

HOME OFFICE E A REVOLUÇÃO PROVOCADA PELO SARS-COV-2: O IMPACTO NA VIDA LABORAL DO TRABALHADOR NO MUNICÍPIO DE SERRINHA-BA

HOME OFFICE AND THE REVOLUTION CAUSED BY SARS-COV-2: THE IMPACT ON THE WORKING LIFE OF THE WORKER IN THE MUNICIPALITY OF SERRINHA-BA

Rafael Rodrigo Ferreira de Lima¹
Gabriel Servente²

RESUMO

O presente artigo visa o estudo da dinâmica entre os trabalhadores e as organizações às quais se vinculam em trabalho *home office* no município de Serrinha-BA e como essa relação foi afetada na implantação dessa nova forma de trabalho em decorrência da pandemia. O objetivo compreende a determinação da real situação dos trabalhadores que atuam ou atuaram em *Home Office* no município baiano de Serrinha em face das consequências da pandemia do novo SARS-CoV-2. Para alcançar o objetivo proposto, a metodologia utilizada consistiu em pesquisa bibliográfica e aplicação de questionário eletrônico ao público-alvo por meio de produtos gratuitos, seguido do tratamento e análise dos dados coletados. As informações coletadas nas pesquisas foram tratadas em programas de computador para análise situacional de trabalhadores e organizações. Os resultados demonstraram que, mesmo adaptando o formato do trabalho, as atividades foram desenvolvidas de forma satisfatória na percepção da maioria dos entrevistados, embora o formato híbrido não tenha sido discutido e considerado para o momento pós-pandemia. Foi possível concluir que os trabalhadores não perceberam benefícios significativos no modelo *home office*, gerando uma preferência pelo formato presencial, embora discussões sobre o futuro imediato do trabalho na localidade de estudo é pobre de discussão na relação trabalhista.

Palavras-Chave: Economia; Mercado de Trabalho; Pandemia.

¹Mestre em Ciências Ambientais. Acadêmico do Curso de Administração, Bolsista PIBIC8 /ICETI. Unicesumar. Aracaju. Sergipe. Brasil. E-mail: rafaelarielrodrigo@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9485-9283>.

²Especialista em Engenharia de Produção. Professor mediador do curso de Administração. Unicesumar. Maringá. Paraná. Brasil. E-mail: gabriel.servente@unicesumar.edu.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3106318221307179>.

ABSTRACT

This article aims to study the dynamics between workers and the organizations to which they work from home in the municipality of Serrinha-BA and how this relationship was affected by the implementation of this new way of working as a result of the pandemic. The objective comprises the determination of the real situation of workers who work or worked in Home Office in the Bahian municipality of Serrinha in the face of the consequences of the new SARS-CoV-2 pandemic. To achieve the proposed objective, the methodology used consisted of bibliographical research and application of an electronic questionnaire to the target audience through free products, followed by the treatment and analysis of the collected data. The information collected in the surveys was processed in computer programs for situational analysis of workers and organizations. The results showed that, even adapting the work format, the activities were carried out satisfactorily in the perception of most respondents, although the hybrid format was not discussed and considered for the post-pandemic moment. It was possible to conclude that workers did not perceive significant benefits in the home office model, generating a preference for the face-to-face format, although discussions about the immediate future of work in the study location are poor for discussion in the labor relationship.

Keywords: Economy; Labor market; Pandemic.

Artigo recebido em: 08/12/2022

Artigo aprovado em: 11/09/2023

Artigo publicado em: 03/10/2023

1 INTRODUÇÃO

A pandemia do mais recente SARS-CoV-2 promoveu uma ruptura no modelo contemporâneo das relações do homem, entre si e com o meio ambiente natural, econômico e social, provocando impactos significativos (LIZOTE *et al.*, 2021). É, conforme apontado, sem erro pela literatura científica, um dos maiores desafios já enfrentados pelo homem nas últimas décadas ao se considerar o cenário sanitário e os reflexos sociais, econômicos e subjetivos da psique humana (WERNECK, CARVALHO, 2020; CREPALDI *et al.*, 2020; SCHMIDT *et al.*, 2020).

