that people can interact more with their families and reach higher levels of mental concentration while carrying out work, as they consider that the residence itself offers more favorable conditions for performing tasks. Also, it appears that people tend to experience a better quality of life at work, for example, due to the reduction of stress as a result of fewer trips from home to the organization and, therefore, less exposure to violence on the streets. On the other hand, the negative impacts identified are shown in the form of elements such as social distancing and isolation, inadequate environmental and infrastructure conditions for carrying out the work, conflict between work and family, and reduced quality of life at work, as a reflection of the increased workload. Based on the results, it is suggested that studies such as this one have the potential to contribute to the identification of the different categories of effects caused by the home office on the health of workers, which, in turn, can contribute to the process of implementation and monitoring of this modality of work organization.

Keywords: Home office; Work health; Teleworking.

1. INTRODUÇÃO

A modalidade home office proporciona uma forma de organização do trabalho para as empresas e os trabalhadores devido aos avanços tecnológicos que se desenvolvem ao longo dos tempos. Além disso, destaca-se que essa modalidade permite que os funcionários realizem o trabalho com flexibilidade e autonomia (Taschetto & Froehlich, 2019). De acordo com Bentley e Yoong (2000) e Patrickson (2002), as organizações adotam o home office por causa de vários benefícios, dentre eles, a retenção de indivíduos e a melhoria da qualidade de vida, que é um dos principais motivos para os trabalhadores aceitarem essa modalidade de trabalho. Tremblay (2002) também assevera que a qualidade de vida é uma vantagem para os funcionários devido ao fato de o trabalho ser flexível, o que permite a realização de outras atividades.

A saúde no trabalho é fundamental para gerar qualidade de vida para o profissional, pois, durante a realização do seu trabalho, o indivíduo pode sofrer acidentes do trabalho, desenvolver doenças, enfrentar conflitos e mal-estar (Limongi-França, 2010). Quando se fala de saúde, remete-se, também, à qualidade de vida no trabalho, que envolve vários fatores, principalmente, no que tange às condições adequadas de saúde e segurança para as pessoas realizarem o seu trabalho com saúde, tratando-se, portanto, de um assunto cujo interesse tem sido crescente nos últimos anos (Sanchez et al., 2019).

Para Losekann e Mourão (2020), o home office, por ser um trabalho a distância, pode causar dificuldades para se analisar a saúde mental dos trabalhadores. Essa modalidade também se relaciona a outros assuntos, como a ergonomia, a satisfação, o emocional e outros aspectos relacionados aos seres humanos (Bortolan, Domenech & Ferreira, 2021). No home office, podem ocorrer diversos problemas na saúde dos trabalhadores, dentre eles, temos a jornada de trabalho superior em comparação ao que é desenvolvido no ambiente empresarial (Kim et al., 2020). Esse volume de trabalho pode provocar prejuízos para a saúde, causando estresse, exaustão, ociosidade, cansaço emocional, dores nos músculos, diminuição do desempenho, redução da concentração em virtude de problemas relacionados ao trabalho e familiares, dentre outros (CHARALAMPOUS et al., 2019; SONG & GAO, 2020; SUH & LEE, 2017).

Nesse sentido, observa-se que, ante o processo de constante crescimento da modalidade home office, emergem questionamentos em relação à saúde dos trabalhadores que atuam nessa modalidade, uma vez que se verificam vantagens e desvantagens decorrentes da prática que são importantes pontos de análise com o fim de melhorar a qualidade de vida das pessoas. Diante do exposto, a pergunta de pesquisa que direcionou este estudo foi: como a saúde dos trabalhadores é afetada na modalidade home office? Para responder a essa questão, estabeleceu-se como objetivo analisar os efeitos da modalidade home office na saúde dos trabalhadores.

Quanto à estruturação, este estudo está organizado da seguinte forma: primeiramente, na fundamentação teórica, faz-se uma discussão sobre a saúde no trabalho, o home office e os efeitos dos home office para a saúde. Em seguida, são contextualizados os procedimentos metodológicos utilizados e, em seguida, têm-se a apresentação, a análise e a discussão dos dados coletados. Por fim, são abordadas as considerações finais e as referências utilizadas no estudo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para fundamentar teoricamente este trabalho, são apresentados, a seguir, aspectos conceituais sobre a saúde no trabalho, o home office e os efeitos do home office para a saúde das pessoas.

2.1 Saúde no Trabalho

O ambiente de trabalho pode ocasionar várias doenças, acidentes ou estresse para os trabalhadores, devido, por exemplo, a riscos químicos, físicos, tóxicos e biológicos, além de ambientes estressantes que prejudicam a saúde (Chiavenato, 2007). Chiavenato (2007) afirma que os gestores precisam observar e cuidar do estado de saúde dos empregados de forma geral, incluindo o seu estado psicológico, pois os trabalhadores saudáveis psicologicamente geram maiores índices de produtividade. Em relação à saúde mental, Chiavenato (2007) ressalta que o local de trabalho deve oferecer condições saudáveis social e psicologicamente a fim de evitar efeitos negativos na saúde dos indivíduos, como o estresse, que ocasiona depressão, ansiedade, dentre outros impactos.

