

Home Office: A Percepção dos Colaboradores durante a Pandemia

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8043028>

Ana Letícia de Sousa Emiliano

Graduada em Administração, FCRN

Faculdade Católica do RN

analeticia121@outlook.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-7604-2105>

Natália Queiroz da Silva Oliveira

Mestre em Administração, UECE

Faculdade Católica do RN

natyqs.queiroz@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0463-5340>

Monikely de Oliveira Silva Paiva

Mestre em Administração, UFRN

Faculdade Católica do RN

monikely.paiva@professor.catolicadorn.com.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6769-9309>

Gabriel Leite de Freitas Junior

Mestre pela Universidade de Coimbra

Faculdade Católica do RN

gabriel.jr.freitas@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7027-7051>

Wendy Karla Medeiros de Souza Bezerra

Mestre em Engenharia de Produção, UFRN

Faculdade Católica do RN

wendy.bezerra@professor.catolicadorn.com.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8528-5479>

Resumo

Durante o período da pandemia da Covid-19 foram necessárias adoções de medidas para a continuidade da vida das pessoas. Uma das principais medidas foram os decretos de isolamento social impossibilitando assim, a locomoção das pessoas e o funcionamento das atividades. Com tudo isso, as empresas tiveram que buscar novas alternativas para dar continuidade as suas atividades, uma alternativa utilizada por muitas organizações durante esse período foi o modelo *home office*. Desse modo, o presente trabalho possui como objetivo identificar se os trabalhadores que estiveram em *home office* perceberam benefícios e desafios durante esse período. A pesquisa apresenta uma abordagem quantitativa, com análise descritiva. Os dados foram coletados por meio de um formulário no *Google Forms*. O formulário possuía um total de 21 perguntas, fechadas em escala *likert* de cinco pontos e foi disponibilizado durante um período de 10 dias, distribuído por conveniência e obtendo um total de 160 respondentes. A pesquisa constatou que grande parte dos respondentes são mulheres, 68% e residentes em Mossoró/RN. Sendo que 94% dos colaboradores afirmam terem trabalhado em *home office*. A maioria percebeu a flexibilidade no desempenho das suas funções, observaram benefícios e desafios. Foi identificado que os colaboradores receberam suporte tecnológico, que possuíam um local ideal em para o exercício das atividades, mas não receberam suporte psicológico por parte da empresa.

Palavras-Chaves: *Home office*. Benefícios. Desafios.

Home Office: The Perception of Employees During the Pandemic

Abstract

During the period of the COVID-19 pandemic, it was necessary to adopt measures for the continuity of people's lives. One of the main measures was the decree of social isolation, thus making it impossible for people to move around and for activities to work. With all this, companies had to look for new alternatives to continue their activities. An alternative used by many organizations during this period was the home office model. Thus, the present work aims to identify whether workers who were at home offices perceived benefits and challenges during this period. The research presents a quantitative approach with descriptive analysis. Data were collected through a form on Google Forms. The form had a total of 21 questions, was closed on a five-point Likert scale, was made available for a period of 10 days, was distributed by convenience, and obtained a total of 160 respondents. The survey found that most respondents are women (68%), and they are residents of Mossoró/RN. Since 94% of employees claim to have worked from home. Most noticed flexibility in the performance of their functions and observed benefits and challenges. It was identified that employees received technological support and had an ideal place to carry out activities, but did not receive psychological support from the company.

Keywords: Home office. Benefits. Challenges.

1 Introdução

O vírus da Covid-19 (Sars-Cov-2) acometeu a âmbito mundial e, de forma repentina, a população. Trouxe consigo grandes e intensas mudanças. Sendo uma das principais, o isolamento social. Com a adoção dessa medida, surgiu uma necessidade de readaptação da rotina presencial, pois era uma medida necessária, mas o mundo também não podia parar, as rotinas precisavam existir até para o próprio funcionamento de serviços básicos.

De acordo com Jordão (2020), a adoção do trabalho remoto durante o período pandêmico fez com que muitos empresários identificassem que a utilização desse modelo de trabalho não fosse apenas uma visão futurista, mas sim uma necessidade imediata e eficiente para o momento não permitindo que todos os seus funcionários trabalhassem de forma física em suas empresas.

Esse modelo ganhou ênfase durante a pandemia, pois com o distanciamento social e as medidas governamentais regendo o período, foi necessário utilizar desse modelo como válvula de escape para algumas organizações, que buscaram se adaptar ao momento, executando do trabalho remoto funcionários, viabilizando e dando continuidade na prestação de exercida pelos mesmos (LINERO; ROCHA, 2020). Contudo, com a chegada do vírus foram necessárias novas adaptações nas entidades trazendo um modelo ao qual não era usado de maneira efetiva (NASCIMENTO; TORRES; NERY, 2020).

Cada vez mais as empresas buscaram se adaptar as constantes mudanças e buscando inovações, usando sempre da criatividade, pois caso não o faça, podem ser apenas mais uma nas estatísticas, assim como foram tantas com o crescimento da pandemia, pois não sabiam como se manter funcionando sem o fluxo de pessoas. Para aquelas que conseguiram replicar o seu ambiente físico no virtual, enfrentam uma mudança na relação de trabalho, inserindo o colaborador em uma nova cultura organizacional, a partir das suas próprias casas e vivências sociais. Contudo, existe receio por parte dos gestores em relação à mudança radical do ambiente de trabalho (FILARDI; CASTRO, 2017; KUGELMASS, 1996).

Instaurada qualquer mudança, até mesmo as planejadas, há margem para resultados não esperados. E não seria diferente atualmente com o caos instalado devido ao novo Covid-19 (NASCIMENTO; TORRES; NERY, 2020) dessa forma as empresas vem enfrentando benefícios e desafios com essa adoção, tendo que reavaliar ou criar novos modelos de gestão que contemplem essa realidade. Percebe-se que com o passar do tempo, esse modelo de trabalho, resultado do avanço da tecnologia, passou a ser uma realidade em todo o mundo, e isso requer novos questionamentos. Outras pesquisas foram feitas com relação ao tema *Home Office*, demonstrando uma crescente preocupação com o tema, culminando com a adesão por conta da pandemia, trabalhos como Gatti *et al* (2018), Flores *et al*. (2022), Reis e Souza (2022) ressaltam os desafios e benefícios, porém com focos distintos deste trabalho, sejam a adesão antes da pandemia, a percepção dos funcionários e gestores e mesmo contexto específico da área contábil.

Para o presente trabalho têm-se a seguinte pergunta: qual a percepção dos colaboradores sobre *home office* durante esse modelo de trabalho? A organização tem o desafio de garantir uma comunicação fluida a fim de manter alinhados os objetivos da organização e funcionários, além de traçar estratégias para que a falta do contato físico não influencie na vantagem competitiva da empresa. Desse modo, o presente trabalho possui como objetivo identificar se os trabalhadores que estiveram em *home office* perceberam benefícios e desafios durante esse período. Busca-se com isso contribuir com a compreensão do ambiente organizacional neste período. Descrevendo características que irão auxiliar na gestão das empresas.

