



# UMA ANÁLISE SOBRE A PRÁTICA DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL.

[Administração, Ciências Sociais Aplicadas, Edição 125 AGO/23 SUMÁRIO / 05/08/2023](#)

AN ANALYSIS OF THE HOME OFFICE PRACTICE DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN BRAZIL.

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.8218215

Bruno Caetano Martins<sup>1</sup>

Samuel Henrique Monteiro Xavier<sup>2</sup>

Claudio Augusto Kelly<sup>3</sup>

## RESUMO

A crise instaurada pelo COVID-19 não abalou somente a saúde da população, mas também a saúde dos negócios. A pandemia do novo coronavírus trouxe desafios sociais incomparáveis com qualquer outro na última década. O isolamento social como forma de prevenção ao Covid-19 fez com que organizações reestruturaram seu modelo de trabalho, aderindo repentinamente ao *home office*. Diante desse cenário, o estudo consistiu numa análise da prática do *home office* durante a pandemia do COVID-19 no Brasil, dando ênfase às vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho para os funcionários e as empresas. O método utilizado foi uma revisão sistemática da literatura. Os critérios de inclusão foram artigos de revisão sistemática, relatos de caso e artigos originais publicados nos últimos 03 anos, na língua portuguesa, envolvendo a prática do *home office*

durante a pandemia do Covid-19 no Brasil. Para o desenvolvimento deste trabalho utilizaremos o banco de dados SCIELO, GOOGLE ACADÊMICO e LILACS. As palavras-chave utilizadas para seleção dos artigos envolvidos nesta pesquisa foram: (1) *Home office*, (2) Pandemia, (3) Covid-19, (4) Isolamento Social. Foi possível concluir que mesmo em adaptação, o home office veio para ficar, conforme mostra a inclinação das empresas citadas no decorrer desse estudo. Como vantagens desta prática de trabalho como citar a redução do transporte, a economia com alimentação e o maior convívio familiar. Em termos de desvantagens se verificaram o aumento de horas trabalhadas e o aumento de gastos com energia elétrica e internet. O estudo em questão ainda observou ainda boa eficiência do trabalho com o uso de ferramentas de gestão, investimentos básicos de recursos e boa comunicação entre os membros das equipes.

Palavras-chave: *Home office*; Pandemia; Covid-19; Isolamento Social.

## ABSTRACT

The crisis brought about by COVID-19 not only affected the health of the population, but also the health of businesses. The new coronavirus pandemic has brought social challenges unmatched by any other in the last decade. Social isolation as a means of preventing Covid-19 has led organizations to restructure their work model, suddenly adhering to the home office. Given this scenario, the study consisted of an analysis of the home office practice during the COVID-19 pandemic in Brazil, emphasizing the advantages and disadvantages of this work modality for employees and companies. The method used was a systematic review of the literature. Inclusion criteria were systematic review articles, case reports and original articles published in the last 03 years, in Portuguese, involving the practice of home office during the Covid-19 pandemic in Brazil. For the development of this work we will use the SCIELO, GOOGLE ACADÊMICO and LILACS database. The keywords used to select the articles involved in this research were: (1) Home office, (2) Pandemic, (3) Covid-19, (4) Social Isolation. It was possible to conclude that even in adaptation, the home office is here to stay, as shown by the inclination of the companies mentioned during this study. As

advantages of this work practice, it is worth mentioning the reduction in transportation, savings on food and greater family life. In terms of disadvantages, there was an increase in hours worked and an increase in expenses with electricity and internet. The study in question also observed good work efficiency with the use of management tools, basic resource investments and good communication between team members.

Keywords: Home office; Pandemic; Covid-19; Social isolation.

## 1. Introdução

A pandemia da COVID-19 surpreendeu a todos. A alta capacidade de transmissão do Coronavírus fez com que o mundo buscasse se adaptar rapidamente e de muitas maneiras, sendo o isolamento social como um dos meios mais eficazes indicado pelas autoridades ligadas à saúde. Para tanto, milhões de trabalhadores e trabalhadoras tiveram suas atividades laborais impactadas e precisaram se ajustar a uma nova forma de trabalhar, a de exercer suas funções profissionais de forma remota, em *home office*.

Uma organização que não se prepara para mudanças, certamente está fadada ao fracasso diante de um mercado cada vez mais instável e dinâmico. Nesse cenário, as empresas que buscam se manter competitivas são obrigadas a desenvolver processos inovadores, bem como adotar práticas ágeis e implementar uma cultura de excelência, capaz de produzir mais com menos e superar momentos críticos, conquistando dessa forma a satisfação e lealdade de seus clientes. (Assimi & Marques, 2019)

As constantes mudanças no mercado têm feito com que as profissões se reformulem de acordo com as novas necessidades que surgem cada vez mais com urgência. Novas formas de trabalho, como o home office, têm colaborado para o desenvolvimento e manutenção de organizações.

O mundo assume em 2020 o protagonismo no que se refere à calamidade. Conforme pesquisa divulgada no dia 30 de março pela Confederação Nacional da

Indústria (CNI), a crise criada pela pandemia do novo Coronavírus afeta desfavoravelmente a Indústria Brasileira. (Máximo, 2020).

