



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS – CCJE
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACC**

ANDRE RAMOS PINTO

**COVID-19 E HOME OFFICE – COMO A PANDEMIA AFETOU AS
RELAÇÕES DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS PARA A
ADMINISTRAÇÃO.**

Rio de Janeiro

RJ 2021

ANDRE RAMOS PINTO

**COVID-19 E HOME OFFICE – COMO A PANDEMIA AFETOU AS
RELAÇÕES DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS PARA A
ADMINISTRAÇÃO.**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FACC/UFRJ).

Orientadora: Prof.^a Maria Teresa Coutinho

Rio de Janeiro

RJ 2021

CIP - Catalogação na Publicação

PP6597 Pinto, Andre Ramos
28cc COVID-19 E HOME OFFICE - COMO A PANDEMIA AFETOU
AS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS PARA A
ADMINISTRAÇÃO. / Andre Ramos Pinto. -- Rio de
Janeiro, 2021.
41 f.

Orientador: Maria Teresa Coutinho.

Coorientador: Renato Nunes Bittencourt.

Trabalho de conclusão de curso (graduação)
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
de Administração e Ciências Contábeis, Bacharel em
Administração, 2021.

1. Home Office. 2. Teletrabalho. 3.
Administração. 4. Relações de Trabalho. 5. Pandemia
Covid-19. I. Coutinho, Maria Teresa, orient. II.
Nunes Bittencourt, Renato, coorient. III. Título.

ANDRE RAMOS PINTO

**COVID-19 E HOME OFFICE – COMO A PANDEMIA AFETOU AS
RELAÇÕES DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS PARA A
ADMINISTRAÇÃO.**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FACC/UFRJ).

Orientadora: prof.^a Maria Teresa Coutinho

Rio de Janeiro, 02 de outubro de 2021.

Prof. Maria Teresa Coutinho

Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

Prof^o Dr^o. Renato Nunes-Bittencourt

Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a todos que menosprezaram a minha capacidade intelectual e sorte na vida e me fizeram lutar com ainda mais força e determinação para conquistar meus sonhos.

E, em especial, à minha querida avó que não pode me ver formado pela UFRJ, Maria Haydée e a quem nunca me esquecerei, e minha mãe, que sempre esteve ao meu lado.

AGRADECIMENTOS

Tenho muito a agradecer a várias pessoas por estar vivendo esse momento de conclusão de uma universidade pública em um país tão desigual como o Brasil.

Em primeiro lugar, agradeço à minha mãe, *Sonia*, por ter me proporcionado uma educação de qualidade, apesar de todos os inúmeros problemas que sempre enfrentamos.

À minha avó (*in memoriam*), *Maria Haydée*, que também ajudou a forjar quem eu sou hoje e me ajudou a chegar até aqui.

A todos os meus professores, desde o ensino fundamental até o ensino superior, em especial os professores *Renato Nunes-Bittencourt*, *Maria Teresa Coutinho* e *Maria de Fátima Bruno-Farias*, sem a ajuda dos quais não estaria concluindo o curso e aos outros que me fizeram entender que estudo e dedicação só agregam valor a minha vida e história.

A meus colegas de curso que se tornaram amigos e a família que a vida me deu: *Kelvin Farias*, *Priscila Garret*, *Thiago de Paulo*, *Lucas Rocha*, *Pedro Eiras*, *Pedro Henrique Campos* e a todos que me ajudaram e que não poderei nomear agora, mas que sou eternamente grato.

Agradeço também a Deus por estar sempre de olho na minha história e me levando a bons caminhos e trazendo boas pessoas na minha vida.

Muito Obrigado!

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Mapas de países com casos de Covid-19.....	20
---	----

RESUMO

O mundo foi pego de surpresa pela Pandemia do Covid-19. Fora os óbvios problemas de saúde que o vírus trouxe, o mercado de trabalho também sofreu os impactos da doença. Os responsáveis pela gestão de pessoas foram obrigados a elaborar uma forma para que as pessoas continuassem a exercer suas funções e o *home office* ganhou espaço no ambiente de trabalho. O presente trabalho dedicou-se a uma pesquisa bibliográfica, visando apresentar os conceitos e características do teletrabalho, em especial *home office*, e entender as consequências de sua instituição tanto para empregados quanto às organizações. Concluiu-se que o *home office* se mostrou alternativa que atendia as necessidades do momento pandêmico, conquistando assim a tendência de continuidade mesmo após a vacinação da população. Verificou-se também a necessidade ser melhor regulamentada, a fim de preservar direitos.

Palavras-chave: *Home Office*; Covid-19; Gestão de Pessoas; Teletrabalho; Questões legais.

ABSTRACT

The world was got by surprise by Covid-19 Pandemic. Besides the obvious health problems that the virus brought, the labor market also suffered with the disease's impacts. The members in charge of human resources were obligated to elaborate a way that could allow people to keep working and the home office gained space in the workplace. The present paper used a bibliography research to present the concepts and characteristics of teleworking and to understand the consequences of its establishment for workers and organizations. It concludes that the home office showed as a good alternative that serves the needs of the pandemic moment that is happening and it achieve a good reputation so it can keep going even after vaccination. It was also verified that there's a need for a better regimentation to preserve rights.

Keywords: *Home office*; Covid-19; Human Resources; Teleworking; Legal Rights

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. REFERENCIAL TEÓRICO	14
1.1. Gestão de pessoas e Relações de Trabalho.....	14
1.2. O Teletrabalho.....	16
1.3. Covid-19 e <i>Homeoffice</i>	18
2. METODOLOGIA	23
2.1. Ambiente da Pesquisa.....	23
2.2. Natureza da Pesquisa.....	23
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO	25
3.1. <i>Home Office</i> : uma nova realidade.....	25
3.1.1 <i>Home Office</i> : necessidades adaptativas.....	25
3.1.1.1 <i>Home Office</i> : vantagens.....	27
3.1.1.2 <i>Home Office</i> : Desvantagens.....	30
3.1.1.3 <i>Home Office</i> : a saúde do trabalhador na modalidade.....	31
3.1.1.4 <i>Home Office</i> : Questões Legais.....	34
3.1.1.5 <i>Home Office</i> : o futuro da modalidade.....	35
CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	38

Introdução

Entre o final de 2019 e início de 2020, o mundo preocupava-se com a possibilidade iminente da disseminação de uma infecção ainda desconhecida em todo o mundo. Para Freitas *et al.* (2020), a preocupação com a doença afetou todo o planeta, em diferentes níveis. Durante alguns meses, a OMS monitorou os casos divulgados em todo o mundo para poder ter um maior controle sobre a problemática e assim poder planejar ações e tomadas de decisão que auxiliassem os países, ainda que o desconhecimento sobre a causa e efeitos da infecção inviabilizassem uma estratégia mundial para conter o surto. O aumento significativo dos casos fez com que fossem contabilizados 214 mil casos da doença em todo o mundo, e com tendência a de aumentar exponencialmente esse número (OMS, 2020). A OMS divulgou que a doença chegou ao estágio pandêmico, em 11 de março de 2020, sendo necessárias ações em âmbito mundial para conter o Coronavírus e as mortes que o vírus causava (FREITAS *et al.*, 2020).

Para isso, alguns estudos, vindos de diversos e importantes centros de ciência e seus especialistas, tais como a Fundação Oswaldo Cruz aqui no Brasil, e as revistas científicas *Science*¹ e *Nature*², liberaram o acesso a esses documentos e dados sobre coronavírus e outras epidemias (SANTOS, 2020). Além da OMS e órgãos de saúde, vários países determinaram que as pessoas precisavam se manter isoladas e afastadas entre si, a fim de diminuir a transmissibilidade do vírus causador da doença. Igualmente importante, que todos dedicassem maior frequência higiene pessoal, lavando as mãos com água e sabão e usassem álcool em gel (OMS, 2020).

Com o passar do tempo, mais ações se mostraram essenciais para a solução desse problema de saúde pública global: As pessoas foram orientadas a sempre utilizar máscaras que cobrissem nariz e boca, pois a transmissão do vírus é aérea e por meio de gotícula de saliva³.

Surgiram muitas dúvidas, ilações e medo de onde essa doença poderia nos levar. Em um primeiro instante, o medo de ser contaminado pelo Coronavírus tomou conta da vida social, trazendo angústia e ansiedade aos cidadãos diante de um perigo invisível

¹ <https://www.science.org/>

² <https://www.nature.com/>

³A transmissão aérea é definida como a disseminação de um agente infeccioso causado pela disseminação de núcleos de gotículas (aerossóis) que permanecem infecciosos após suspensão prolongada no ar e viagens de longa distância grande. (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/333390/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Transmission_modes-2020.3-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 23/09/2021

e a percepção de desamparo no controle da situação (ALVIM, 2021). Os números só cresciam, bem como a necessidade de ações mais efetivas de proteção às pessoas, que estavam sendo internadas mais frequentemente, muitas vezes em estados de saúde bastante graves e com número de mortes aumentando diariamente.