O trabalho segue estruturado da seguinte forma: divide-se em cinco partes sendo a primeira, introdução contextualizando o tema a ser estudado durante a pesquisa; na segunda parte o referencial teórico abordando discussões de autores que estudaram o tema na atualidade; no terceiro tópico foi apresentada a metodologia de pesquisa adotada no presente trabalho, a quarta parte trata-se da análise de dados, quinta e última parte são apresentadas as considerações finais do presente trabalho, abordando o objetivo alcançado da pesquisa e quais as dificuldades encontradas.

2 Referencial Teórico

2.1 A Pandemia e Isolamento Social

No dia 31 de dezembro de 2019, vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan, na China, chamaram atenção e foram notificados à Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019). O motivo era a identificação de uma nova cepa de coronavírus que nunca havia sido identificada em humanos (OPAS, 2021). Sete dias após a notificação, cientistas chineses anunciaram o sequenciamento desse vírus (WHO). Um mês após, a OMS declarou a infecção como emergência global, sendo o mais alto nível de alerta, nomeando de COVID-19 (STRABELLI; UIP, 2020) e desde então o mundo tem enfrentado grandes desafios para conter o seu avanço (FERREIRA NETTO; CORRÊA, 2020).

O vírus do tipo zoonótico, da família Coronavirida e causa infecções respiratórias e teve sua primeira aparição em 1937, onde foi isolado (LIMA, 2020). Ele foi responsável por uma crise em 2002 e 2003, conhecida por síndrome respiratória aguda grave no ser humano, causando infecção grave no sistema inferior, classificada como SARS e trazendo sintomas como febre e dificuldade para respirar. O vírus esteve presente em países como China, Canadá e EUA e devido a condução intensa dos pesquisadores e profissionais responsáveis, foi contido (BRITO *et al.*, 2020).

No dia onze de março do ano de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) classificou a situação mundial do novo Coronavírus como Pandemia, que de acordo com o Instituto Butantan (2021), esse termo se dá quando uma enfermidade se prolifera a níveis mundiais, afetando um grande número de pessoas, essa decisão foi tomada pelo órgão pois a doença estava se disseminando rapidamente com

características pandêmicas e ainda desconhecida, não existindo um plano específico e estratégico para controlar a situação (FREITAS; NAPIMOGA; DONALISIO, 2020)

Por orientação da própria OMS, do *Centers for Disease Control and Prevention* (CDC) e entre outras organizações, os países foram direcionados a seguir o plano de contingência da influenza, chamado de O Plano de Influenza Pandêmica (PIP) advindo da expertise de situações similares já vivenciadas pelo mundo anteriormente (FREITAS; NAPIMOGA; DONALISIO, 2020).

Uma rápida difusão do Corona vírus exigiu dos países medidas no curto prazo, como diminuição no fluxo de pessoas e suspensão de voos comerciais (SENHORAS, 2020.) Bem como: isolamento social, suspensão das atividades escolares e quarentena (MACEDO *et al.*, 2020) que potencializaram um intenso impacto na economia, causando uma recessão global nunca vivida anteriormente.

O isolamento social traz impactos para a vida das pessoas (ORNEL; SCHUCH; SORDI, 2020) e surte um efeito negativo no mercado de trabalho (BATISTA *et al.*, 2021). Em meio a necessidade de seguir as medidas orientadas pelo governo e manter o comércio, as empresas precisaram se adaptar e implementar uma forma alternativa para continuar o trabalho: o *home office*.

A vivência em uma pandemia, como por exemplo, a atual, gera mudanças e transforma o dia a dia das pessoas, ocasionando impactos em diferentes âmbitos e intensidade (CARVALHO *et al.*, 2020). De acordo com a Organização Pan-americana da Saúde (OPAS, 2020) a pandemia agravou o aumento da fome devido as recessões, dificultando o acesso aos alimentos, e estima-se que cerca de 30 milhões de pessoas podem sofrer os efeitos da pandemia nessa circunstância, conforme dados do relatório do Estado de Segurança Alimentar e Nutrição no mundo (ONU, 2020).

Além da saúde física, outra bastante impactada é a saúde mental das pessoas e o bem-estar, pois as medidas de segurança também despertaram para a população um aumento de estresse, ansiedade e depressão (FOGAÇA; AROSSI; HIRDES, 2021). No âmbito brasileiro, durante a reforma trabalhista foi implementado no ano de 2017, a regulamentação do *home office*, de acordo com os artigos 75-B a 75-E da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), porém com a pandemia houve a necessidade de ser implementado e modificado os artigos da CLT, de acordo com a medida provisória nº 1.108 de 2022, que fala sobre os seguintes artigos:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho (BRASIL, 2022).

De acordo com Calcini e Andrade (2020), não há um regramento para a atribuição exclusiva do empregador no fornecimento de equipamentos ou arcar com os custos de prestação de serviços remotos, visto que na lei é livre a negociação entre o patrão e funcionário.

Apesar de ser algo recente, essa reforma, não deve desconsiderar que esse tipo de trabalho não é algo tão inovador assim, visto que a primeira experiência ocorreu na década de 1970 (OLIVEIRA; PANTOJA, 2018). Ainda segundo o autor, existe uma diferença entre trabalho a distância e o trabalho remoto, considerando que este usa de ferramentas de telecomunicações, enquanto no trabalho a distância pode ser utilizado outros meios.

Durante esse período, outras leis foram implementadas em função da calamidade vivida para auxiliar as menores empresas e que seriam mais afetadas, a lei nº 14.275/2021, Art. 1º Esta Lei dispõe sobre medidas emergenciais de amparo à agricultura familiar, com o objetivo de mitigar os impactos socioeconômicos da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da Covid-19, a serem adotadas até 31 de dezembro de 2022.

A adoção de medidas provisórias para conter o avanço do vírus no país, e para conter o desastre econômico que poderia acontecer naquele momento com tantas empresas fechando foram as seguintes: Medida provisória 925, de 18 março de 2020, diz que dispõe sobre medidas emergenciais para a aviação civil brasileira em razão da pandemia da covid-19 (BRASIL, 2020).

Nesse momento o mundo estava fechando para conter o avanço da Covid-19, as empresas precisaram tomar decisões difíceis e o governo tentar solucionar os problemas relacionados aos impactos que seriam causados pela doença, a medida provisória 936/2020, diz que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, com objetivos de “preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública”.

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda possui como medida: o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Reconhece a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. Prevê que as medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva. Estabelece as hipóteses em que as medidas do programa serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva (BRASIL, 2020).

Outra medida adotada durante o período da pandemia para empresas e colaboradores foi a MP 927/2020 que diz “dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores

para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública” (BRASIL, 2020). Prevê que empregado e empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal. Permite, para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública, a adoção pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas: o *home office*; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação (com suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de até quatro meses); e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

2.2 Home Office

O avanço da tecnologia trouxe benefícios para diversos âmbitos no cotidiano tanto pessoal como profissional, trazendo novas informações seja ela com o avanço da internet ou com novas estratégias e metodologias dinâmicas de trabalho, dando ao colaborador novos aspectos significativos e fazendo com que novas maneiras do ofício sejam ajustadas em determinados momentos. Segundo Haubrich e Froehlich (2020), não é uma decisão fácil para a organização decidir implementar esse modelo em seu âmbito organizacional, vendo que é necessário um planejamento por meio de levantamento do que há no ambiente organizacional, e em uma vez que não são todos os colaboradores que têm um perfil para esse tipo de ofício.