Ainda segundo o levantamento da CNI, praticamente três de cada quatro empresas consultadas (73%), enfrentam dificuldades para prosseguir com os pagamentos de rotinas, tributos, fornecedores, salários, aluguel, energia elétrica, sendo que 42% relataram muita dificuldade em manter as contas em dia. Nesse cenário, uma das medidas tomadas pelas indústrias em relação aos empregados, 58% adotaram o trabalho domiciliar (*home office*). (Máximo, 2020)

O *home office* como termo utilizado para trabalho à distância, trabalho remoto e também trabalho em casa não é uma expressão tão recente, mas vem ganhando cada vez mais força, principalmente durante a atual pandemia do novo Coronavírus instalada no mundo. Dessa forma, esse estudo busca apresentar, por meio de uma pesquisa bibliográfica, potenciais vantagens e desvantagens desse modelo de trabalho, tanto para a empresa, quanto para o funcionário.

Muitos países ao redor do mundo passaram a adotar medidas preventivas à disseminação do novo Coronavírus, como repatriamento de turistas, fechamento de fronteiras, e determinações para que a população fique em casa. Dessa forma, organizações comerciais foram diretamente afetadas, incluindo a condição de calamidade não só no setor da saúde, mas também em todo âmbito político e econômico. De acordo com Justman (2020), é importante adotar medidas tanto de contenção quanto de mitigação. Ela completa afirmando que enquanto a contenção é focada nos indivíduos, abrangendo testes, quarentenas, rastreamento de contato e outras medidas, a mitigação se concentra no nível comunitário.

No Brasil, onde mais de 40% da população economicamente ativa se encontra na informalidade, sem direitos trabalhistas e sem proteção social, o impacto será ainda mais grave. Por outro lado, os trabalhadores formais são reajustados, conforme definição da organização, que em meio a pandemia se modificam para se manterem no mercado. (Barreto, 2020)

O *home office*, como uma das principais alternativas meio a pandemia, tem sido adotada de forma benéfica e como solução ágil. A XP Inc., uma das maiores instituições financeiras do país, anunciou a adoção do trabalho remoto para todos os funcionários globalmente até dezembro de 2020, podendo estender o *home office* de maneira permanente. (Infomoney, 2020).

O *home office* foi por muito tempo desprezado como forma de trabalho viável. Mesmo entre organizações atualizadas no mercado, o trabalho em casa não era uma perspectiva competitiva, principalmente no Brasil onde a cultura ainda é embasada no controle e não no resultado. No entanto, com a chegada da pandemia do novo coronavírus que assola o mundo inteiro, instituições públicas, privadas e todo setor comercial foram obrigados a se reinventar com a obrigatoriedade do distanciamento social, como alternativa de prevenção ao vírus. Nesse cenário inesperado, o *home office* aparece como um dos poucos meios viáveis para o andamento de tarefas essenciais sem perdas significativas.

Conforme Luís Otávio, presidente da Sobratt:

*Há quem sustente que há vantagens e desvantagens para o trabalho realizado remotamente. Eu prefiro dizer que existem empresas que implantam corretamente o teletrabalho e outras não. Se houver uma política correta nesse processo, só há benefícios. (Otávio, 2020, p. 22).*

No início de qualquer mudança, inclusive as mais planejadas, é propício que ocorra eventuais desvantagens não previstas. E não seria diferente atualmente com o caos instalado em âmbito mundial devido ao novo Covid-19. Ocorre que muitas organizações encontraram altos benefícios ao inserirem e/ou adaptarem o *home office* como condição de trabalho, inclusive algumas repensaram seu modelo de gestão e pretendem adotar essa nova configuração de maneira permanente. O artigo em questão objetivou avaliar a prática do *home office*

durante a pandemia do Covid-19 em território brasileiro, com a finalidade de verificar se houve aumento dessa prática, tão bem como suas vantagens e desvantagens para as organizações e seus colaboradores.

## 2. Referencial Teórica

### 2.1. Pandemia do Covid-19

Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China. Tratava-se de uma nova cepa (tipo) de coronavírus que não havia sido identificada antes em seres humanos.

Uma semana depois, em 7 de janeiro de 2020, as autoridades chinesas confirmaram que haviam identificado um novo tipo de coronavírus. Os coronavírus estão por toda parte. Eles são a segunda principal causa de resfriado comum (após rinovírus) e, até as últimas décadas, raramente causavam doenças mais graves em humanos do que o resfriado comum.

Ao todo, sete coronavírus humanos (HCoVs) já foram identificados: HCoV-229E, HCoV-OC43, HCoV-NL63, HCoV HKU1, SARS-COV (que causa síndrome respiratória aguda grave), MERS-COV (que causa síndrome respiratória do Oriente Médio) e o, mais recente, novo coronavírus (que no início foi temporariamente nomeado 2019-nCoV e, em 11 de fevereiro de 2020, recebeu o nome de SARS-CoV-2). Esse novo coronavírus é responsável por causar a doença COVID-19.

A covid-19 foi classificada como uma pandemia no mês de março de 2020. Mais de 655 milhões de casos da doença foram confirmados no mundo, com 6 milhões de vítimas fatais. A pandemia de covid-19 foi assim classificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no mês de março de 2020, três meses após a identificação do primeiro caso da doença na cidade de Wuhan, no sudeste da China. Desde então, a covid-19, doença respiratória causada pelo vírus SARS-CoV-2, se fez presente em dezenas de países e contaminou mais de 655 milhões de pessoas, com o maior número de casos nos Estados Unidos. O país norte-

americano registrou ainda 16% das vítimas fatais da doença, que causou a morte de 6,67 milhões de pessoas em escala global.