O que se pretende discutir aqui são os impactos causados pela doença no mercado de trabalho, uma vez que é evidente que mudanças eram urgentes, a fim de atender aos protocolos sanitários que precisaram ser seguidos por todo o mundo. O estado pandêmico fez com que governo e organizações buscassem políticas e soluções que mantivessem a capacidade de trabalho das pessoas, sem deixá-las à mercê da doença, que pode levar a óbito.

Nesse cenário, as empresas se viram compelidas a adotarem o *home office*, como modalidade de trabalho, manutenção de seus talentos e sobrevivência organizacional. O que traz o tema da pesquisa: o *home office* e seus impactos na administração.

Deixando de lado questões ideológicas – que levam ao negacionismo, charlatanismo e curandeirismo perpetrados até mesmo por quem deveria capitanear as ações essenciais ao combate ao vírus, e aqui se fala do caso brasileiro e de alguns outros países – que nada ajudam no enfrentamento do Coronavírus se tornou, a OMS, em conjunto com comunidade científica, sugere evitar aglomerações, o uso de máscaras e de álcool 70°, líquido ou em gel, quando não puderem lavar as mãos todas as vezes que o indivíduo sair ou pegar algo não higienizado adequadamente.

O avanço da disseminação do Coronavírus fez com que o trabalho fosse levado de maneira compulsória para a casa de inúmeros trabalhadores em todo o território nacional, bem como no mundo todo, trazendo algumas vantagens para o trabalhador como a diminuição do tempo de deslocamento e a flexibilidade do tempo, mas também trouxe desvantagens como o isolamento e conflitos trabalho/família, a intensificação da carga de trabalho, transferências de custos de luz, celular, em alguns casos compras de equipamentos e moveis ergonômicos para o trabalhador, além da quebra do espaço e tempo de trabalho (ANTUNES e FISCHER, 2021), além de uma confusão entre a dimensão pública e a privada, que facilitou aumento do número de casos de doenças relacionadas ao trabalho.

O atual momento mundial fez com que houvesse mudanças traumáticas para os trabalhadores: afastamentos laborais, demissões, aumento e redução de jornadas, alterações de rotinas, além de modificações nos espaços e locais de trabalho, fazendo com que o teletrabalho fosse avaliado como a solução para manter empregos de

milhares de pessoas no Brasil e no mundo (ANTUNES e FISCHER, 2021). O teletrabalho, em especial o *home office*, no contexto da Pandemia do Covid-19 é tratado como compulsoriedade do trabalho em casa, impactando nas condições laborais e intermediado pelas tecnologias de informação e comunicação – TIC – e do espaço físico de trabalho.

É neste contexto que o presente trabalho, como já mencionado anteriormente, objetiva identificar e os impactos da adoção do *home office* na manutenção de empregos e na qualidade de vida dos trabalhadores. Para tanto, o mesmo será composto pelas seguintes seções: Introdução, Capítulo 1 – onde se falará sobre gestão de pessoas e relações de trabalho e adaptações frente a Pandemia –, Capítulo 2 – conceituação de teletrabalho e *home office*, benefícios e ônus e impactos na administração –, Capítulo 3 – Metodologia, Capítulo 4 – Análise e Discussão dos resultados, Considerações Finais e Referências.

1. Referencial Teórico

1.1. Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho

A gestão de pessoas é um dos aspectos mais importantes do dia a dia organizacional. Segundo Souza *et al.* (2020), a gestão estratégica de pessoal surgiu como processo necessário para atender novas demandas advindas das modificações na economia e cultura em ambientes de trabalho públicos e privados (SOUZA *et al.*, 2020). Para os autores, a equipe designada a essa gerência precisa possuir atribuições e competências que motivem e valorizem os trabalhadores, em uma função nada simples, o que ficou ainda mais complexo devido à Covid-19, já que foi necessário que os gestores agissem de forma emergencial a fim de evitar o contágio dos indivíduos que compõem o quadro de funcionários.

É através de práticas adequadas na contratação de colaboradores que se torna possível colocar as pessoas certas em funções nas quais produzirão melhor e contribuir para o sucesso do objetivo estratégico da empresa. Por isso, muitos estudos estão disponíveis acerca desse tema já há bastante tempo. No entanto, os últimos dois anos fizeram com que os gestores buscassem formas de minimizar os efeitos da Pandemia da Covid-19 no trabalho exercido pelos funcionários, uma vez que o isolamento social foi instituído como a principal estratégia de prevenção e cuidado com a saúde, não só dos colaboradores como também de seus familiares e sociedade em geral, o que impactou a forma de trabalho, fazendo com que o *home office* fosse adotado pelas empresas (LOSEKANN e MOURÃO, 2020). Segundo as autoras, se percebe que a decisão urgente de implementar esse regime de trabalho fez com que funcionários e gestores encontrassem uma forma mais assertiva de distribuir e executar as metas e prazos organizacionais, uma vez que as pessoas encontram dificuldades em conciliar o trabalho com o convívio familiar, tarefas domésticas e atividades escolares. Assim sendo, o ainda atual momento se mostra necessário a reflexão sobre o *home office* e como as práticas remotas seguirão caracterizando as relações de trabalho (LOSEKANN e MOURÃO, 2020).

Para ser considerada eficiente, a gestão de pessoas deve identificar estratégias adequadas para atingir o objetivo estratégico. Igualmente, o avanço da Pandemia forçou o Governo a adotar políticas que mitigassem os estragos econômico-financeiros, além

de perceber que a condução de ações ao combate à Covid-19 deveria ficar sob a égide dos Estados, que também deveriam controlar os impactos negativos na economia (AMORIM e ALVIM, 2020). Sob essa perspectiva, entende-se, dentre os muitos desafios a serem resolvidos, a necessidade de melhor entendimento das novas modalidades de trabalho, assim como das relações organização/empregado, uma vez que o capital humano é fundamental para a organização o desenvolvimento dos negócios e para o êxito de produtos e serviços oferecidos (AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015 in AMORIM e ALVIM, 2020).

As relações organização-colaborador sempre foi alvo de estudos, como intuito de ampliar a compreensão da dinâmica dessas relações. Na década de 1990, duas mudanças políticas interdependentes acompanharam essas transformações, impactando o mercado de trabalho: a flexibilização dos regimes de trabalho (jornadas, salários, mobilidade funcional, ritmos) e a flexibilização/desregulamentação do sistema legislativo nacional de proteção ao trabalho e da CLT. Medidas provisórias como as que regularizavam o banco de horas, o contrato de trabalho por tempo determinado e a suspensão temporária do contrato de trabalho, por motivos econômicos, legitimavam institucionalmente a flexibilização do trabalho, abrindo caminho para iniciativas de reformas necessárias à justiça do trabalho (COSTA, 2005).

Outro ponto de dúvidas nesse momento de pandemia refere-se ao entendimento dos direitos e deveres inerentes às relações de trabalho, uma vez que são interesses distintos: enquanto os funcionários tentam perceber se algum direito trabalhista está sendo desrespeitado, a organização busca agir concatenando as finanças com as normas jurídicas vigentes (DIUK, 2021). A autora ainda afirma que a situação atual brasileira atrai exceções e aplicações da legislação que regula o trabalho. Por isso, qualquer alteração na jornada de trabalho precisa ser registrada e assistida por sindicatos, com admissão de flexibilização para registro posterior, incluindo questões como horas extras, redução ou prorrogação de jornada de trabalho, redução salarial, fiscalização de desempenho no trabalho em casa, com a devida contrapartida para o funcionário estar utilizando de recursos próprios e que devem ser percebidos como os custos com o uso de computador pessoal, espaço cedido, internet, telefone, energia elétrica, material de escritório e alimentação.

A observação de tantos aspectos a serem atendidos fez com que o Governo Federal tomasse algumas atitudes para impedir que os empregados fossem dispensados de suas funções, incluindo nisso o auxílio financeiro para que as empresas mantivessem

os funcionários admitidos (BRASIL, 2020), ou seja, o governo arcava com parte do salário dos funcionários da empresa, desde que ela se comprometesse a não dispensar nenhum colaborador.

A partir dessa necessidade, se buscou encontrar formas de fazer com que o trabalho pudesse ser continuado e então se percebeu que o teletrabalho poderia ser a maneira mais adequada satisfazer a necessidade de se continuar trabalhando, mesmo fora das dependências físicas da empresa.

