

HOME OFFICE¹ DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19 E A RELAÇÃO DA PRODUTIVIDADE EM CASOS DE BACKLOG²

Ana Carolina Campos ³

Augusto César Moreira de Jesus ⁴

Dr. Roberto Ari Guindani ⁵

Resumo: No decorrer do tempo o trabalho sofreu constantes mudanças, principalmente com a chegada da pandemia causada pelo Covid-19, e com isso, o governo brasileiro publicou normas para tentar controlar o avanço do coronavírus, através da portaria Nº 188, 03/02/2020 que declara estado de emergência em saúde pública e a Lei 13.979, 06/02/2020 que determina a quarentena e o isolamento. Em atenção à saúde dos colaboradores e aos Decretos, muitas empresas foram surpreendidas e tiveram que se adequar ao *home office* de forma instantânea e manter a produção. Este artigo tem como objetivo relacionar a produtividade dos colaboradores em casos de *backlog*, que passaram a executar suas atividades remotamente. Trata-se de um estudo de caso com uma pesquisa de natureza descritiva e elaborada em três etapas: levantamento bibliográfico, pesquisa de campo e coleta de informações em uma empresa multinacional na área de telecomunicação com posterior análise de dados. A coleta foi realizada a partir de um questionário via plataforma *Google*, e aplicado eletronicamente em uma equipe composta por 26 pessoas, sendo 22 respondentes. As 10 questões eram de múltipla escolha e voltadas à relação de trabalho com a empresa e colegas, associando os pontos positivos e negativos do *home office* no quesito produtividade. Analisando os resultados alcançados, observou-se que a produtividade dos colaboradores está relacionada positivamente a diversos fatores, dentre eles: convívio com a família, ambiente físico de trabalho e contato com os *pet's*.

Palavras-chave: Covid-19. Pandemia. *Home office*. Produtividade.

1 INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019 foi detectado na cidade de Wuhan na China os primeiros casos da doença Covid-19, sendo estes confirmados no início de Janeiro

¹ *Home office* é a modalidade de trabalho realizado em casa. Em termos mais abrangentes pode ser considerado também o trabalho remoto ou à distância, podendo ser feito em um escritório compartilhado ou qualquer outro local que não seja o ambiente de trabalho tradicional.

² Backlog significa trabalho em atraso. É um indicador que mede o acúmulo de atividades pendentes.

³ Aluna CST-PG - Instituto Federal do Paraná – Campus Curitiba. Técnica em Segurança do Trabalho pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Campus Pinhais. carolina_campos01@hotmail.com

⁴ Aluno CST-PG - Instituto Federal do Paraná – Campus Curitiba. Pós-graduado em gestão e negócios pelo Instituto Federal do Paraná; Graduado em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Paraná. augustocmjesus@gmail.com.br

⁵ Orientador – Pós-Doutor em Antropologia pela *Universidad de Salamanca* (USAL); Coordenador da Pós-Graduação em Gestão e Negócios – IFPR – Campus Curitiba. roberto.guindani@ifpr.edu.br

2020, tratava-se de um novo tipo de coronavírus, então nomeado de SARS-CoV2 (PAHO, 2021). Em meio a tantas dúvidas, naquela época ainda não se sabia o que viria a se tornar essa doença em relação às consequências para a humanidade. Com a rápida disseminação da doença pelo mundo, em fevereiro de 2020 foi detectado o primeiro caso no Brasil.

Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu o surto da doença como pandemia. Segundo a OMS uma pandemia é “a disseminação mundial de uma nova doença e o termo passa a ser usado quando uma epidemia, surto que afeta uma região, se espalha por diferentes continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa”. No mesmo mês foi confirmado o primeiro óbito no Brasil em função da doença (Fiocruz, 2021; Pebmed, 2020).