### 2.1.1 A pandemia de covid-19 no mundo.

O primeiro caso de covid-19 foi registrado no mês de dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, no sudeste da China. Descrita como uma pneumonia, a doença era até então desconhecida pelos médicos e cientistas, o que dificultava o seu tratamento e prevenção. Mais casos da nova pneumonia foram registrados no país, e pouco menos de um mês depois, em 13 de janeiro de 2020, identificou-se o primeiro caso de covid-19 fora da China.

Com mais de 100 mil casos registrados ao redor do mundo, a Organização Mundial da Saúde (OMS) classificou a covid 19 como uma pandemia em 11 de março de 2020.

No início do mês de abril daquele mesmo ano, o mundo chegava a 1 milhão de pessoas contaminadas. Atingia-se, então, o pico da primeira onda da pandemia de covid-19 no mundo. Os dados da OMS indicam que, à época, confirmava-se aproximadamente 500 mil novos casos por semana, superando a marca de 1 milhão de novos infectados semanalmente a partir de meados de junho de 2020. Concomitante ao crescimento do número de casos, as mortes ocasionadas pela forma grave da doença também aumentaram. Nos primeiros meses da pandemia de covid-19, os países que registraram o maior número de casos eram os seguintes: China, Coreia do Sul, Itália, Japão e Irã.

Com o avanço das medidas de proteção, notadamente o distanciamento social, o *lockdown* (ou confinamento) e também a instituição do uso de máscaras pela população fizeram com que muitos desses países, em especial a China, conseguissem conter o espalhamento da doença.

Segundo a OMS, até às 13h57 do dia 03 de janeiro de 2023, 655.689.115 casos de covid-19 haviam sido confirmados no mundo desde o início da pandemia. O continente europeu contabiliza aproximadamente 41% de todos os casos, seguido

da América (28%) e da região do Pacífico Ocidental (16%), que inclui países como China, Japão e Austrália.

Na Tabela 1 é apresentado os 10 países que concentram o maior número de casos de covid-19 desde o início da pandemia até 03 de janeiro de 2023. Os dados são da OMS.

Tabela 1. Os países com maior concentração de casos de covid-19.

<b>País</b>	<b>Números de casos de covid-19</b>
<b>Estados Unidos</b>	<b>99.423.758</b>
<b>Índia</b>	<b>44.678.956</b>
<b>França</b>	<b>38.243.932</b>
<b>Alemanha</b>	<b>37.410.650</b>
<b>Brasil</b>	<b>36.331.281</b>
<b>Coréia do Sul</b>	<b>28.931.140</b>
<b>Japão</b>	<b>28.764.223</b>
<b>Itália</b>	<b>25.143.705</b>
<b>Reino Unido</b>	<b>24.135.084</b>
<b>Rússia</b>	<b>21.810.511</b>

Fonte: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/pandemia-de-covid-19.htm>

### 2.1.2 A pandemia de covid-19 no Brasil.

O primeiro caso de covid-19 no Brasil foi anunciado no dia 26 de fevereiro de 2020, em um hospital particular da cidade de São Paulo. Desde então, o país enfrentou três ondas da doença, com indícios de uma quarta onda se iniciando, a partir da segunda metade de 2022, devido ao aumento expressivo no número de pessoas infectadas.

A covid-19 se espalhou rapidamente pelo Brasil, e, já no mês de abril de 2020, o país registrava 50 mil casos da doença e cerca de 3 mil mortes. No mês seguinte, os registros de mortes pelo novo coronavírus superaram 700 por dia, chegando ao patamar de 1000 óbitos diários a partir da segunda quinzena de maio.

O avanço da pandemia pelo território nacional levou à superlotação de hospitais e ao colapso do sistema de saúde em muitas regiões do país, o que resultou na falta de leitos de UTI para pacientes graves bem como na escassez de materiais de segurança (EPI) para profissionais de saúde e também de elementos básicos

para o tratamento dos doentes — como foi o caso da crise de oxigênio em Manaus, no estado do Amazonas, marcada pela falta de cilindros de oxigênio nos hospitais no mês de janeiro de 2021.

Mais tarde naquele mesmo ano, o Brasil viveu a segunda onda da covid-19, a mais longa e mais letal até então. Em abril de 2021, o país contabilizava mais de 13 milhões de pessoas infectadas e, além disso, bateu o triste recorde de 4211 óbitos em um único dia.

Foi também no ano de 2021 que a vacinação teve início no país. A primeira dose de uma vacina da covid-19 foi aplicada no Brasil em 17 de janeiro, e, pouco mais de seis meses depois, cerca de 50% da população já haviam tomado ao menos uma dose da vacina. Até o mês de dezembro de 2022, mais de 80% da população brasileira estavam vacinados com duas doses da vacina ou com a vacina de dose única. No mesmo período, mais de 107 milhões de pessoas já haviam tomado a dose de reforço, o que equivale a quase metade da população do país.

Dados atualizados pelo Ministério da Saúde mostram que, até às 17h43 do dia 02 de janeiro de 2023, o Brasil contabilizava 36.362.366 casos confirmados de covid-19. O estado de São Paulo é aquele que reúne o maior número de notificações, seguido de Minas Gerais e Bahia. A Tabela 2 é um resumo do número de casos de covid-19 por Grande Região.

