

HOME OFFICE: UMA ANÁLISE DESSA MODALIDADE DE TRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19

Mateus de Souza¹
Silvia Rodrigues Schubert²
Eliane de Oliveira Mattei(orientadora)

RESUMO

Diante do contexto pandêmico, diferentes medidas foram adotadas, bem como o isolamento social que trouxe novas mudanças para o mundo, dentre elas, diversas pessoas tiveram suas atividades laborais afetadas e precisaram se adaptar a um recente modelo de trabalho, popularmente conhecido como *Home-Office*, trabalho realizado a partir da própria residência, ou qualquer outro lugar, onde as pessoas exercem suas funções de maneira remota, não sendo dentro da estrutura organizacional de uma empresa. O presente artigo possui como objetivo geral compreender as mudanças do trabalho presencial para a forma online, explorando a produtividade, os efeitos econômicos e o desempenho pessoal. O estudo teve como base conceitos de caráter bibliográfico para contextualização do assunto bem como uma pesquisa descritiva e exploratória na obtenção de dados, por meio de um formulário disponibilizado através das redes sociais em algumas. Os resultados evidenciaram uma percepção positiva em relação a modalidade de trabalho *Home Office*, destacando a adaptação das pessoas a esse formato, que serve como forma de melhorar os custos pessoais e empresariais, além de permitir que os funcionários desempenhem suas funções de forma satisfatória.

Palavras-Chave: Home-Office. Pandemia. Modalidade de Trabalho. Isolamento. Adaptação.

ABSTRACT

Faced with the pandemic context, different measures were adopted, as well as social isolation that brought new changes to the world, among them, several people had their work activities adopted and needed to adapt to a recent model of work, popularly known as Home-Office, work carried out from their own residence, or any other place, where people perform their functions remotely, not being within the organizational structure of a company. This article has the general objective of understanding the changes from face-to-face work to online work, exploring productivity, psychological effects and personal performance. The study was based on bibliographical concepts to contextualize the subject as well as a descriptive and exploratory research in obtaining data, through a form available through social networks in some. The results showed a positive perception in relation to the Home Office work modality, highlighting the adaptation of people to this format, which serves as a way to improve personal and business costs, in addition to allowing employees to perform their functions satisfactorily.

¹ Acadêmico do curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário Sociesc – UNISOCIESC. E-mail: mateusouzza.souza@gmail.com

² Acadêmica do curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário Sociesc – UNISOCIESC. E-mail: silviarodriguesschubert@gmail.com

Key words: Home-Office. Pandemic. Type of Work. Isolation. Adaptation.

1. INTRODUÇÃO

O início desta década ficou marcada por uma pandemia, denominada Covid-19, que de forma acelerada se alastrou pelo mundo, atingindo uma sociedade desprevenida e impondo que as pessoas fossem confinadas em suas casas, interferindo na forma de viver do ser humano e na maneira em que as organizações exercem suas funções em suas diferentes áreas.

As pessoas tiveram que adaptar-se a esse novo cenário, mudanças ocorreram rapidamente e, portanto, surge então a questão: é possível o colaborador adaptar-se à forma de trabalho online, desempenhando sua função com qualidade e entregando os resultados esperados?

A partir do cenário pandêmico que viemos enfrentando nos anos de 2020 e 2021, surgiram diversos desafios organizacionais e grande parte das empresas questionaram-se sobre seus processos e sobre como dar continuidade em suas atividades de trabalho, que de maneira repentina, necessitou de mudanças.

Se anteriormente o trabalho *home office* vinha surgindo como tendência, em meio a pandemia, com as exigências de isolamentos e distanciamento social, se fez necessário maior adesão e adaptação a essa modalidade, dando importância a rapidez.

A atual pesquisa justifica-se com base no cenário emergencial decorrente da pandemia COVID 19, pretendendo analisar as mudanças de caráter social que se fez necessária com a chegada do trabalho *home office*, trabalho esse que se alavancou em diversos setores do mundo, trazendo adaptações para inúmeras pessoas, relacionadas a essa nova forma de realizar atividades e lidar com as adversidades propostas pelo momento vivido.

Dessa forma, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar a eficiência da implementação do modelo *home office* na percepção dos profissionais durante a pandemia do novo coronavírus e expor também seus objetivos específicos, sendo eles, identificar as mudanças do trabalho presencial para o remoto, descrever os prós e contras do modelo *home office*, analisando produtividade, gerenciamento e comunicação resultantes dessa modalidade, apontar os principais progressos obtidos no trabalho online e entender qual o perfil da força de trabalho remota.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PANDEMIA DO COVID 19 E O DISTANCIAMENTO SOCIAL

Em dezembro de 2019, a Organização Mundial de Saúde (OMS) recebeu notícias sobre um surto de pneumonia com origem desconhecida em Wuhan, província de Hubei, China. Ao analisar a situação constatou-se que se tratava de um novo tipo de coronavírus, que não havia sido identificado anteriormente em seres humanos.

O Coronavírus (CoV) pertence a uma vasta família de vírus, causadores de resfriados comuns e, até então, esporadicamente provocavam doenças mais graves. O novo coronavírus foi denominado de SARS-CoV-2, responsável por causar a doença COVID-19 que afeta diferentes pessoas de diferentes maneiras.

O surto do novo coronavírus foi declarado em janeiro de 2020 pela Organização Mundial da Saúde (OMS) constituindo uma Emergência de Saúde Pública de Interesse Internacional (PHEIC) – o nível de alerta mais alto da organização. A decisão foi objetivada na cooperação global para frear os avanços do vírus, já que apresenta riscos para demais países devido seu poder de disseminação e requer uma resposta imediata.

Para prevenir ou reduzir a propagação mundial, foram implementadas diversas recomendações temporárias e em março de 2020, a COVID-19 foi definida pela OMS como uma pandemia, que se refere a uma disseminação geográfica de uma doença. A nomeação é dada pelo momento em que reconhece a existência de surtos de COVID-19 em vários países e regiões do mundo (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2022).

Desde que foi relatada pela primeira vez, a Organização Mundial da Saúde (OMS) vem divulgando os esforços das autoridades de saúde para impedir a propagação do Covid-19. Na deficiência de vacinas e medicamentos que possam controlar o surto, o único método eficaz que as autoridades de saúde encontraram foi o distanciamento social como estratégia primária de controle. Medidas recomendadas em situações semelhantes demonstraram efeitos positivos na contenção da disseminação de doenças respiratórias.

