



**Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC**  
**Curso de Gestão de Recursos Humanos**  
**Projeto Experimental em Gestão de Recursos Humanos**

**Práticas de Gestão de Pessoas: Home Office e a Promoção de Saúde Mental  
destinadas aos colaboradores**

Gama-DF  
2021

**Andressa Amorim**

**Geovana Martins**

**Mateus Bandeira**

**Práticas de Gestão de Pessoas: Home Office e a Promoção de Saúde Mental  
destinadas aos colaboradores**

Projeto Experimental em Gestão de Recursos Humanos apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Gestão de Recursos Humanos pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador Prof. Dr. Marcel Stanlei Monteiro

Gama-DF

2021

**Andressa Amorim**  
**Geovana Martins**  
**Mateus Bandeira**

**Práticas de Gestão de Pessoas: Home Office e a Promoção de Saúde Mental destinadas aos colaboradores**

Projeto Experimental em Gestão de Recursos Humanos apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Gestão de Recursos Humanos pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac

Gama-DF, 10 de dezembro de 2021.

**Banca Examinadora**

---

Prof. Nome completo  
Orientador

---

Prof. Nome completo  
Examinador

---

Prof. Nome Completo  
Examinador

## **Práticas de Gestão de Pessoas: Home Office e a Promoção de Saúde Mental destinadas aos colaboradores**

Andressa Cruz Amorim

Geovana Martins Cosme

Mateus Bandeira de Souza

### **Resumo:**

Qualidade de vida no trabalho e saúde mental estão relacionadas como rotinas de gestão de pessoas nas associações, o presente artigo necessita um estudo sobre o trabalho em Home Office, bem como a relação que ele possui com a qualidade de vida, ocorrendo a apresentação de forma geral as práticas de RH vinculadas à promoção de saúde mental e as práticas e regimento da utilização do home office, tecendo comentários com base na literatura sobre a relação home office x saúde mental. A metodologia foi construída com base na pesquisa bibliográfica, auxiliando na escolha mais apropriada de pesquisa, agregando conhecimento das variáveis e com autenticidade. As práticas de Qualidade de vida no trabalho têm como objetivo aumentar os níveis de satisfação dos funcionários e os regimentos do Home Office tem como objetivo apontar o que se faz regra e presente nessa nova modalidade. Por fim percebe-se que as pesquisas devem ser feitas para um aprofundamento do conteúdo abordado na pesquisa.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no Trabalho; Home Office; Gestão de Pessoas.

### **Abstract:**

Quality of life at work and mental health are related as people management routines in associations, this article requires a study on Home Office work, as well as the relationship it has with quality of life. general the HR practices linked to the promotion of mental health and the practices and regulation of the use of the home office, making comments based on the literature on the relationship between home office x mental health. The methodology was built based on bibliographic research, helping to choose the most appropriate research, adding knowledge of the variables and authenticity. The Quality of Life at work practices aim to increase employee satisfaction levels and the Home Office rules aim to point out what is the rule and present in this new modality. Finally, it is clear that research must be done to deepen the content covered in the research.

**Keywords:** Quality of life at work; Home Office; People management.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>5</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA</b>	<b>6</b>
2.1 Gestão de Pessoas	6
2.2 Práticas de QVT	7
2.2.1 Promoção de saúde mental	7
2.2.2 Home Office	7
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b>	<b>9</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS</b>	<b>10</b>
4.1 Práticas de QVT	10
4.2 Regramento do Home Office	10
4.3 Comentários sobre o home office e a saúde mental	12
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>15</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>16</b>

## **1 INTRODUÇÃO**

Dentre as funções e características da área de Gestão de Recursos Humanos, existem aquelas relacionadas à promoção de bem-estar e saúde mental dos colaboradores, vinculadas as ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que segundo Chiavenato (2004, p. 448) assimila duas posições antagônicas: a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e a satisfação no trabalho; e o interesse das organizações quanto a seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e qualidade dos processos organizacionais. Destacam-se ainda, ações vinculadas à utilização do home office e outras de saúde mental aos colaboradores das organizações – objeto deste projeto.