Tabela 2. Resumo do número de casos de covid-19 por Grande Região.

<b>Grande Região</b>	<b>Número de casos confirmados de covid-19</b>
Norte	2.841.824
Nordeste	7.210.265
Centro-Oeste	4.169.407
Sudeste	14.418.657
Sul	7.722.213

Fonte: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/pandemia-de-covid-19.htm>

### 2.1.3 Efeitos da pandemia de covid-19.

A pandemia de covid-19 suscitou impactos em diversas esferas da sociedade, para além dos aspectos sanitários, repercutindo na vida cotidiana, na economia e na

política.

Os primeiros efeitos produzidos foram aqueles de ordem comportamental, tendo em vista as medidas protocolares da OMS para a redução da circulação do vírus, como o *lockdown* e o distanciamento social, incorporando novos hábitos no cotidiano, a ampliação do *on-line* no trabalho, nos estudos, nas relações e também no consumo, e determinando o uso de equipamentos de segurança, como as máscaras, que auxiliam não somente na prevenção da covid-19 como de outras doenças respiratórias.

A atual pandemia desencadeou ao menos cinco fatores de estresse na população, relacionados tanto à própria pandemia como ao seu enfrentamento: i) o medo de ser infectado, de alguém próximo também ser infectado ou de não ser possível receber atendimento médico; ii) a diminuição da renda, resultando em sacrifícios no consumo ou endividamento; iii) o confinamento; iv) informações conflitantes ou imprecisas sobre a pandemia e seu enfrentamento; e v) a ausência de uma estratégia de saída da crise. Muito embora estes fatores atinjam toda a população, os níveis de estresse são proporcionalmente maiores para alguns grupos, especialmente aqueles com maior risco de contrair a doença ou em situação de pobreza (ou que nela podem vir a entrar).

Uma epidemia é por si só um fator de estresse devido à possibilidade de a própria pessoa ou alguém próximo ser infectado. Os fatores são observados em pessoas infectadas, assim como nas não infectadas, ocorrendo durante e após o fim de uma epidemia. Maunder *et al.* (2003), em pesquisa sobre os efeitos da SARS no Canadá em 2003, identificaram sentimentos de raiva, medo, solidão e tédio entre as pessoas infectadas. Zheng, Jimba e Wakai (2005), em estudo sobre os efeitos da SARS entre grupos de estudantes no Japão, observaram medo, preocupação e depressão, ainda que nenhum destes tenha sido infectado.

Além do medo de ser infectado, um fator de estresse relacionado é o temor de que não haja atendimento médico disponível em caso de necessidade ou que alguma pessoa próxima (família, amigos etc.) possa não ser atendida, caso precise. Esses fatores de estresse atingem a todos, mas variam de acordo com a

classe social e o local de moradia, afetando de forma mais aguda as pessoas mais pobres e populações que residem em áreas com número limitado de profissionais de saúde e leitos hospitalares.

Medidas de distanciamento social têm sido adotadas na maior parte dos países do mundo a fim de que a velocidade da transmissão do vírus seja reduzida, diminuindo assim parte do estresse associado à pandemia. Tais medidas, contudo, criam vários outros fatores de estresse.

Houve, em contrapartida, o fechamento de muitos estabelecimentos comerciais e de negócios, sobretudo nos ramos do turismo e do entretenimento, em função da menor circulação de pessoas e da baixa procura por esses serviços como resultado das medidas citadas anteriormente. O impacto na economia pode ser visto ainda no aumento das demissões, principalmente no setor terciário, e no crescimento baixo ou negativo do PIB de muitos países, alguns dos quais se encontram atualmente em recuperação.

A pandemia e a restrição à circulação de pessoas produzem uma diminuição generalizada na quantidade de produtos e serviços ofertados e demandados, levando à redução dos níveis de renda e ao aumento do desemprego. Embora isto ocorra em toda a sociedade, alguns grupos são atingidos proporcionalmente mais que outros.

Adaptando ao caso brasileiro uma divisão proposta por Milanovic (2020b), trabalhadores podem ser divididos em ao menos cinco grupos: i) profissionais de saúde ou de setores que fornecem insumos (diretos ou indiretos) para a saúde, cujos serviços têm um elevado crescimento da demanda; ii) trabalhadores que operam serviços *on-line*, cujo trabalho passa a ser mais demandado; iii) trabalhadores não ligados à área de saúde, mas que desempenham funções essenciais (segurança pública, limpeza urbana, água, electricidade, produção e distribuição de alimentos etc.), cuja demanda se mantém estável ou diminui relativamente pouco; iv) trabalhadores que podem desempenhar funções a distância (advogados, contadores, programadores, bancários, burocratas etc.), cuja demanda também se mantém estável ou diminui relativamente pouco; e v)

trabalhadores de setores cuja demanda diminuiu substancialmente, em muitos casos chegando a zero (trabalhadores de unidades fabris fechadas, do comércio, vendedores de rua, profissionais da cultura e entretenimento etc.).