O *Home Office*, é um regime em que o colaborador exerce sua função de forma remota, na sua casa, de acordo com Graelm (2003) o mercado está em constante mudanças e que é necessário um plano de adaptação. Temos também o teletrabalho que, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT (1996), pode ser conceituado como a realização do trabalho em qualquer lugar fora do escritório, e que implique no uso de uma nova tecnologia. Sinônimos também são: trabalho remoto, teletrabalho ou trabalho a distância.

Existem tipologias diferentes sobre esse tipo de trabalho como *Mobile Working*, *Virtual Working*, *Telecommuting*, entre outros, sendo uma realidade multidimensional, tornando-se um conjunto de modalidades e tipologias inseridas nesse fenômeno chamado teletrabalho, sendo possível identificar modalidades diferentes para ele, sendo o trabalhador em seu domicílio, alternativo ou móvel (DAUD, 2021).

Segundo Lima, Fusco e Rica (2003) o *Home Office* muda a empresa não somente no aspecto tecnológico, mas provoca a necessidade da mudança nas relações de trabalho. Bellini e Donaire (2013) mencionam que o *Home Office* é a forma mais simples e ágil de reduzir volume de pessoas nos escritórios. Corroborando com isso estudos da Indeed (2018) apontam que as empresas que adotam o

modelo, diminuem em 50% seus custos operacionais. Ainda sobre a mesma fonte, é destacado que o trabalho remoto tem políticas flexíveis e que permitem o funcionário escolher onde se sentirá mais produtivo. Para Ribeiro, Robazzi e Dalri (2021) para a realização e manutenção desse esquema de trabalho o gestor precisa estar atento aos aspectos que levam o lado emocional do trabalhador.

De acordo com Mello (2011) a seleção dos trabalhadores que irão migrar para esse modelo de trabalho deve ser muito cautelosa e considerar se há um ambiente estruturado, bem como definir as metas e as avaliações de desempenho. A comunicação com a equipe que está no escritório é parte fundamental para esse processo. Outros autores destacam que existem vantagens no *home office* no desempenho do indivíduo. Para Maciel (2020), é considerado que esse modelo de trabalho utilizado traz flexibilidade garantindo uma maior evolução pessoal, o ajudando em adquirir novas responsabilidades, comprometimento, principalmente para o público jovem, o autor ainda destaca que há aumento de produtividade. De acordo com o autor a motivação intrínseca é onde o indivíduo fica interessado por uma determinada tarefa, acabando se envolvendo para realização dela em si, essa motivação é um fator importante.

Quadro 1. Benefícios do modelo *Home Office*

Autor	Benefícios
Almeida, Brasil, Nogueira (2017)	Esse tipo de trabalho proporciona uma maior flexibilidade e comodidade, permitindo o funcionário trabalhar do ambiente que desejar, além da possibilidade de participar mais da vida ativa da família.
Barros e Silva (2010)	Melhor locomoção; menores custos para empresa; ambiente de trabalho mais agradável; sem distrações.
Rocha e Amador (2017)	As principais vantagens para o empregado são: flexibilização da jornada de trabalho; a organização do tempo; o tempo de locomoção evitado e a autonomia em escolher como irá trabalhar, na perspectiva de tempo e espaço. Já para a empresa: melhoria na produtividade, planejamento de atividades e mais tempo para planos de ações.

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Quadro 2. Desafios do modelo *Home Office*

Autor	Desafios
Almeida, Brasil e Nogueira (2017)	Já como desvantagem é elencado à perda de interação entre os colegas de trabalho e em alguns casos há dificuldade de desempenhar as tarefas em casa, devido ao envolvimento com o ambiente familiar.
Barros, Silva (2010)	Jornadas extensas de trabalho; auxílio reduzido da empresa para com o colaborador; impossibilidade de alavancar na carreira.

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

De acordo com Filardi, Castro e Zanini (2020), em relação a vantagens e desvantagens do modelo a distância, existem desafios na implantação, sendo uma dificuldade para as empresas que suas

avaliações de desempenho de metas e resultados, além de que é necessário ser traçado o perfil ideal de um trabalhador para o *Home Office*, uma vez que nem todos tem perfil para esse tipo de trabalho.

Segundo Bellini *et al.* (2011), pode-se classificar os benefícios do home office em duas vertentes: empregados e empresa. Rocha e Amador (2017) corroboram com o pensamento e apresentam que as principais vantagens para o empregado são: flexibilização da jornada de trabalho; a organização do tempo; o tempo de locomoção evitado e a autonomia em escolher como irá trabalhar, na perspectiva de tempo e espaço. Já para a empresa: melhoria na produtividade, planejamento de atividades e mais tempo para planos de ações, bem como a diminuição do índice de absenteísmo e turnover (KUGELMASS, 1996).

De acordo com Haubrich e Froehlich (2020) a prática de *home office* mostra resultados positivos, mas também negativos, mostrando quão complexo o assunto é. No contexto pessoal, as autoras criticam o aumento das horas trabalhadas e a solidão, sendo agravada pela apropriação do ambiente familiar pelo trabalho. Já para os aspectos empresariais, as principais desvantagens, de acordo com Rocha e Amador (2017), são a dificuldade de controle sobre o funcionário e a perda da sua integração a organização, estando esses dois motivos interligados e trazendo sérias preocupações quanto a relação empregado e empregador e até mesmo sobre os efeitos subjetivos do trabalho.

Em estudo feito com 551 respondentes, 48,45% das pessoas consideraram que o trabalho ficou mais acelerado no remoto e 87,2% que a qualidade do presencial se torna melhor ou igual ao remoto, e 25,05% disseram que aumentaram sua produtividade durante o uso desse modelo, segundo ele os resultados obtidos na pesquisa podem estar relacionados a dificuldade de se trabalhar remotamente (BRIDI *et al.*, 2020).

Do ponto de vista de Mendes, Hastenreiter e Tellechea (2020) a concentração para muitos é uma vantagem quando se trata de *Home Office*, porém discussões levam o tema a debates entre autores que questionam que existem inúmeras distrações em um ambiente doméstico, atrapalhando assim na adaptação do indivíduo. Sendo, indispensável que a organização se atente as necessidades do indivíduo quanto ao seu ambiente de trabalho remoto, dando suporte tecnológico, técnico e psicológico.

Um desafio para o colaborador é exercer seu ofício no seu lar, uma vez sabendo que muitos não possuem um espaço amplo em seus lares para separar trabalho e afazeres familiares. Durante o período de pandemia não se tinha opção em relação a esse fato sabendo-se que era uma ação imediata e necessária para o período. Para Gondim e Borges (2020) é preciso que aprendamos a distinguir quais são as tarefas que podemos realizar remotamente e quais os recursos necessários para isso, também entender que para aquele período se exigirá uma maior flexibilização.

Na visão de Lima e Freitas (2020), um dos grandes desafios para as empresas foi ingressar no meio digital, sabendo-se que muitas não estavam preparadas financeiramente para um momento assim, sendo que para o autor o país havia acabado de sair de uma recessão econômica. Conforme Paiva, Rosa e Freitas (2021), a necessidade de ter um canal de comunicação seguro é fundamental, onde

ocorram as videoconferências para que haja uma melhor interação entre empregado e empregador, tendo assim uma melhor comunicação entre a equipe para análise dos resultados.