Assim, o objetivo aqui é o de apresentar de forma geral as práticas de RH vinculadas à promoção de saúde mental e as práticas e regramento da utilização do home office, tecendo comentários com base na literatura sobre a relação home office x saúde mental.

## 2.0 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 Gestão de Pessoas e QVT

Segundo Chiavenato (1999), pode-se definir Gestão de pessoas como um conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial, incluindo o recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho. Destaca também que a gestão de pessoas é a função na organização que está relacionada com a provisão, treinamento, desenvolvimento, motivação e manutenção dos empregados.

A gestão de pessoas esclarece que para as organizações a postura de cuidado com as pessoas torna-se um suporte fundamental para a construção e sustentação de uma relação de agregação de valor mútuo entre a organização e seus colaboradores. Dutra (2017, p.20) comenta que

Tais compromissos são traduzidos no conjunto de políticas e práticas existentes na organização e orientam o comportamento de ambos, podendo ser agrupados nas seguintes categorias: Relacionamento entre pessoas e organização expresso no contrato psicológico estabelecido, no clima organizacional, nas dinâmicas interpessoais e nas dinâmicas intergrupais; Preservação da integridade biopsicossocial da pessoa, englobando: saúde, segurança e ergonômias; Valorização da pessoa pelo que ela é através do respeito a sua individualidade, preocupação com a qualidade de vida estímulo e oferta de condições para sua participação nos processos decisórios que lhe dizem respeito. (Dutra, 2017, p.20)

Ainda na visão de Dutra, as organizações vêm sofrendo uma grande pressão do contexto externo, assim forçando a análise na forma de gerir pessoas. Como valorização da vida e bem-estar, velocidade das transformações tecnológicas e do ambiente. Em resposta a essa sinalização, surgiu na literatura que trata do movimento de origem do QVT (Qualidade de vida no trabalho) surgiu na década de 50, por trabalhos do pesquisador Eric Triste e colaboradores, para compreender as relações entre indivíduos, trabalho e organização Chiavenato (2008) relata que a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização. Coincidente França (1997:80) destaca, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, cujas práticas permeiam a construção de um ambiente saudável.

Comentado [GMC1]:

### 2.2 Práticas de QVT

#### 2.2.1 Promoção da saúde mental

Tendo em vista a importância do assunto QVT para as organizações, conforme expõe Queiroz (2014) vários autores desenvolveram ferramentas e modelos que pudessem mensurar os níveis de qualidade de vida na instituição dentre eles destacam-se Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975), Westley (1979), Nadler e Lawler (1983), Werher e Davis (1983) e Fernandes (1996).

O conceito elaborado por Walton (1973) de QVT tem como valores os movimentos ocorridos no período do séc. XX nos atos legislativos e movimentos sindicais e no atendimento de necessidades e aspirações humanas mais recentes, trazendo a ideia de humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, derivando a ideia de mais satisfação do empregado e autoestima (VELOSO; SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2007; OLIVA; ANTUNES, 2007).

Conforme explica Rodrigues (2014) o modelo de Walton (1973), abrange os seguintes fatores: compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde do trabalho, oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana, integração social na organização de trabalho, o constitucionalismo na organização do trabalho, o trabalho e o espaço total da vida, e a relevância social da vida no trabalho.

Sendo assim, são necessários, além de fatores, como segurança, constitucionalidade, compensação e saúde, aspectos psicossociais cruciais para a existência de qualidade de vida no trabalho, para que aspectos como integração entre companheiros, relevância social do trabalho, na vida, para que haja promoção da saúde mental essas oportunidades devem estar aliadas às garantias constitucionais e estrutura ambiental, daí a importância de se analisar para fins de percepção da temática de práticas de QVT.

### **2.2.2 Home office**

Deve ser realçado a importância da qualidade de vida (QVT) no home office pois não é apenas responsabilidade do funcionário o alcance da satisfação. Empresas que cuidam e monitoram seus colaboradores tendem a proporcionar uma qualidade de vida muito melhor para seus funcionários, com preocupações no conforto e no ambiente de home office adequado para aumento de produtividade e satisfação nos resultados da empresa, com o investimento nos equipamentos adequados para tal trabalho e no zelo com a saúde de seus cooperadores.