A transmissão da doença pode ser por contato direto, indireto (por superfícies ou objetos contaminados) ou ainda por proximidade. Nesse sentido, as medidas orientadas para contenção da transmissão são manter o distanciamento, higienizar as mãos com detergente ou álcool gel 70º e utilizar máscara como proteção física em relação às secreções expelidas (PAHO, 2021). Logo, o ambiente de trabalho tradicional, principalmente os escritórios, ficou bastante afetado pois normalmente são ambientes com muitas pessoas próximas e fechados (a maioria se utiliza de ar condicionado).

As empresas brasileiras vivenciaram inúmeras restrições causadas pelo Covid-19. Desde 04/02/2020, o governo brasileiro tem publicado diversas normas para tentar controlar os efeitos do Covid-19. As primeiras medidas vieram pela portaria Nº 188, 03/02/2020 que declarou estado de emergência em saúde pública e a Lei 13.979, 06/02/2020 que estabeleceram algumas medidas de importância internacional para combater a propagação do vírus, entre elas a quarentena e o isolamento.

Para conter o aumento dos casos de infecções os governos Municipais, Estaduais e Federais ordenaram a suspensão do trabalho e o fechamento de alguns setores e/ou atividades, cumprindo, assim, a orientação de isolamento social, o que acarretou no encerramento de quatro entre dez empresas e no aumento da taxa de desemprego de 12,2% no primeiro trimestre de 2020 para 14,1% no segundo trimestre de 2021, conforme dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), que considera as pessoas que possuem idade mas não estão trabalhando, que se encontram disponíveis e a procura de um emprego.

Diante da velocidade no avanço do coronavírus, a classe menos favorecida financeiramente foi a mais impactada segundo estudo realizado em 2021 pela Fundação Getúlio Vargas, a qual mostra que antes da pandemia a proporção de pessoas com renda abaixo da linha da pobreza na média de 2019 era de 10,97%, ou seja, aproximadamente 23,1 milhões de pessoas viviam na pobreza. Já no primeiro trimestre de 2021 é possível observar que esse índice subiu para 16,1% da população, o que equivale a 34,3 milhões de indivíduos.

Em respeito à saúde dos colaboradores e aos Decretos, muitas empresas tiveram que se adequar ao *home office* de forma instantânea, a fim de assegurar a manutenção dos empregos, manter os lucros e evitar o desligamento de forma escalonada.

Considerando assim, a mudança repentina do colaborador de ambiente de trabalho (da empresa para *home office*), este estudo tem como objetivo analisar a relação da produtividade destes colaboradores migrados para o trabalho remoto devido a pandemia do Covid-19, na demanda de casos em *backlog* de uma empresa multinacional do serviço de telecomunicação.

2 PRODUTIVIDADE

Com relação à produtividade em caráter remoto o processo pode ser árduo, grande parte por questões não vivenciadas quando se está em ambiente empresarial, como por exemplo a infraestrutura e convivência familiar, que passam a se integrar na rotina de desempenho das funções. Não eximindo a cobrança por seus resultados, as empresas costumam adotar medidas como a implementação de metas como forma de manter a qualidade e a produtividade.

É importante que as empresas busquem alternativas de adaptação de trabalho para seus funcionários como demonstra o estudo desenvolvido por Losekann (2020), onde os resultados obtidos são positivos tanto para a empresa quanto para os funcionários, com ganhos na produtividade, foco, deslocamento, bem-estar, menor número de interrupções e de reuniões, silêncio no local de trabalho, e relacionamento mais próximo com a família, contribuem para alavancar os resultados relacionados à eficiência.

Porém, a organização deve ficar atenta às mulheres que estão na modalidade home office, pois de acordo com Lemos (2020), por mais que encontrem um sentido positivo, elas ainda sofrem com a sobrecarga e acúmulo de trabalho, tanto profissional quanto doméstico, por falta de apoio do parceiro/cônjuge nos afazeres da casa e com os cuidados dos filhos.

O início da pandemia do Covid-19 e a velocidade da progressão do trabalho remoto foi de forma repentina e inesperada, provocando assim, a readequação mundial do modelo de trabalho para o digital, e originando um novo conceito entre as relações, e para Silva (2017), a qualidade de vida dos colaboradores associa-se aos investimentos nos arranjos organizacionais, podendo de modo positivo interferir e influenciar, na produtividade, no trabalho e na sociedade como um todo.