O tema saúde do trabalhador tem como objetivo buscar enfatizar a humanidade no trabalho e os motivos dos danos causados a saúde das pessoas (Laurell & Noriega, 1989). De acordo com Oliveira e Medeiros (2008), é essencial que a empresa disponibilize condições adequadas para o trabalhador, ou seja, um ambiente que não cause prejuízos à saúde das pessoas, devendo possibilitar que haja materiais e equipamentos para realizar o trabalho com qualidade e, conseqüentemente, proteger a saúde física e psicológica de todos. Um ambiente que não garante a saúde dos empregados pode ocasionar diversas doenças que afetam os seres humanos tanto no âmbito pessoal quanto trabalhista, prejudicando também as organizações (Chiavenato, 2007).

Conforme Chiavenato (2007), a gestão da saúde dos trabalhadores nas organizações envolve a assistência médica preventiva que está associada à saúde ocupacional. Assim, é essencial que se criem programas de medicina ocupacional que envolvem exames obrigatórios, programas de proteção à saúde, palestras sobre prevenção de doenças, entre outros (Chiavenato, 2007). Quando se analisam as condições de trabalho, a saúde é primordial, podendo agregar-se à qualidade de vida (Limongi-França, 2008). A saúde e a qualidade de vida são fundamentais para a realização do trabalho com excelência, sendo necessário investir em uma gestão de pessoas que gerencie programas para acompanhar os funcionários (Chiavenato, 2007).

A qualidade de vida para o trabalhador diz respeito às suas necessidades individuais no ambiente de trabalho, sendo importante, então, a valorização do indivíduo a partir de condições viáveis para realizar o seu serviço (Limongi-França, 2010). Enfatiza Limongi-França (2010) que, atualmente, algumas empresas consideram fundamentais promover a saúde e a qualidade de vida no trabalho, o que se dá por meio de mudanças organizacionais. Segundo Oliveira e Medeiros (2008), houve um crescimento sobre esse tema desde 1970 com a criação de modelos para auxiliar as empresas a melhorarem a qualidade de vida dos funcionários. O modelo de Walton (1973) apresenta fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho, visto que sugere categorias para medir a qualidade de vida do trabalhador, analisando vários aspectos relacionados a sua vida pessoal, social e organizacional. Dessa forma, é possível verificar a satisfação dos trabalhadores, considerando os fatores internos e externos à organização.

De acordo com Limongi-França (2010), o termo qualidade de vida no trabalho (QVT) para as empresas diz respeito aos seguintes tópicos: primeiramente, temos a percepção relacionada a valores, fatos e desejos de bem-estar. Em segundo lugar, estão as escolhas para se adquirir bem-estar de forma orientada ou espontânea por meio de programas ou ações. E, em terceiro lugar, encontra-se a gestão do bem-estar dentro e fora do serviço. Segundo Limongi-França (2010), a gestão da qualidade de vida no trabalho (GQVT) é o conjunto de opções para gerar bem-estar, buscando o controle entre o equilíbrio Biológico, Psicológico, Social e Organizacional (BPSO) por meio do trabalho.

O modelo BPSO abrange o aspecto biopsicossocial dos indivíduos, analisando-se os domínios separadamente. O domínio biológico está relacionado aos aspectos físicos obtidos ou herdados.

Já o aspecto psicológico tem relação com o raciocínio, com o emocional, com a consciência, que são características que geram a personalidade. O domínio social refere-se às crenças, aos valores e ao grupo social ou comunidade em que o indivíduo está inserido. Já o domínio organizacional tem relação com a cultura que a organização exerce, com o segmento em que atua no mercado, entre outros (Limongi-França, 2010).

2.2 Home Office

O teletrabalho é um termo utilizado para descrever um formato de trabalho flexível e que ocorre remotamente por meio das tecnologias digitais da informação e da comunicação (TDIC), propiciando aos trabalhadores realizar o serviço em outro local diferente daquele das instalações da empresa (Rosenfield & Alves, 2011). O surgimento do teletrabalho foi uma possibilidade para as organizações comunicar-se com as demais empresas localizadas em outros estados e também para os funcionários realizarem o trabalho remoto (Rodrigues, 2011). Nota-se que a nomenclatura teletrabalho tem várias aplicações, podendo estar relacionado ao fato de um funcionário que realiza o serviço em tempo integral, parcial ou casual, além de trabalhar em domicílio ou em outro local (Tremblay, 2002).

O home office é um tipo de teletrabalho que é exclusivamente realizado na residência do trabalhador, tornando-se acessível para algumas empresas e trabalhadores (Rocha & Amador, 2018). Para Mendonça (2010), o termo home office também diz respeito à utilização da casa do funcionário para trabalhar, mesmo sendo o local compartilhado com outros moradores. Mendonça (2010) enfatiza que as atividades têm horários estabelecidos, podendo ser flexíveis. Segundo Pérez, Sánchez e Luis Carnicer (2002), o trabalho remoto proporciona motivação aos funcionários e para a empresa, significando aumento da produtividade, dentre outros benefícios, como a flexibilidade nas atividades, a redução do deslocamento para o escritório, promovendo, com isso, economia nos espaços da empresa. O empregado que exerce suas atividades nessa modalidade não faz distinções em comparação com o trabalho presencial, tendo os mesmos direitos legais e tendo o trabalho supervisionado por gestores da mesma forma que no ambiente físico (Duarte, 2005).

Segundo Rasmussen e Corbett (2008), para alguns profissionais, essa modalidade pode causar impactos negativos caso não seja possível a adaptação à nova estrutura de trabalho, como o isolamento da sociedade, aumento na carga horária, falta de programação das tarefas, insegurança no trabalho por estarem distantes da empresa, entre outros. O isolamento social ocorre por causa da falta de comunicação presencial entre os trabalhadores, perdendo-se o diálogo e emergindo a dificuldade de demonstrar suas emoções e sentimentos, o que pode afetar o compromisso e a motivação dos empregados (Mann, Varey & Button, 2000).