Em seu trabalho, Pontes, Hirata e Neves (2021) dizem que em relação a situação financeira, 76,4% dos entrevistados declaram que seus salários mantiveram inalterados, 11,8% relataram aumento de salário, e 11,8% seus salários diminuíram.

Outro ponto é a saúde mental do indivíduo no ambiente ao qual está inserido, sabendo-se que durante o período que foi adotado por diversas empresas esse modelo foi uma inovação, mas também uma primeira experiência para muitos em um momento conturbado. Segundo Ferreira (2021), o empregador deve manter um ambiente adequado para seu funcionário, trabalhar de forma saudável e segura, cabendo ao mesmo passar instruções e disponibilizar treinamentos.

De acordo com Cruz *et al.* (2020), o aumento casos de transtornos de humor como ansiedade e depressão, tem afetado a população não apenas numa visão micro, porém em uma visão macro da situação, pesquisas feitas apontam que deve existir um monitoramento do impacto desses transtornos que um dos fatores principais causadores foi a pandemia, sendo assim para minimizar esses impactos as organizações precisam fazer a adoção de métodos que auxiliem na jornada de trabalho.

Diante da situação que foi vivenciada, o stress do trabalho e problemas psicológicos se tornaram um dos fatores causadores de afastamento dos servidores dos seus cargos, uma dessas síndromes que pode ser citada em relação ao stress no trabalho, é a síndrome de Burnout, que nada mais é que o esgotamento profissional, causado por tensão emocional crônica (ZUCCHETTO; RIBEIRO; DUTRA, 2020).

3 Metodologia

A presente pesquisa foi realizada utilizando o método quantitativo com análise descritiva do assunto abordado. A pesquisa consiste na análise dos dados coletados através de formulário com questões sobre quais pontos apresentaram-se de forma negativa ou positiva para os profissionais questionados. Assim, permitindo a observação dos fatos, sem controlar variáveis, mas estudando suas relações (RODRIGUES, 2007).

De acordo com Kipni (2005) a classificação de uma pesquisa divide-se em três: descritivas, exploratórias ou explicativas. Nesse modo, para Vergara (2010, p. 42) a pesquisa descritiva expõe características da população ou do determinado fenômeno estudado.

O estudo aqui realizado teve como principal objetivo entender quais benefícios e desafios foram enfrentados pelas pessoas, nesse modelo de trabalho, durante o período da pandemia. Para isso, optou-se pela pesquisa de campo, tendo como o público-alvo funcionários que trabalharam ou trabalham com o método *home office*. A coleta foi realizada por meio de formulário eletrônico, elaborado no *google forms*, contendo 21 perguntas fechadas, ver quadro 3, sendo 4 perguntas para

verificar o perfil dos respondentes e 17 sobre o *Home Office*, com o objetivo de verificar as percepções dos respondentes, para isso utilizou-se de uma escala *likert* de cinco pontos.

Quadro 3 – Questões abordadas pelo questionário

Levantamento do Perfil dos Respondentes
Qual seu gênero?
Qual sua idade?
Escolaridade?
Em qual cidade reside?
Sobre o trabalho <i>Home Office</i>
Trabalho em uma empresa, pública, privada ou mista
Trabalho ou já trabalhei em <i>home Office</i>
A empresa onde trabalho adotou o <i>home office</i> durante o período da pandemia
Gosto de trabalhar em <i>home office</i>
Trabalhar em <i>home office</i> me trouxe benefícios
Trabalhar em <i>home office</i> me trouxe desafios
Durante o <i>home office</i> tive redução de carga horária
Durante o <i>home office</i> tive aumento de carga horária
Durante o <i>home office</i> tive redução de salário
Durante o <i>home office</i> tive aumento de salário
Meu desempenho profissional cresceu durante o <i>home office</i>
O <i>home office</i> me trouxe flexibilidade no desempenho das minhas funções
A empresa que trabalho me forneceu os equipamentos necessários
A empresa que trabalho me forneceu suporte técnico
A empresa que trabalho me forneceu suporte psicológico
Em minha casa possuo um ambiente adequado para o <i>home office</i>
Considero o <i>home office</i> como um modelo a ser usado de forma permanente nas empresas

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

O formulário foi disponibilizado por *link*, sendo realizado o envio para um público-alvo de funcionários que tiveram ou ainda têm essa experiência, ou seja, por conveniência. A coleta ficou disponível por um período de 10 dias, do dia 22 a 31 de maio, tendo alcançado um total de 160 respondentes. Realizou-se uma análise descritiva dos resultados com auxílio do programa Microsoft Excel.

4 Resultado e Análise dos Dados

Esta pesquisa foi aplicada utilizando a ferramenta *Google Forms*, uma ferramenta de questionário utilizada de maneira prática e eficiente para coleta de dados, com o público-alvo correspondendo a profissionais que atuam ou atuaram no modelo *Home Office*. O formulário atingiu o número de 160 respondentes, com idades variadas, sendo 68,8% do sexo feminino e 31,3% do sexo masculino, sendo a maioria com Ensino Médio completo e Ensino Superior incompleto, tendo 92,4%

dos que responderam trabalhando em empresa privada, dos respondentes maior número são de residentes na cidade de Mossoró/RN. Com relação ao estilo de trabalho durante a pandemia obteve-se as seguintes respostas.

Gráfico 1: A empresa onde trabalho adotou o *home office* durante o período da pandemia

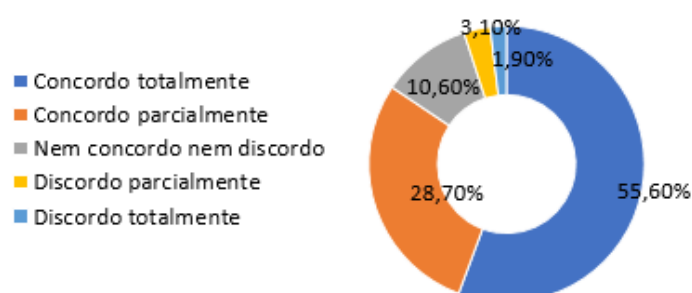


Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No gráfico 1, ao serem questionados sobre se as empresas onde trabalham ou trabalharam adotaram o modelo mencionado durante o período da pandemia, o resultado se dá por: 85% concordam totalmente, 9% concordam parcialmente, 2% discordam totalmente, 1% discorda parcialmente, e 3% nem discordam e nem concordam. Nesse caso, considerando as respostas que concordam podemos dizer que 94% estiveram em *home office* e 6% não estiveram. Para Haubrich e Froehlich (2020) não é uma decisão fácil para a organização decidir implementar esse modelo em seu âmbito organizacional, vendo que é necessário um planejamento por meio de levantamento do que há no ambiente organizacional, e em uma vez que não são todos os colaboradores que têm um perfil para esse tipo de ofício.

Quando questionados se perceberam benefícios no *home office* identificou-se que 55,60% das pessoas responderam que concordavam totalmente que o trabalho em *home office* lhe trouxe benefícios, 28,70% dos respondentes concordam parcialmente, dentre os demais 3,10%, discordam parcialmente, 10,60% não concordam e nem discordam e 1,90% discordam totalmente, conforme apresentado no gráfico 2. Com isso, constata-se que durante o uso desse método muitas das pessoas que trabalharam sentiram impactos positivos, sendo assim percebendo benefícios.