Foram estudadas as vantagens da qualidade de vida no trabalho remoto que de acordo com a CoSo Cloud, fornecedora de soluções de nuvem privada do Adobe Connect, descobriu num estudo recente, que 42% dos trabalhadores remotos alegam melhorias na alimentação saudável do que quando trabalhavam em um ambiente organizacional tradicional. Nessa mesma pesquisa foi destacada que 45% dos trabalhadores remotos estão dormindo e tendo mais descanso. A prática de exercícios físicos também foi aprofundada na pesquisa, que aponta que 35% estão fazendo mais exercícios e mais dispostos do que quando trabalhavam presencialmente nas empresas.

Também foi muito discutido a diminuição de estresse que foi evidentemente muito ressaltada por ter despendido ao se comparar ao trabalho presencial para o trabalho remoto. Pelo não deslocamento, sair da rotina de encarar trânsito e engarrafamento e por passar mais tempo com a família, os níveis de estresse foram grandemente reduzidos aos trabalhadores remotos. Referente a pesquisa da Robert Ralf (empresa global de consultoria de recursos humanos), o equilíbrio entre a qualidade de vida e home office, melhoraram para 48% dos profissionais e se manteve igual para 26%.

Foram destacadas as percepções mais visíveis nessa mudança de cenário trabalhista com relação à qualidade de vida em trabalho remoto, sendo os mais ressaltados a preocupação com a interferência familiar no home office, tendo em vista a adaptação e rotina para separar as situações no lar, entretanto, para 29% dos entrevistados na pesquisa, o trabalho remoto proporciona mais tempo com a família e apenas 3% acha um problema dividir o mesmo local de trabalho com o ambiente familiar, ou seja, os familiares têm um papel importante na relação entre home office e qualidade de vida. Também muito importante que os colaboradores mantenham o foco e produtividade, pois por não estar no ambiente empresarial e com interferência externa no lar, isso tende a cair muito, porém, a empresa também precisa se empenhar em (conduzir) a integração e ao gerenciamento de equipes remotas, além de promover a colaboração online para engajar os contratados. Portanto, com esses pontos bem estabelecidos, os colaboradores conseguem manter a qualidade das funções (ou fazer melhor) que na empresa.

### 3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

De acordo com Bruyne (1991), a metodologia é a lógica dos procedimentos científicos em seu início e em seu desenvolvimento. A metodologia deve ajudar a explicar não apenas os produtos da investigação científica, mas principalmente seu próprio processo, pois suas exigências não são de submissão estrita a procedimentos rígidos, mas antes da fecundidade na produção dos resultados. (BRUYNE, 1991 p. 29)

O processo consiste em reunir fontes teóricas para confirmar as hipóteses levantadas. Esse tipo de estudo é bastante utilizada como ponto de partida para todos os tipos de pesquisas, é capaz de determinar uma situação problema com base nas referências teóricas publicadas, além de tudo analisar as contribuições culturais ou científicas do passado. (FERNANDES, 2012). Para Manzo (1971, p. 32), a bibliografia pertinente “oferece meios para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas onde os problemas não se cristalizaram suficientemente”. Essa metodologia auxilia na escolha de um método mais apropriado, assim como em um conhecimento das variáveis e na autenticidade da pesquisa.

A metodologia foi construída com base na pesquisa bibliográfica, tendo como referência materiais publicados em artigos, revistas, livros, jornais e redes eletrônicas, ou seja, todo material de domínio público.

## **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

### **4.1 Práticas de QVT**

De acordo com os autores, a aplicação de práticas de QVT dependeria do amadurecimento na organização e do desenvolvimento de um novo conceito de indivíduo, com suas reais necessidades, bem como de novos valores organizacionais, referenciados nos ideais humanísticos e democráticos (STEFANO et al., 2006; VELOSO; SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2007). A Qualidade de vida no trabalho não está apenas relacionada a como os trabalhadores podem desempenhar de maneira eficiente suas atividades, mas também ao modo pelo qual o trabalho pode contribuir para tornar as pessoas melhores tanto na vida profissional quanto pessoal

As práticas de Qualidade de vida no trabalho tem como alvo aumentar os níveis de satisfação dos funcionários, e dentre eles estão as praticas mais abordadas dentro das organizações de trabalho, são elas: treinamento e promoção do desenvolvimento intelectual; feedback e avaliação de desempenho; flexibilização da rotina; ergonomia; participação nas tomadas de decisão naquilo que as afeta, entre outros.