O impacto em termos de diminuição da renda recai desproporcionalmente, é claro, sobre trabalhadores do último grupo, especialmente os do setor informal, que representam aproximadamente 40% dos trabalhadores no país. Para estes, a renda pode cair a zero quase instantaneamente, levando à ampliação de níveis de endividamento ou ao sacrifício de itens essenciais, incluindo alimentação, aluguel, medicamentos e eletricidade. Em *survey* realizado pelo Instituto Locomotiva/Data Favela com moradores de favelas na semana seguinte ao início de medidas de distanciamento social no país, 70% dos entrevistados reportaram uma diminuição na renda, 72% disseram não possuir economias e 86% revelaram que precisam sacrificar o consumo de comida se a situação se mantivesse por um mês (Agência Brasil, 2020).

Desde o início da pandemia, publicações têm chamado a atenção para a importância de proteger esses grupos, destacando a necessidade de garantir a renda e preservar empregos por meio de políticas sociais; estímulos fiscais; isenções fiscais para micro, pequenas e médias empresas; e alívio de dívidas de países pobres. Estas recomendações provêm de fontes variadas, incluindo o Fundo Monetário Internacional (FMI) (Georgieva, 2020), o Banco Mundial (World Bank, 2020), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (ILO, 2020) e a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) (OECD, 2020). Provêm também de acadêmicos de diversas orientações teóricas, como Mankiw (2020), Milanovic (2020a), Sachs (2020) e O'Neill (2020).

Para trabalhadores informais é preciso garantir uma renda mínima. Para que isso ocorra, há duas opções: uma política focalizada ou uma política universal. Uma política apenas para os que mais precisam (focalizada) seria “justa”, pois não alocaria recursos escassos para pessoas menos afetadas pela pandemia.

Contudo, esta política poderia excluir injustamente muitas pessoas do acesso ao benefício, especialmente pelo fato de haver pouco tempo para se processar os pedidos. Embora uma política de transferência para todos os cidadãos (universal)

possa parecer “injusta” por beneficiar os que dela não necessitam, é possível compensá-la por um pequeno aumento na tributação de indivíduos com renda mais elevada (Mankiw, 2020).

É preciso também reduzir incentivos para a demissão de trabalhadores formais e garantir parte da sua renda. Além de preservar o emprego dessas pessoas, diminui-se a probabilidade de falência de empresas e evitam-se os custos associados à recontração de pessoal após o término da crise. A ideia central é que empresas possam “hibernar” durante o período de crise em vez de fechar as portas (Saez e Zucman, 2020). Uma das opções é fazer isto diretamente, com o governo subsidiando os salários de trabalhadores até um determinado teto. No Brasil, caso haja redução salarial ou se autorize a suspensão de contratos de trabalho, o governo deve compensar parte das perdas, com os valores dos benefícios podendo ser vinculados ao valor do seguro-desemprego. Como a queda na renda para muitos trabalhadores será relativamente elevada, pode-se pensar em um aumento temporário no valor do seguro-desemprego. Isto não apenas diminuiria impactos negativos na renda de trabalhadores formais, mas também criaria incentivos para que pessoas demitidas se mantivessem em casa em vez de saírem em busca de trabalho nesse período.

Uma opção seria por canais mais indiretos. Como exemplo, o Banco Central do Brasil (BCB) criou um programa para que linhas de crédito sejam usadas para financiar a folha de pagamento de pequenas e médias empresas, com a condição de que os recursos sejam repassados diretamente para funcionários, no limite de dois salários mínimos por mês e pelo prazo de dois meses. Algumas alternativas seriam a suspensão do recolhimento de tributos; a concessão de empréstimos para fins outros que não financiar a folha de pagamento; a concessão de garantia de crédito para empresas afetadas pela Covid-19; e o apoio do governo para a renegociação de empréstimos com bancos públicos ou privados.

É essencial que essas políticas não impliquem um impacto maior sobre a renda das pessoas com rendimentos mais baixos. Além de colocá-las em situação de vulnerabilidade, provocaram sensações de injustiça. Na literatura de psicologia social se observa como percepções de injustiça provocam sentimentos negativos,

impulsos à retaliação, protestos, exaustão emocional, e repulsa moral e física (Lind, 2019; Frenkel, Li e Restubog, 2012; Hillebrandt e Barclay, 2017; Vermunt *et al.*, 1996; Skarlicki *et al.*, 2013), cujo efeito agregado aumentaria a probabilidade de conflitos sociais violentos.

Conforme ressalta o Banco Mundial, a pandemia da covid-19 aprofundou as desigualdades socioeconômicas, tornando a parcela mais pobre da população ainda mais vulnerável. Isso se deveu a vários fatores, como a falta de acesso às redes de saneamento básico; a falta de acesso também à tecnologia e/ou à internet de qualidade, o que dificultou a continuidade dos estudos de muitas crianças e adolescentes, tendo em vista que, nos momentos de maior gravidade da pandemia, as aulas passaram a ser ministradas on-line; e a diminuição da renda familiar, agravando o quadro de pobreza e insegurança alimentar.”

## 2.2 *Home office.*

Home office, em tradução literal para o nosso idioma, significa “escritório em casa”. É justamente isso que o termo representa.

Ou seja, quando alguém está trabalhando em home office, está usando a própria casa como escritório. Nesse caso, o trabalhador utiliza o mesmo ambiente para trabalhar e viver.