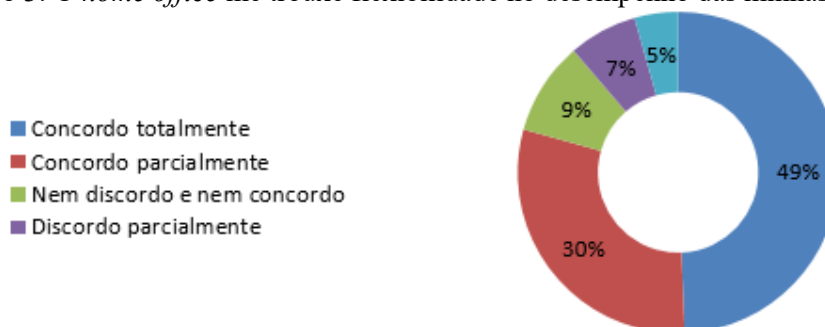
Gráfico 2: Trabalhar em *home office* me trouxe benefícios



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No gráfico 3, questionados se o *home office* trouxe flexibilidade no desempenho das funções, o resultado é demonstrado por: 49% concordam totalmente, 30% concordam parcialmente, 9% nem concordam e nem discordam, 7% discordam parcialmente, 5% discordam totalmente. Para Maciel (2020) é considerado que esse modelo de trabalho utilizado traz flexibilidade garantindo uma maior evolução pessoal, o ajudando em adquirir novas responsabilidades, comprometimento, principalmente para o público jovem, o autor ainda destaca que há aumento de produtividade.

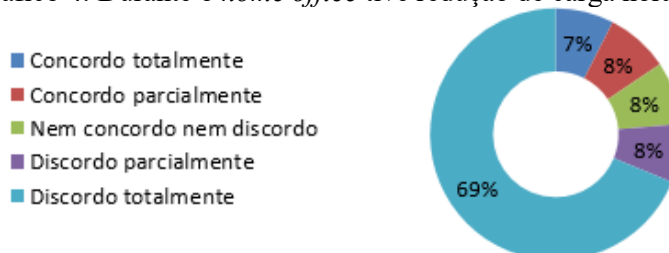
Gráfico 3: O *home office* me trouxe flexibilidade no desempenho das minhas funções



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No gráfico 4, pode-se identificar quando questionados sobre a redução de carga horária durante o uso do método *home office*, o resultado se dá por: 69% discordam totalmente, 7% concordam totalmente, 8% nem discordam e nem concordam, 8% concordam parcialmente e 8% discordam parcialmente, demonstrando que não houve redução de carga horária.

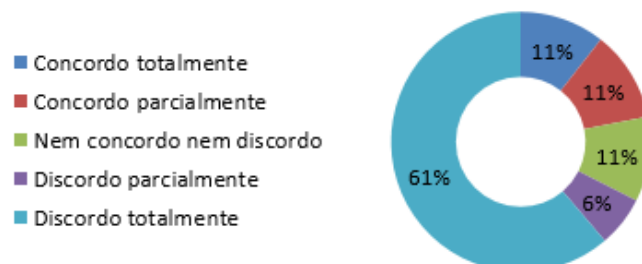
Gráfico 4: Durante o *home office* tive redução de carga horária



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No gráfico 5, pode-se identificar quando questionados sobre aumento de salário, o resultado se dá por: 61% discordam totalmente, 6% discordam parcialmente, 11% concordam parcialmente, 11% nem concordam e nem discordam e 11% concordam totalmente. No estudo feito por Pontes, Hirata e Neves (2021), com uma pergunta feita pelo entrevistador 76,4% declaram que seus salários mantiveram inalterados, 11,8% relataram aumento de salário, e 11,8% seus salários diminuíram. Demonstrando que não houve aumento de salário.

Gráfico 5: Durante o home Office tive aumento de salário



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No gráfico 6, quando questionados sobre os desafios do *home office*, o resultado se dá por: 63% que concordam totalmente, 23% que concordam parcialmente, 7% nem concordam e nem discordam, 4% discordam parcialmente e 3% discordam totalmente. Isso demonstra que o *home office* trouxe alguns desafios aos colaboradores, mesmo afirmando que ficaram satisfeitos com o modelo de trabalho, conforme observado no gráfico 7, quando afirmam que gostam de trabalhar em *Home Office*.

Gráfico 6: Trabalhar em *home office* me trouxe desafios

■ Concordo totalmente
 ■ Concordo parcialmente
 ■ Nem concordo nem discordo
 ■ Discordo parcialmente
 ■ Discordo totalmente

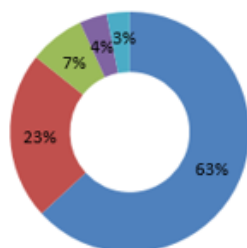
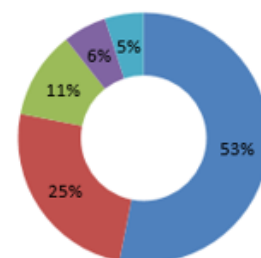


Gráfico 7: Gosto de trabalhar em *home office*

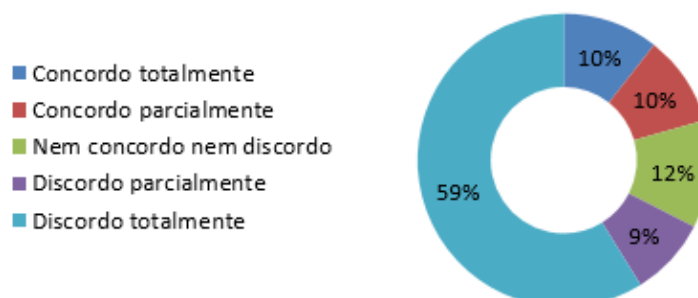
■ Concordo totalmente
 ■ Concordo parcialmente
 ■ Nem concordo nem discordo
 ■ Discordo parcialmente
 ■ Discordo totalmente



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No gráfico 8, encontrou-se que quando questionados sobre o aumento da carga horária durante o uso do *home office*, o resultado se dá por: 59% discordam totalmente, 10% concordam totalmente, 9% discordam parcialmente, 12% nem concordam e nem discordam, 10% concordam parcialmente.

Gráfico 8: Durante o *home office* tive aumento de carga horária

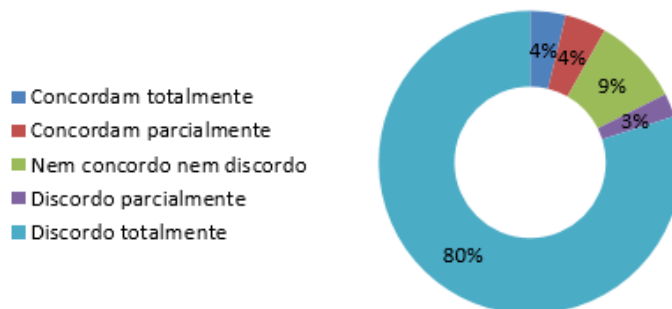


Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No gráfico 9, encontra-se que quando questionados sobre a redução de salário, o resultado se dá por: 80% discordam totalmente, 4% concordam totalmente, 9% nem discordam nem concordam, 4% discordam parcialmente e 4% concordam parcialmente, trazendo a correlação com a análise feita

no estudo de Pontes, Hirata e Neves (2021) dizem que em relação a situação financeira, 76,4% dos entrevistados declaram que seus salários mantiveram inalterados, 11,8% relataram aumento de salário, e 11,8% seus salários diminuíram.