Já na pesquisa de Haubrich (2020), além das vantagens como concentração, flexibilidade, produtividade, contratação de profissionais de qualquer lugar, redução de custos, qualidade de vida, subtração no tempo de deslocamento, identificou-se também alguns obstáculos do *home office*: cultura organizacional; falta de compromisso; insubordinação; aspectos comportamentais que não podem ser identificados durante o processo seletivo por meio remoto e a falta de contato físico.

Vale salientar que parte das adversidades para estabelecer essa modalidade, podem estar no ramo da empresa, região e atividade a ser desempenhada, pois conforme estudo elaborado por Freitas (2021), em uma empresa de engenharia, os funcionários preferiram trabalhar de forma híbrida, sendo a maior parte, de três a quatro dias, na empresa devido a questões como filhos e a idade avançada.

2.1 HOME OFFICE

Surgido há mais de cinco décadas, *home office* é a modalidade de trabalho realizado em casa. Em termos mais abrangentes pode ser considerado também o trabalho remoto ou à distância, podendo ser feito em um escritório compartilhado ou qualquer outro local que não seja o ambiente de trabalho tradicional, utilizando-se de tecnologias para desenvolver a atividade (Art. 75-B Lei nº 13.467/2017).

Como meio de acompanhar a globalização e os avanços tecnológicos algumas empresas têm adotado o trabalho remoto como nova modalidade visando benefícios como a redução de despesas fixas (BUENO E SALVAGNI, 2016), ganho

na imagem corporativa, diminuição no número de absenteísmo (Giglio, 2018) e maior flexibilidade no tempo (Kugelmass 1996, *apud* Silva 2017), são questões consideradas relevantes para a implantação desse modelo.

Acrescentando à literatura, em seu estudo, Gatti (2018) também elencou a redução dos custos, e mostrou que as vantagens estão relacionadas à flexibilidade nos horários, conforto, qualidade de vida, motivação e autossuficiência. Araújo (2019) complementa que, além de economizar recursos, otimizar o trabalho, melhorar a qualidade e eficácia dos serviços prestados, o *home office* pode melhorar também, a qualidade de vida do funcionário reduzindo o estresse que envolve o deslocamento para o trabalho.

Labronici (2020) expõe o destaque da tecnologia como forma de elaboração da “natureza do trabalho digital”, por exemplo, as questões geográficas são deixadas de lado, levando à competição entre os trabalhadores em escala global. No entanto, o estudo é finalizado de forma positiva, pois novas formas de associação, sindicalização e organização de trabalhadores se concretizam por meio dos direitos recentemente adquiridos pela nova regulamentação trabalhista.

3 METODOLOGIA

Esse artigo se trata de um estudo de caso, cuja pesquisa é caracterizada como descritiva, em detrimento do interesse em descobrir e observar fenômenos, procurando descrevê-los, classificá-los e interpretá-los sem nenhuma interferência do pesquisador (RUDIO, 1983). Cervo e Bervian (2002) complementam que a pesquisa descritiva procura observar, registrar e analisar fatos ou fenômenos sem manipulá-los, bem como descobrir a frequência em que o fenômeno ocorre, sua natureza e sua característica. De acordo com Dencker (2007) e Veal (2011), o estudo é exploratório-descritivo e foi realizado por meio de um levantamento bibliográfico a respeito do tema em questão.

Para o acesso aos materiais referentes ao tema, foram utilizados o Google Acadêmico e SciELO. Posteriormente foram coletados os resultados de casos em *backlog* encerrados antes e durante a pandemia (janeiro de 2019 até abril de 2021), por fim, foi realizado um levantamento com funcionários de uma empresa, a respeito do trabalho realizado em *home office*.