### **4.2 Regramento do Home Office**

Quanto aos seus objetivos relacionados ao regramento do Home Office : Para Alves (2008) o trabalho, a partir da teoria sociológica, é um espaço que favorece as relações sociais, ou seja, é neste campo que o profissional investe uma generosa atenção, pois é no trabalho que os profissionais despendem a maior parte do tempo de sua vida. Entretanto o atual cenário busca uma organização que disponibilize um bom ambiente, bem como viabilize um crescimento de carreira. O estereótipo de que trabalhar é somente executar algumas atividades e proporcionar a empresa uma boa produtividade já não deve existir e para isso o mercado deve estar em constante mudança, a necessitando destacar, bem como a importância do profissional gerir o seu tempo disponível torna-se uma questão complicada para a maioria dos indivíduos, principalmente para aqueles que possuem companheiro (a) e filhos.

O Home Office, teletrabalho ou escritório em casa pode enquadrar-se em um modelo de trabalho flexível, capaz de descrever e abordar todas as práticas executadas em um escritório e de um ambiente de trabalho, dentro da própria casa do indivíduo. Em relação ao nome dado esta modalidade, há diferentes denominações para o trabalho a distância, para Barros e Silva (2010) podem ser classificados como teletrabalhadores os que exercem o Home Office tanto empregados, como autônomos; entretanto para Schirigatti e Kasprzak (2007) há uma diferença entre teletrabalho e o Home Office, o primeiro como sendo um profissional subordinado a uma estrutura organizacional empresarial externa que recebe equipamentos necessários para a realização das

atividades apresentadas. Porém não sendo este o objetivo decorrente trabalho, mas sim para deixando um destaque para a importância da obtenção de equipamentos tecnológicos para o desenvolvimento do Home Office, pois são essas a base para as atividades desempenhadas pelos profissionais, pois é a partir destas ferramentas que o colaborador poderá exercer suas funções diárias remotamente, sem a necessidade de se deslocar até o local de trabalho, como define Nilles (apud HARA, 2011), em seu livro: “Fazendo do teletrabalho uma realidade”.

Como mostra, a tecnologia apresentada ao mercado em pleno Século XXI, que permite aos profissionais trabalhar adequadamente, bem como conciliar de maneira eficaz o equilíbrio entre o a vida profissional e pessoal ao desempenharem suas funções remotamente. Segundo Barros e Silva (2010) dentro do teletrabalho, o Home Office pode ser considerado uma modalidade, onde o indivíduo pode ou não ter vínculo empregatício com a empresa, porém exerce suas funções em casa, juntamente com sua vida pessoal, através de tecnologias, ou seja, remotamente. No entanto para Rosenfield e Mello (apud SILVA, 2009) o Home Office, pode ser analisado como uma modalidade flexível de gestão, em três dimensões: local, tempo e recursos de telecomunicações, como explica:

Local	Descentralização de um local único (escritório central) para qualquer outro local alternativo, quer seja casa, escritório virtual, escritório móvel ou carro.
Tempo	Flexibilização do tempo, pois pode-se trabalhar nos horários mais convenientes.
Recursos de Telecomunicação	Transporte de informações e uso de tecnologias.

**Quadro 1: Feito pelos autores**

O Home Office melhor se adapta a organizações que tenham um modelo de gestão que se diferencie do modelo convencional da organização moderna. De modo que a descentralização é reconhecida em maior nível dentro da organização, no que autores classificariam como modelo virtual ou pósmoderno, pois demanda um gerenciamento de tempo constantemente maior do que o já consolidado.