Para as organizações, o home office pode ter vantagens significativas, com melhor desempenho nas atividades, redução dos custos com procedimentos de contratações, retenção de talentos e treinamentos (Coenen & Kok, 2014). Em relação à redução dos gastos, é importante que a empresa utilize parte desses recursos para auxiliar na adaptação dessa modalidade, proporcionando condições adequadas para a realização do trabalho (NG, 2010). Conforme Ward e Shabba (2001), nesse tipo de trabalho, existem dois fatores que podem influenciar no comportamento organizacional, sendo o psicológico e o social, que geram desvantagens devido ao distanciamento social entre os trabalhadores. Para as empresas executarem o home office, é necessário realizar um planejamento nos processos, sendo fundamental implantar mudanças para adaptação ao novo modelo, elaborar métodos para treinamentos dos funcionários, promover alteração na cultura e na estrutura da empresa, dentre outros aspectos (Pérez, Sánchez & Carnicer, 2002).

2.3 Efeitos do home office para a saúde

Segundo Losekann e Mourão (2020), a saúde mental dos profissionais em home office é um desafio nessa modalidade devido ao distanciamento entre os funcionários e a empresa. Perin (1998) enfatiza que o fator psicológico do indivíduo é alterado, prejudicando sua vida pessoal e profissional. A saúde mental é comentada por Silva (2021) como uma desvantagem para o trabalhador em home office, impactando na qualidade de vida e bem-estar do indivíduo. Outro aspecto negativo para a saúde é a dificuldade em separar o ambiente de trabalho e o pessoal, o que pode afetar o desempenho em relação aos resultados pretendidos (Rocha & Amador, 2018).

O isolamento social é outro aspecto que pode afetar a saúde de alguns trabalhadores, visto eles se sentirem individualizados devido à falta de socialização, podendo causar tristezas e baixa motivação (Mann, Varey & Button, 2000). De acordo com Tose (2005), o distanciamento da sociedade é um problema dessa modalidade de trabalho, tendo em vista que isso afeta o bem-estar dos indivíduos, pois os seres humanos necessitam de vínculo e interação com o ambiente de trabalho. As organizações devem se preocupar com a saúde dos trabalhadores porque isso gera benefícios para os funcionários e aumenta a qualidade do trabalho (Garcia et al. 2019).

Para os trabalhadores em home office terem vantagens na saúde e na qualidade de vida, é preciso ter disposição, ter disciplina, tomar decisões e gostar de trabalhar sozinho, pois essa modalidade não é propícia para todos os indivíduos (Hanashiro & Dias, 2002). Destaca-se que o home office pode evitar estresse em relação ao deslocamento para a empresa, principalmente, no que diz respeito ao trânsito das grandes cidades, auxiliando, dessa forma, a saúde do funcionário (Bellini et al., 2011). Conforme Davis et al. (2020), também é importante abordar os trabalhadores sobre a ergonomia a fim de preservar a saúde dos indivíduos porque, em alguns anos, a postura incorreta pode gerar problemas nos músculos, afetando, assim, a saúde física dos profissionais.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo realizado se trata de uma pesquisa teórica na forma de revisão da literatura com o objetivo de analisar os efeitos da modalidade home office na saúde dos trabalhadores. O foco dessa revisão se centra nos problemas investigados, nos objetivos e nos resultados de estudos publicados no formato de artigos de revistas científicas. Por meio deste trabalho, busca-se realizar uma revisão da literatura sobre o tema a fim de verificar, separar e examinar os artigos selecionados, realizando-se, posteriormente, uma análise dos textos (Cordeiro et al., 2007). O método utilizado para realizar a revisão da literatura é a revisão sistemática, que é desenvolvida por etapas, o que possibilita analisar o problema exposto, abordando o tema de forma a contribuir com novas pesquisas (Botelho, Cunha & Macedo, 2011).

A primeira etapa abrangeu a criação do problema e a pergunta de pesquisa: como a saúde dos trabalhadores é afetada na modalidade home office? Também, na primeira etapa, defiram-se os descritores, tendo sido as seguintes as palavras-chave utilizadas: home office, saúde no trabalho e teletrabalho. Os artigos foram extraídos das seguintes bases eletrônicas: Google Acadêmico, Portal de Periódicos CAPES e Scielo. A segunda etapa voltou-se à separação dos artigos, os quais foram incluídos ou excluídos da revisão. Na pesquisa, utilizou-se como delimitador o critério de se utilizarem apenas artigos de periódicos científicos em que a metodologia estava relacionada a resultados de pesquisas ou entrevistas com trabalhadores que atuam ou já atuaram nessa modalidade, além de profissionais que têm conhecimento sobre trabalhadores em home office. Ademais, priorizou-se a coerência com as palavras-chave apresentadas anteriormente, tendo sido o período de publicação dos artigos delimitado, mais especificamente, o período de 2010 a 2020.

Na terceira etapa, realizou-se a leitura dos títulos dos artigos e dos resumos com o objetivo de verificar se eles estavam adequados aos critérios de pesquisa propostos. Com isso, foram localizados, inicialmente, 17 artigos sobre o tema, tendo sido, posteriormente, excluídos 9 artigos, restando apenas 8 artigos para a realização da análise. Na quarta etapa, procedeu-se à sumarização e documentação das informações extraídas. Além disso, estabeleceu-se a matriz de análise do conteúdo de cada artigo, descrevendo-se na matriz o nome do artigo, os autores e o ano, os objetivos da pesquisa, os participantes, a metodologia e os resultados positivos e negativos da modalidade home office para a saúde dos trabalhadores.