1.2. O Teletrabalho

O trabalho sofreu mudanças constantes com o passar do tempo. Para Rosenfield e Alves (2011), essas modificações impuseram nova forma do exercício laboral pelo trabalhador, que se tornou variado e complexo, além de mais rico devido ao aumento da subjetividade e inteligência. Fez-se necessário flexibilizar as tarefas e utilizar mais tecnologias de informação e comunicação – TICs (SOENFIELD e ALVES, 2011). Nesse momento, ainda de acordo com os autores, o trabalho tinha como necessidade a identificação do trabalhador adequado à função, o que facilitaria uso de conhecimentos tácitos e explícitos desse profissional as atividades laborais e melhor execução de sua função.

O avanço da tecnologia, em especial as melhorias contínuas dos computadores, celulares, tablets e da internet, favoreceu à consolidação da transformação do trabalho. A sociedade da informação, segundo Rosenfield e Alves (2011), é composta pelos elementos: (1) a informação é a matéria-prima do novo paradigma; (2) como a informação é parte fundamental da atividade humana, os novos meios tecnológicos moldam diretamente a esfera da existência individual e coletiva; (3) a lógica das redes envolve qualquer tipo de relações usando as novas tecnologias de informação; (4) o paradigma tecnológico da informação é baseado na flexibilidade; e (5) as tecnologias específicas tendem a convergir para um sistema altamente integrado (ROSENFIELD e ALVES, 2011).

Então, percebeu-se mudança no comportamento do trabalhador, que se viu estimulado a ser mais produtivo, ter maior autonomia e satisfação no trabalho com o auxílio das novas tecnologias de informação e comunicação.

A autonomia do trabalho engloba três dimensões relacionada às questões funcionais e operacionais; a busca à autoafirmação, à liberdade e à autorrealização compoendo o que se entende por reconhecimento social (ROSENFELD e ALVEZ, 2011). Os autores afirmam que o teletrabalho não é fácil de ser definido, uma vez que há diversas modalidades, o que faz com que todas as explicações existentes sejam viáveis.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2008 in ROSENFELD e ALVES, 2011), conceitua o teletrabalho de acordo com local/espço de trabalho, horário de trabalho, tipo de contrato e conteúdo do trabalho. Rosenfield e Alves (2011) apontam seis tipos de teletrabalho: o trabalho em domicílio, o trabalho em escritórios satélites, os telecentros ou *telecottages*, o trabalho móvel, as empresas remotas ou *off-shore*, e trabalho informal ou teletrabalho misto (SERRA, 1996 in ROSENFELD e ALVES, 2011)

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho contribuíram para que o teletrabalho fosse considerado uma maneira de lidar com os desafios organizacionais, como manter o espaço físico e gastos fixos da organização, bem como o deslocamento para ir ao trabalho. Essas alterações também permitiram que os trabalhadores que buscassem maior flexibilidade de horário e novas formas de desenvolver suas funções com maior autonomia.

Verifica-se que alguns pesquisadores ainda confundem teletrabalho com *home office*. Resumidamente, o teletrabalho refere-se à execução de tarefas laborais de forma remota, fora no ambiente organizacional, mas que exigem conexão entre o trabalhador e colegas. Talvez seja na similaridade de seu exercício que o teletrabalho se confunda ao *home office*, isso porque ambos se valem do trabalho exercido em ambiente domiciliar, desde que conectado à internet e com insumos necessários ao exercício das funções, permitindo a integração dos trabalhadores que residam mais distantes dos espaços físicos ou que exijam deslocamento (RODRIGUES, 2011 in ADERALDO *et al.*, 2017).

Para Filardi *et al.* (2020) a tecnologia da informação é um dos elementos centrais para melhorar o que a organização se propõe a realizar. Os autores ainda definem o teletrabalho como:

“Neste estudo, definimos teletrabalho como todo trabalho realizado à distância, ou seja, fora do local de trabalho, com uso das TICs, com computadores, telefonia fixa e celular e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar, receber e transmitir informações, arquivos, imagens ou som relacionados à atividade laboral” (SOBRATT, 2016 in FILARDI *et al.*, 2020).

Com a pandemia, o teletrabalho e sua modalidade *home office*, deixam de ser opção de trabalho para ser uma necessidade em muitas empresas. Com o mundo sendo tomado por um vírus extremamente contagioso e suas variantes, as pessoas tiveram que começar a trabalhar em casa compulsoriamente, para se proteger da contaminação pelas pessoas acometidas da doença. Com atenção a esse fato, a sociedade foi aconselhada a se isolar e a única forma de se manter o trabalho foi através da opção pelo *home office*, que nada mais é do que o exercício de suas funções laborais em casa.

1.3. COVID-19 e Home Office

Segundo definição do Ministério da Saúde do Brasil, a Covid-19 se caracteriza por ser uma infecção respiratória aguda causada pelo novo Coronavírus SARS-COV-2, com potencial de evolução para quadros graves e elevada transmissibilidade e distribuição mundial (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021). Ainda de acordo com o Ministério, o vírus foi descoberto em amostras de lavado broncoalveolar retiradas de pacientes que apresentavam pneumonia de origem desconhecida em Wuhan, na China, em 2019. Esse é o sétimo tipo de coronavírus a infectar humanos e muito comuns a várias espécies de animais, tais como o homem, camelos, gado, gatos e morcegos. É raro acontecer de coronavírus de animais para os homens, como ocorreu com a MERS-COV (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021).

A disseminação da Covid-19 em todo o globo em pouco tempo fez com que os países procurassem formas para mitigar os impactos dessa doença nas áreas de saúde pública e também na economia. A política sanitária – instituídas por autoridades ligadas à saúde – recomenda o isolamento social de modo a conter o vírus. Assim, dezenas de milhares de trabalhadores passaram a exercer suas atividades laborais em casa, em *home office* (BRIDI, 2020).

Seguindo o alerta feito pela OMS, o Ministério da Saúde do Brasil determinou que ações fossem tomadas de maneira a combater o Coronavírus e na adequação a essas determinações, as empresas tiveram de parar de forma total ou parcial as suas atividades, sendo o *home office* a modalidade laboral mais efetiva para a continuidade do trabalho (LEMOS, *et al.*, 2020). Tal transferência de ambiente de trabalho fez com que os profissionais e suas famílias tivessem suas rotinas fortemente modificadas,

posto que, além de crianças e jovens estarem em casa de forma contínua, os pais precisaram procurar meios de conseguir trabalhar dentro de casa incorrendo assim em maiores estresses para os trabalhadores (LEMOS *et al.*, 2020).

O momento pandêmico fez – e faz – com que a sociedade buscasse formas de lidar com os consequentes abalos provocados pelo vírus. Sob essa perspectiva, a segurança e inter-relacionamento sofreram mudanças e por isso que o *home office* se fez necessário. As pessoas precisavam trabalhar para manter seu sustento, bem como as empresas precisavam continuar com suas atividades para manter seus negócios. Ou seja, o trabalho remoto, em casa, se mostrou urgente para o mundo, fazendo a exceção virar regra (LOSEKANN e MOURÃO, 2020). O entendimento das autoras proporciona a compreensão de alguns aspectos envolvidos na adoção dessa modalidade de trabalho, uma vez que demonstra a necessidade de: (1) manter as pessoas trabalhando; (2) empresas continuarem a fazer seus negócios; (3) manter pessoas seguras e produtivas; (4) reduzir o contato social e consequente disseminação do vírus; (5) evitar o colapso do sistema de saúde; e (6) fazer a economia continuar a girar.

A OMS decretou situação pandêmica mundial quando os casos de infecção atingiram, em 11 de março de 2020, mais de 121 mil pessoas no mundo todo e causou reações imediatas (SANCHES, 2020). O diretor-geral da OMS, Tedros Adhanon, declarou que: "A OMS tem tratado da disseminação [do Covid-19] em uma escala de tempo muito curta, e estamos muito preocupados com os níveis alarmantes de contaminação e, também, de falta de ação [dos governos]" (UNASUS, 2020).

O Ministro da Saúde à época, Luiz Henrique Mandetta, afirmou que a declaração da OMS não mudava as medidas já tomadas anteriormente no país, que continua a monitorar as áreas já atingidas e reafirmando os protocolos já anunciados, tais como uso de máscara, isolamento/distanciamento social e maior frequência da higienização das mãos (UNASUS, 2020). Na figura 1, mostra o mapa mundial com as áreas já atingidas pelo novo Coronavírus.

Figura 1 – Mapas de países com casos de Covid-19

Onde há casos confirmados de coronavírus



Fonte: UOL (2020)

A partir de então, o mundo se pôs a pensar em formas de proteger a população mundial. O vírus desconhecido atingia um número cada vez maior de pessoas em todos os lugares do planeta, devido a encontrar uma população sem resposta imune a ele (UOL, 2020). A preocupação com a saúde é extremamente válida, no entanto o cenário tinha outros aspectos a serem considerados de forma urgente. A economia precisa continuar a funcionar e para isso as pessoas precisavam continuar a trabalhar. E foi atendendo a essa necessidade que se ampliou o *home office*. Empresas públicas e privadas instituíram o trabalho remoto, que precisava seguir regras para um melhor funcionamento e rendimento dos funcionários.