De acordo com Figueiredo *et al.* (2020), uma das primeiras medidas tomadas pela China foi fechar o mercado de frutos do mar em 1º de janeiro, que pode ter sido a origem da doença. A disseminação comunitária (transmissão de humano para humano) da doença levou a um bloqueio total da cidade de Wuhan em 23 de janeiro. As atividades ao ar livre foram severamente restringidas, resultando em restrições de viagens, fechamento de fronteiras, escolas, universidades e proibições de reuniões.

O governo brasileiro anunciou os primeiros casos no Brasil e na América Latina como um todo em 26 de fevereiro, mesmo mês em que o primeiro caso apareceu fora da China, segundo o Ministério da Saúde do Brasil. Também em fevereiro de 2020, o governo federal editou uma lei enviada pelo Ministério da Saúde e aprovada pelo Congresso, que estabelece medidas de combate à epidemia (BRASIL, 2020a; BRASIL, 2022; BRASIL, 2020b). O texto define o que é quarentena e identifica as medidas que devem ser tomadas, incluindo exames médicos e restrições de entrada e saída. Os estados da União criaram de forma independente suas próprias regras e impuseram distanciamento ou isolamento social em casos mais graves, o que levou ao fechamento de empresas de serviços não essenciais e à adoção de *home offices* em várias empresas.

2.2 HOME OFFICE: TENDÊNCIA EM ASCENSÃO?

A tradução literal do termo *Home Office* significa “escritório em casa”, mas o *Home Office* não precisa necessariamente ser feito em casa. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), teletrabalho ou *home office* — termo comumente usados no Brasil para denotar essa abordagem — pode ser definido como atividades realizadas em um espaço diferente de um escritório central, por meio de mediação digital entre profissionais, tecnologias como smartphones, laptops e desktops. Cabe destacar que expressões como teletrabalho, *home office* e trabalho virtual, são utilizadas indiscriminadamente quando associadas ao trabalho desenvolvido fora do ambiente de trabalho tradicional (OIT, 2022; SBPOT, 2020; MISHIMA-SANTOS; STICCA; ZERBINI, 2020).

O *Home Office* tem origem nos Estados Unidos, onde proliferaram tecnologias como computadores, *internet* e telefones celulares. Isso permite que todos tenham seu próprio lugar

para trabalhar em sua casa. Para algumas pessoas pode ser difícil imaginar, mas por muito tempo o custo dessas tecnologias as tornou inacessíveis para a maioria das pessoas e seu acesso era limitado a locais corporativos. À medida que esses custos diminuíram, o *Home Office* cresceu.

O modelo *Home Office* surgiu oficialmente no Brasil em 1997, durante o Seminário *Home / Telephone Office* - Ideias de Negócios e Trabalho para o Terceiro Milênio. E em 1999 foi fundada a SOBRAT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade. Nesse período, o acesso à Internet e a computadores pessoais começaram a ganhar popularidade no Brasil.

Somente em 2017, pela Lei 13.467, o teletrabalho (como o *Home Office* é legalmente chamado) foi regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, definindo-o como "a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo"(VIANI, 2020).

Nos últimos anos, a qualidade da nossa rede de telefonia e internet melhorou significativamente, os custos diminuíram, o acesso remoto aumentou e novos tipos de trabalho também ocorreram. Tudo isso permitiu que o *home office* ganhasse mais força entre os brasileiros: o número de pessoal qualificado aumentou 16,2% entre 2016 e 2017 e 21,1% entre 2017 e 2018 (GANDRA, 2020; VALENTE, 2020; MELLO, 2020).

A literatura sobre o tema mostra que o lado positivo do *home office* está em, permitir uma melhor coordenação do horário de trabalho com as responsabilidades domésticas, resultando em aumento de produtividade e melhor equilíbrio entre essas áreas. Além disso, sua adoção reduz o custo de deslocamento de ida e volta do trabalho. No lado negativo, existe uma tendência em supervalorizar o trabalho, o que pode levar ao intenso esforço mental acarretando o desenvolvimento de doenças psicológicas. O aumento da jornada de trabalho também é relatado como uma consequência negativa do trabalho em casa (FERREIRA JÚNIOR, 2000; LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2021; HAUBRICH; FROEHLICH, 2020; OIT, 2017). Nem todos os profissionais se sentem confortáveis com o *home office* porque exige autodisciplina, organização, autonomia e a alegria de trabalhar sozinho (HAUBRICH & FROEHLICH, 2020).

O *home office*, implementado em decorrência da pandemia de Covid-19, é um arranjo de último recurso, pois é assim que muitas empresas trabalham para contornar a crise (Agência Brasil, 2020b). As pessoas que trabalham em casa frequentemente revisam os horários de trabalho e com familiares em casa devido à pandemia estão vulneráveis a interrupções e distrações (SPURK; STRAUB, 2020).

2.3 TRABALHO REMOTO

Diante de todo o ocorrido no ano de 2020, é mister dizer que o mundo parou, não estávamos preparados e pegou todos nós de surpresa. Desta forma, enfrentamos uma disjunção enorme nas organizações, nas pessoas e na sociedade. Acelerando assim, o ritmo das mudanças que estariam para acontecer, criando certa “urgência” de adaptabilidade e agilidade. Empresas e funcionários tiveram que se reinventar, principalmente em relação ao modelo *home office*, buscando soluções para conseguir sobreviver ao que chamamos hoje de “novo normal”. O maior entrave em si, é a capacidade adaptativa dos colaboradores, reflexo da importância das soft skills, já que uma das poucas certezas que temos, é que tudo muda, e muda de forma cada vez mais acelerada.

Com a proliferação e desenvolvimento da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), a possibilidade de trabalhar remotamente tornou-se possível e acessível a muitos. Todos os modelos de teletrabalho têm a flexibilidade do espaço de trabalho, usando ferramentas de informação e comunicação remota para substituir o trabalho dos colaboradores em sedes exigentes (ROCHA e AMADOR, 2018). O teletrabalho não é um tipo de trabalho novo e tem sido objeto de análise acadêmica desde 1970.