Na quinta etapa, realizou-se a análise categórica dos dados coletados em cada artigo selecionado. O conteúdo dos artigos foi classificado em duas categorias, quais sejam, os aspectos positivos e os aspectos negativos, decorrentes do home office, para a saúde dos trabalhadores. Na sexta etapa, a partir da apresentação e da análise, para essas duas categorias, procedeu-se à discussão dos resultados, evidenciando aqueles relacionados à saúde dos trabalhadores e contrastando os resultados com aqueles encontrados na literatura apresentada na fundamentação teórica deste estudo.

4. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

4.1 Efeitos Positivos do Home Office para a Saúde dos Trabalhadores

Um dos efeitos positivos da modalidade de trabalho home office, conforme indicado pelos resultados dos estudos analisados, diz respeito à possibilidade de as pessoas poderem ter mais tempo para conviver com a família (Alves & Guimarães, 2020; Barros & Silva, 2010; Filardi, Castro & Zanini, 2020; Haubrich & Froehlich, 2020; Oliveira & Tosta, 2020; Rafalski & Andrade, 2015). Esse resultado é observado em estudos com servidores públicos estaduais, teletrabalhadores, gestores e teletrabalhadores de órgãos públicos do Brasil, além de profissionais de tecnologia da informação e trabalhadores de diversas áreas. De acordo com Alves e Guimarães (2020), o equilíbrio entre as relações profissionais e familiares é fundamental para garantir a saúde do trabalhador, pois torna o ambiente mais agradável para a realização do trabalho.

Em alguns estudos, é observado que a modalidade home office proporciona maior concentração às pessoas para realizar as atividades, o que ocorre quando o ambiente doméstico oferece condições adequadas para se trabalhar (Barros & Silva, 2010; Filardi, Castro & Zanini, 2020; Haubrich & Froehlich, 2020). Segundo Fonseca e Pérez-Nebra (2012), em estudos com teletrabalhadores de diversas profissões, foram identificados benefícios para a saúde mental, haja vista ter sido confirmada a diminuição nos níveis de estresse, o que auxilia na saúde psíquica das pessoas. Com base nas pesquisas realizadas por Alves e Guimarães (2020), a maioria dos entrevistados está motivada para realizar atividades físicas, o que contribui para a saúde física e mental dos trabalhadores.

Dentre os efeitos positivos, destaca-se a redução do tempo com deslocamento (Fonseca & Pérez-Nebra, 2012; Haubrich & Froehlich, 2020), indicando que esse formato de trabalho simplifica a vida do trabalhador, haja vista a redução do trânsito e, conseqüentemente, da poluição (Haubrich & Froehlich, 2020), o que garante maior segurança para a saúde física dos profissionais (Filardi, Castro & Zanini, 2020; Oliveira & Tosta, 2020). Quanto à saúde, é possível afirmar que o deslocamento pode auxiliar na redução dos níveis de estresse (Barros & Silva, 2010; Filardi, Castro & Zanini, 2020; Oliveira & Tosta, 2020; Rafalski & Andrade, 2015). Segundo Barros e Silva (2010) e Filardi, Castro e Zanini (2020), pelo fato de essa

modalidade de trabalho ser realizada na residência do trabalhador, os riscos com exposição à violência são minimizados.

A melhoria da qualidade de vida com a modalidade home office é um ponto positivo citado em vários estudos (Alves & Guimarães, 2020; Barros & Silva, 2010; Filardi, Castro & Zanini, 2020; Gatti et al., 2018; Haubrich & Froehlich, 2020). A qualidade de vida é um dos principais fatores para os trabalhadores adotarem essa modalidade, pois há aumento da produtividade, redução de custos, além da satisfação com a resolução das tarefas. Já na vida pessoal, a qualidade de vida afeta positivamente, haja vista o maior tempo com a família, o lazer, a economia com determinados gastos, a possibilidade de planejamento individual e a facilidade na resolução de problemas pessoais, o que resulta em saúde para os trabalhadores (Barros & Silva, 2010). De acordo com Gatti et al. (2018), a partir de suas pesquisas com tutores e gestores de uma instituição de ensino superior, demonstram que o home office oferece qualidade de vida, conforto e tranquilidade, sendo aspectos favoráveis para adoção desse modelo de trabalho. No Quadro 1, apresentam-se, de forma resumida, os efeitos positivos para a saúde dos trabalhadores com a modalidade home office.

Quadro 1: Efeitos positivos do home office para a saúde.