O questionário foi elaborado através de um *Google Forms*, sendo previamente comunicado sua realização, e enviado via e-mail para que os participantes pudessem responder, e aplicado nos dias 16 e 17 de junho de 2021, em uma equipe específica, com vinte e seis pessoas de uma empresa de grande porte e multinacional que atua há 18 anos no setor de telecomunicações, situada em Curitiba no estado do Paraná, que foram trabalhar em casa em função da pandemia a partir do dia 20 de março de 2020 e permanecem nesta modalidade até o momento da pesquisa. Dessas, vinte e duas responderam à pesquisa.

O questionário, elaborado pelos autores, contém questões de múltipla escolha a respeito da relação com trabalho realizado em casa, seus pontos positivos e negativos, o apoio que o empregador concede para essa nova modalidade, das diferenças entre o trabalho no ambiente do empregador e em casa e, da relação com seus colegas, subordinados e superiores.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A seguir serão apresentados os dados coletados da pesquisa realizada com os funcionários. Sobre a quantidade de casos em *backlog* do setor registrados mensalmente, temos os seguintes dados a partir do ano de 2019:

Quadro 1 - Quantidade de casos em *backlog* nos anos de 2019 e 2020

MÊS	2019	2020
Janeiro	27	63
Fevereiro	19	72
Março	19	45
Abril	32	53
Maio	28	47
Junho	34	116
Julho	41	70

Agosto	68	73
Setembro	104	62
Outubro	111	19
Novembro	234	35
Dezembro	196	20
TOTAL	913	675
MÉDIA	76,08	56,25

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme demonstrado no quadro 1, pode-se perceber uma queda consistente na quantidade de casos pendentes, principalmente a partir do mês de setembro de 2020, o que sugere então, o aumento de produtividade dos funcionários, e conforme os resultados da pesquisa realizada por Giglio (2018) a produção é a primeira vantagem do *home office* para as empresas.

Observando-se os dados referente aos casos ocorridos no primeiro quadrimestre dos anos de 2019, 2020 e 2021 pode-se perceber um aumento em 2020 e logo em 2021, já em período de pandemia, uma forte redução nos quatro meses.

Quadro 2 - Quantidade de casos em *backlog* no primeiro quadrimestre dos anos de 2019, 2020 e 2021

MÊS	2019	2020	2021
Janeiro	27	63	21
Fevereiro	19	72	8
Março	19	45	19
Abril	32	53	11
TOTAL	97	233	59
MÉDIA	24,25	58,25	14,75

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

De acordo com tabela acima, referente ao primeiro quadrimestre dos anos de 2019, 2020 e 2021, houve um aumento considerável dos casos de *backlog* em 2020

em consideração ao ano de 2019 e, em 2021, uma queda brusca nos quatro meses chegando a valores menores que em 2019 (exceto em Março que igualou o mesmo nível). Observando o total e a média no período é possível notar a considerável redução da quantidade de casos.

Com relação à experiência dos funcionários com a modalidade de trabalho *home office*:

Quadro 3 – Experiência dos funcionários na modalidade *home office*

Questionamento	Respostas obtidas
Experiência com trabalho <i>home office</i> antes da pandemia?	Não: 90% Sim: 10%
Mudanças nas atividades em relação ao presencial?	Não: 23% Sim: 77%
Ambiente em casa adequado ao trabalho?	Não: 54,5% Sim: 45,5%
Orientação do empregador quanto a legislação?	Não: 41% Sim: 59%
Características que podem influenciar positivamente	Família: 68% Ambiente físico: 64% Pets: 36% Trabalho isolado: 32%
Características que podem influenciar negativamente	Vizinhos: 54% Família: 14% Pets: 9% Trabalho isolado: 9%
Modalidade mais adequada pós-pandemia?	Totalmente <i>home office</i> : 41% Maior parte <i>home office</i> : 36% Meio a meio: 23%
Quanto a percepção da produtividade em <i>home office</i>	Maior que na empresa: 59% Igual: 41%
Mensuração da empresa sobre a produtividade	Sim, e é maior em <i>home office</i> : 50% Sim, e é o mesmo: 27% Não foi medido: 23%
Interação e integração com colegas de trabalho	Mais difícil, mas não interfere: 41% Não interfere: 32% Mais fácil, mas não interfere: 18%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