Dentro dessa nova realidade atípica, alguns conceitos e metodologias tornaram-se não apenas populares como também imprescindíveis para a manutenção da rotina das cidades, dos serviços e, unitariamente, do ser humano e das suas necessidades. É nesse contexto que o teletrabalho surge não como apenas uma opção, mas como a única opção segura para diversos tipos de trabalhos. Bridi *et al.*

(2020) esclarecem que o teletrabalho, ou *home office*, é aquele trabalho transferido para o ambiente doméstico e que se diferencia conceitual e substancialmente de outras modalidades de trabalho, como o trabalho em domicílio e o *coworking*.

Para Losekann e Mourão (2020), a intensificação desse tipo de trabalho evidenciou as dificuldades das empresas em adequar políticas e ritmos de trabalho, além dos recursos necessários para a manutenção dos serviços haja vista que a relação entre empregado e empregador era baseada apenas no aprendizado e no acompanhamento das atividades em tempo real e presencialmente. Veiga *et al.* (2020) levantam a questão que, no teletrabalho, os profissionais estão mais expostos a cansaço, condições penosas e complexas e problemáticas diversas que atuam fortemente na saúde e no desempenho do trabalhador.

Conforme apontado na literatura, as diferenciações no tipo de trabalho, o entendimento sobre o papel do trabalhador para a organização e o autocuidado são aspectos que ficaram evidentes para a manutenção da produtividade e a constante reavaliação das prioridades individuais enquanto agente do próprio sucesso, considerando a subjetividade desse conceito para cada indivíduo. Para a empresa, desafios semelhantes tornaram-se fundamentais e o próprio trabalhador, cliente interno, tomou consciência desse lugar e do poder do impacto das próprias perspectivas.

Assim, o estudo sobre o impacto que a pandemia provocou, e ainda o faz, na relação do trabalho, sob a óptica do trabalhador, pode ajudar a compreender como será o mundo do trabalho no pós-pandemia e como isso poderá afetar as empresas que não aceitarem o possível novo reposicionamento autogerado pelos trabalhadores.

Espera-se, a partir dos dados gerados durante o período da pandemia e com o conhecimento anterior das ciências integradas à Administração, conhecer esse novo trabalhador e como as relações organizacionais estão se modificando a partir da pandemia do SARS-CoV-2 no município de Serrinha-BA.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 A PANDEMIA DO SARS-COV-2

Em 2019 foi relatado o primeiro caso daquela que seria uma das doenças mais devastadoras já enfrentadas no início deste milênio. Detectada em Wuhan, no gigante asiático, a doença conhecida como COVID-19 (SARS-CoV-2) rapidamente se disseminou por todos os países do globo, impactando todos os setores da sociedade global (AQUINO *et al.*, 2020; PEDROSO *et al.*, 2022).

Embora o coronavírus não seja uma anormalidade em humanos, tendo em vista que quatro dos vírus dessa família são endêmicos nos seres humanos HCoV-NL63, HCoV-229E, HCoV-OC43 e HCoV-HKU1, os vírus MERS-CoV e SARS-CoV-2 ganharam relevância por ultrapassarem a barreira dos reservatórios animais onde até então se encontravam (LAMERS; HAAGMANS, 2022), provocando a pandemia do início do século XXI.

2.2 HOME OFFICE

Embora não seja uma modalidade de trabalho novo em países europeus e nos Estados Unidos da América, o *Home Office* é produto da crise do petróleo da década de 1970, cujo objetivo de seu surgimento era a redução doméstica do consumo de petróleo do país norteamericano (GARCÍA-RUBIO *et al.*, 2022). Com o advento da pandemia provocada pelo SARS-CoV-2, o *Home Office* assumiu uma importância ímpar para prevenir a infecção, conter a disseminação do vírus e proteger os trabalhadores (PRADO *et al.*, 2022).

No entanto, essa mudança abrupta na forma de exercer a atividade profissional revelou um verdadeiro desafio para o trabalhador que não havia, até o momento pandêmico, sido apresentado e treinado culturalmente para essa modalidade de trabalho (DIAS; PASSOS; OLIVEIRA, 2022). Porém, efeitos negativos se contrapõem à necessidade de isolamento sanitário necessário e de redução de custos como: mistura entre a vida pessoal e a vida profissional (OLIVEIRA *et al.*, 2022), o desrespeito à autonomia do trabalhador em manter-se *offline* (OLIVEIRA; BRASIL, 2022), efeitos negativos sobre o corpo decorrentes da jornada prolongada da atividade

laboral (MACHADO; MIRANDA; ANDRADE, 2022), precarização e sobrecarga do trabalho e o convívio familiar afetado negativamente em decorrência da execução da atividade laboral (RIBEIRO; CARVALHO, 2022) e desconforto mental decorrente da jornada de trabalho fora do ambiente rotineiro (SOUZA *et al.*, 2022).