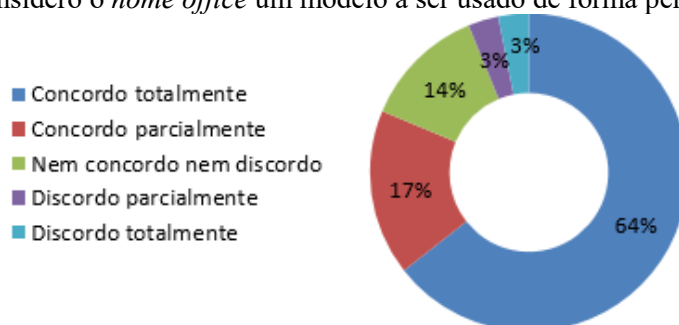
Gráfico 9: Durante o home office tive redução de salário



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No gráfico 10, ao serem questionados se o *home office* poderia ser utilizado de forma permanente nas empresas, o resultado se dá por: 64% concordam totalmente, 13% nem discordam e nem concordam, 17% concordam parcialmente, 3% discordam totalmente e 3% discordam parcialmente. Para Lima, Fusco e Rico (2003) o *home office* muda a empresa não somente no aspecto tecnológico, mas provoca a necessidade da mudança nas relações de trabalho. Bellini e Donaire (2013) mencionam que o *home office* é a forma mais simples e ágil de reduzir volume de pessoas nos escritórios. Estudos da Indeed (2018) apontam que as empresas que adotam o modelo, diminuem em 50% seus custos operacionais.

Gráfico 10: Considero o *home office* um modelo a ser usado de forma permanente

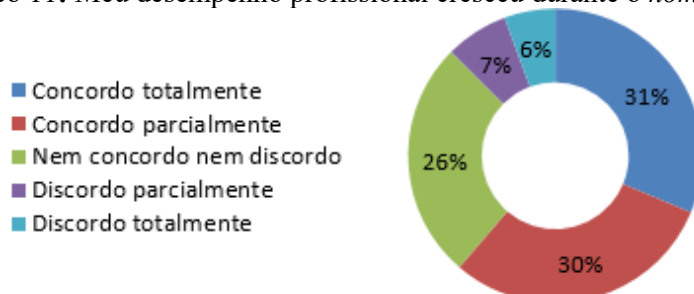


Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No gráfico 11, sendo questionados se o desempenho profissional cresceu durante o *home office*, identificou-se que 31% concordam totalmente, 30% concordam parcialmente, 26% nem concordam e nem discordam, 6% discordam totalmente e 7% discordam parcialmente. Correlacionando com a análise do autor no seu estudo feito com 551 respondentes, 48,45% das pessoas consideram que o trabalho ficou mais acelerado no remoto e 87,2% que a qualidade do presencial se torna melhor ou igual ao remoto, e 25,05% disseram que aumentaram sua produtividade

durante o uso desse modelo, segundo o mesmo os resultados obtidos na pesquisa podem estar relacionados a dificuldade de se trabalhar em remotamente (BRIDI *et al*, 2020).

Gráfico 11: Meu desempenho profissional cresceu durante o *home office*



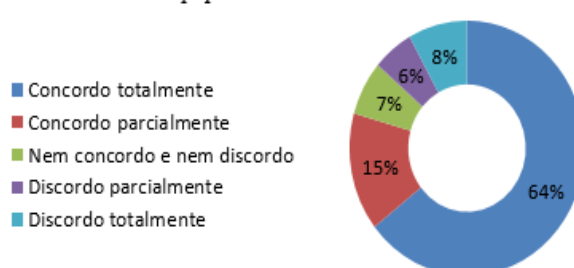
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No gráfico 12, identifica-se que quando questionados se possuíam um ambiente adequado para o *home office*, o resultado se dá por: 50% concordam totalmente, 23% concordam parcialmente, 9% nem concordam e nem discordam, 10% discordam parcialmente, 8% discordam totalmente. Para Goldim e Borges (2020) é um desafio para o colaborador exercer seu ofício no seu lar, uma vez sabendo que muitos não possuem um espaço amplo em seus lares para separar trabalho e afazeres familiares, durante o período de pandemia não se tinha opção em relação a esse fato sabendo-se que era uma ação imediata e necessária para o período. Para o autor é preciso que aprendamos a distinguir quais são as tarefas que podemos realizar remotamente e quais os recursos necessários para isso, também entender que para aquele período se exigirá uma maior flexibilização.

Gráfico 12: Em minha casa possuo um ambiente adequado para o *home office*



Gráfico 13: A empresa que trabalho me forneceu os equipamentos necessários



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

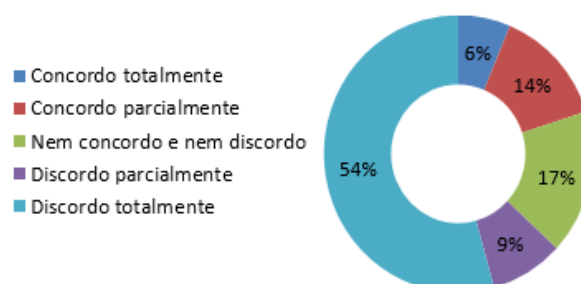
No gráfico 13, pode-se observar que quando questionados se a empresa que trabalham forneceu os equipamentos necessários, o resultado se dá por: 64% concordam totalmente, 15% concordam parcialmente, 7% nem concordam e nem discordam, 6% discordam parcialmente, 8% discordam totalmente. De acordo com o Art. 75-D da CLT. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

No gráfico 14, ao verificar que quando questionados se a empresa que trabalham ou trabalharam ofereceu suporte técnico, o resultado se dá por: 48% concordam totalmente, 31% concordam parcialmente, 10% nem concordam nem discordam, 5% discordam parcialmente e 6% discordam totalmente.

Gráfico 14: A empresa que trabalho me forneceu suporte técnico



Gráfico 15: A empresa que trabalho me forneceu suporte psicológico



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No gráfico 15, identifica-se que quando questionados se a empresa forneceu suporte psicológico, o resultado se dá por: 54% discordam totalmente, 14% concordam parcialmente, 17% nem concordam e nem discordam, 9% discordam parcialmente e 6% concordam totalmente. Na opinião de Ferreira (2021) o empregador deve manter um ambiente adequado para seu funcionário, trabalhar de forma saudável e segura, cabe ao mesmo passar instruções e disponibilizar treinamentos para o mesmo.

5 Considerações Finais

O presente estudo buscou identificar se os colaboradores que estiveram em *home office* perceberam benefícios e sentiram desafios. Esse modelo de trabalho apesar de ser algo conhecido foi usado de forma mais efetiva durante a pandemia da Covid-19. O *home office* se tornou uma forma de amenizar os impactos nas organizações, no intuito de alcançar o objetivo proposto 160 pessoas responderam aos questionamentos.