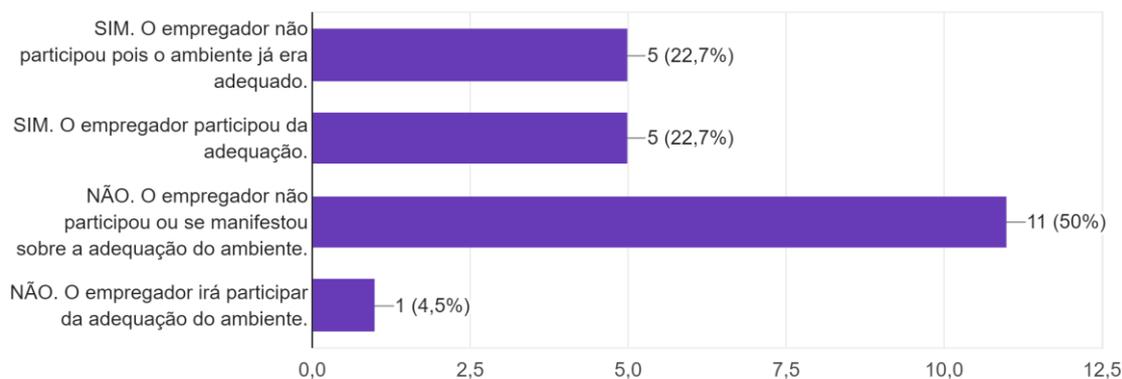
Quando questionados sobre a experiência com trabalho *home office* mesmo que parcialmente antes da pandemia, pode-se perceber que quase a totalidade dos respondentes não tinham trabalhado nesta modalidade, e Losekan (2020) atribui esse

processo à resiliência como uma nova condição e ainda mais indispensável em tempos de pandemia do Covid-19.

Para Losekann (2020), os funcionários encontraram desafios quanto a aprendizagem referente a novas tecnologias, novas formas de interação e comunicação, portanto, quanto a percepção de mudança em relação ao trabalho, pouco mais de três em cada quatro responderam que perceberam alterações no seu trabalho quando tiveram que realizar suas atividades laborais em casa ou em outro ambiente que não fosse o corporativo, um valor bastante significativo, o que pode indicar um desafio tanto para a empresa quanto para os funcionários. O gráfico 1, apresenta as informações referentes ao ambiente destinado às atividades laborais e sua adequação.

Gráfico 1 – Ambiente destinado às atividades laborais e sua adequação

O ambiente de trabalho em sua residência é adequado para o desempenho de suas atividades (computador, mesa, cadeira, iluminação, acessórios...dor, mesa, cadeira, iluminação, acessórios, etc.)?
22 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Uma questão importante sobre o *home office* é o ambiente destinado ao trabalho. Dessa forma, quando questionados sobre a adequação do mobiliário e se o empregador participou desse ajuste, tem-se que metade dos entrevistados responderam que não tinham o ambiente propício e que o empregador não se manifestou quanto a esse assunto.

Praticamente a outra metade respondeu que o ambiente era adequado, porém, metade informou que o empregador ajudou no mobiliário e a outra metade

informou que o empregador não participou. Apenas uma pessoa respondeu que o ambiente não estava pronto, mas que o empregador iria auxiliar nesse sentido.

As características apontadas na pesquisa de Haubrich (2020) apontam que colaboradores usam a estrutura de suas casas como meio para se conectar e desenvolver suas atividades como se estivessem trabalhando nas dependências da empresa.

Outro fator fundamental é com relação à legislação. Quando questionados sobre se o empregador realizou algum tipo de orientação quanto ao contrato, horário, mobiliário ou condições de trabalho, apenas pouco mais da metade respondeu que sim, enquanto que pouco menos da metade informou que o empregador não se manifestou sobre essa questão.