Segundo Gatti *et al.* (2018), a conceituação de *home office*, em tradução literal, significa escritório em casa utilizando tecnologias como internet e aparelhos eletrônicos com acesso a rede, permitindo levar o trabalho aos trabalhadores e já está em pleno funcionamento para milhões de pessoas no mundo todo (GATTI *et al.*, 2018), fato que está se repetindo no país devido à pandemia de Covid-19.

Em abril de 2020, o governo federal (através do Ministério da Mulher, da família e dos Direitos Humanos), divulgou orientações para os trabalhadores que estão trabalhando em casa, onde indica como deve ser o local de trabalho (silencioso, iluminado, ventilado e com recursos tecnológicos; além disso, estipulou que, caso não tenha sido previamente acordado com a chefia, o trabalhador deve planejar e obedecer a um horário de trabalho a fim de evitar distrações e interrupções desnecessárias, bem como ter momentos de pausa e intervalo, se vestir adequadamente e instituir uma rotina tanto para si quanto para seus familiares, que precisam respeitar os horários de trabalho (BRASIL, 2020)

Segundo o Conselho Federal de Administração (CFA), o trabalho remoto já existia, mas a Covid-19 fez com que muito mais profissionais, de vários segmentos se vissem forçadas a ele devido ao isolamento social obrigatório (CFA, 2020). A opção por essa modalidade fez com que a produtividade e economia fossem aumentadas, o que fez com que grandes organizações optassem pelo home office, mesmo com a diminuição das restrições impostas pela pandemia, o que encontra identificação com o desejo dos funcionários, segundo estudo realizado pela Fundação Dom Cabral e a consultoria e auditoria Grant Thornton que concluiu que 54% deles desejavam continuar a trabalhar em casa mesmo quando o momento pandêmico passar (CFA, 2020). O Conselho ainda afirma que 40% dos entrevistados na pesquisa perceberam que a produtividade no home office equivale a do trabalho presencial.

No entanto, não foi somente o profissional que percebeu benefícios nessa forma de trabalho. Os gestores entenderam que a modalidade melhorou a eficiência e produtividade, além de ajudar no desenvolvimento da flexibilidade, resiliência e autodisciplina, segundo pesquisa da *ISE Business School* (CFA, 2020).

Para tentar conceituar de forma mais compreensível, se pode dizer que o *home office* é uma forma de relação de trabalho em que o trabalhador exerce seu trabalho à distância, através da rede de computadores. Ou seja, fazer seu ofício de onde estiver, desde que com um computador e acesso à internet (DOCUSIGN, 2020). Esse tipo de trabalho enfrentou resistência no início, mas logo foi entendido que tal descentralização é favorável tanto para a organização quanto para o empregado e explica por que essa forma de trabalho foi adotada pelas organizações, o que aumentou devido à pandemia de covid-19. Resumindo, o *home office* consiste em exercer suas funções laborais fora do ambiente de trabalho, podendo ser em casa ou mesmo em outro local que tenha um

computador e internet e está bastante em alta devido ao momento de pandemia mundial (LOSEKANN e MOURÃO, 2020).

Em junho de 2020, o Governo lançou um Programa Emergencial de Acesso ao Crédito para auxiliar pequenas e médias empresas durante o período pandêmico a conseguir empréstimos para mitigar os impactos econômicos. A medida provisória foi publicada no Diário Oficial da União e previa a regulamentação até o final do mesmo mês (BRASIL, 2020). O Programa visava garantir aos empréstimos realizados até dezembro de 2020 às pequenas e médias empresas com faturamento anual entre R\$ 360 mil e R\$ 300 milhões, valor apurado em 2019. A estimativa é atender empresas que empregam 3,3 milhões de trabalhadores. A utilização dos recursos será livre, dessa forma as empresas poderão reforçar o capital de giro, observando o valor disponibilizado de R\$ 20 bilhões administrados pelo BNDES. Tudo isso para ajudar com que os empresários consigam manter seus negócios funcionando e os empregos das pessoas em um momento muito complicado e facilitando o *home office*, que mesmo dezoito meses depois ainda continua tendo bastante destaque, devido a inúmeros motivos que contribuíram – e continuam ajudando – para a disseminação do coronavírus, ainda que várias vacinas já estejam disponíveis.

2. Metodologia

O presente trabalho se configura como revisão bibliográfica, de abordagem qualitativa com objetivo exploratório de artigos sobre o universo da pesquisa, com coleta de informações em artigos, livros e sites que tenham a ver com a temática, seguidas por análises dos mesmos para melhor compreensão do assunto que engloba muitas áreas como gestão de pessoas e saúde pública. A presente pesquisa visa à estruturação de metodologia que possibilitasse a escolha dos melhores artigos, com planejamento da pesquisa e coleta de artigos que estejam contextualizados na atenção ao problema da pesquisa e objetivo principal, objetivos específicos e questão proposta.

2.1 Ambiente da pesquisa

A pesquisa aborda a instituição do *home office* na sociedade mundial durante a pandemia de Covid-19. Essa modalidade de trabalho se mostra cada vez mais frequente no mercado de trabalho, o que mostra a necessidade de que se compreenda melhor suas características para assim atingir os resultados pretendidos por organização e colaborador.

O *home office* se consolida como uma forma eficiente e de grande valor para as empresas que optam por ele para atingir seus objetivos. Para o presente trabalho, definiu-se que era importante analisar os motivos que fizeram com que o *home office* se popularizasse e seus impactos nas empresas e nos profissionais. Observando esse cenário, é perceptível que o trabalho remoto ganha importância que tende a perdurar mesmo após o fim da pandemia (AGÊNCIA BRASIL, 2021).

2.2. Natureza da pesquisa

Como base da pesquisa, entende-se que os aspectos relacionados ao *home office*, tais como Covid-19, gestão de pessoas e relações de trabalho são relevantes para melhor compreensão do assunto. Então, o trabalho envolveu estudo bibliográfico e documental para recolher informações que pudessem ser analisados em uma pesquisa de caráter bibliográfica, explicativa e qualitativa, posto que se concentra na observação da influência dos mesmos nos fenômenos percebidos no decorrer do trabalho.

Na introdução, o tema foi apresentado de modo a ambientar o leitor no assunto tratado. Depois, foram apresentadas algumas informações no capítulo 1. A seguir, serão realizadas a análise e a discussão dos resultados percebidos na coleta de dados da pesquisa bibliográfica, apresentando o que for compreendido e desejando auxiliar futuras pesquisas sobre o assunto.

3. Resultados e discussão

Após expor o conceito de *home office*, é necessário a análise dos dados coletados para responder à questão que baseou esse trabalho e entender como a Pandemia de Covid-19 afetou as relações de trabalho e as ações administrativas tomadas pela organização devido a adoção do *home office* por 9,1% dos ocupados e não afastados do trabalho, segundo dados do IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (SUDRÉ, 2021), que ainda diz que esse trabalho é definido como “prestação de serviços fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologias” e estabelece negociações por meio de acordos individuais, seguindo o que é previsto no artigo 75 da Consolidação das Leis do Trabalho e incluído da legislação pela Reforma Trabalhista – Lei nº13.467/17.

3.1. *Home Office*: uma nova realidade

Nesse capítulo falaremos sobre as modificações que o *home office* trouxe para a sociedade e para as organizações, já que a implantação dessa forma de trabalho tem seus benefícios, mas também tem alguns ônus, entendendo que essa modalidade de trabalho já configura como uma nova realidade no meio organizacional e que também impacta de diferentes formas tanto o colaborador quanto a empresa (LEMOS *et al.*, 2020).

3.1.1. *Home Office*: necessidades adaptativas

O alto grau de contaminação pelo coronavírus, confirmado por dados divulgados pelo Consórcio de Veículos da Imprensa - parceria inédita entre G1, O Globo, Extra, O Estado de São Paulo, Folha de São Paulo e UOL, no intuito de dar transparência para os dados da Covid-19 em junho de 2020 (G1, 2020), fez com que as pessoas e organizações precisassem se adaptar a uma nova realidade, que já perdura por dezoito meses, e que trouxe grandes dificuldades e desafios para os integrantes da relação de trabalho bem como para as relações familiares e trabalhadores (LOSEKANN e MOURÃO, 2020).