Empresas do setor de tecnologia da informação como Rank Xerox, ICL, IBM, Control Data Equipment, Hewlett-Packard, Fujitsu Digital e Integrated desenvolvem o teletrabalho desde a década de 1990 (SERRA, 1996 e ROCHA e AMADOR, 2018). As mudanças nas estruturas sociais, tecnológicas e políticas mudaram a forma como trabalhamos ao longo da história e, como resultado, organizações e trabalhadores precisam se adaptar às constantes mudanças. Portanto, essa adaptabilidade e flexibilidade é uma qualidade essencial. Trabalhadores e organizações precisam se adaptar aos novos modelos de desenvolvimento. Dessa forma, convertem a flexibilidade e a capacidade de suportar mudanças frequentes nos padrões de gestão em habilidades necessárias à sobrevivência ocupacional (BARUCH, 2001, p.81). Quando a Organização Mundial da Saúde e os governos das grandes cidades apoiam o distanciamento social como uma eficiência para conter a contaminação, as empresas que têm permissão para isso optam pelo teletrabalho para manter seus negócios.

Além disso, é importante ressaltar que todos os custos associados a esse tipo de trabalho são de responsabilidade do empregador, não sendo possível transferir essa responsabilidade para o empregado. De acordo com Caren Benevento Viani, especialista em direito trabalhista, os eventuais custos devem ser previamente determinados pelo empregador, assim como os equipamentos fornecidos ao empregado, a fim de evitar o uso indevido de recursos:

De qualquer forma, é importante frisar que, diante de uma situação de normalidade, é ideal que todos os custos assumidos pelo empregado sejam antevistos, especificados em contrato e reembolsados pela empresa, que por sua vez, deverá avaliar seu investimento, bem como especificar as obrigações do empregado de zelar pelos bens que a ele forem disponibilizados, com possível previsão de indenização em situações de mau uso. (VIANI, 2020)

Diante desses fatos, o empregador é responsável pelos equipamentos e ferramentas para realizar o trabalho enquanto trabalha em casa, devendo registrar todas as discussões sobre o enquadramento necessário para o exercício das funções e eventuais devoluções, se houver.

2.4 DIMENSÕES SOBRE O *HOME OFFICE*: PERSPECTIVAS A PARTIR DO TRABALHO EM DOMICÍLIO

O trabalho em casa refere-se a aspectos desafiadores que diferem de outros ambientes de trabalho. Sobre a transição do trabalho rotineiro para o *home office*, Rafalski e de Andrade (2015, p. 437) ressaltam que “a adequação do ambiente e das ferramentas de trabalho, o estabelecimento de rotinas rígidas e o desenvolvimento de habilidades como disciplina e persistência” podem facilitar a adaptação. Embora as inseguranças, a dificuldade familiar de adaptação a novos modelos, a falta ou dificuldade de manter rotinas e a falta de supervisão e apoio possam dificultar a adaptação. No entanto, Barros e Silva (2010) chamam a atenção para o fato de que, após a adaptação, a adesão ao *home office* torna-se um vínculo difícil de remover novamente. As organizações que adotam esse método devem atender algumas das necessidades

dos indivíduos que trabalham em *home office*, como: ter infraestrutura e recursos técnicos para apoiar as atividades realizadas, ajudar nos custos domésticos associados ao *home office* e suporte organizacional na resolução de problemas do dia a dia. problemas diários de trabalho.

A flexibilidade no agendamento e o acompanhamento de maior autonomia na organização e execução do trabalho têm sido apontados como alguns dos principais benefícios do *home office* e tendem a impactar positivamente na satisfação das pessoas. Vale ressaltar que a autonomia percebida nesse modelo é contingente, relacionada à flexibilidade na gestão do tempo, e se limita à posição hierárquica ocupada na organização, mas não se baseia em um senso de carga de trabalho e controle de horas de trabalho.

É importante ressaltar que a flexibilidade proporcionada ainda pode acarretar sobrecarga de carga de trabalho se o horário das atividades não for devidamente organizado e controlado. A relação entre o trabalho e o dia a dia do lar está no centro do *home office*. O apelo de trabalhar em casa geralmente tem um impacto maior em pessoas casadas com filhos porque acreditam que, economizando dinheiro em trabalhos de deslocamento, terão mais tempo com suas famílias. No entanto, estar próximo da família não significa que a pessoa poderá estar de plantão e cuidar da criança. A percepção do equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo livre ou tempo familiar dependerá do tamanho da família e da moradia, do estilo de vida da família e das relações entre seus membros.

Em geral, o apoio familiar e a compreensão das realidades do trabalho em casa, bem como o estabelecimento de limites entre as diferentes rotinas (pessoal e profissional), são fundamentais para um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Ao trabalhar em casa, não é difícil identificar aqueles que estão desorientados pelas restrições de tempo e espaço. Trabalhar mais do que o normalmente exigido é uma das consequências mais comuns da falta de rotina e perda de controle sobre a realidade espaço-temporal em um novo ambiente de trabalho.

Com relação à carga de trabalho, Tremblay (2002) argumenta que as pessoas que trabalham em casa normalmente têm uma carga de trabalho de 10 a 20 por cento maior do que a realizada sob regimes tradicionais nas instalações físicas da organização. Alguns argumentam que a aparente flexibilidade do trabalho diário ofusca a intensidade do trabalho. Além disso, estudos sobre trabalhar em casa tendem a mostrar aumento da produtividade dessa forma, e há debate se esse aumento está relacionado à intensidade de trabalho facilitada pela flexibilidade do ambiente remoto. É importante ressaltar que, embora alguns estudos apontem a concentração como uma vantagem do teletrabalho (FREITAS, 2008), a maioria das discussões sobre isso são direcionadas a processos relacionados a novos tipos de trabalho e conciliação com as rotinas domésticas mencionadas, o fácil acesso à internet e televisão, podem levar à desatenção. O impacto da concentração e nível de flexibilidade e controle das atividades na qualidade de vida dos teletrabalhadores também é discutido.

De fato, a atenção tem sido apontada como uma das habilidades exigidas para o trabalho em *home office*, relacionada à disciplina e organização (BRIK; BRIK, 2011). Embora o trabalho mediado pelas TICs exija certa adequação e familiaridade com os recursos técnicos, espera-se desenvolver habilidades para lidar com atividades de natureza não física. Ao mesmo tempo, em muitos casos, a falta de suporte e treinamento adequados para a transição para *home office* faz com que os profissionais busquem os conhecimentos necessários para se adaptar à nova realidade de trabalho, fato que confirma o desenvolvimento de novas habilidades para se adaptar à realidade novo ambiente de trabalho.