O trabalho remoto, por sua vez, está relacionado com a cultura do *anywhere office*. Esse termo, ao ser traduzido para o português, significa “escritório em qualquer lugar”. Ou seja, nesse caso, o trabalhador não precisa trabalhar necessariamente em casa, mas também em outros espaços. Entre as possibilidades estão *coworkings*, que são escritórios compartilhados, bibliotecas, cafeterias com estações de trabalho, entre outras opções. Para muitas atividades, basta que o trabalhador tenha um *notebook* e acesso à *internet* para executar as suas funções. Por isso, o trabalho remoto passa a ser algo facilmente vivenciado por essas pessoas. O trabalhador remoto pode trabalhar em casa em alguns dias da semana e ir a um *coworking* em outras situações, como quando precisa se encontrar com um cliente, por exemplo.

Percebe-se, na atualidade, muito em parte pelo advento da globalização, novas configurações sociais, econômicas e tecnológicas, as quais fazem emergir profundas modificações no mundo do trabalho. São exemplos dessas modificações a flexibilização da produção, a terceirização da mão de obra, a produção *just-in-time*, modelos de carreiras com características mais individuais e a maior valorização do capital humano e psicológico no trabalho. A abertura do mercado em países em desenvolvimento para empresas multinacionais e a forma de trabalho em *home office*, possibilitada pela internacionalização e descentralização das empresas, caracterizam um cenário com diferentes formas de trabalhar e se apresentam como uma realidade do fenômeno do trabalho.

Os trabalhadores e as organizações, por consequência, precisam se adaptar aos novos modos de desenvolvimento de tarefas, conforme esses surgem e se estabelecem. Desse modo, tornam a flexibilidade e a capacidade de suportar as mudanças frequentes nos modos de gestão, em habilidades necessárias à sobrevivência profissional (Baruch, 2001; Rosa, 2010). Como exemplo, ainda que após os anos 2000 o trabalho em casa esteja crescendo em popularidade, tem-se conhecimento de performances profissionais realizadas em plataformas móveis ou escritórios-satélites desde a década de 1970, sendo que tais iniciativas já apresentavam o objetivo de diminuir custos e aumentar o conforto do trabalhador (Pratt, 1984). Mesmo com o desenvolvimento crescente de pesquisas que investigam a atuação do trabalhador à distância de seu ambiente profissional, não existe um termo geral utilizado com concordância entre os pesquisadores, ocorrendo a utilização dos diferentes termos como sinônimos, muitas vezes (Baruch, 2001). Pratt (1984) diferencia os termos 'telecomunicação' (no original, '*telecommuting*'), 'teletrabalho' e 'local-flexível' (no original, '*flexiplace*') quanto ao local de realização e ao uso de ferramentas de computação para o cumprimento das atividades laborais. Para o autor, embora os termos teletrabalho e local-flexível explicitem que não há necessidade de se estar no escritório formal, o segundo, adicionalmente, não inclui a necessidade do uso de ferramentas computacionais, enquanto o termo telecomunicação exporia o uso de tecnologia para substituir a ida diária ao escritório.

Di Martino e Wirth (1990) apontam que o teletrabalho pode ser definido como o conjunto de atividades profissionais realizadas fora do escritório/da empresa, sem contato pessoal com colegas de trabalho, mas com a possibilidade de se comunicar com estes por meio de tecnologia de qualquer tipo (exemplo: telefone móvel ou e-mails). Pode, ainda, ser realizado online ou *off-line*, referindo-se ao uso direto dos computadores, mostrando ser uma definição mais ampla. Pode assumir a forma do trabalho realizado de casa (*work from home – telework – home office*), por uma época ou de forma determinada e permanente, sendo um erro considerá-lo somente descritivo do trabalho em situação de emprego formal (Huws, Korte, & Robinson, 1990). Em definição ainda mais ampla, o teletrabalho pode ser caracterizado quando os trabalhadores realizam todas ou grande parte de suas atividades em um ambiente fisicamente separado do local de seu trabalho, usando meios tecnológicos para sua realização (Baruch, 2001; Konradt, Schmook, & Mälecke, 2000).

A modalidade de trabalho home office se caracteriza pela inserção em um espaço, sem tamanho ou propriedades definidas, destinado somente a atividades profissionais e localizado na residência do trabalhador, sendo facultativo o uso de tecnologias informacionais para a realização das atividades (Ellison, 1999; Lim & Teo, 2000). Para Mendonça (2010), a nomenclatura do *home office* é exclusividade do uso do local residencial, mesmo que partilhado por outros moradores. Explicita, também, que as atividades possuem horários estabelecidos de forma mais ou menos flexível e são de cunho profissional, sejam elas de empresários/autônomos ou ligadas a uma organização privada, como, por exemplo, de prestação de serviços. Para fins de definição deste estudo, trabalhar em *home office* se caracteriza por desempenhar as atividades profissionais no mesmo ambiente em que se reside.

O trabalho em *home office* e o teletrabalho, em geral, têm se disseminado como meios de trabalho eficientes e viáveis. São considerados modelos adaptados aos avanços tecnológicos e equivalentes quanto aos ganhos e às perdas de empregados e empregadores; um modo de trabalho a ser amplamente realizado 'no futuro' (Rasmussen & Corbett, 2008; Ward & Shabba, 2001). Segundo Pyöriä (2011), entretanto, essa difusão do novo modelo de trabalho tem acontecido em

um processo mais lento do que o esperado, devido, principalmente, à falta de cultura empresarial para gerenciamentos à distância.