Com o resultado da pesquisa pode-se responder ao seguinte questionamento, qual a percepção dos funcionários que estiveram em *home office* durante a pandemia? A pesquisa teve em sua maioria como respondentes 68,8% de mulheres, residentes na cidade de Mossoró/RN, que trabalham em empresa privada, com escolaridade superior incompleta e média completo.

Na busca de identificar quais benefícios e desafios foram percebidos por trabalhadores durante esse período de *home office*, constatou-se que 55,6% responderam que concordam totalmente quanto aos benefícios trazidos por esse método e 63,1% relataram que trouxe desafios para eles.

O presente estudo também identificou que não houve aumento de carga horária dos colaboradores, que em sua maioria as empresas forneceram os equipamentos necessários, dando

suporte técnico, porém não forneceram suporte psicológico. Encontrou-se também que 50% dos respondentes afirmaram possuir um ambiente adequado para as atividades que precisavam desempenhar.

Mostrou também que quando questionados se acreditavam que esse método poderia ser adotado pelas empresas, 64% acreditam que sim, tendo assim uma visão de que esse novo modelo pode ser utilizado de maneira que traga benefícios para as organizações e colaboradores.

Como contribuições do trabalho, buscou-se compreender como os colaboradores perceberam esse momento e com isso dar subsídios aos gestores, visto que é necessário compreender o ambiente organizacional para subsidiar a tomada de decisões. Já com relação as limitações do trabalho, apesar de ser disponibilizado via *link* o formulário esteve disponível por pouco tempo, o que impossibilitou um maior número de respondentes.

Sugere-se a ampliação dos estudos, como ampliação da pesquisa para outros estados, com organizações diversas, podendo alcançar mais grupos de pessoas que trabalham com o método, assim gerando uma melhor avaliação do impacto do teletrabalho nas organizações brasileiras.

Referências

- BARROS, A. de M.; SILVA, J. R. G. da S. Percepções Dos Indivíduos Sobre As Consequências Do Teletrabalho Na Configuração Home-Office: Estudo De Caso Na Shell Brasil. Adernos Ebape. Br, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pB6bjbKsBNBdKk6VwGCbSRM/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30. Abril. 2022.
- BATISTA, A. C. S.; Et Al. Os impactos da pandemia do novo coronavírus no mercado de trabalho brasileiro. Anais do Congresso Nacional Universidade, EAD e Software Livre, [S. l.], v. 2, n. 12, 2021. Disponível em: <https://nasnuv.com/ojs2/index.php/UEADSL/article/view/620>. Acesso em: 24. novembro, 2021.
- BRASIL. Decreto-lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Do teletrabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em 27 de jun. 2022.
- BRIDI, M. A. et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19, [S. l.], p. ., 28 abr. 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf. Acesso em: 9 dez. 2021.
- BRITO, S. P. et al. Pandemia da COVID-19: o maior desafio do século XXI. Vigilância Sanitária Em Debate, 8(2), 54-63. <https://doi.org/10.22239/2317-269X.01531>. Acesso em 27 nov. 2021
- CALCINI, R.; ANDRADE, D. A. HOME OFFICE E OS RISCOS TRABALHISTAS. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/212853/ConJur%20-%20Home%20office%20e%20os%20riscos%20trabalhistas.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 maio. 2022.
- CONGRESSO NACIONAL. Congresso nacional, medidas provisórias, 2020. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias>. Acesso em 02 de jul.
- CRUZ, R. et al. Retorno ao trabalho? Indicadores de saúde mental em professores durante a pandemia da COVID-19. [S. l.], p. 326, 30 jun, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/sv/article/view/66964>. Acesso: 24, fev. 2022.
- ILO - C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177) Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 . Acesso em 04 de mai. 2023.
- DURÃES, B.; BRIDI, M. A. da C.; DUTRA, R. Q. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?. *Sociedade e Estado*, Fap. UNIFESP (SciELO) [S.L.], v. 36, n. 3, p. 945-966, dez. 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>. Acesso em: 15. Abril. 2022.

- ESPÍNDOLA, G. dos S. et al. Home Office Em Tempos De Pandemia: Um Estudo Em Empresas Prestadoras De Serviços Contábeis. Disponível em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/21UspInternational/Artigos.pdf>. Acesso em: 13. Maio, 2022.
- ESSE, L. G. Aspectos Gerais Sobre As Relações Trabalhistas E O Microempreendedor Individual Como Prestador De Serviços A Outra Pessoa Jurídica. *Colloquium Socialis*. ISSN: 2526-7035, 5(3), 1–6. Recuperado de <https://journal.unoeste.br/index.php/cs/article/view/4215>. Acesso em: 25. Maio, 2022.
- FLORES, R. A. ET AL. Home Office: Percepção dos Colaboradores e Gestora de uma Empresa Contábil na Pandemia da Covid-19. *Research, Society and Development*, v. 11, n. 10, 2022. ISSN: 2525-3409. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/362332352>. Acesso em: 09. maio. 2023.
- FERREIRA, E. Desafios Do Home Office Na Pandemia: Construindo Estratégias Para A Efetivação. *Desafios Do Home Office Na Pandemia: Construindo Estratégias Para A Efetivação*, [S. l.], p. 110, 1 jul. 2021. Disponível em: https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/2308/TCC_ELISABETE_B_FERREIRA_assinado_assinado_assinado.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=A%20Pesquisa%20Gest%C3%A3o%20de%20Pessoas,qualidade%20no%20domic%C3%ADlio%20do%20colaborador. Acesso: 24. Fev, 2022.
- FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. de; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do serpro e da receita federal. *Cadernos Ebape.Br*, [S.L.], v. 18, n. 1, p. 28-46, jan. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605>. Acesso em: 25, Maio. 2022.
- FOGAÇA, P. C.; AROSSI, G. A.; HIRDES, A. Impacto do isolamento social ocasionado pela pandemia COVID-19 sobre a saúde mental da população em geral: Uma revisão integrativa. [S. l.], p. 1 a 14. 21 abril. 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/14411/12956/189040>. Acesso em: 26. Maio, 2022.
- FREITAS, A. R. R.; NAPIMOGA, M.; DONALISIO, M. R.. Análise De Gravidade Da Pandemia De Covid-19. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ress/a/TzjkrLwNj78YhV4Bkxg69zx/?lang=pt>. Acesso 31. Maio, 2022.
- GATTI, D. et al. Home Office: Vantagens, Desvantagens E Desafios Para Empresas E Funcionários, disponível em: <http://unifatea.com.br/seer3/index.php/RAF/article/view/877/877>, Revista de Administração do Unifatea, v. 16, n. 16, p. 7-273, jan./jun., 2018. Acesso em: 13. Abril, 2022.
- GONDIM, S. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. [S. l.], 2020. Disponível em: https://www.sbpot.org.br/central-de-conteudo-covid19/wp-content/uploads/2020/04/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf. Acesso em: 26 maio, 2022.
- HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do 'Home Office' em Empresas de Tecnologia da Informação. *Gestão & Conexões*, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020. Acesso: 17. Jan, 2022
- HISTÓRICO da pandemia de COVID-19. In: *Histórico da pandemia de COVID-19* [S. l.], 28 nov. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 8 dez. 2021.
- JORDÃO, R. G. de S. R.. Os Impactos Da Crise E O Crescente Protagonismo Do Trabalho Remoto No Mundo Pós-Coronavírus. *Rev. do Trib. Reg. Trab.* 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 1, 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/385/307>. Acesso em: 04. Maio, 2022.
- LINERO, C.; ROCHA, L. M. Os Desafios Na Manutenção Do Regime De Teletrabalho No Brasil Após A Pandemia Covid-19. Disponível em: <https://rejttr4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/93/68>. Acesso em: 25. Maio, 2022.
- MACEDO, Y. M.; ORNELLAS, J. L.; BOMFIM, H. F. COVID – 19 NO BRASIL: o que se espera para população subalternizada?. *Revista Encantar*, v. 2, p. 01-10, 1 jan. 2020. Disponível em: <https://revistas.uneb.br/index.php/encantar/article/view/8189>. Acesso em: 02. Março, 2022.
- MACIEL, N. M. D. C.; HASTENREITER FILHO, H. N.; TELLECHEA, J. A Realidade Do Trabalho Home Office Na Atipicidade Pandêmica. *Revista Valor*, [S.l.], v. 5, p. 160-191, set. 2020. ISSN 2526-043X. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655/456>. Acesso em: 26 Maio. 2022. doi: <https://doi.org/10.22408/rev502020655160-191>.
- NASCIMENTO, A. P. P. M.; TORRES, L. G. R.; NERY, S. M. Home Office: Prática De Trabalho Promovida Pela Pandemia Do Covid-19. <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf>, p. -, 15 jul. 2020. Disponível em: www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20. Acesso em: 7 dez. 2021.
- NOHARA, J. J., et al. O Teletrabalho Na Percepção Dos Teletrabalhadores. *Revista de Administração e Inovação São Paulo*, v.7, n.2, p.150-170, abr./jun.2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79174/83246>. Acesso em: 18. Maio, 2022.
- OLIVEIRA, J. A. O Teletrabalho E As Novas Tecnologias Na Relação Laboral. Lisboa, Maio 2019. Disponível em: <https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/4568/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado%20O%20T>