Quanto à satisfação do teletrabalhador, percebe-se que está relacionada ao número de horas trabalhadas, ao grau de autonomia sobre as atividades desempenhadas e ao grau de isolamento social sentido no ambiente de trabalho. A redução no deslocamento está diretamente associada à redução do estresse e à melhoria da qualidade de vida no trabalho, o que reflete diretamente na maior satisfação com o trabalho remoto. Mais especificamente, no que diz respeito ao distanciamento social promovido pelo *home office*, acredita-se que os trabalhadores remotos se sintam desconectados da vida profissional e que os gestores estejam menos cientes dos resultados de seu trabalho. A sensação de não ser visto, pode ter impacto também na satisfação e inclusão do trabalhador (MANN; VAREY; BUTTON, 2000). Em geral, o isolamento social é visto como um dos principais efeitos negativos do *home office*. Rocha e Amador (2018) chamam a atenção para as possíveis consequências para os indivíduos do isolamento e a consequente super individualização do trabalho. No contexto de isolamento social causado pela pandemia de COVID-19, o impacto na motivação e na saúde mental dos trabalhadores que trabalham em casa pode ser maior (REIS et al., 2020).

A situação pandêmica e a incerteza a ela associada obrigaram os profissionais mais destacados a reestruturar urgentemente os seus procedimentos laborais, exigindo em muitos casos novas competências e tecnologias para realizarem as suas atividades laborais em regime de *home office*. Diante de um período tão curto de tempo, os trabalhadores viram sua casa de repente se tornar seu ambiente de trabalho, dividiram espaço com suas famílias, mudaram seus hábitos de trabalho, e sentiram a necessidade de uma boa comunicação e clareza na entrega com eles durante esse tempo - remoção presencial (ANGONESE, 2020). É neste contexto que se insere este estudo com o intuito de investigar a realidade do trabalho a partir de casa na atual situação de pandemia, na perspectiva dos trabalhadores inseridos neste contexto atípico. A seguir, descrevem-se detalhadamente os procedimentos metodológicos empregados na coleta e análise dos dados coletados para o estudo.

2.5 ATENÇÃO À SAÚDE MENTAL

A condição produzida pelo novo coronavírus criou alterações de humor e dificuldade de resposta aos sintomas de estresse, fatores que contribuem para a instabilidade organizacional. Encontrar estratégias para reduzir o impacto negativo na saúde mental das pessoas deve estar no centro das políticas organizacionais. O medo da contaminação e as consequências sociais e econômicas do confinamento solitário afetam gravemente a saúde mental de um grande grupo de pessoas (BROOKS et al., 2020).

As TICs (Tecnologia da Informação e Comunicação) podem ser uma ferramenta importante na conscientização da saúde pública, bem como na divulgação de abordagens para a prevenção e tratamento da COVID-19 e seus efeitos na saúde mental (TING; CARIN; DZAU; WONG, 2020). Portanto, a comunicação empresarial também pode ser utilizada como estratégia para cuidar da saúde mental dos colaboradores e abordar as consequências do fechamento corporativo devido ao COVID-19, podendo ser uma importante ferramenta para a gestão de problemas. durante e após a epidemia, mantendo diálogo com a equipe (DUAN; ZHU, 2020).

Ansiedade, frustração e medo afetam profissionais de variados lugares durante a pandemia. Os especialistas que trabalham na linha do COVID-19, seja em hospitais, centros de abastecimento ou comitês de gestão de risco de desastres, são, de fato, os mais vulneráveis à

poluição, como suas famílias. Os serviços de saúde mental de TIC podem ser uma estratégia importante para promover a saúde mental (CHEN et al., 2020; WONG et al., 2020).

Para quem está em casa, em férias individuais ou em coletas, por exemplo, a ansiedade se expressa pelo medo de não ter um emprego para o qual voltar (FILARDI et al., 2020). Nesses casos, a educação em saúde pública e a disseminação de conhecimento científico sólido podem conter as preocupações da população em geral e ajudar ativamente no combate à epidemia por meio de medidas preventivas. Medidas de saúde mental dos funcionários devem ser planejadas, inclusive no período pós-epidemia, devido ao risco de desenvolver transtorno de estresse pós-traumático (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014).

Para quem trabalha em casa, é uma luta diária manter um horário produtivo dentro dos horários e padrões utilizados no trabalho presencial. É importante ter uma gestão de expectativas nesta nova abordagem, considerando que as condições de operação não serão as mesmas, portanto, os resultados não serão. Portanto, é importante definir metas mensuráveis e não esperar produção plena desde o primeiro dia, pois a sincronização leva tempo (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017).

2.6 MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), principal instrumento normativo trabalhista, descreve os direitos e obrigações de empregados e empregadores. Direitos como: assinatura na carteira de trabalho, horas extras, jornada de trabalho, salário-mínimo, férias e FGTS. Segundo Azevedo, Tonelli (2014) nos contratos de trabalho CLT, os indivíduos são empregados por tempo indeterminado com carteira assinada e todas as garantias e benefícios legais previstos pela CLT. Em um contrato do tipo PJ, um indivíduo constitui uma empresa (pessoa jurídica) e estabelece um contrato de prestação de serviços entre sua empresa e outra empresa. Os trabalhadores independentes mantêm uma relação personalizada com a empresa. Pode variar de suporte administrativo a especialistas usados para melhorar o desempenho organizacional e não substitui a expertise convencional, pois opera com mais pontualidade. Os contratos de estágio são atividades de curso supervisionadas em ambiente de trabalho. Tais contratos destinam-se a preparar os alunos para instituições de ensino superior, ensino secundário e ensino técnico.

2.7 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Os princípios do direito do trabalho brasileiro podem ser compreendidos a partir da nova constituição, que trouxe dispositivos sobre os direitos trabalhistas individuais e coletivos, consagrando o direito do trabalho como um direito social, tido como direito e garantia fundamental. Envolvimento de grupos sociais no desenvolvimento de normas legais e democratização do sistema de gestão do trabalho brasileiro (FREITAS; GONÇALVES, 2017). É importante compreender os fundamentos de todas as leis trabalhistas e orientar sua implementação. Esses fundamentos são chamados de princípios do direito do trabalho. Na linguagem jurídica, os princípios são proposições gerais inferidas na cultura e na ordem jurídica. Essas proposições moldam a criação, o esclarecimento, a interpretação e a aplicabilidade. Ou seja, são a base geral sobre a qual as leis devem ser feitas, interpretadas e aplicadas (DELGADO, 2001). Segundo Romar (2018), é importante fazer referência a princípios específicos do direito do trabalho, tais como: o princípio da proteção, o princípio da

continuidade, o princípio da inalienabilidade jurídica, o princípio da realidade, o princípio da imutabilidade contratual e o princípio da boa-fé

Com base nesses princípios, alguns direitos trabalhistas básicos são garantidos, como o FGTS e o seguro-desemprego. Vale lembrar que é por meio desse sistema que se garante a efetividade da justiça do trabalho, uma vez que esses princípios são baseados em decisões judiciais. Indiscutivelmente, conforme o quadro 1, esses princípios servem a três funções: instrutiva, interpretativa e normativa (DELGADO, 2001).