Apesar da emergência sanitária que declarou a pandemia e da discussão sobre os limites que deve haver para a melhor relação entre empregador e empregado, essa modalidade de trabalho

[...] é um assunto ainda recente, mas de crescente importância no ambiente corporativo brasileiro, principalmente após a Reforma Trabalhista com a publicação da Lei n. 13.467/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho e a qual também define juridicamente o teletrabalho como sendo 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' (REIS; SOUSA, 2022, p.3)

Seguindo essa linha de atuação, o Poder Público brasileiro, também em decorrência da pandemia provocada pelo SARS-CoV-2, alterou parte da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – para abrigar essa forma de trabalho. Segundo a Medida Provisória Nº 1.108, de 25 de março de 2022:

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.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de **telemarketing** ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de **softwares**, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de

trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (NR)

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho (BRASIL, 2022).

A partir do ato do Poder Público brasileiro, observa-se não apenas regras gerais sobre o funcionamento dessa modalidade nesse momento ainda pandêmico e com previsão para o pós-pandemia, mas também a conceituação desse modelo. Nesse sentido, considerando os termos “teletrabalho” ou “trabalho remoto” utilizados pela norma têm-se as seguintes definições:

- “Teletrabalho é um termo cunhado pelo autor em 1973 para se referir à substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o trabalho pelo uso de telecomunicações e computadores” (NILO, 1988 apud PAREDES, 2022).
- “É caracterizado pela utilização de computadores e equipamentos de telecomunicações para trabalhar em casa ou em um local remoto, um ou mais dias por semana” (VAN SELL; JACOBS, 1994 apud PAREDES, 2022).
- “Trabalho remunerado a partir de casa, de um escritório satélite, de um centro de teletrabalho ou de qualquer outra estação de trabalho fora do escritório principal por pelo menos um dia” (ILLEGEMS; VERBEKE, 2004 apud PAREDES, 2022).
- “De forma restrita, o teletrabalho pode ser definido como trabalho a distância com utilização de TIC” (ROSENFELD; ALVES, 2011 apud PAREDES, 2022).
- “Definido pela utilização de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como smartphones, tablets, computadores portáteis e de secretaria, no

trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora” (OIT, 2017 apud PAREDES, 2022).

- “Modalidade laboral na qual os trabalhadores realizam suas atividades fora do espaço físico da organização, de forma integral ou não, com a utilização de ferramentas tecnológicas que os conectam a ela” (ALMEIDA, 2019 apud PAREDES, 2022).

Dessa maneira, o termo Home Office, à luz dos conceitos apresentados, pode ser aquele trabalho desenvolvido fora do espaço físico da Organização, empregando as tecnologias disponíveis, com ou sem o controle tradicional de carga horária de trabalho.

Para a compreensão ampla desse conceito na prática, Duarte *et al.* (2022, p. 3) ressaltam ainda que

A primeira, compreende o local, havendo nada certamente compreendido; a segunda está no horário, onde ao certo podendo não existir uma rotina padrão, assim havendo metas e a terceira, compreendemos a comunicação e a troca de dados por meio dos colaboradores, usando os meios tecnológicos, através de e-mails, sites, redes sociais, telefones, entre outros.

É a partir dessa compreensão que a busca por entender a dinâmica nas relações trabalhistas carece de revisão, partindo dos locais de trabalho para a dinâmica global, a fim de que não apenas os conceitos e definições sejam reavaliadas à luz do trabalho em si, mas também a partir dos novos quereres dos trabalhadores e do que estes e as Organizações consideram sucesso em suas respectivas rotinas, conforme discussão precedente.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

A pesquisa foi realizada em duas grandes etapas: revisão bibliográfica e pesquisa direta aos trabalhadores. Devido à realidade pandêmica e à proposta conceitual deste trabalho, a pesquisa foi realizada virtualmente, em *home office*, com a aplicação de questionário eletrônico e pesquisa em bases de dados virtuais disponíveis na Unicesumar e em outras instituições públicas e privadas, como indexadores de dados abertos. Essa pesquisa bibliográfica foi fundamentada em

relatórios, programas e estudos científicos publicados de modo a se estabelecer um panorama claro quanto à problemática proposta.