O trabalho *home office* é caracterizado pelo uso de espaço destinado ao trabalho na residência do trabalhador. Mendonça (2010 in RAFALSKI e ANDRADE, 2015) afirma

que tal nomeação demonstra exclusividade do uso em local residencial, ainda que compartilhado por outras pessoas, com horários mais flexíveis e estritamente profissional de prestação de serviços às organizações ou ainda por empresários ou autônomos que optem pelo trabalho em casa, e tem se disseminado como métodos de trabalho viáveis e eficientes por estarem adaptados aos avanços proporcionados pela tecnologia existente (RAFALSKI e ANDRADE, 2015). Os autores ainda versam sobre a legislação que rege a relação entre empregado e empresa verificados no regime de Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), uma vez que esses funcionários estão inseridos em ambiente de trabalho ainda que em espaço físico residencial que se mostra similar ao espaço empresarial, o que faz com que o trabalho seja considerado formal e tendo direito a salários e benefícios, bem como horário e horas extras, férias, 13º salário e demais gratificações; e que a redução dos custos observada nas empresas devem ser investidas em recursos para proporcionar adaptação do colaborador ao modo de trabalho remoto e facilitando o exercício da profissão.

Essa modalidade de trabalho vem ganhando cada vez mais espaço no atual mercado de trabalho, visto que a dinamicidade deste exige com que as precisam organizações sejam tão dinâmicas quanto o ambiente ao qual estão submetidas. No entanto, antes de optar pelo *home office*, é fundamental que organizações e empregados estejam cientes de suas características, bem como entendam as vantagens e desvantagens do trabalho remoto (LUGARH, 2021).

Segundo o Viva Decora Pro (2018), a opção pelo sistema *home office* já era enxergada como uma prática na qual se percebia a oportunidade de motivar os funcionários que buscavam nele maior independência e flexibilidade já há algum tempo (VIVADecORAPRO, 2018). Com a pandemia Covid-19, o processo de transferência acelerou muito e várias empresas decidiram que seus funcionários trabalhariam remotamente, em uma modalidade que beneficia os colaboradores e também as organizações (BRAMI, 2021)

Assim sendo, se torna compreensível que tanto organização quanto funcionários precisem se adaptar a esse método de trabalho para poder exercer suas funções de forma assertiva e entendendo que, mesmo trabalhando em casa, os trabalhadores devem ter seus direitos respeitados, assim como as organizações precisam atingir seus objetivos, sem qualquer tendência de favorecimento de qualquer lado. Por isso, é essencial que as organizações forneçam matéria prima para que seu quadro de funcionários consiga exercer suas funções de acordo com o que é esperado,

respeitando o que regulamenta as Leis do Trabalho para que não incorram em abusos ou desrespeito aos direitos dos funcionários, que também devem cumprir seus deveres para com o empregador.

Como resultado da pesquisa realizada, a seguir sistematizou-se a estrutura desse capítulo em torno das características de vantagens e facilidades encontradas na utilização do *home office*, de desvantagens além da transição e desafios do trabalho remoto para aqueles que foram designados a laborar dessa maneira (RAFALSKI e ANDRADE, 2015).

Uma pesquisa realizada pela Faculdade de Economia e Administração de Universidade de São Paulo (FEA-USP) e pela Fundação Instituto de Administração (FIA) concluiu o crescimento do índice de profissionais brasileiros que tem a intenção de continuar trabalhando em casa, mesmo que tendo a consciência de que acabam exercendo suas funções por tempo maior do que o contratado na admissão, por começar mais cedo e acabando mais tarde, chegando a trabalhar de 49 a 70 horas semanais, o que contraria as 44 horas convencionais da legislação trabalhistas (JANKAVSKI, 2021). É possível perceber que não basta somente instituir o *home office*. É necessário que as organizações proporcionem meios para que o colaborador possa exercer suas funções a partir de casa, com computadores, internet e demais materiais necessários para o bom desempenho do empregado. Ainda se percebe que essa modalidade de trabalho precisa ser melhor regulamentada a fim de fazer com que as partes envolvidas tenham seus direitos preservados.

3.1.1.1 Home Office: vantagens

De acordo com Menezes *et al.* (2020), o *home office* é considerado favorável para a organização e para o colaborador posto que a primeira tende a minimizar seus custos devido à transformação dos custos fixos em variáveis, enquanto que o último terá maior tempo livre e sem horários preestabelecidos, claro que ainda tendo que cumprir suas funções; além disso, é observado que o *home office* vem ganhando espaço nas empresas, se consolidando como uma opção para a realização das atividades (MENEZES *et al.*, 2020). Ainda de acordo com os autores, esse método de trabalho também apresenta desvantagens, tais como a distração do profissional em ambiente diferente de onde trabalha – e isso inclui problemas de concentração, não-

obrigatoriedade de regras comportamentais e horários –, o que pode impactar negativamente na qualidade do trabalho exercido.

Sob outra perspectiva, observa-se que a otimização do tempo, independência, diminuição dos custos pessoais, alcance de maturidade profissional, aumento de produtividade, redução de tempo de deslocamento são alguns dos aspectos que favoreceram a adaptação e aceitação dessa modificação na forma de trabalho (RAFALSKI e ANDRADE, 2015). Para Mello (1999), o ato de trabalhar em casa proporciona maior autocompetição e flexibilização de horários e rotinas pessoal aos funcionários designados ao *home office* (MELLO, 1999 in RAFALSKI e ANDRADE, 2015).

Rafalski e Andrade (2015) entendem que são três as motivações de um indivíduo para optar pelo trabalho remoto. São eles: motivos econômicos e financeiros, de status profissional e de situação de vida (KONRAD et al., 2000 in RAFALSKI e ANDRADE, 2015). De acordo com o Sebrae (2019), as vantagens podem ser categorizadas em: pessoais e familiares (proximidade da família, maior independência, redução do estresse no deslocamento causado pelo tempo no trânsito, alimentação mais saudável, família sendo incorporada à atividade exercida), profissionais (maior liberdade, maior privacidade, redução de custos, opção por franquias que não precisam de pontos comerciais, definição do horário de trabalho pessoal) e organizacionais (economia com custos fixos e variáveis, produtividade maior e custos menores, otimização das atividades) (SEBRAE, 2019). Já segundo o Viva Decora Pro (2018), as vantagens são maior flexibilidade, maior comodidade, melhor qualidade de vida e conforto para o trabalhador, além de economia para ambas as partes (VIVADECORAPRO, 2018).

As vantagens do trabalho em *home office* são muitas e bem atraentes para o trabalhador e para a organização. O método já vinha sendo adotado antes da Pandemia (SEBRAE, 2019), mas a situação mundial ampliou o número de empresas que tiveram que transferir seus funcionários para o trabalho remoto. Assim sendo, observa-se que a modalidade apresenta tendência de crescimento e isso faz com que a necessidade de regulamentação cresça de modo a respeitar questões como optabilidade e reversibilidade, ou seja, dar a opção de querer trabalhar ou não remotamente e de mudar de ideia quanto à escolha quando assim for conveniente (SUDRÉ, 2021). A autora ainda aborda a existência de Projetos de Lei tramitando no Congresso Nacional, a PL 3.512/20, de Fabiano Contarato, do REDE/ES – que versa sobre fornecimento e manutenção da estrutura para o trabalho remoto e reembolso ao empregado pelas

despesas de energia elétrica e internet – , e PL 5581/2020, de Rodrigo Agostinho (PSB/SP) – tratando do mesmo assunto –, e que estão na Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, o que demonstra que essa forma de trabalho ainda precisa de muito debate e estudos para se fazer mais justo e eficiente.

Para Pereira *et al.* (2021), as vantagens do sistema de trabalho home office para as organizações são: (i) economia monetária com custos de manutenção do colaborador e da empresa; (ii) aumento da produtividade; (iii) diminuição dos espaços físicos das organizações; (iv) flexibilização da escala de trabalho; (v) redução de desperdícios de recursos; (vi) possibilidade de inovação estrutural; (vii) facilidade de contratação; (viii) vantagens fiscais; (ix) novas estratégias de marketing e vendas; (x) má divisão entre vida pessoal e trabalho; (xi) retenção de talentos; (xii) leis trabalhistas mais estruturadas; (xiii) finalização rápida dos processos; (xiv) maior união do time; (xv) possibilidade de implementação de novas ferramentas e tecnologias; (xvi) reduzir os níveis de estresse entre os funcionários; (xvii) economia com encargos sociais; (xviii) aumento de promoção do *employer branding*; (xix) continuidade das atividades da organização; (xx) otimização das atividades; (xxi) maior proatividade e autonomia dos colaboradores; (xxii) comunicação facilitada; (xxiii) aumento da visão sistêmica da organização; (xxiv) maior transparência da organização; (xxv) facilidade de mudança de ramo de atuação em caso de insucesso; (xxvi) entrega dos serviços para qualquer lugar do mundo (PEREIRA *et al.*, 2021).