Efeitos positivos	Trabalhos	Participantes dos estudos
Conforto e tranquilidade	Gatti <i>et al.</i> (2018)	Tutores e o gestor
Interação com a família	Alves e Guimarães (2020) Barros e Silva (2010) Filardi, Castro e Zanini (2020) Haubrich e Froehlich (2020) Oliveira e Tosta (2020)	Teletrabalhadores Funcionários em <i>home office</i> Teletrabalhadores e gestores Profissionais de recursos humanos Profissionais em <i>home office</i>
Maior concentração	Barros e Silva (2010) Filardi, Castro e Zanini (2020) Haubrich e Froehlich (2020)	Funcionários em <i>home office</i> Teletrabalhadores e gestores Profissionais de recursos humanos
Menor exposição à violência	Barros e Silva (2010) Filardi, Castro e Zanini (2020)	Funcionários em <i>home office</i> Teletrabalhadores e gestores
Qualidade de vida	Alves e Guimarães (2020) Barros e Silva (2010) Filardi, Castro e Zanini (2020) Gatti <i>et al.</i> (2018) Haubrich e Froehlich (2020)	Teletrabalhadores Funcionários em <i>home office</i> Teletrabalhadores e gestores Tutores e o gestor Profissionais de recursos humanos
Redução do estresse	Barros e Silva (2010) Filardi, Castro e Zanini (2020) Fonseca e Pérez-Nebra (2012) Oliveira e Tosta (2020) Rafalski e Andrade (2015)	Funcionários em <i>home office</i> Teletrabalhadores e gestores Teletrabalhadores Profissionais em <i>home office</i> Pessoas que atuaram ou atuam em <i>home office</i>
Redução do tempo com deslocamento	Fonseca e Pérez-Nebra (2012) Haubrich e Froehlich (2020)	Teletrabalhadores Profissionais de recursos humanos
Saúde física	Alves e Guimarães (2020) Fonseca e Pérez-Nebra (2012)	Teletrabalhadores Teletrabalhadores
Saúde psíquica	Alves e Guimarães (2020) Fonseca e Pérez-Nebra (2012) Haubrich e Froehlich (2020)	Teletrabalhadores Teletrabalhadores Profissionais de recursos humanos
Segurança	Filardi, Castro e Zanini (2020) Oliveira e Tosta (2020)	Teletrabalhadores e gestores Profissionais em <i>home office</i>

Fonte: elaboração própria.

4.2 Efeitos Negativos do Home Office para a Saúde dos Trabalhadores

Um dos efeitos negativos da modalidade home office para a saúde, como indicado nos resultados encontrados, é o isolamento social devido à falta de comunicação com os demais profissionais no ambiente de trabalho (Alves & Guimarães, 2020; Barros & Silva, 2010; Filardi,

Castro & Zanini, 2020; Fonseca & Pérez-Nebra, 2012; Haubrich & Froehlich, 2020; Oliveira & Tosta, 2020; Rafalski & Andrade, 2015). Segundo Alves e Guimarães (2020), o isolamento social pode causar prejuízos à saúde ocupacional e ao bem-estar de alguns funcionários em virtude da perda desse contato.

O distanciamento social, característico da modalidade home office no contexto de pandemia, também pode gerar efeitos negativos na forma de problemas psicológicos, como a depressão, devido ao isolamento e à falta de adaptação à modalidade home office. Por causa da perda do vínculo com a empresa, a falta de supervisão e a adequação da família são fatores que podem dificultar na adaptação a essa modalidade de trabalho (Filardi, Castro & Zanini, 2020; Fonseca & Pérez-Nebra, 2012; Rafalski & Andrade, 2015). De acordo com as pesquisas de Oliveira e Tosta (2020), os problemas psicológicos podem impactar a vida dos trabalhadores, sendo o estresse outro efeito negativo que é causado pelos ruídos no ambiente domiciliar. Nesse sentido, as atividades domésticas podem prejudicar o desempenho no serviço, afetando a qualidade de vida no trabalho (Filardi, Castro & Zanini, 2020).

Conforme apontam Filardi, Castro e Zanini (2020), o conflito entre trabalho e família é evidenciado como fator negativo, podendo afetar a saúde, causar depressão e impactar a saúde física, fazendo crescer também o consumo de bebidas alcoólicas (Rafalski & Andrade, 2015). Quanto aos trabalhadores que têm filhos, dependendo da relação com a família, pode ocorrer redução na produtividade e na concentração (Barros & Silva, 2010). Nesse caso, a vida pessoal do profissional pode ser afetada visto que o ambiente de trabalho está localizado dentro da residência, passando o profissional a sofrer com interferências familiares e, conseqüentemente, perdendo a privacidade (Oliveira & Tosta, 2020). No Quadro 2, apresentam-se, de forma resumida, os efeitos negativos para a saúde dos trabalhadores a partir da modalidade home office.

Quadro 2: Efeitos negativos do home office para a saúde.

Efeitos negativos	Trabalhos	Participantes dos estudos
Condições inadequadas	Barros e Silva (2010) Filardi, Castro e Zanini (2020) Haubrich e Froehlich (2020)	Funcionários em <i>home office</i> Teletrabalhadores e gestores Profissionais de recursos humanos
Conflito entre trabalho e família	Barros e Silva (2010) Filardi, Castro e Zanini (2020) Rafalski e Andrade (2015)	Funcionários em <i>home office</i> Teletrabalhadores e gestores Pessoas que atuaram ou atuam em <i>home office</i>
Estresse	Oliveira e Tosta (2020)	Profissionais em <i>home office</i>
Isolamento social	Alves e Guimarães (2020) Barros e Silva (2010) Filardi, Castro e Zanini (2020) Fonseca e Pérez-Nebra (2012) Haubrich e Froehlich (2020) Oliveira e Tosta (2020) Rafalski e Andrade (2015)	Teletrabalhadores Funcionários em <i>home office</i> Teletrabalhadores e gestores Teletrabalhadores Profissionais de recursos humanos Profissionais em <i>home office</i> Pessoas que atuaram ou atuam em <i>home office</i>
Problemas psicológicos	Filardi, Castro e Zanini (2020) Fonseca e Pérez-Nebra (2012) Oliveira e Tosta (2020) Rafalski, Andrade (2015)	Teletrabalhadores e gestores Teletrabalhadores Profissionais em <i>home office</i> Pessoas que atuaram ou atuam em <i>home office</i>
Qualidade de vida	Oliveira e Tosta (2020)	Profissionais em <i>home office</i>

Fonte: elaboração própria.