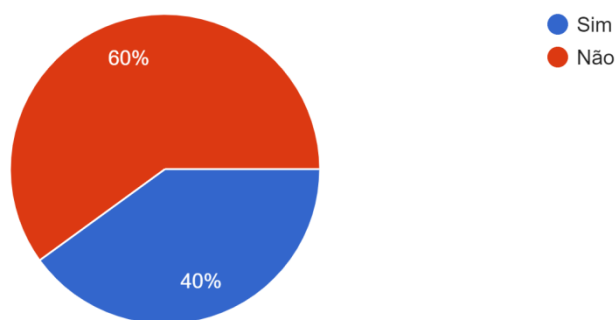
Foram utilizados produtos gratuitos de coleta, registro e tratamento de dados e informações como os produtos da Alphabet Inc., como o Google forms para a elaboração e disponibilização da pesquisa e o Google Acadêmico para a pesquisa de artigos e publicações em plataformas indexadas de acesso livre, e da Meta Platforms, Inc., como as redes sociais Facebook, WhatsApp e Instagram para a publicação do formulário de pesquisa.

O formulário de pesquisa foi divulgado com a orientação de que é de exclusividade para trabalhadores do município de Serrinha-BA e a informação clara e objetiva sobre a utilização dos dados coletados para a composição do estudo e sua subsequente publicação. A divulgação do formulário ocorreu entre os meses de setembro a novembro de 2022, por meios das redes sociais supracitadas, restritas ao alcance dos trabalhadores da área estudada, sem restrição quanto ao tipo de organização, isto é, pública ou privada.

Para essa pesquisa foram utilizados: notebook com pacote *Microsoft Office* e ferramentas do pacote *GSuite*. Os dados foram reunidos e analisados utilizando-se os programas MS-Office Word e MS-Office Excel e consolidados em gráficos para discussão posterior.

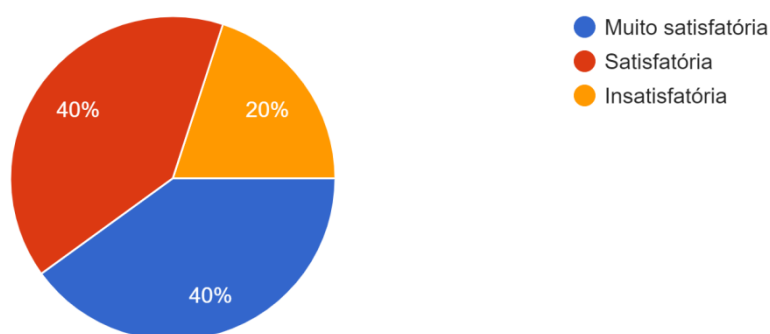
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

De acordo com a pesquisa realizada, para 60% dos entrevistados não houve redução da carga horária ao migrar para o trabalho home office, como pode ser visto no Gráfico 01. Esse é um fator que pode impactar na qualidade de vida do trabalhador (OLIVEIRA *et al.*, 2022). É importante destacar que a redução da carga horária pode ocasionar perdas financeiras ou de benefícios para o trabalhador, conforme evidenciou Flores *et al.* (2022). Sendo assim, observa-se que os entrevistados nem sempre optam pela redução da carga horária.

Gráfico 01 - Redução da carga horário em *Home Office*

Fonte: Autores (2022).

Em relação à qualidade do trabalho, conforme pode ser observado no Gráfico 02, 40% dos entrevistados afirmaram que o trabalho foi desenvolvido de forma satisfatória, 40% dos entrevistados afirmaram que o trabalho foi realizado de forma muito satisfatória e para 20% dos entrevistados a atividade foi desenvolvida de forma insatisfatória. A análise do Gráfico 02, mostra que 80% dos entrevistados consideram que a atividade foi bem desenvolvida e isso corrobora com o que o que já fora apontado por Silva, Silva e Gonçalves Filho (2022) em que o *Home Office* oferece situações mais confortáveis, menos estressantes e mais cômodas para a execução das atividades laborais.