No entanto, mesmo tratando-se de um estudo bibliográfico, possuindo como base um guia

de assuntos ou questionamentos de autores, o pesquisador tem a liberdade de introduzir mais questões a fim de obter uma maior coleta de informações sobre o tema e uma maior precisão do conceito estudado. Mostrando-se nítido que o profissional ainda trabalhando em um escritório, fora de casa necessita de uma administração do próprio tempo a fim de conseguir desempenhar todas as suas tarefas. Um profissional que trabalha em Home Office, ou seja, exerce suas atividades dentro de casa, com a interferência de diversas situações, ligações, filhos, companheiro (a) e etc. Este, provavelmente deverá ter uma autogestão de tempo ainda maior, elencando suas prioridades no dia a dia. A partir do momento em que o profissional consegue estabelecer suas atividades a serem desenvolvidas primeiramente, conseguirá obter um bom equilíbrio, não deixando, portanto de conquistar o sucesso profissional e pessoal, já que “ganhará” o tempo de deslocamento para exercer suas tarefas e passará a aproveitar o tempo ao lado da família sem estresse, ao menos o motivo de trânsito e situações adversas do dia a dia não poderia mais prevalecer.

#### **4.3 Comentários sobre o home office e a saúde mental.**

A literatura aborda pontos de benefícios e desafios quando o assunto se trata de home office, pois, ele vem se tornando cada vez mais presente no cotidiano das pessoas e empresas com a demanda de novas tecnologias, o acesso cada vez maior a informação, a procura por bem-estar e tempo.

##### **Vantagens empregador**

as empresas têm menos gastos e os trabalhadores acreditam que trabalhar em casa pode ser mais produtivo, e então, ambas as partes acreditam ter um maior crescimento. Inovação que surgiu como uma categoria mais flexível da gestão e qualidade de vida ao profissional	(SOLIDES, 2021)
Pode ser desenvolvido na residência do próprio empregado, com maior flexibilidade de horários e conforto, evitando o transtorno e perda de tempo no trânsito, diminuindo custo para o empregador e é mais produtivo ao trabalhador.	(LUNA, 2014)

**Quadro 2: Feito pelos autores**

##### **Desvantagem empregador**

CLT não discrimina de quem é a obrigação de arcar com as despesas de manter a manutenção ou mesmo de providenciar os equipamentos de trabalho, tais como computadores, rede de internet e telefônica.	Perregil (2020, s/p)
---	----------------------

**Quadro 3: Feito pelos autores**

**Vantagens empregado**

Um trabalho em local único, calmo com ferramentas dispostas, tais como luz, internet e bom computador, e na forma na qual devemos nos apresentar, com disposição, atenção e interesse.	(DALLA ROSA, 2010).
Maior comodidade para realizar suas tarefas, possibilitando maior tempo com os familiares, pois passaram a ter maior flexibilidade nos horários.	VIEIRA <i>et al.</i> , 2021
Se destacou flexibilidade de horário, conforto, autonomia, qualidade de vida e motivação.	GATT, 2021

**Quadro 4: Feito pelos autores**

**Desvantagem empregados**

Frisa a questão do aumento e dos índices de risco de suicídio, automutilação, abusos domésticos, violências contra as mulheres, abuso do álcool e riscos psicossociais causados pelo distanciamento físico e social, isolamento e desconexão social.	Dellagrave Neto (2020)
Fatores como “anomia, aprisionamento, cyberbullying, sentimento de sobrecarga, estresse financeiro, luto, perda, desemprego, falta de moradia e quebra de relacionamento”, também contribuem para os estressores e afeta o trabalhador home office, que passa a conviver com a carga do trabalho	Tenório (2021, p. 102)

em casa e a carga das vivências diárias domésticas que passam a fazer parte do seu ambiente de trabalho.	
--	--

**Quadro 5: Feito pelos autores**

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme o que foi desenvolvido durante esse projeto, concluímos que o objetivo deste estudo foi analisar como a qualidade de vida no trabalho do Home Office gera a minimização de impactos emocionais causados pelo estresse, aumenta o desempenho e rendimento dos colaboradores e nas demais áreas da saúde do trabalhador.