Os mesmos autores elencam que as vantagens para o colaborador estão em: (a) praticidade e comodidade; (b) maior disponibilidade de tempo familiar; (c) economia no deslocamento; (d) flexibilidade para a organização do tempo; (e) alimentação saudável; (f) maior tempo livre para a vida pessoal; (f) redução do estresse como o deslocamento; (g) maior inovação; (h) maior produtividade; (i) maior qualidade de vida; (j) menos atrasos; (k) diminuição da zona de conforto; (l) incorporação da família às atividades desempenhadas; (m) proteção contra o novo covid19; (n) autogerenciamento profissional (PEREIRA *et al.*, 2021). Quando se observa esses dados, é perceptível que a questão de comodidade e praticidade, além de mais tempo com a família são entendidas pelos funcionários como algo benéfico proporcionado pelo trabalho remoto.

3.1.1.2. *Home Office*: Desvantagens

Buscando compreender as desvantagens do *home office*, é preciso perceber que são dois lados que precisam ser analisados de forma diferente, apesar de atrelados a mesma forma de trabalho, colaborador e empresa tem interesses distintos, logo as desvantagens são diversas também. Segundo Rafalski e Andrade (2015), as desvantagens observadas foram a falta de socialização, a má divisão do tempo e facilidade de distração, a dificuldade em estabelecer limites entre casa-trabalho, menor exposição profissional e custo de manutenção do *home office* (RAFALSKI e ANDRADE, 2015). Os autores ainda enfatizam que a substituição direta das relações pessoais e ao vivo por aquela baseada na distância e no isolamento profissional podem ocasionar outros problemas, tais como dificuldade de definir o trabalho (ROSENFELD e ALVES, 2011 in RAFALSKI e ANDRADE, 2015).

Em uma relação, Pereira *et al.* (2021) elencam as seguintes desvantagens: para as empresas são: (a) dificuldade no monitoramento do desempenho; (b) dificuldade de manter o espírito de equipe; (c) falhas de comunicação; (d) dificuldades tecnológicas; (d) dificuldade de manter os times engajados e motivados; (e) má divisão entre vida pessoal e trabalho; (f) necessidade de disponibilizar equipamentos e mobília para os colaboradores; (g) falta de organização e foco dos colaboradores; (h) pouco tempo para adaptação ao cenário de pandemia; (i) distanciamento social.; (j) falta de segurança das informações da empresa; (k) interferência no desenvolvimento dos colaboradores; (l) falta de alinhamento de expectativas entre empresa e trabalhador (m) estrutura de trabalho inadequada; (n) menor produtividade do colaborador; (o) redução da receita e do número de clientes; (p) sobrecarga de atividades; (q) mudança de cultura; (i) adaptação aos novos modelos de reuniões e entrega de resultados; (r) dificuldade de sucessão, em caso de necessidade de transição; (s) falta de atualização profissional em processos gerenciais; (t) liderança; (u) dificuldade na elaboração do processo de recrutamento; (v) menos interação entre os colaboradores; (w) ciclos de feedbacks mais demorados; (x) horários de trabalho distintos; (y) estagnação da organização; (z) dificuldade de aplicar treinamentos (PEREIRA *et al.*, 2021). Para além do que os autores apontam como desvantagens, pode-se perceber que o *home office* promove uma confusão entre a vida profissional e a pessoal na medida em que passa a ocorrer a utilização de horas livres do trabalhador para fins que interessam à organização em detrimento de satisfação ou descanso para os funcionários.

A identificação dessas desvantagens demonstra que a falta de comunicação direta dos funcionários com seus superiores acarreta a percepção baixa quanto ao desempenho, e também que o *home office* necessita de conhecimento prévio dos indivíduos para ser mais eficiente.

Pensando pelo lado dos funcionários, os autores Pereira *et al.* (2021) dizem que (1) má divisão entre vida pessoal e trabalho; (2) distanciamento social; (3) falhas na comunicação; (4) perda de foco; (5) desorganização com as atividades do trabalho; (6) dificuldade de respeitar a carga horária de trabalho; (7) dificuldade de manter o espírito de equipe; (8) baixa produtividade; (c) dificuldade para manter-se motivado; (10) dificuldades tecnológicas; (11) problemas de saúde física; (12) ambiente inadequado; (13) pouco amparo legal no modelo *home office*; (14) menos interação e networking; (15) desvio de função; (16) menos contato físico com um líder; (17) perda de tempo com readaptação; (18) redução de salários; (19) aumento da exigência na entrega de resultados; (20) dificuldade de alinhamento de expectativas; (21) dificuldade de engajamento; (22) não ter ao menos uma refeição diária oferecida pela empresa (PEREIRA *et al.*, 2021).

Tendo em vista que as maiores desvantagens no modelo *home office* para os trabalhadores são a má divisão entre vida pessoal e trabalho e distanciamento social levam a entender que a proximidade direta com a família pode gerar algum desconforto no trabalhador, assim como o fato de estar distanciado de seus colegas na empresa.

3.1.1.3. Home Office: a saúde do trabalhador na modalidade

“Na expansão da pandemia, evitar aglomerações, encontros coletivos, não é uma recusa ao social, pelo contrário, é uma consciente afirmação da prevalência da sociedade sobre nossa mera individualidade. Na pandemia, permanecer em casa é um ato político” (BITTENCOURT, 2021, p. 171).

A citação acima discorre sobre o fato da essencialidade de se ficar em casa a fim de se proteger não apenas a si próprio, mas a todos que estão à mercê de um vírus altamente contagioso. A saúde física é uma preocupação constante desde a eclosão da pandemia. No entanto, ainda existe a sanidade mental a ser cuidada nesse momento. Bittencourt (2021) afirma que, apesar de uma vertente vantajosa, a obrigação de se ficar em casa pode sim se transformar em experiência traumática, posto que “o isolamento social não é uma experiência antropológica-midiática tal como um reality show na qual vendemos uma imagem espetacular para os espectadores. Tampouco é um spa no qual

relaxamos, somos massageados e desintoxicamos o organismo mediante mudanças saudáveis de hábitos, ainda que possamos fazer dessa experiência de isolamento social um meio positivo para transformar nosso modo de vida” (BITTENCOURT, 2021). Tal colocação introduz uma realidade nesse período: aumentou muito os casos de transtornos psicológicos e/ou psiquiátricos em toda a população que, segundo (Wang *et al.*, 2020 in SCHMIDT *et al.*, 2020), envolvem sintomas como depressão, ansiedade e estresse por conta do medo que foi disseminado pelo Coronavírus.

Brooks *et al.* (2020 in SCHMIDT *et al.*, 2020, p.03), apontam, em revisão de literatura, que identificaram que os efeitos negativos dessa medida incluem sintomas de estresse pós-traumático, confusão e raiva (BROOKS *et al.*, 2020 in SCHMIDT *et al.*, 2020, p.03). Os autores abordam a saúde mental da população chinesa, no entanto, o presente trabalho focará na sanidade dos trabalhadores exercendo suas funções em *home office*.

Estudos acerca do tema ainda são escassos, mas é possível se perceber que a ideia de laborar em casa traz ônus que devem ser identificados para que se haja então um plano para mitigar a problemática. Com já dito anteriormente, a confusão entre vida pessoal e privada em pessoas trabalhando em casa pode gerar doenças como a síndrome de Burnout, caracterizada como:

“Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros” (BRASIL, 2021).

Catalogada recentemente, essa síndrome foi denominada de esgotamento profissional pelo psicanalista alemão *Freudenberger*, em um autodiagnóstico no início dos anos 1970, a doença pode ser identificada naqueles que se veem em *home office* exatamente pela ideia de ser uma forma de se destacar no trabalho. Com essa intenção, os trabalhadores passaram a não ter mais um horário fixo de trabalho, e aquilo que começou como um desafio que proporcionava satisfação, passa a gerar mal-estar quando não se tem o reconhecimento pretendido e a ideia de que, se dedicando mais e por mais tempo, conseguirá seu intento. Contudo, além do desgaste mental, ocorre também sintomas físicos como fadiga e exaustão (WIKIPEDIA, 2021).

Não há estudos e pesquisas amplas sobre o assunto, visto a novidade, mas já são percebidos casos em que os trabalhadores remotos apresentam sintomas dessa doença, em maior ou menor grau. A fim de auxiliar nessa seara, apontaremos aqui os

estágios da Síndrome do Esgotamento Profissional. São eles: (1) Dedicção intensificada - com predominância da necessidade de fazer tudo sozinho e a qualquer hora do dia (imediatismo); (2) Descaso com as necessidades pessoais - comer, dormir, sair com os amigos começam a perder o sentido; (3) Aversão a conflitos - o portador percebe que algo não vai bem, mas não enfrenta o problema. É quando ocorrem as manifestações físicas; (4) Reinterpretação dos valores - isolamento, fuga dos conflitos. O que antes tinha valor sofre desvalorização: lazer, casa, amigos, e a única medida da autoestima é o trabalho; (5) Negação de problemas - nessa fase os outros são completamente desvalorizados, tidos como incapazes ou com desempenho abaixo do seu. Os contatos sociais são repelidos, cinismo e agressão são os sinais mais evidentes; (6) Recolhimento e aversão a reuniões (recusa à socialização; evitar o diálogo e dar prioridade aos e-mails, mensagens, recados etc); (7) Despersonalização (momentos de confusão mental onde a pessoa não sente seu corpo como habitualmente. Pode se sentir flutuando ao ir ao trabalho, tem a percepção de que não controla o que diz ou que fala, não se reconhece). Mudanças evidentes de comportamento (dificuldade de aceitar certas brincadeiras com bom senso e bom humor); (8) Tristeza intensa - marcas de indiferença, desesperança, exaustão. A vida perde o sentido. Vazio interior e sensação de que tudo é complicado, difícil e desgastante; (9) Colapso físico e mental; e (10) Esse estágio é considerado de emergência e a ajuda médica e psicológica se tornam uma urgência (WIKIPEDIA, 2021).