Conforme Haubrich e Froehlich (2020), as condições inadequadas para realização do trabalho, como a falta de iluminação e tecnologia escassa, se constituem em um aspecto negativo para a saúde do trabalhador, pois esses fatores impactam no ambiente de trabalho. A infraestrutura insuficiente, de forma geral, também é um desafio para essa modalidade, pois afeta a qualidade de vida no trabalho (Barros & Silva, 2010; Filardi, Castro & Zanini, 2020). Segundo Oliveira e Tosta (2020), a qualidade de vida é impactada no home office devido ao aumento no volume de serviço, tendo o profissional, muitas vezes, que exceder a jornada de trabalho, afetando, por consequência, a sua saúde.

4.3 Discussão dos Resultados

Conforme os resultados apresentados, pode-se identificar que a questão de pesquisa elaborada neste estudo é fundamental para observarmos que a saúde do trabalhador pode ser afetada de forma positiva e negativa com a modalidade home office, sendo importante discutir os dados levantados. Dentre os resultados positivos abordados, é possível observar que esse formato de trabalho promove a interação com a família, proporcionando maior tempo livre com os familiares. Entretanto, podem ocorrer conflitos entre trabalho e família, principalmente, para aqueles trabalhadores que têm filhos e realizam o trabalho em um lugar com condições inadequadas, além da falta de infraestrutura no ambiente doméstico. Por isso, podem ocorrer aumento no estresse, problemas psicológicos e impactos negativos na saúde física dos profissionais.

Os problemas psicológicos são abordados na literatura por Perin (1998) e Silva (2021), estando coerente com os resultados apresentados neste estudo, tendo em vista evidenciar que aspectos relativos à saúde psicológica dos trabalhadores em home office são um fator de preocupação, fazendo-se necessária a realização de um processo de seleção que possa analisar os indivíduos que são aptos para a adoção desse regime de trabalho. Os resultados apontam que a saúde psíquica dos trabalhadores é um aspecto positivo, pois percebe-se aumento na concentração, o que auxilia na realização do serviço com motivação e qualidade.

No que se refere à saúde física dos trabalhadores, podemos identificar, conforme os dados levantados, que essa modalidade proporciona aos indivíduos menor exposição à violência. Dessa forma, há de se realçar a segurança no ambiente de trabalho doméstico, pois não há necessidade de deslocamento da residência até a empresa. Observando-se os estudos de Pérez, Sánchez e Luis Carnicer (2007), como apresentado na seção que trata da teoria de apoio deste trabalho, os resultados se relacionam com os encontrados neste estudo quando se trata da redução do tempo com deslocamento da residência até a empresa. Esse aspecto contribui para a saúde psíquica, a saúde física, a redução de gastos e auxilia na redução do estresse com o trânsito, proporcionando maior bem-estar ao trabalhador.

Podemos observar que também foi verificado por outros autores, como Rasmussen e Corbett (2008) e Mann, Varey e Button (2000), que um dos principais fatores negativos encontrados é a diminuição na comunicação com os colegas e seus gestores, o que gera isolamento social, podendo provocar problemas psicológicos, como a depressão, em alguns trabalhadores que necessitam de um ambiente de trabalho que ofereça maior interação com os profissionais. Assim, o isolamento social apresenta-se como um dos efeitos negativos mais relevantes, segundo os artigos analisados, devido ao distanciamento, que pode causar insegurança na realização das atividades, prejudicando a motivação e a exposição dos sentimentos aos demais colegas, bem como impactando a saúde do trabalhador.

A saúde dos trabalhadores em home office proporciona qualidade de vida no trabalho e na vida pessoal devido à flexibilidade na realização das tarefas e nos horários, além da autonomia, do convívio com a família, do bem-estar, da segurança, do conforto, da tranquilidade, da facilidade

para resolver problemas pessoais e da redução de custos com transporte. Esses fatores, conforme já citados anteriormente, auxiliam positivamente na melhoria da saúde dos funcionários, desenvolvendo-se, assim, melhor qualidade de vida, sendo a qualidade de vida um fator enfatizado por vários autores, como Bentley e Yoong (2000), Patrickson (2002), Tremblay (2002), que concordam que a modalidade home office proporciona melhorias na qualidade de vida do trabalhador. Os impactos negativos na qualidade de vida estão associados à falta de adaptação na residência, como instalações insuficientes, interferências familiares e ruídos externos. A qualidade de vida apresenta aspectos positivos e negativos, sendo esses fatores influenciados conforme o estilo de vida de cada profissional.