Funções	Definições
Instrutiva	<ul style="list-style-type: none">• Nortear o legislador para que este proponha leis que estejam alinhadas com os valores defendidos pelos princípios. Estas propostas devem sempre estar em concordância com os princípios constitucionais, além dos propostos em cada ramo do direito.
Interpretativa	<ul style="list-style-type: none">• Auxiliar diretamente os aplicadores do direito e a magistratura no momento de tomar decisões em relação aos processos da justiça do trabalho.
Normativa / Integrativa	<ul style="list-style-type: none">• Os princípios também têm uma função integrativa. Isso significa que eles servem para preencher uma suposta lacuna em situação que não está prevista em lei. Nestes casos, pode-se usar um princípio para dar base a decisão do Judiciário.

Quadro 1. As três principais funções dos princípios do direito do trabalho.

Fonte: Delgado (2001)

O quadro 1, apresenta as principais funções dos princípios do trabalho, o direito do trabalho tem seus princípios diferenciados dos demais ramos do direito. Esses princípios parecem inspirar os legisladores a formular seus respectivos sistemas legislativos e intérpretes para aplicar normas ou corrigir omissões de acordo com seus respectivos ordenamentos jurídicos. Os princípios do direito do trabalho são os princípios orientadores que inspiram e regulam as regras das relações laborais.

3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste estudo caracteriza-se como exploratória e tem como objetivo apresentar uma análise a respeito da modalidade *home office* durante a pandemia de Covid-19, com intuito de compreender melhor os aspectos acerca deste tema e torná-los mais visíveis.

O procedimento utilizado para desenvolver esse estudo resume-se em realizar pesquisas acerca dos estudiosos, para obter maior proximidade com o âmbito do estudo, e desse modo, através dos embasamentos, refutar ou confirmar hipóteses a respeito do tema estudado.

As pesquisas exploratórias possuem como objetivo proporcionar a formação de uma maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito, a constituir hipóteses, incluir levantamento bibliográfico e entrevistas” (GIL, 2002, p.2-4). Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições.

Em seguida será realizado um estudo exploratório, para validar as percepções do trabalho remoto na perspectiva de funcionários, onde será feita a elaboração de um questionário

para adquirir dados, através da plataforma Google *Docs*, utilizando-se de técnicas de coletas de dados qualitativos, buscando alcançar uma percepção minuciosa por meio de uma análise.

O estudo desenvolvido será seguindo uma metodologia de análise qualitativa, na qual foram realizadas análises bibliográficas seguindo informações estabelecidas por Gil (2017) onde pontua um roteiro típico para uma pesquisa desta natureza, seguindo o passo a passo que são: delimitar o tema; selecionar hipóteses; assegurar critérios de inclusão e exclusão antes de efetuar o levantamento bibliográfico, utilizando as técnicas de fichamento; elaborar a linha de pensamento para o assunto apresentado; buscar fontes atualizadas e confiáveis; redigir o texto.

Por fim, a pesquisa qualitativa, objetiva ir além da informação dada e aprofundar o conhecimento do instrumento de estudo, procurando desdobrar novas concepções de observações.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados coletados neste estudo, tiveram como sustentação uma pesquisa aplicada virtualmente, via formulário do google forms, em algumas regiões de Santa Catarina, no segundo semestre de 2022. A partir da plataforma, gerou-se o link para o endereço web da pesquisa, o qual foi compartilhado por intermédio de canais digitais.

A pesquisa foi destinada aos colaboradores que já possuíram ou ainda possuem experiências com a modalidade de trabalho *home-office*, contando com questões que envolvessem o ponto de vista de cada indivíduo. No total esse questionário obteve a participação de 101 respondentes e possuía 22 perguntas, abrangendo respondentes das cidades de Joinville, Blumenau, Araquari e Barra velha.

O perfil dos respondentes, foi definido a partir de algumas questões, tais como gênero onde o público feminino mostrou-se predominante, atingindo 69% frente a 32% do gênero masculino, com faixa etária de 15 - 24 anos (54%), 25 – 34 anos (26%), 35 – 44 anos (14%), 45 ou + (7%).

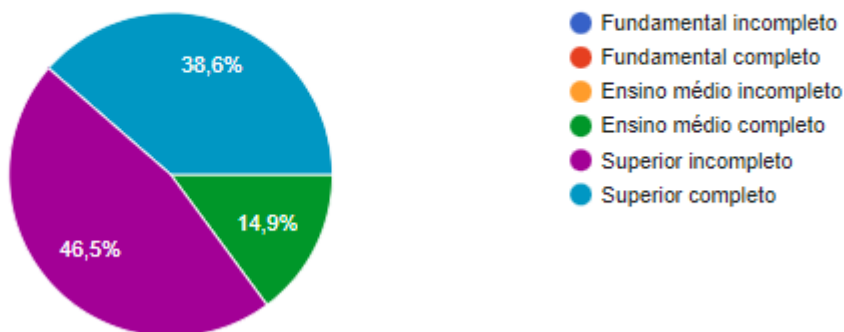
A amostra apresentou também características em relação ao estado civil dos participantes, no qual 67,3% são solteiros, 31,7% casados e 1% divorciados. A maioria (70,3% do total da amostra) afirmou conviver com mais de uma pessoa na mesma residência.

Para analisar melhor o contexto que os respondentes vivem, questionamos sobre as suas profissões que através das respostas, conseguimos identificar colaboradores de diferentes setores, sendo eles: administrativo, contábil, financeiro, comercial, técnico, recursos humanos, autônomo, empresário dentre outros. Também buscamos saber sobre o grau de escolaridade de cada um desses profissionais, representado abaixo pelo gráfico 1:

Gráfico 1 – Nível de escolaridade

Qual seu nível de escolaridade?