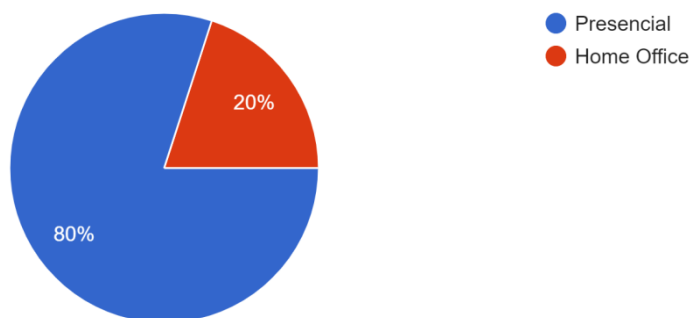
Gráfico 02 – Qualidade do trabalho desenvolvido no *Home Office*

Fonte: Autores (2022).

No entanto, embora as atividades tenham sido desenvolvidas satisfatoriamente, como visto no Gráfico 02, 80% dos entrevistados preferem a atividade presencial, conforme o Gráfico 03. A questão posta para os entrevistados,

de acordo com a realidade local, é apenas a escolha entre o trabalho presencial ou o *home office*, não um trabalho híbrido. Nesse sentido, conforme apontado por Dias (2022), um trabalho híbrido, mesclando as vantagens de ambas as modalidades, poderia ser motivo de incentivo para os entrevistados.

Gráfico 03 – Preferência por modelo de trabalho.



Fonte: Autores (2022).

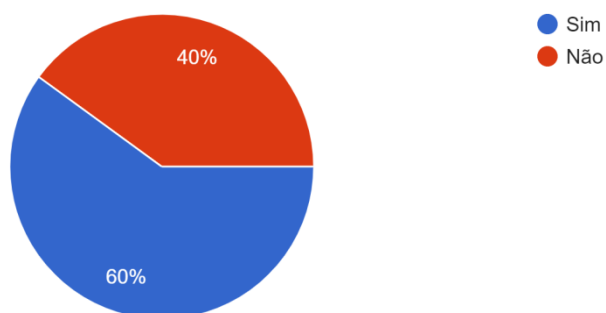
A falta de apoio ou de assistência ao trabalhador no processo de mudanças radicais originárias da pandemia do SARS-CoV-2 é fundamental para a compreensão do trabalhador sob a perspectiva deste, conforme apontado por Araujo (2021). Nessa perspectiva, os entrevistados revelaram que seus empregadores forneceram:

- Ajuda de custo para internet;
- Equipamentos para a execução das atividades (notebook, desktop, aparelho celular, outros);
- Mobiliário.

No entanto, a pesquisa apontou que houve trabalhador que não recebeu nenhum tipo de apoio para o desenvolvimento de suas atividades e isso pode ter interferido negativamente na avaliação e na percepção do papel do *Home Office* durante o período da pandemia e sua continuidade após a cessação das restrições sanitárias.

Conforme apontado no Gráfico 04, o *Home Office* não significou, necessariamente, redução de custos para os trabalhadores. Observa-se que 40% dos trabalhadores não verificaram nenhum tipo de redução de custos para o desenvolvimento da atividade laboral.

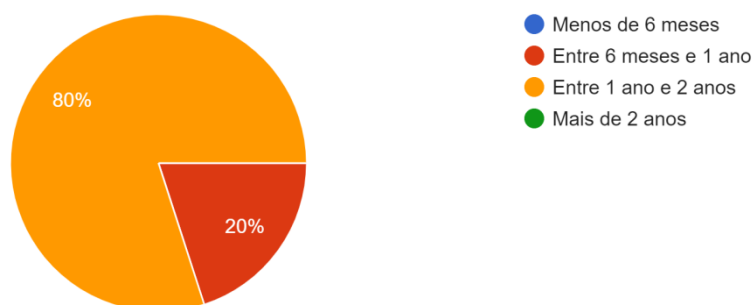
Gráfico 04 – Redução de custos na perspectiva do Home Office.



Fonte: Autores (2022).

Essa realidade de não redução de custos tem um impacto considerável ao se considerar que 80% dos trabalhadores ficaram na modalidade Home Office por um período que compreende entre 1 e 2 anos, conforme pode ser observado no gráfico 05.