Pode-se identificar uma divisão dos resultados extraídos dos artigos de periódicos científicos, mostrando vantagens e desvantagens na modalidade home office e revelando que cada indivíduo tem características pessoais, expectativas e necessidades específicas inerentes ao trabalho em home office em relação a fatores como o ambiente residencial, a família, os gestores, entre outros apresentados nos resultados. Esses fatores podem contribuir para uma adaptação eficaz ou dificultar essa adaptação, mostrando que são necessários estudos mais aprofundados nesse assunto a fim de auxiliar os profissionais a melhor compreenderem essa modalidade de trabalho, bem como contribuir para que as empresas realizem a implementação do home office, preocupando-se com a saúde dos trabalhadores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo, neste estudo, foi analisar os efeitos da modalidade home office na saúde dos trabalhadores. Pela discussão dos resultados, considera-se que esse objetivo foi cumprido, pois são evidenciados os efeitos do home office sobre a saúde de trabalhadores, tanto os positivos quanto os negativos. Os resultados mostram a importância da realização deste estudo, pois contribui para que os trabalhadores possam analisar se essa modalidade de trabalho é coerente com seus objetivos pessoais e empresariais. Um profissional saudável é fundamental para a realização do trabalho com eficiência, sendo necessário que as empresas analisem essa modalidade antes da sua implementação, criando programas específicos que possam verificar o perfil do trabalhador, ou seja, se ele tem o perfil em acordo com a modalidade home office.

De acordo com os resultados demonstrados, o home office proporciona maior convívio com os familiares, trazendo benefícios para a vida pessoal. Entretanto, quando o trabalhador não consegue se adaptar com a rotina doméstica e as condições de trabalho são inadequadas, podem ser gerados conflitos entre o trabalho e os familiares. Essa modalidade reduz o estresse e o tempo com deslocamento, sendo um fator importante para os funcionários, pois gera segurança, tranquilidade e menor exposição à violência. No que se refere à saúde mental, para alguns trabalhadores, essa modalidade pode causar problemas psicológicos devido à falta de adaptação e ao isolamento social, o que é enfatizado nos artigos analisados como um aspecto negativo para a saúde do profissional.

Neste estudo, podemos verificar que há contribuições ao apresentar os efeitos positivos e negativos dessa modalidade de trabalho, auxiliando os indivíduos e as organizações sobre os aspectos que o home office pode proporcionar para a saúde dos trabalhadores. Os resultados enfatizam a importância desse tema, sendo necessárias pesquisas mais avançadas e com metodologias diferentes, além de uma amostra de entrevistados de diversas classes de trabalho com o intuito de investigar novos impactos e alternativas para sanar os problemas futuros.

O estudo apresenta algumas limitações devido à escassa publicação de artigos nacionais sobre o tema. Além disso, os delimitadores de pesquisa utilizados foram compostos por poucas palavras-chave e com uma base de dados reduzida para a realização da pesquisa, ou seja, é ínfimo o número de artigos em periódicos científicos para realizar essa análise de forma mais

consistente. Desse modo, estudos futuros podem contribuir com discussões mais amplas com a finalidade de se compreender melhor essa modalidade de trabalho que está em constante crescimento nos últimos anos.

REFERÊNCIAS

- Alves, R. P. & Guimarães, M. G. V. (2020) Teletrabalho versus qualidade de vida: uma abordagem sobre as experiências vividas por servidores do tribunal de justiça do estado do Amazonas. *Ufam Business Review - Ufambr*, v. 2, n. 3, p. 58-78. DOI: <http://dx.doi.org/10.47357/ufambr.v2i3.6379>.
- Barros, A. M. & Silva, J. R. G. (2010) Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 8, n. 1, art. 5, p. 72-91.
- Bellini, C. G. P.; Donaire, D.; Santos, S. A.; Mello, A. A. A. & Gaspar, M. A. (2011) Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas de informação: Um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. *Revista Ciências Administrativas*, v. 17, n. 3, p. 1029-1052.
- Bentley K. & Yoong P. (2000) Knowledge work and telework: an exploratory study. *Internet Research: Electronic Networking Applications and Policy*, v.10, n. 4, p. 346-356.
- Bortolan, G. M. Z.; Domenech, S. C. & Ferreira, M. G. G. (2021) Experiência do usuário de home office: uma análise da literatura. *Human Factors In Design*, v. 10, n. 19, p. 137-163. DOI: <http://dx.doi.org/10.5965/2316796310192021137>.
- Botelho, L. L. R.; Cunha, C. C. D. A. & Macedo, M. (2011) O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e Soc.*, v. 5 n. 11, p. 121-36.
- Charalampous, M.; Grant, C. A.; Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019) Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 28, n. 01, p. 51-73. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>.
- Chiavenato, I. (2007) *Gestão de pessoas*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Coenen, M. & Kok, R. A.W. (2014) Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*, v. 32, n. 4, p. 564-576. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.12.003>.
- Cordeiro, A. M.; Oliveira, G. M. D.; Rentería, J. M. & Guimarães, C. A. (2007) Revisão sistemática: uma revisão narrativa. *Rev. Col. Bras. Cir.*, v. 34, n. 6, p. 428-431.
- Davis, K. G. *et al.* (2020) The Home Office: Ergonomic Lessons From the “New Normal”. *Ergonomics in Design*, v. 28, n. 4, p.04-10, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1064804620937907>
- Duarte, J. B. (2005) O trabalho no domicílio do empregado: Controle da jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos. *Revista ST*, 195, Doutrina.
- Filardi, F.; Castro, R. M. P. & Zanini, M. T. (2020) Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do SERPRO e da receita federal. *Cadernos Ebape.Br*, v. 18, n. 1, p. 28-46. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605>.
- Fonseca, R. L. De A. & Pérez-Nebra, A. R. (2012) A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, Brasília, v. 15, n.2, p. 303-318.
- Garcia, H. R. D. S. *et al.* (2019) Análise Ergonômica Do Trabalho Dos Professores - Estudo De Caso - Escola De Ensino Regular De Campo Grande/Ms. In: Encontro Nacional De Engenharia De Produção, 39. *Anais... ABEPRO*: Santos, SP. DOI: https://doi.org/10.14488/ENEGEP2019_TN_STO_297_1677_38322
- Gatti, D. P. *et al.* (2018) Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. *Revista de Administração do Unifatea - Raf*, v. 16, n. 16, p. 7-273.