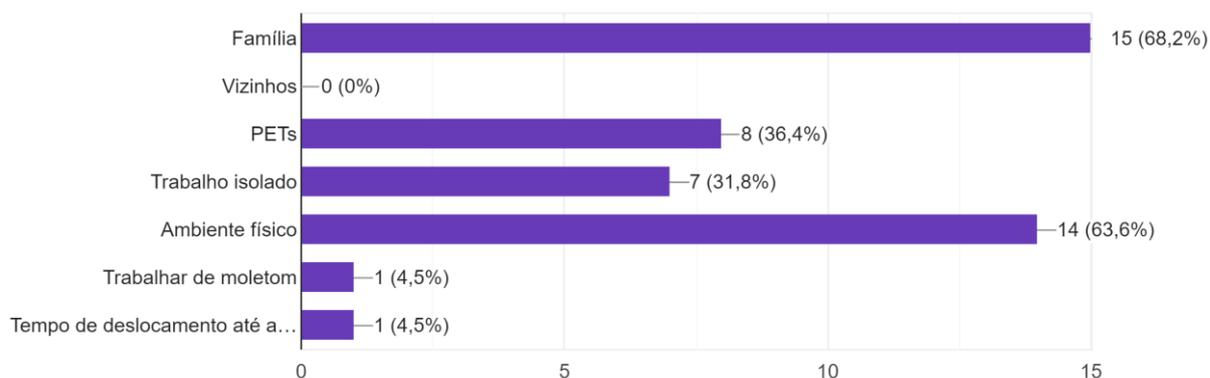
Haubrich (2020) destaca que como esse modelo de trabalho ainda está em processo de adequação, é recomendável que as empresas façam um contrato de trabalho específico, adequado ao formato *home office*, e de acordo com a legislação vigente desde 2017. Para que isso ocorra a empresa precisa ser transparente quanto aos direitos e deveres das partes.

O gráfico 2 apresenta algumas informações sobre os motivos que podem influenciar positivamente o resultado do trabalho em *home office*.

Gráfico 2 – Características que podem influenciar positivamente o trabalho *home office*

Com relação ao ambiente de trabalho: Cite algumas características que possam influenciar POSITIVAMENTE no desempenho de suas atividades.

22 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Após o trabalho remoto se tornar uma realidade seria importante entender quais os fatores que poderiam ajudar ou atrapalhar o desempenho das atividades laborais. Dessa forma, quando questionados sobre o que poderia influenciar positivamente uma grande parte dos respondentes citaram a família e o ambiente físico, Giglio (2018) evidenciou que dentre dez vantagens do *home office* para o funcionário, o contato mais direto com a família está entre as mais recorrentes em sua pesquisa.

Aproximadamente um terço dos pesquisados responderam que os PETs e o trabalho isolado poderiam ser fatores de ajuda nesse sentido. Os outros dois itens menos citados foram, a possibilidade de trabalhar de moletom e não ter o tempo de deslocamento até o endereço da empresa.

Já com relação aos fatores que poderiam atrapalhar o rendimento do trabalho em *home office*, um pouco mais da metade responderam que os vizinhos são os que mais podem atrapalhar, essa questão decorre da adaptação imediata, por não ter sido corretamente estruturado e planejado (Losekann, 2020). A família é um ponto que merece atenção pois, 14% informaram que comprometem suas atividades. Com 9% os PETs e o trabalho isolado também foram apontados como desafios para manter a eficiência do trabalho.

Quando foram questionados sobre a possibilidade de permanência total ou com maior parte em *home office*, 77% responderam que preferem esse modelo de trabalho. Enquanto que menos de um quarto dos respondentes preferem metade na de forma presencial e metade em *home office*. Cabe salientar que ninguém escolheu a opção de totalmente presencial e nem híbrido com a maior parte do tempo de forma presencial. Gatti (2018) expõe que as empresas podem definir o retorno do funcionário e explica que é comum a forma de trabalho híbrido limitando a ausência de duas a três vezes na semana e no mínimo duas reuniões presenciais por mês.