101 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Entende-se que a função do colaborador dentro da instituição influencia no seu grau de adaptação a modalidade do home office e o seu grau de escolaridade influencia na ocupação profissional do respondente. Levando em consideração esses aspectos, nota-se que os cargos listados acima exigem um grau de escolaridade maior dos colaboradores e conforme o gráfico 1, grande parte tem superior completo ou incompleto trazendo coerência para esta observação.

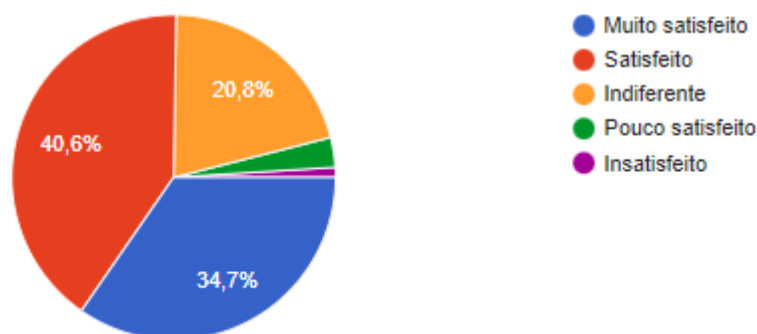
Diante do contexto da covid 19, houve diversas transformações e dentre elas, a adaptação ao home office. Muitas pessoas tiveram seu primeiro contato com este modelo durante o período pandêmico e cerca de 82,2% dos respondentes da nossa pesquisa não havia trabalhado em *home office* antes da pandemia, contudo 78,2% se mostraram satisfeitos e conseguiram se adaptar a este modelo, 16,8% responderam que é indiferente e cerca de 5% se mostraram insatisfeitos.

Existem fatores que podem afetar diretamente a satisfação do colaborador em relação à modalidade, uma delas é ter ferramentas de trabalho adequadas para desempenhar sua função e conseguir entregar os resultados esperados pela instituição. Desse modo surge o questionamento se a empresa disponibilizou as ferramentas necessárias para o colaborador, conforme gráfico 2:

Gráfico 2 – Satisfação com as ferramentas, sistemas e softwares.

Qual seu nível de satisfação em relação às ferramentas, sistemas e softwares ofertados pela empresa para viabilizar o trabalho em Home Office?

101 respostas



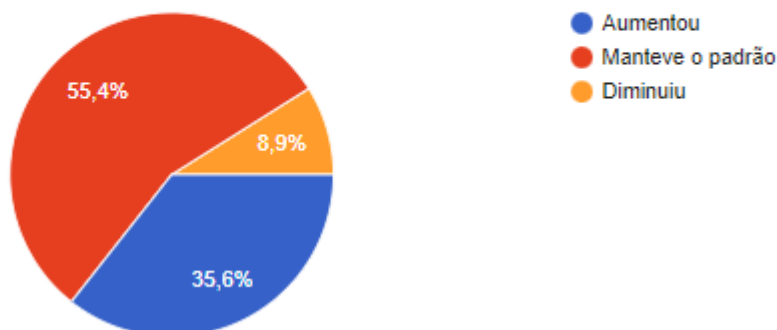
Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Em um panorama geral conclui-se que o colaborador quando encontra boas condições de trabalho e está satisfeito com o mesmo, tem potencial para ser produtivo. Conseguimos observar isso através do gráfico 3, onde o maior percentual de respondentes afirmou que sua produtividade se manteve igual ao modelo de trabalho presencial ou até mesmo tornou-se mais produtivo no home office.

Gráfico 3 – Produtividade, comparação entre Home Office e Presencial

Em relação á sua produtividade, comparando com períodos em que não havia Home Office, como você a avalia atualmente?

101 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

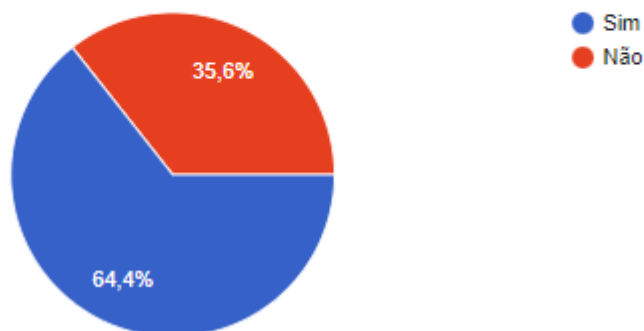
Ligado ao questionamento sobre a produtividade do colaborador, vem a seguinte questão: para atingir os resultados esperados pela empresa, a carga horária de trabalho do funcionário teve

alterações? Para a maioria a carga horária se manteve padrão, apenas um percentual de 33% afirma que sua jornada de trabalho aumentou. Conseguimos analisar que um dos aspectos que podem estar ligados a essa carga horária maior, é o fato da pessoa não conseguir se desassociar da sua rotina familiar como apresentado no gráfico 4:

Gráfico 4 – Você conseguiu desassociar sua rotina familiar com a rotina do trabalho *Home Office*

Você conseguiu desassociar sua rotina familiar com a rotina do trabalho em Home Office?

101 respostas



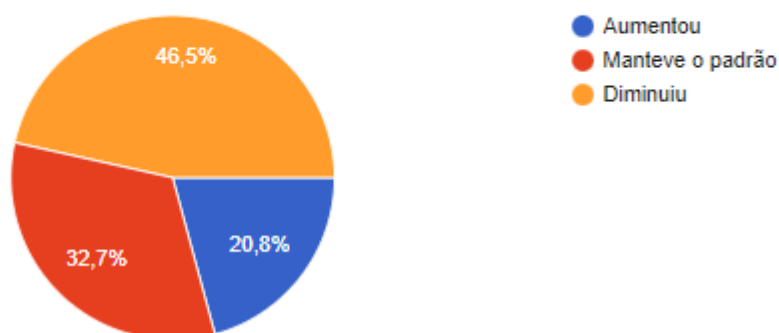
Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Para analisar o fator custo na percepção do colaborador, foi disponibilizado a seguinte questão:

Gráfico 5 – Em relação aos custos pessoais.