- Hanashiro, D. M. M. & Dias, W. F. (2002) O sistema de teletrabalho: Algumas implicações de um ambiente virtual. *In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, 26, 2002, Salvador. *Anais...* Salvador: ANPAD.
- Haubrich, D. B. & Froehlich, C. (2020) Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. *Revista Gestão & Conexões*, v. 9, n. 1, p. 167-184. DOI: <http://dx.doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>.
- Kim, J. *et al.* (2020) Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *Journal of marriage and family*, v. 82, n. 3, p. 892-910. DOI: <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>.
- Laurell, A.C. & Noriega, M. (1989) *Processo de produção e saúde: o desgaste operário*. Rio de Janeiro: Centro Brasileiro de Estudos de Saúde/São Paulo: Editora Hucitec.
- Limongi-França, A. C. (2008) *Psicologia do trabalho - psicossomática prática e valores organizacionais*. São Paulo: Atlas.
- Limongi-França, A.C. (2010) Saúde com qualidade de vida organizacional e pessoal de onde vem e para onde vai este caminho de sustentabilidade? In: Marras, J. P. (Org.) *Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências*. São Paulo: Saraiva, p. 227-250.
- Losekann, R. G. C. B. & Mourão, H. C. (2020) Desafios Do Teletrabalho Na Pandemia Covid-19: Quando O Home Vira Office. *Caderno de Administração*. v. 28, Ed Especial, p. 71-75. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>.
- Mann, S.; Varey, R. & Button, W. (2000) An exploration of the emotional impact of teleworking via computer-mediated communication. *Journal of Managerial Psychology*, v. 15, n. 7, p. 668-690. DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940010378054>.
- Mendonça, M. (2010) *A inclusão dos “home-offi-cers” no setor residencial no município de São Paulo*. 303f. Tese (Doutorado em Arquitetura e Urbanismo). Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Universidade de São Paulo, SP, Brasil. DOI: 10.11606/T.16.2010.tde-25112010-145910
- NG, C. F. (2010) Teleworker’s home office: An extension of corporate office? *Facilities*, v. 28, n. 3/4, p. 137-155. Doi:10.1108/02632771011023113.
- Oliveira, J. A. & Medeiros, M. P. M. (2008) *Gestão de pessoas*. Brasília: Universidade Aberta do Brasil.
- Oliveira, T. D. & Tosta, L. V. (2020) O “Novo Normal” E A Qualidade De Vida Do Trabalhador: Uma Análise Das Mudanças Em Decorrência Da COVID-19. *Revista Gets*, v. 3 (Edição Especial), p.3-19.
- Patrickson, M. (2002) Teleworking: potential employment opportunity for older workers? *International Journal of Manpower*, v.23, n. 8, p. 704-715.
- Pérez, M. P.; Sánchez, A.M. & Carnicer, M. P. (2002) Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation*, v. 22, n. 12, p. 775-783. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(01\)00069-4](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(01)00069-4).
- Perin, C. (1998) Work, space and time on the threshold of a new century. In: Jackson, P. F.; Van Der Wielen, J. M. (Org.). *Teleworking: international perspectives from telecommuting to the virtual organization*. London: Routledge, p.40-55.
- [Rafalski, J. C.](#) & [Andrade, A. L. De.](#) (2015) *Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa*. *Temas psicol.* [online]. v. 23, n.2, pp. 431-441. DOI: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14>.
- Rasmussen, E. & Corbett, G. (2008) ‘Why isn’t teleworking working?’ *New Zealand Journal of Employment Relations*, v. 33, n. 2, p. 20-32.
- Rocha, C. T. M. & Amador, F. S. (2018) O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos Ebape.Br*, v. 16, n. 1, p. 152-162. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>.

- Rodrigues, A. C. B. (2011) *Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho*. Dissertação (Mestrado em Direito de Trabalho e da Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Rosenfield, C. L. & Alves, D. A. (2011) Teletrabalho. In: Cattani, A. D.; Holzmann, L. (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Zouk, p. 414-418.
- Sanchez, H. M. *et al.* (2019) Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. *Ciência & Saúde Coletiva*, [S.L.], v. 24, n. 11, p. 4111-4122. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017>.
- Silva, G. E. da. (2021) Da tentativa de proteção à saúde física à vulnerabilidade em saúde mental: o teletrabalho em tempos de Covid-19. *Revista Espaço Acadêmico*, v. 20, p. 28-38.
- Song, Y. & Gao, J. (2020) Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*, v. 21, p. 2649–2668. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>.
- Suh, A. & Lee, J. (2017) Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*, v. 27, n. 01, p.140-159. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/IntR-06-2015-0181>.
- Taschetto, M. & Froehlich, C. (2019) Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 9, n. 3, p. 349-375. <http://dx.doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>.
- Tose, M. G. L. E S. (2005) *Teletrabalho: a prática do trabalho e a organização subjetiva dos seus agentes*. 194 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/3507>
- Tremblay, D. (2002) Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. *Women in Management Review*, v. 17, n. 3-4.
- Walton, R. E. (1973) Quality of Working Life: what is it? *Sloan Management*, v.15, n. 1, p.11-21.
- Ward, N. & Shabba, G. (2001) Teleworking: Na assesment of socio-psychological factors. *Facilities*, v. 19, n. 1/2, p. 61-70.