- eletrabalho%20e%20as%20Novas%20Tecnologias%20na%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Laboral%20_%28c
onsolidado_%29%20-%20julho-2019%20_%281.pdf. Acesso em: 24. Maio, 2022.
- OLIVEIRA, M. A. M.; PANTOJA, M. J. Desafios e Perspectivas do Teletrabalho nas Organizações: Cenário da
Produção Nacional e Agenda de Pesquisa. *Revista Ciências Administrativas*, [S. l.], v. 26, n. 3, 2021. DOI:
10.5020/2318-0722.2020.26.3.9538. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rca/article/view/e9538>. Acesso
em: 25. Maio, 2022.
- OPAS- Crise de saúde mental pouco reconhecida causada pela COVID-19 nas Américas. [S. l.], 24 nov. 2021.
Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/24-11-2021-opas-destaca-crise-saude-mental-pouco-reconhecida-causada-pela-covid-19-nas>. Acesso em: 9 dez. 2021.
- ORNELL, F.; SCHUCH, J.; SORDI, A. Pandemia de medo e COVID-19: impacto na saúde mental e possíveis
estratégias. *Pandemia de medo e* <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32267343/>, p. -, 3 abr. 2020. DOI
10.1590/1516-4446-2020-0008. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32267343/>. Acesso em: 6 dez.
2021.
- PAIVA, R. A.; ROSA, W. T. ESTRATEGIAS PARA SE ADPTAR AO HOME OFFICE. Disponível em:
<http://raam.alcidesmaya.com.br/index.php/SGTE/article/view/334/326>. Acesso em: 26. Maio, 2022.
- PASCHOARELLI, L. C.; MEDOLA, F. O.; BONFIM, G. H. C. Características Qualitativas, Quantitativas De
Abordagens Científicas: Estudos De Caso Na Subárea Do Design ERGONOMICO. *Revista De Design,
Tecnologia E Sociedade*, 2(1), 65–78. 2018. Recuperado de <https://periodicos.unb.br/index.php/design-tecnologia-sociedade/article/view/15699>. Acesso em: 22. Maio, 2022.
- PONTES, A. L.; HIDRATA, L. C.; NEVES, D. Ç. F., O Home Office Na Pandemia Covid-19: Uma Perspectiva
Da Deficiência Dos Profissionais Da Tecnologia Da Informação. Disponível em:
<http://revistarefas.com.br/index.php/RevFATECZS/article/view/429/317>. Acesso em: 30. Maio, 2022.
- REIS, I. L. N. S.; SOUSA, C. V. Acordei em home office: vantagens e desvantagens. *Revista Perspectivas
Online: Humanas & Sociais Aplicadas*. v. 12, n. 35, p. 57 – 75. ISSN: 2236-8876 (Online). Disponível em:
https://ojs3.perspectivasonline.com.br/humanas_sociais_e_aplicadas/article/view/2320/2377 . Acesso em: 09.
Maio, 2023.
- RIBEIRO, B. M. dos S.; ROBAZZI, M. L. do C. C.; DALRI, R. de C. de M. B. Saúde Mental E
Teletrabalhadores: Revisão Integrativa. Disponível em:
<https://desafioonline.ufms.br/index.php/sameamb/article/view/12890>. Acesso em: 25. mai. 2022.
- RODRIGUES, W. C. Metodologia Científica, Faetec/Ist, 2007. Disponível em:
http://pesquisaeducacaoufrgs.pbworks.com/w/file/64878127/Willian%20Costa%20Rodrigues_metodologia_cientifica. Acesso em: 22. mai. 2022.
- SCHMIDT, B. et al. Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus
(COVID-19). *Estudos de Psicologia (Campinas)* [online]. 2020, v. 37 e200063. Disponível em:
<<https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200063>>. Epub 18 Maio 2020. ISSN 1982-0275.
<https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200063>. Acesso em: 25. mar. 2022.
- SENHORAS, E. M. Coronavírus E Educação: Análise Dos Impactos Assimétricos . *Boletim de Conjuntura
(BOCA)*, Boa Vista, v. 2, n. 5, p. 128–136, 2020. DOI: 10.5281/zenodo.3828085. Disponível em:
<https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/135>. Acesso em: 02. mar. 2022.
- STRABELLI, T. M. V.; UIP, D. E. COVID-19 e o Coração. *Arquivos Brasileiros de Cardiologia* [online]. 2020,
v. 114, n. 4, pp. 598-600. Disponível em: <<https://doi.org/10.36660/abc.20200209>>. Epub 30 Mar 2020. ISSN
1678-4170. <https://doi.org/10.36660/abc.20200209>. Acesso em: 02. mar, 2022.
- TEMÍSTOCLES, N. Home Office: Uma Análise Do Desempenho criativo Dos Profissionais Adeptos.. In:
Homeoffice:: Uma Análise Do Desempenho Criativo Dos Profissionais Adeptos.. [S. l.], 24 fev. 2021.
Disponível em: http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/18425/3/TEMISTOCLES%20_ Acesso
em: 02. Mar. 2022

Data de Submissão: 13/02/2023

Data de Aceite: 11/05/2023