Em relação aos custos pessoais durante o período de trabalho Home Office, você acredita que:

101 respostas



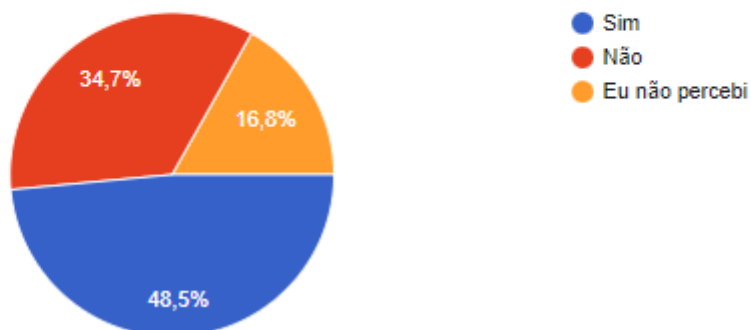
Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

E para analisar o fator sentimental e mental do colaborador, foi disponibilizado o seguinte questionamento:

Gráfico 6 – Presença de algum comportamento mental / sentimental.

Você apresentou algum comportamento, como por exemplo: tristeza, ansiedade, impaciência, intolerância, desconforto físico ou psicológico nesse período em Home Office?

101 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Para se ter indícios do que o colaborador sentiu ao trabalhar em home office foram colocadas duas caixas de perguntas abertas, para que pudessem ser indicados pontos positivos e negativos da modalidade de trabalho em estudo, os resultados serão listados abaixo:

Pontos Positivos:

- Otimização no tempo de deslocamento;
- Maior qualidade de vida;
- Mais liberdade;
- Maturidade profissional;
- Economia de roupas e calçados;
- Flexibilidade de horários;
- Conforto de casa e praticidade;
- Passar maior tempo com a família;
- Redução de riscos;
- Redução de custos no deslocamento;
- Redução do custo de alimentação em restaurantes e lanchonetes.

Pontos Negativos:

- Barulho e distrações por parte dos familiares;
- Falta de networking, de maneira geral;
- Dificuldade em manter o foco;
- Dificuldade em fazer o horário correto;
- Dispersão com outros afazeres em casa;
- Carga excessiva de trabalho;
- Isolamento social;
- Falta de privacidade;
- Falta de conhecimento com as tecnologias;
- Falta de suporte técnico com as tecnologias;
- Falta de infraestrutura e equipamentos em casa;
- Desmotivação;
- Excesso de ansiedade;

Dentre os pontos positivos e negativos apresentados pelos respondentes observa-se que existem situações repetidas no cotidiano das pessoas adentrar desse modelo de trabalho.

No que se refere aos pontos positivos, a maior repetição das respostas, está no fator custo, onde 46,5% afirmam em uma questão disposta na pesquisa que seus gastos diminuíram no período de home office, ou seja, pode-se afirmar que isso se torna uma das vantagens presentes nesse modelo de trabalho.

Por outro lado, os participantes apontaram também pontos negativos em relação ao *Home Office*, se destacando com maior número de repetições, o isolamento social acompanhado de comportamentos sentimentais e mentais, na qual 48,5% afirmam em outra questão disposta na pesquisa ter apresentado algum desconforto físico ou psicológico e 72% afirmam sentir falta da interação com seus colegas de trabalho.

Sabe-se que foi durante o período pandêmico, que muitas pessoas tiveram o primeiro contato com a realidade do trabalho 100% em home office e com a volta à normalidade das

atividades apenas 14% dos respondentes ainda continuam totalmente em home office, já cerca de 31% permanecem em modelo híbrido onde trabalham apenas 2 ou 3 dias por semana na empresa e 51% voltaram para suas atividades totalmente presenciais.

Questiona-se sobre o futuro desta modalidade e a sua aceitação no mercado e de acordo com a pesquisa, 85% dos indagados são a favor da continuidade do trabalho em home office mesmo após o fim da pandemia e apenas 16% alega ser contra ao seguimento da modalidade.

Destaca-se a oportunidade de as pessoas desenvolverem novas competências usufruindo das plataformas e softwares, na qual 76% afirmam que durante este período tiveram um aprendizado e desenvolvendo novas habilidades, no entanto 24% têm opinião contrária.

Contudo, houve sim um aprendizado obrigatório e rápido sobre o uso de ferramentas de tecnologia da informação por parte dos profissionais, isso pode representar mudanças no período pós pandemia. A experiência também pode levar a comunidade a um novo olhar sobre a profissão.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo analisar a produtividade bem como as vantagens e desvantagens de trabalhar em casa. A pesquisa mostrou que a adaptação positiva dos participantes ao modelo de home office foi graças ao incentivo ao uso de ferramentas digitais para comunicação e gestão do trabalho.

Acredita-se que é importante que as instituições e gestores, continuem desempenhando papéis importantes na clareza da comunicação, para manter o colaborador concentrado no trabalho realizado, e devem priorizar o uso de ferramentas adequadas para compensar a falta de contato presencial. A maioria dos profissionais carecem de alguns investimentos, como cadeiras, mesas e eletroeletrônicos, embora algumas empresas ofereçam esses equipamentos, o local certo também pode interferir na produtividade dos profissionais, e é aí que a melhoria é necessária.

Apesar do aumento do uso de serviços de energia elétrica e internet, a maioria dos profissionais entende que trabalhar em casa custa menos e tem melhor qualidade de vida porque não precisa se deslocar para o trabalho, principalmente em uma cidade grande, onde as dificuldades de transporte privado e público são fatores relevantes, e especial durante a pandemia.

Os resultados demonstram uma grande satisfação do modelo *home office* sob a ótica dos funcionários. Entre outras coisas, o modelo serve como forma de melhorar a saúde econômica da empresa, dada a redução dos custos operacionais. As empresas já estão pensando em um *home office* ou modelo híbrido (dias em casa e no trabalho) à medida que a produtividade aumenta, mas ainda é cedo para dizer que esse será o modelo adotado após o distanciamento social. Por fim, acredita-se que o modelo de *home office* permite que os profissionais desempenhem suas funções de forma satisfatória proporcionando uma sensação de conforto para si e seus familiares.

REFERÊNCIAS

ADERALDO, I. L., ADERALDO, C. V. L., & LIMA, A. C. **Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional**. Cad. EBAPE.BR. 2017.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5. **Porto Alegre, RS: Artmed**. 2014.