Com relação a percepção da produtividade, três em cada cinco pessoas responderam que o ambiente *home office* é mais propício para o aumento da produtividade do que em relação ao trabalho presencial em ambiente corporativo, enquanto que as outras duas em cada cinco pensam que o resultado é o mesmo, independentemente do local que seja realizado. Ou seja, o local de trabalho não interfere na produtividade. Observa-se também que ninguém afirma que a produtividade é maior quando o trabalho é realizado nas instalações da empresa.

Reafirmando então as opiniões dos funcionários, Haubrich (2020) indica que a produção pode ser maior pois um ambiente mais silencioso proporciona, por exemplo, foco e atenção.

Talvez a maior dúvida com relação ao *home office* é acerca da produtividade. Dessa forma, quando questionados sobre esse assunto, a metade dos respondentes informou que a empresa mediu os resultados e no ambiente remoto o resultado foi maior do que no ambiente corporativo. Para pouco mais da metade dos pesquisados o resultado acerca da produtividade é o mesmo tanto nas instalações da empresa quanto em casa.

Enquanto, pouco menos de um quarto responderam que a empresa não realizou essa medição e que por isso não é possível fazer a comparação. Note-se que ninguém respondeu que a produtividade foi reduzida no período da pandemia em função do trabalho ter que ser realizado em *home office*. A transparência do que se é esperado de cada um e como serão avaliados os resultados, trabalhos e critérios de monitoramento devem ser claros e apropriados à realidade atuante (SILVA, 2017).

Silva (2017) diz que a diminuição na relação pessoal com os colegas de trabalho, pode acarretar em uma compensação pelo lado da família e amigos por exemplo, portanto, a última pergunta do questionário referiu-se à interação e integração com a equipe de trabalho., quase a metade dos respondentes entendem que a interação e a integração com os colegas de trabalho é mais difícil, mas isso não interfere no desempenho laboral.

Menos de um terço pensa que não interfere no seu desempenho. Menos de um terço responderam que é até mais fácil e que isso não atrapalha no desenvolvimento de suas atividades. Apenas uma pessoa respondeu que se tornou mais difícil e que isso interfere em suas atividades, enquanto que outra pessoa entende que é mais fácil e que isso também interfere na sua atuação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo conjunto das respostas pode-se perceber que o trabalho remoto pode trazer diversos benefícios, tanto para os trabalhadores quanto para a empresa. Apesar da pandemia ter sido algo de certa forma inesperado, ter trazido diversas dificuldades

para todos e a adaptação ao trabalho remoto ter sido realizada sem planejamento prévio, os resultados obtidos podem ser considerados satisfatórios.

Pode-se observar que a adaptação na empresa no sentido de acompanhamento dos funcionários, auxílio na adaptação imobiliária, acompanhamento pessoal e sobre integração com superiores e colegas são pontos que merecem cuidados por parte dos empregadores e dos que possuem cargo de liderança.

No mesmo sentido, cabe aos funcionários manter um diálogo com a empresa sobre as suas dúvidas e dificuldades do trabalho remoto para que ambos possam buscar soluções para esse novo desafio em conjunto.

Importante também notar que o aumento de produtividade é um fator preponderante para manter essa modalidade de trabalho. Fato esse que é benéfico para a empresa, pois resulta em maior lucratividade, além de redução de custos como aluguel do ambiente de trabalho, mobiliário, estrutura física, energia elétrica, entre outros. Porém, pode ser importante que parte desse resultado possa ser direcionado para melhoria do mobiliário do funcionário, além de novas possibilidades de integração entre a equipe de trabalho.