Soboll (2002) afirma que “a síndrome é definida como uma reação à tensão emocional crônica gerada pelo contato direto e excessivo com seres humanos e tem como características principais exaustão emocional, despersonalização das relações e falta de envolvimento pessoal no trabalho” (SOBOLL, 2002). Todavia, essa doença não é a única que pode vir a afetar a saúde mental dos trabalhadores remotos, sendo necessário que se atentem para outros sintomas, que tem a ver com a síndrome citada nesse item, tais como ansiedade e depressão, e promovam políticas públicas sanitárias que abarquem essa problemática.

3.1.1.4. *Home Office*: Questões Legais

A pandemia de Covi-19 trouxe uma incerteza quanto ao futuro da maneira como será o trabalho. Várias questões estão sendo propostas, o que mostra que a sociedade ainda tem muitos desafios a superar e criar aquilo que está sendo chamado de o “novo normal” – com adaptações fundamentais para uma reinvenção do trabalho, utilizando cada vez mais as transformações e inovações digitais, nova/s tecnologias disruptivas inteligência artificial, 5G e métodos mais ágeis de administração (GAELZER, 2021). O autor continua sua análise dizendo que o teletrabalho deixou de ser um método de trabalho marginalizado (no sentido de ainda ser visto com reservas) para se tornar uma estratégia para elaborar o trabalho remotamente ainda que em condições inadequadas.

Sob essa perspectiva, se pode observar que o home office precisa obedecer a alguns aspectos a fim de estar de acordo com a legislação vigente. Para Gaelzer (2021), existem leis que imperam no exercício do trabalho remoto, como o artigo 75-B e a Medida Provisória nº1.046, que dizem:

“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” (BRASIL, 2021)⁴,

Art. 3º, § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderantes ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, hipótese em que se aplica o disposto no inciso III, *caput*, do artigo. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943⁵.

O autor ainda discorre sobre as características do home office, demonstrando que o Decreto Legislativo n.6/2020 (em vigor até 31 de dezembro de 2020) e da situação pandêmica mundial causada pelo coronavírus, fez com que a modalidade fosse mais debatida, aceita e implementada para manutenção de emprego e renda (GAELZER, 2021), além de deixa clara a diferença legal entre teletrabalho e home office, uma vez que o primeiro conta com amparo legal e o último se caracteriza pela transitoriedade, ainda que as organizações tenham que fornecer os meios para que o colaborador possa exercer suas funções de forma adequada, de acordo com o *caput* do art. 75-D, que diz que há a obrigação de se ter por escrito tal colocação. As Medidas Provisórias nº

⁴ BRASIL, 2021 disponível em; http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-lei/del5452compilado.htm acesso em set 2021

⁵ BRASIL, 2021 disponível em; <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470> acesso em set 2021.

27/2020 e 1.046/2021 previram que a organização fornecesse os equipamentos necessários para o empregado em regime de comodato e pagando pelos gastos se a caracterização de verba de natureza salarial (GAELZER, 2021).

O trabalho *home office* foi regulamentado há bem pouco tempo, durante a Reforma Trabalhista, através da Lei 13.467/2017, que tornou o trabalho remoto comum para a sociedade atual com o auxílio dos avanços da tecnologia (RAMOS, 2020). Para o autor, o trabalho assim realizado promove maior inclusão das pessoas com deficiência, sendo necessária a regulamentação dessa modalidade para dar maior segurança jurídica, flexibilizando as relações de trabalho e promovendo a diminuição dos custos de operação.

O que os especialistas e estudiosos mencionados no texto demonstra os aspectos mais importantes quanto ao *home office* e aquilo que é necessário tanto para o funcionário quanto para a empresa, enfatizando que existem elementos desse trabalho remoto que precisa ser respeitado como o bem-estar do empregado e proporcionar materiais que ajudem no exercício da função, tudo amparado nas leis vigentes no país.

3.1.1.4 Home Office: o futuro da modalidade

As relações de trabalho no país estão modificadas após a Pandemia de Covid-19. A pandemia trouxe consequências que possuem a tendência de permanecer, mesmo após o seu fim, com a vacinação em massa da população brasileira, sendo o teletrabalho será uma delas (BENAVIDES *et al.*, 2021). Os autores ainda afirmam que existem pouco estudo sobre os impactos na saúde do trabalhador e que tal fato impossibilita que se tenha acesso às informações e evidências desses efeitos.

Com o *home office*, as empresas perceberam redução dos gastos fixos e atuação em qualquer lugar que tenha um notebook/desktop e acesso à internet, o que fez com que ele passasse a ser uma realidade, mesmo com o fim do isolamento social compulsório e vacinação em massa dos brasileiros, de modo que organização e funcionários apostem em um modelo que relacione trabalho presencial e trabalho em casa (SOUZA, 2021). Assim sendo, se percebe que essa modalidade de trabalho veio para ficar e tem que ser regulamentado de modo a preservar direitos e evitar abusos.

Benavides *et al.* (2021) aborda que a ampla cobertura de internet favoreceu com que o *home office* crescesse no período pandêmico, que ainda em curso, provocaria a

precarização do trabalho, com terceirização ou intensificação do trabalho das pessoas. Os autores ainda afirmam que o olhar para a necessidade do home office continuará em alta como estratégia de combate a doença e ainda com bastante tendência de continuidade mesmo após o fim da pandemia. Tudo isso por conta dos benefícios encontrados pelas empresas com o uso dessa modalidade, sempre tendo a perspectiva das condições de trabalho promovidas pelo trabalho em casa, considerando as já mencionadas vantagens e desvantagens.

Conclusões finais

São muitos os aspectos a serem considerados na instituição do *home office*. Este trabalho teve como objetivo fazer uma análise que proporcionasse maior compreensão sobre as características e necessidades dessa modalidade de trabalho, que cresceu muito durante a pandemia de Covid-19. Além disso, se objetivou discorrer sobre a gestão de pessoas – quando se considera formas de alcançar os objetivos estratégicos das organizações que promoveram mudanças significativas nos ambientes de trabalho para facilitar o entendimento quanto ao que essa interrelação necessita para ser benéfica para ambos os lados, envolvendo direitos e deveres de empregador e empregado, mesmo que se observe uma flexibilização provocada pelo *home office*.

Ainda se percebe que a pandemia fez com que política públicas fossem divulgadas pelo Governo Federal de modo a facilitar a implementação dessa modalidade de trabalho e evitar mais desemprego e perdas na economia pelo fechamento de empreendimentos de várias naturezas.

É possível a percepção e entendimento de que existem diferenças entre teletrabalho e *home office*, uma vez que o primeiro existe sob regulamentação adequada.

Os benefícios dessa modalidade de trabalho foram percebidos tanto pelas organizações quanto pelos colaboradores e estabelecem uma tendência de que ela venha a se manter mesmo após a pandemia. Tal fato nos leva a entender que é uma nova realidade no trabalho que explicita necessidades de adaptação para maior eficiência na realização das funções. Ao enfatizar as vantagens e mitigar as desvantagens inerentes ao método, além de respeitar as questões legais envolvidas nesse assunto, buscou-se traçar um panorama sobre o presente e o futuro do *home office* de forma clara e objetiva para assim auxiliar nas futuras pesquisas acerca do tema, deixando clara a necessidade de observância da saúde do trabalhador quando na compulsoriedade do labor em *home office*.

REFERÊNCIAS

ADERALDO *et al.* **Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional, 2017.** Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512017000700511&script=sci_abstract Acesso em: 28 set 2021.

AGÊNCIA BRASIL. **Trabalho em home office tende a continuar após fim da pandemia, 2021.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/trabalho-em-home-office-tende-continuar-apos-fim-da-pandemia> Acesso em set 2021

ALVIM, Jô. **O nosso medo na pandemia.** Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/presidente-prudente-regiao/blog/psicoblog/post/2021/04/05/o-nosso-medo-na-pandemia.ghtml> Acesso em set 2021.