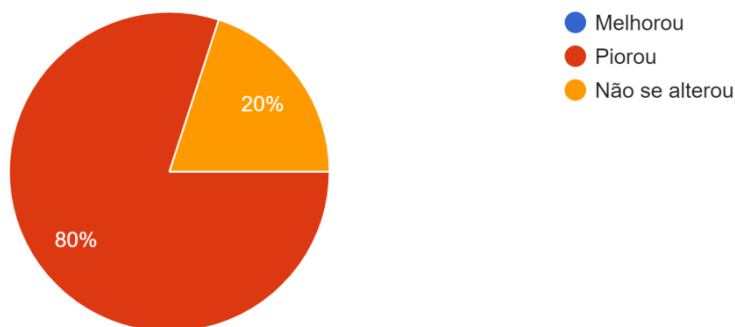
Gráfico 05 – Tempo de serviço na modalidade home office.



Fonte: Autores (2022).

Esse período prolongado nesse tipo de trabalho afetou a qualidade de vida desses trabalhadores. Para 80% deles a qualidade de vida piorou durante o trabalho *Home Office* e somente para 20% dos trabalhadores a qualidade de vida não teve alteração, nem para pior e nem para melhor, conforme o Gráfico 06.

Gráfico 06 - Qualidade de vida do trabalhador no Home Office.



Fonte: Autores (2022).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa demonstrou a percepção do trabalhador do município de Serrinha-BA, corroborando, em diversos aspectos, com o que foi verificado em outros trabalhos publicados em outras partes do Brasil e do Globo. Verificou-se que o trabalhador do referido município prefere o trabalho presencial, apesar das vantagens percebidas no Home Office e isso pode ser inferido do apoio variável do empregador e das condições em que ocorreu a implantação dessa modalidade de trabalho.

Outro aspecto relevante é o fato de o trabalho na modalidade híbrida, em que as vantagens combinadas do Home Office e do trabalho presencial atuam conjuntamente para o benefício do trabalhador e do empregador, não ter sido trabalhado nos momentos de transição durante e após o período pandêmico, indicando um novo campo de estudo e de atuação para as Organizações, com a finalidade de buscar a eficiência dos seus processos e a qualidade de vida dos seus empregados.

É importante observar que esse estudo apresenta limitações significativas em relação à discussão aprofundada do trabalho tendo em vista que na localidade em estudo, não há, até então, registros publicados de tais considerações e a dinâmica das relações de trabalho seguem a tendência do que ocorre em municípios maiores próximos. Além disso, o receio de opinar, ainda que de forma anônima, limita a discussões a determinados grupos dispostos a tal debate, direto ou indireto.

A relação de trabalho local, no pós pandemia e em outros cenários relevantes, dadas as mudanças locais significativas, é um terreno fértil para novos trabalhos a partir deste.

REFERÊNCIAS

- AQUINO, E. M. L. et al. Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. supl. 1, p. 2423-2446, 2020.
- ARAÚJO, J. A. C. O home-office imposto pela pandemia do covid-19: oneração excessiva ao trabalhador. 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/4077> . Acesso em: 07 dez. 2022.
- BRASIL, D. R.; OLIVEIRA, C. S. O direito fundamental à desconexão no contexto do *Home Office* em tempos de pandemia e isolamento social. **Revista de Direito Contemporâneo UNIDEP**, v. 1, n. 1, p. 24–48, 2022. Disponível em: <https://periodicos.unidep.edu.br/rdc-u/article/view/119>. Acesso em: 26 jul. 2022.
- BRASIL. **Medida Provisória Nº 1.108, de 25 de março de 2022**, Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em: 27 jul. 2022.
- BRIDI, M. A. et al. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf. Acesso em: 27 jul. 2022.
- CREPALDI, Maria Aparecida *et al.* Terminalidade, morte e luto na pandemia de COVID-19: demandas psicológicas emergentes e implicações práticas. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 37, e200090, 2020. DOI. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0275202037e200090>.
- DIAS, A. C. S.; PASSOS, G. V.; OLIVEIRA, L. H. S. Adjustments and Adaptations in *Home Office* Work induced by the COVID-19 pandemic. **Revista Cientific@Universitas**, Itajubá v.9, n.1, p.34 - 40, 2022.
- DIAS, T. N. **Home Office x presencial**: em qual contexto o colaborador se sente mais motivado?. 2022. 45 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) — Universidade de Brasília, Brasília, 2022.
- DUARTE, F. L. P. O *Home Office* e a mudança da cultura nas organizações das empresas brasileiras. SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA; 17. 2022. **Anais [...]**. 2022. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/12730136.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2022.
- FLORES, R. A.. *et al.* Home office: perception of employees and manager of an accounting company in the Covid-19 Pandemic. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 10, p. e163111032014, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i10.32014.