ANGONESE, Rosangela Maria. **Como fazer a gestão do trabalho remoto (*home office*):** Saiba como gerir sua equipe à distância, organizar rotinas, manter o engajamento e ajudá-los a atravessar esse momento de forma saudável e produtiva. SEBRAE/PR, 2020. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-fazer-a-gestao-do-trabalho-remoto-home-office,2703b9c6eff21710VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO (SBPOT). **Material Orientações sobre *Home Office* - Textos do VOLUME 1**. 2020. Disponível em: <<https://www.sbpot.org.br/noticia/material-orientacoes-sobre-home-office-textos-do-volume-1/>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

AZEVEDO M. C.; TONELLI M. J. **Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros**. RAM, REV. ADM. MACKENZIE, 15(3), Edição Especial, São Paulo, SP, Maio-Junho 2014.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração do *home-office*: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010.

BARUCH, Y. *The status of research on teleworking and an agenda for future research*. **International journal of management reviews**, v. 3, n. 2, p. 113-129, 2001. Disponível em: <<https://doi.org/10.1111/1468-2370.00058>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

BOONEN, M. E. **As várias faces do teletrabalho**. Belo Horizonte: E & G Economia e Gestão, 2003.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452/1943. Brasília: Senado, 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm >. Acesso em: 08 de abr de 2022.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 2020a. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Painel Coronavírus**. 2022. Disponível em: < <https://covid.saude.gov.br/>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Primeiro caso de Covid-19 no Brasil permanece sendo o de 26 de fevereiro.** São Paulo, 2020b. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2020/julho/primeiro-caso-de-covid-19-no-brasil-permanece-sendo-o-de-26-de-fevereiro>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

BRIK, Marina S.; BRIK, André. **As 100 dicas do Home Office:** um guia básico para montar e manter seu escritório em casa. São Paulo: AB, 2011.

BROOKS, Samantha K. et al. O impacto psicológico da quarentena e como reduzi-lo: revisão rápida das evidências. *The Lancet*, v. 395, n. 10227, p. 912-20, 2020.

CHEN, Qiongni et al. Cuidados de saúde mental para equipes médicas na China durante o surto de COVID-19. *The Lancet Psychiatry*, v. 7, n. 4, pág. e15-e16, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** LTr, 2001.

DUAN, Li; ZHU, Gangue. Intervenções psicológicas para pessoas afetadas pela epidemia de COVID-19. *A lanceta psiquiatria*, v. 7, n. 4, pág. 300-302, 2020.

FERREIRA JÚNIOR, José Carlos. *Telecommuting:* o paradigma de um novo estilo de trabalho. **Revista de administração de empresas**, Rio de Janeiro, v. 40, p. 8-17, 2000. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

FIGUEIREDO, A. M. et al. *Impact of lockdown on COVID-19 incidence and mortality in China: an interrupted time series study.* **Bull World Health Organ**, Paraíba, v. 6, 2020.

Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Alexandre-Figueiredo-3/publication/340482645_Impact_of_lockdown_on_COVID-19_incidence_and_mortality_in_China_an_interrupted_time_series_study/links/5e90c107299bf130798f9b4d/Impact-of-lockdown-on-COVID-19-incidence-and-mortality-in-China-an-interrupted-time-series-study.pdf>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos Ebape**, Rio de Janeiro, v. 18, p. 28-46, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395174605>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

FREITAS, S. R. **Teletrabalho na administração pública federal:** uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2008.

GANDRA, A. **Empresas adotam home-office por conta do coronavírus**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

GIL, A. C. **Como classificar as pesquisas**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6 ed: Atlas. 2017.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do *home office* em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, Novo Hamburgo, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8108636>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

JÚNIOR, I. F. B.; DA SILVA, J. M. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 29-56, 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

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. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 60, p. 388-399, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

MANN, S.; VAREY, R.; BUTTON, W. An exploration of the emotional impact of teleworking via computer-mediated communication. **Journal of Managerial Psychology**, v.15, n.7, 2000.

MELLO, D. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. São Paulo, 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

MELO, Eduardo A. *et al.* Mudanças na Política Nacional de Atenção Básica: entre retrocessos e desafios. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 42, n. especial 1, p. 38-51, 2018. DOI: 10.1590/0103-11042018s103.

MIGUEL, P. A. C. Estudo de caso na engenharia de produção: estruturação e recomendações para sua condução. **Produção**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 216-229, Jan./Abr. 2007. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-65132007000100015>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

MISHIMA-SANTOS, V.; STICCA, M. G.; ZERBINI, T. **Teletrabalho e a pandemia da COVID-19**. Artmed Editora, 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Teletrabalho_USP_VIVIANE_MISHIMA.pdf>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Novo relatório destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância.** 2017. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Organização Internacional do Trabalho: Escritório no Brasil.** 2022. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Folha informativa Covid-19.** Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19>>. Acesso em: 06 mar. de 2022.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. *Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa.* **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.

REIS, Túlio Baita et al. A prática do *home office* em períodos de isolamento social. **Boletim de Pesquisa e Desenvolvimento do ISECENSA**, 2020.

RESNICK, L. B.; LEVINE, J. M.; TASLEY, S. D. *Perspectives on social shared cognition.* Washington: APA, 1991.

ROCHA, C. T. M, AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad, Ebape.BR**, v.16, nº1, Rio de Janeiro, 2018.

ROMAR. Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho.** 5º. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SERRA, P. **O teletrabalho: conceito e implicações.** 1996. Disponível em: <http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html>. Acesso em: 10 mar. de 2022.

SPURK, D.; STRAUB, C. *Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic.* **Journal of vocational behavior**, v. 119, p. 103435, 2020. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879120300609>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

TING, Daniel Shu Wei et al. Tecnologia digital e COVID-19. **Medicina da natureza**, v. 26, n. 4, pág. 459-461, 2020.

TREMBLAY, D. *Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers.* **Women in Management Review**, v.17, n.3-4, 2002.

VALENTE, J. **Covid-19: veja como cada estado determina o distanciamento social.** Brasília, 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-04/covid-19-veja-como-cada-estado-determina-o-distanciamento-social>>. Acesso em: 28 jun. de 2022.

Revista de Extensão e Iniciação
Científica da UNISOCIESC
REIS

ISSN 2358-4432

Compartilhar
conhecimento
é conhecer o
mundo.

unisociesc

VIANI, C. B. **O *home office* e a sua realidade não regulamentada**. Migalhas, 2020.
Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/330457/o-home-office-e-a-sua-realidade-nao-regulamentada>>. Acesso em: 10 maio de 2022.