Cabe ressaltar que o presente estudo possui as suas limitações e pode ser explorado por outros pesquisadores em diversas situações diferentes como em ambientes profissionais diversos, outras empresas, outros setores, entre outros. Outra sugestão de estudo seria pesquisar sobre como os empregadores percebem essa alteração de ambiente de trabalho e quais os impactos para a empresa.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, S. A.; FRANÇA, F. DA S.; CAVALCANTE, G. F. F.; FRANÇA DE LIMA, I.; MEDEIROS, J. W. DE M. Teletrabalho (Telework). **Informação em Pauta**, v. 4, n. especial 2, nov. 2019, p. 132-151. Disponível em: <https://doi.org/10.32810/2525-3468.ip.v4iEspecial.2019.42611.132-151> Acesso em: 09 set. 2021.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Portaria MS/GM nº 188, de 3 de fevereiro de 2020.** Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Diário Oficial da União, Brasília, DF, n.24-A, 04 fev. 2020. Seção 1 Extra, p. 1. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, n.134, 14 jul. 2017. Seção 1, p. 1. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Diário Oficial da União, Brasília, DF, n.27, 07 fev. 2020. Seção 1, p. 1. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>

BUENO, E. Q.; SALVAGNI, J. A Aprendizagem Organizacional e o Autodesenvolvimento no Âmbito do Teletrabalho. **RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, Natal, v. 8, n. 2, p. 110-123, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.21714/raunp.v8i2.1496>
Acesso em: 19 jan. 2021.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

FIOCRUZ, 2021. Fundação Oswaldo Cruz. Disponível em: <https://www.bio.fiocruz.br/index.php/br/noticias/1763-o-que-e-uma-pandemia>. Acesso em: 19 set. 2021.

FREITAS, R. R. de; SAGAWA, T. R.; MOURA, A. C. D. de; RIBEIRO, F. G.; AMORIM, F. do C. Barriers to telework expansion in the COVID-19 pandemic. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 10, n. 7, p. e39110716764, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i7.16764. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/16764> Acesso em: 09 set. 2021.

GATTI, P. D; TERRA, G. S.; PORTUGAL, N. S.; DE SOUZA, W. G.; PORTUGAL JUNIOR, P. S.; SILVA, S. W. Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. **Revista de Administração do Unifatea**, São Paulo, v. 16, n. 16, jan./jun. 2018, p. 187-200. Disponível em: <http://unifatea.com.br/seer3/index.php/RAF/article/view/877/877> Acesso em: 8 abr. 2021.

GIGLIO, C. R. F. S.; GALEGALE, N. V.; AZEVEDO, M. M. Vantagens do teletrabalho: análise da produção científica nos principais congressos brasileiros. **GEPROS. Gestão da Produção, Operações e Sistemas**, [S.l.], v. 13, n. 4, p. 128, nov. 2018. DOI: 10.15675/gepros.v13i4.1975. Disponível em: <https://revista.feb.unesp.br/index.php/gepros/article/view/1975> Acesso em: 22 jan. 2021.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 167-184, jan. 2020. DOI: 10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/27901> Acesso em: 12 fev. 2021.

IBGE, 2021. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28295-pandemia-foi-responsavel-pelo-fechamento-de-4-em-cada-10-empresas-com-atividades-encerradas> Acesso em: 17 nov. 2021.

IBGE, 2021. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores.html> Acesso em: 17 nov. 2021.

IBGE, 2021. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2021-09/fgv-mais-pobres-sofrem-maior-impacto-na-pandemia> Acesso em: 17 nov. 2021.

LABRONICI, R. B. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

LEMOS, A. H. da C.; BARBOSA, A. de O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 60, n. 6, nov./dez. 2020, p. 388-399. Disponível em: <http://doi.org/10.1590/S0034-759020200603> Acesso em: 8 abr. 2021.

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., Jun/2020, p. 71-75. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637> Acesso em: 05 abr. 2021.

PAHO, 2021. Organização Pan-Americana da Saúde. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19> Acesso em: 19 set. 2021.

PEBMED, 2020. Disponível em: <https://pebmed.com.br/coronavirus-tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-a-nova-pandemia/> Acesso em: 19 set. 2021.

RUDIO, F.V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**.4. ed. Petrópolis: Vozes, 1983. [C1]

SILVA, R. R. HOME-OFFICER: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 85-94, set. 2017. ISSN 2175-3369. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/Urbe/article/view/4267> Acesso em: 19 jan. 2021.