GARCÍA-RUBIO, M. P. *et al.* Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19 en Ecuador. **Revista de Ciencias Sociales (Ve)**, v. 27, n. 3, p. 168-180, 2022.

LAMERS, M.M., HAAGMANS, B.L. SARS-CoV-2 pathogenesis. **Nature Reviews Microbiology**, v. 20, p. 270–284, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41579-022-00713-0>.

LIZOTE, S. A. *et al.* Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. **RGO - Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 14, n. 1, p. 248-268, jan./abr. 2021. Disponível em: <https://pegasus.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/5735>. Acesso em 25 fev. 2022.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Challenges for workers in the covid-19 outbreak: when home turns office. **Caderno de Administração**, Maringá, v.28, Ed.Esp., jun./2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139>. Acesso em 25 fev. 2022.

MACHADO, F.; MIRANDA, J. L.; ANDRADE, M. A. *Home Office* em Tempos de Pandemia de Covid-19 e as Implicações sobre a Ergonomia no Trabalho Administrativo. **Revista Processos Químicos**, v. 16, n. 30, p. 69-80, 2022.

OLIVEIRA, A. A. R. *et al.* Impactos da Pandemia da Covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho dos Gestores do IFPB, campus João Pessoa, em Atividades Home Office. **Revista Ciências Administrativas**, v. 28, n. Esp, p. e13039, 2022. DOI: 10.5020/2318-0722.2022.28.Esp.e13039.

PAREDES, T. D. **Home-office durante a pandemia de covid-19**: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos servidores técnicos-administrativos em uma instituição federal de ensino. 2022. 107 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento, Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda, 2022.

PEDROSO, G. G. *et al.* Coleta de dados para pesquisa quantitativa online na pandemia da COVID-19: relato de experiência. **Revista de Enfermagem da UFSM**, v. 12, p. e13, 2022. DOI: 10.5902/2179769267023.

PRADO, S. *et al.* The impact of *Home Office* on workers' health during the COVID-19 Pandemic: a literature review. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v.8, n.1, p.2631-2638. jan.2022. DOI: <https://doi.org/10.34117/bjdv8n1-171>.

REIS, I.L.N.S.; SOUSA, C.V. Acordei em Home Office: vantagens e desvantagens. **Perspectivas Online: Humanas & Sociais Aplicadas**, v.12, n.35, p.57-75, 2022.

RIBEIRO, C. S.; CARVALHO, R. B. R. O *home office* na pandemia: uma análise a partir da jornada de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Segurança Social**, v. 7, n. 1, 2022. Disponível em: <https://laborjuris.emnuvens.com.br/laborjuris/article/view/94>. Acesso em: 27 jul. 2022.

SCHMIDT, B. et al. **Mental health and psychological interventions during the new coronavirus pandemic (COVID-19)**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/L6j64vKkynZH9Gc4PtNWQng/>. Acesso em 25 fev. 2022.

SILVA, É. T.; SILVA, A. M.; GONÇALES FILHO, M. Qualidade de vida e produtividade do colaborador na modalidade de trabalho home office: estudo de caso em instituição de ensino da região de Hortolândia, SP, Brasil. **Brazilian Journal of Production Engineering**, v. 8, n. 1, p. 61–72, 2022. DOI: 10.47456/bjpe.v8i1.37033.

SOUZA, C. H. L. de *et al.* Impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores postos em home-office com o advento da pandemia de covid-19: uma revisão integrativa de literatura. **Revista de Casos e Consultoria**, v. 13, n. 1, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/casoseconsultoria/article/view/28813>. Acesso em: 27 jul. 2022.

VEIGA, N. H. *et al.* Theory of adaptation and worker's health in *Home Office* in the covid-19 pandemic. **Revista Baiana de Enfermagem**, v. 35, 2020. DOI: 10.18471/rbe.v35.37636.

WERNECK, Guilherme Loureiro; CARVALHO, Marília Sá. A pandemia de COVID-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 36, n. 5, p. 00068820, 2020. DOI. <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311x00068820>.