A pauta do QVT sempre foi um assunto muito pertinente nos ambientes de trabalho, e para o home Office da gestão de tempo, da qualidade de vida, da produtividade, até a constância que pode existir entre ambos. O Home Office pode ser um aliado para os profissionais que precisam de um tempo flexível durante o seu dia, bem como a conservação da produtividade dentro de sua organização. No entanto foi nítido que é de suma importância a adaptação ao novo modelo de trabalho, que se mostra totalmente distinto aos demais, que são realizados em um escritório fora de casa. Questões como a qualidade de tempo se tornam evidente em um trabalho em casa são primordiais para quem busca a produtividade, já que distrações devem ser evitadas e prioridades elencadas.

A qualidade de vida e o home office conceituados no presente artigo, a partir do conceito apresentado no referencial teórico e nas respostas obtidas com base bibliográficas têm por significado realização e manutenção da qualidade de vida com base em uma atividade laboral que se tem um apreço já que a produtividade está intimamente relacionada à motivação do trabalho e essa motivação pode ser maior flexibilizada com o home Office.

## REFERÊNCIAS

- JESUS, Cintya Regina Barbosa Bomfim de *et al.* **Https://www.opet.com.br/faculdade/reviQUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO UM INSTRUMENTO DIFERENCIAL PARA A ORGANIZACAO.** Disponível em: [https://www.opet.com.br/faculdade/revista-cc-adm/pdf/n5/QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO\\_UM-INSTRUMENTO-DIFERENCIAL-PARA-A-ORGANIZACAO.pdf](https://www.opet.com.br/faculdade/revista-cc-adm/pdf/n5/QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO_UM-INSTRUMENTO-DIFERENCIAL-PARA-A-ORGANIZACAO.pdf). Acesso em: 20 out. 2021.
- NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei; PATINI, Aline Campos. **TRABALHO REMOTO E DESAFIOS DOS GESTORES.** Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/973/97324897007.pdf>. Acesso em: 20 out. 2021.
- HALF, Robert. **Qual a relação entre home office e qualidade de vida?** Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/qual-relacao-entre-home-office-e-qualidade-de-vida-rc>. Acesso em: 15 out. 2021.
- BARBOSA, Ricardo dos Santos; ESTENDER, Antonio Carlos. **A Gestão Estratégica de Pessoas – uma Ferramenta Necessária a Toda Companhia.** Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/18720144.pdf>. Acesso em: 29 set. 2021.
- SOUZA, DJ; ALMENDRA, DT; ALMENDRA, DG **Gestão de Pessoas.** [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2017. 9788597013320. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013320/>. Acesso em: 20 out. 2021
- FERNANDEZ, Brena.Paula. M. Métodos e técnicas de pesquisa. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2012. 9788502173712. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502173712/>. Acesso em: 01 nov. 2021.
- ANDRADE, MARCONI, .Marina. D .; MARIA, LAKATOS ., E. Técnicas de Pesquisa, 8ª edição . [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2017. 9788597013535. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013535/>. Acesso em: 01 nov. 2021.
- PESQUISA1, Métodos e Técnicas de. **MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.** Disponível em:<http://www.faculdaderaizes.edu.br/files/images/M%C3%89TODOS%20E%20T%C3%89CNICAS%20DE%20PESQUISA.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2021.
- VIEIRA, Rarison Pablo Bezerra *et al.* **PANDEMIA DA COVID-19 E SAÚDE MENTAL: O TRABALHADOR E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NA MODALIDADE HOME OFFICE**
- GATT, Daniele Pala. **Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários.** Disponível em: <http://unifatea.com.br/seer3/index.php/RAF/article/view/877/877>.

ALVES, Daniela Alves de. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. 2008. Tese (Doutorado em Sociologia)- UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office**: estudo de caso na Shell Brasil. Cadernos EBAPE, Rio de Janeiro, v.8, n. 1, artigo 5, mar. 2010.

HARA, Caroline Lumi. **Home Office e as tecnologias de Acesso remoto**. 2011. Monografia (Tecnólogo em Processamento de dados)- FATEC – Faculdade de Tecnologia de São Paulo, São Paulo, SP.

REIS, Roberta Teixeira. **Gestão do tempo e qualidade de vida como fatores de produtividade no trabalho**. 2006. Monografia (Curso de Administração)- UNICEUB – Centro de Universitário de Brasília, Brasília, DF.