Na área do Direito do Trabalho, Duarte (2006) expõe que trabalhar em domicílio, desde que subordinado a um empregador ou respaldado por uma empresa, insere-se, para todos os efeitos, como um trabalho em regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O trabalhador de *home office* responde aos superiores em sua empresa como se estivesse inserido fisicamente no ambiente laboral, sem distinção legal do trabalho considerado formal, seja em relação ao salário ou aos benefícios, sendo concedidos, de forma igualitária, as férias e o 13º salário, bem como demais gratificações. Rasmussen e Corbett (2008) pontuam que a falta de direitos concedidos ao trabalho em *home office* e a informalidade deste modelo podem contribuir para uma reputação negativa, podendo gerar desqualificação profissional. Jaakson e Kallaste (2010), neste sentido, discutem a responsabilidade conferida aos trabalhadores e aos empregadores, sinalizando que parte das condições em que se realiza este trabalho são mutuamente acordadas, ainda que não válidas em nível legal.

Uma vez que o *home office* é entendido como uma maneira de redução de custos organizacionais (Pratt, 1984), é importante que a economia feita pelas empresas possa ser utilizada como recurso para facilitar a adaptação do trabalhador ao *home office*, proporcionando menor influência no ambiente e na família e, ao mesmo tempo, promovendo condições adequadas ao exercício da profissão (Ng, 2010). Rasmussen e Corbett (2008) apontam que podem ocorrer consequências significativas devido à má adaptação ao novo ambiente de trabalho, como a falta de planejamento das atividades e a sensação de isolamento e o distanciamento da empresa, que contribui para diminuir a segurança profissional dos trabalhadores. Ward e Shabba (2001), por sua vez, dividiram os fatores que podem influenciar no comportamento organizacional em dois aspectos – psicológico e social –, apontando que problemas relativos ao distanciamento de outros profissionais são comuns neste modelo de trabalho.

Sardeshmukh, Sharma e Golden (2012), em pesquisa com 417 teletrabalhadores e *home officers*, observaram que os principais efeitos positivos deste modelo de

trabalho são a redução da pressão, a diminuição do conflito entre papéis de trabalho e a maior autonomia. Em contrapartida, foram identificados efeitos negativos como o aumento da ambiguidade profissional e a redução do suporte e do *feedback*. Foram obtidos, também, dados indicativos de que sentimentos de solidão, irritabilidade, preocupação, culpa e estresse estavam associados aos impactos negativos do trabalho em *home office* (Golden, Veiga, & Dino, 2008; Mann & Holdsworth, 2003; Pratt, 1984; Ward & Shabba, 2001).

### 2.2.1 Teletrabalho e *Home office*.

O teletrabalho é considerado novidade, mesmo tão difundido mundialmente. Segundo Goulart (2009), o teletrabalho foi introduzido no Brasil em meados de 1997, quando da realização do Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio.

O presente tópico trata, em essência, acerca da definição dos conceitos do teletrabalho e do home office, bem como suas características, a forma como são desenvolvidos no mundo e no Brasil, assim como suas singularidades. Dentre as nuances a serem estudadas, é entendido que, no contexto do teletrabalho, a telecomunicação entre empregado e empregador é geralmente utilizada e o local de execução do trabalho ocorre preferencialmente na casa do teletrabalhador, ou seja, fora do local de trabalho (VALENTIM, 2000). Ademais, os elementos característicos dessa modalidade laboral, os quais serão aprofundados adiante, são a distância, o emprego de meios tecnológicos para realização da função, a telecomunicação e a habitualidade (RODRÍGUEZ, 1999).

Dessa forma, o estudo do teletrabalho precisa ser inserido em um contexto em que a informalidade é crescente no país, sobretudo diante de uma escassa e recente legislação, a qual será analisada.

### 2.2.2 As vantagens e desvantagens do *home office*.

Entre as principais vantagens que o *home office* proporciona, podemos destacar as seguintes:

· *Menos tempo gasto com deslocamento*: quando você trabalha em casa, não precisa perder horas do seu dia no trânsito dirigindo, ou no transporte público. Para quem gosta de dormir até um pouco mais tarde, isso é sensacional! Afinal, não é preciso sair cedo debaixo das cobertas. Você pode levantar quando faltarem 15 minutos para o trabalho começar, lavar o rosto, comer algo, escovar os dentes e pronto! Sem contar que você evita o estresse que só entende quem já vivenciou o trânsito caótico das grandes cidades em horários de pico.

· *Mais tempo para outras atividades*: como você vai gastar menos tempo indo e voltando do trabalho, também vão sobrar mais horas para realizar outras atividades. Para quem trabalha e estuda isso é muito bom, já que sobra mais tempo para ler os conteúdos das disciplinas da faculdade e fazer os exercícios propostos pelos professores, por exemplo. Além disso, você terá mais tempo para as atividades que faz por lazer, como assistir séries, ouvir música, praticar um *hobby*, passar mais tempo com a sua família etc. Também poderá ter mais tempo para cuidar da sua saúde física e mental. Você poderá dedicar uma ou mais horas do seu dia para fazer uma caminhada no parque, praticar exercícios ao ar livre, etc.