AMORIM, T. S; ALVIM, T. K. F. **Medidas de enfrentamento à pandemia na perspectiva de gestão de pessoas.** Disponível em: <http://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/repositorioctcc/article/view/2527/1768> acesso em set 2021

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Disponível em: <http://www.unirio.br/cchs/ess/Members/renata.gomes/2020.1/servico-social-e-processos-de-trabalho/Bibliografia/complementar/ANTUNES-%20Ricardo.%20Adeus%20ao%20Trabalho%20-%20Ensaio%20Sobre%20as%20Metamorfoses%20e%20a%20Centralidade%20do%20Mundo%20do%20Trabalho.pdf/view> Acesso em set 2021.

BÉHAR, A. H. **Meritocracia enquanto ferramenta da ideologia gerencialista na captura da subjetividade e individualização das relações de trabalho: uma reflexão crítica.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/kMjf3rSYzdyZDzt9jnYt54C/?lang=pt&format=html> acesso em set 2021.

BITTENCOURT, R. N. **Pandemia, isolamento social e colapso global, 2020.** Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/52827/751375149744> Acesso em 20 out 2021.

BRAMI, Alexandrine. **As vantagens do home office para as empresas – e como implementá-lo na sua, 2021.** Disponível em: <https://ifesp.com.br/blog/gestao-e-desenvolvimento/beneficios-do-home-office-para-sua-empresa/> Acesso em: set 2021.

BRASIL. **Decreto Nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 22 set 2021.

BRASIL. **Governo lança Programa Emergencial para ajudar pequenas e médias empresas durante pandemia, 2020.** Disponível em: <https://www.gov.br/pt->

[br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2020/06/governo-lanca-programa-emergencial-para-ajudar-pequenas-e-medias-empresas-durante-pandemia](https://www.gov.br/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/abril/ministerio-divulga-dicas-sobre-home-office) Acesso em set 2021.

BRASIL. **Ministério divulga dicas sobre home office, 2020.** Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/abril/ministerio-divulga-dicas-sobre-home-office> Acesso em set 2021.

BRASIL. **O que é a Covid-19?** Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus#:~:text=A%20Covid%2D19%20%C3%A9%20uma,transmissibilidade%20e%20de%20distribui%C3%A7%C3%A3o%20global> acesso em set 2021.

BRASIL. **O que é Síndrome de Burnout?** Disponível em: <https://antigo.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout> Acesso em 20 out 2021.

BRASIL DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. **Portaria nº 428, de 19 de março de 2020.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-428-de-19-de-marco-de-2020-249027772> acesso em set 2021

BRIDI *et al.* **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19.** Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf acesso set 2021.

COSTA, M. S. **O sistema de relações de trabalho no brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual, 2005.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/fHFbMMCdjMhs5bhPFnysVxh/?format=pdf&lang=pt> Acesso em set 2021.

DIUK, A. A. R. R. **O impacto da pandemia nas relações de trabalho, 2021.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/343951/o-impacto-da-pandemia-nas-relacoes-de-trabalho> acesso em set 2021.

DOCUSIGN. **O que é home office? Entenda esse conceito de uma vez por todas, 2020.** Disponível em: <https://www.docuSign.com.br/blog/o-que-e-home-office> Acesso em: set 2021.

FERREIRA, Antônia. **Inovação incremental na gestão de pessoas do Ministério da Saúde como resposta de enfrentamento no contexto da pandemia do SARS-COV 2.** Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/6607> acesso em: set 2021.

FILARDI *et al.* **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal, 2020.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt> Acesso em 28 set 2021.

FISCHER, F. M; ANTUNES, E. D. **Home office, teletrabalho ou trabalho remoto? a importância da ergonomia quando o trabalho se mudou para casa.** Disponível em: <https://www.atenaeditora.com.br/post-artigo/49036> Acesso em: set 2021.

FREITAS *et al.* **Análise da gravidade da pandemia de Covid-19.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ress/a/TzjkrLwNj78YhV4Bkxg69zx/?format=html&lang=pt> acesso em set 2021

G1, O GLOBO, EXTRA, ESTADÃO, FOLHA E UOL. **Veículos de comunicação formam parceria para dar transparência a dados de Covid-19, 2020.** Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2020/06/08/veiculos-de-comunicacao-formam-parceria-para-dar-transparencia-a-dados-de-covid-19.ghtml> acesso em: set 2021.

GATTI *et al.* **Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários,** 2018. Disponível em: <http://unifatea.com.br/seer3/index.php/RAF/article/view/877/877> acesso em: set 2021.

IMPrensa CFA. **Home office e o futuro do trabalho pós-pandemia, 2020.** Disponível em: <https://cfa.org.br/home-office-e-o-futuro-do-trabalho-pos-pandemia/> Acesso em set 2021.

JANKAVSKI, André. **Brasileiros querem manter home office, mas temem excesso de trabalho, diz estudo.** Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/maioria-aprova-o-home-office-mas-ha-preocupacao-com-excesso-de-trabalho/> acesso em set 2021.

LEMOS *et al.* **Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?format=html&lang=pt> acesso em set 2021.

LOSEKANN, R. G. C; MOURÃO, H. C. **Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office, 2020.** Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139> acesso em set 2021.

LUGARH. **Quais são as vantagens e desvantagens do home office?** Disponível em: <https://blog.lugarh.com.br/quais-sao-as-vantagens-e-desvantagens-do-home-office/> Acesso em set 2021.

MENEZES *et al.* **Home office: um estudo sobre a análise de processos dos servidores do trt 14ª região.** Disponível em: <http://periodicos.saolucas.edu.br/index.php/dialogos/article/view/63/369> acesso em set 2021.

PEREIRA *et al.* **Um estudo sobre as vantagens e desvantagens do home office e tecnologias de informação e comunicação em tempos de crise, 2021.** Disponível em: <https://periodicos.faex.edu.br/index.php/e-Locucacao/article/view/346/248> Acesso em 22 set 2021.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. **Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa, 2020.** Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5137/513751491013.pdf> acesso em set 2021.

RAMOS, Waldemar. **Trabalho Home Office: Direitos trabalhistas na Pandemia, 2021.** Disponível em: <https://saberalei.com.br/trabalho-home-office/> Acesso em set 2021.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho, 2011.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvhy6cp/?lang=pt> acesso em 28 set 2021.

SANCHES, Danielle. **Coronavírus: OMS decreta pandemia; o que muda nos cuidados com a saúde?** Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2020/03/11/coronavirus-oms-decreta-pandemia-mas-o-que-isso-muda.htm> Acesso em set 2021.

SCMIDT *et al.* **Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), 2020.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/L6j64vKkynZH9Gc4PtNWQng/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 20 out 2020.

SEBRAE. **Confira as vantagens e desvantagens do home office, 2018.** Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VqnVCM100000b272010aRCRD> Acesso em set 2021.

SILVA, R. J. B. **Reflexões acerca do trabalho home office ocasionado pela pandemia do covid-19, 2020.** Disponível em: http://revistas.icesp.br/index.php/FINOM_Humanidade_Tecnologia/article/view/1293/940 acesso em set 2021.

SOBOLL, L. A. P. **A face oculta da Síndrome de Burnout nos profissionais de enfermagem: uma leitura a partir da psicodinâmica do trabalho, 2002.** Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2002-grt-1037.pdf> Acesso em: 20 out 2021.

SODRÉ, LU. **Home office: modalidade não regulada aumenta a desigualdade entre os trabalhadores, 2021.** Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/02/home-office-modalidade-nao-regulada-aumenta-a-desigualdade-entre-os-trabalhadores> Acesso em set de 2021.

SOUZA *et al.* **Gestão estratégica de pessoas no teletrabalho durante a pandemia da COVID-19, 2021.** Disponível em: <http://revista.escoladesaude.pr.gov.br/index.php/rspp/article/view/402/182> acesso em set 2021.

SOUZA, Talita. **Regulamentação do home office engatinha no Congresso Nacional, 2021.** Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/02/4905207-regulamentacao-do-home-office-engatinha-no-congresso-nacional.html> acesso em set 2021.

UNASUS. **Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus, 2020.** Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus> Acesso em set 2021.

VIVA DECORA PRO. **Vantagens e desvantagens do home office: trabalhar em casa, sonho ou pesadelo?** Disponível em: <https://www.vivadecora.com.br/pro/gestao/vantagens-e-desvantagens-home-office/> Acesso em set 2021.

ZAVANELLA *et al.* **22 Anos da SOBRATT - A Evolução do Teletrabalho - Tomo I - Aspectos Jurídicos.** Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=whc5EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA31&dq=home+office+aspectos+legais&ots=9tRs9cUV8k&sig=mIEfitcOv4m35IPXDQcmMGV5DkM#v=onepage&q=home%20office%20aspectos%20legais&f=false> acesso em set 2021