· *Definição do próprio horário de trabalho*: não são todas as empresas que possibilitam ao funcionário escolher o seu próprio horário de trabalho em *home office*. Porém, em alguns casos, você pode ter a liberdade de trabalhar no horário em que quiser, principalmente se você for autônomo ou freelancer. Se você se sente mais produtivo à noite, por exemplo, pode trabalhar toda a madrugada e descansar durante o dia.

· *Menos gastos com roupas*: outra grande vantagem do home office é que você não precisa gastar muito dinheiro comprando roupas. Afinal, não há nenhum problema em trabalhar mais à vontade, com aquela camiseta velha que você adora, mas que não é lá muito atraente para sair na rua. É claro que você pode comprar as suas blusinhas e se produzir para as chamadas de vídeo e outras atividades. Porém, como está trabalhando em casa e pode fazer do pijama o seu uniforme, o seu guarda-roupa pode ser bem mais enxuto.

Trabalhar em home office também tem alguns pontos negativos e que podem ser vistos como desafios a serem superados. Entre eles, destacam-se:

- *Falta de infraestrutura adequada*: Muitas vezes as pessoas não têm uma infraestrutura adequada para trabalhar em casa. Principalmente por conta da pandemia, muitos foram pegos de surpresa e tiveram que adaptar espaços do lar para usar como escritório. A mesa da cozinha, por exemplo, não é a mais indicada para você usar como escrivaninha de trabalho. O mesmo vale para o sofá, que pode proporcionar sérios problemas de postura e muitas dores nas costas, se for usado como estação de trabalho.

Investir em um cantinho para trabalhar, com uma mesa exclusiva, por exemplo, é muito importante. Muitas empresas, inclusive, estão dando um auxílio em dinheiro para que os trabalhadores possam investir no home office e também para ajudar a custear despesas, como as contas de energia e internet.

- *Pouca interação real com outras pessoas*: Também é bastante comum que os trabalhadores em home office fiquem em uma “bolha”, com pouca interação cara a cara com outras pessoas. Acaba que o único ciclo de pessoas com quem você convive diariamente são os familiares ou quem mora com você. Para quem vive sozinho, esse pode ser um problema ainda maior. Uma saída para esse obstáculo é investir em atividades sociais, como frequentar uma academia, fazer um curso, convidar amigos para jantar ou fazer atividades juntos etc.

- *Interferência dos assuntos domésticos nas atividades de trabalho*: Outro problema para quem trabalha em casa é a interferência dos assuntos domésticos nas atividades de trabalho. Sabe aquele momento em que a descarga do banheiro estraga e que você precisa chamar um encanador ou dar um jeito de arrumar isso com urgência antes que o ambiente todo fique alagado? Pois é, isso pode acontecer bem no dia em que você está cheio de tarefas. É preciso ter muito jogo de cintura para lidar com esse tipo de situação. Em alguns momentos, pode ser que você precise parar tudo para resolver esses perrengues e passar mais tempo trabalhando para compensar o prejuízo e não ficar com tarefas atrasadas.

### 2.2.3 Seis boas práticas para ter sucesso ao trabalhar em *home office*.

Abaixo segue seis boas práticas para ter sucesso ao trabalhar em *home office*:

- *Tenha todas as ferramentas em mãos*: para trabalhar em *home office*, é importante que você tenha todas as ferramentas necessárias para o seu trabalho. Quem está migrando do escritório tradicional para o *home office*, precisa ter o cuidado de não esquecer nada importante na empresa.
- *Aposte nas ferramentas gratuitas de comunicação*: o que não faltam são ferramentas gratuitas de comunicação para que você possa conversar e trabalhar em equipe com os seus colegas, parceiros e clientes. Existem ferramentas de comunicação síncrona e assíncrona. Ou seja, aquelas em que as interações ocorrem em tempo real, como o *Zoom* e o *Google Meets*, e aquelas em que as conversas não acontecem de imediato, como os e-mails e o *WhatsApp*.
- *Tenha um horário de trabalho definido*: mesmo que você seja autônomo ou tenha autorização da empresa para trabalhar no horário em que quiser, ter um horário de trabalho definido é importante. Quando você define um horário para trabalhar, fica mais fácil de estabelecer uma rotina, algo que é muito necessário para que a sua vida seja regrada e não vire uma bagunça.
- *Fuja das distrações*: Se você é do tipo que fica toda hora nas redes sociais, precisa ter em mente que no horário de trabalho deve ter foco, mesmo quando está em casa. Também evite ligar a TV ou ouvir notícias no rádio, caso isso distraia. Uma boa ideia é selecionar uma *playlist* bacana no *Spotify*, com músicas que ajudam a manter a concentração.
- *Avise os seus familiares que você está trabalhando*: se você está trabalhando em casa e não mora sozinho, é preciso conversar com os seus familiares e pedir que eles tenham respeito e compreensão com os momentos em que você precisa de silêncio. Conversas altas, televisão ligada ou qualquer outro tipo de ruído tira a concentração de qualquer um. Por isso, seja sincero e estabeleça limites com quem mora com você.

· *Cuide da sua saúde mental*: Para finalizar, é importante que você sempre tenha cuidados com a sua saúde mental, para que possa ter mais qualidade de vida no trabalho e nas atividades pessoais. Tente encarar tudo com leveza, conciliar bem os horários, não se cobrar tanto e fazer atividades de lazer. O segredo do sucesso está no equilíbrio.

#### 2.2.4 Os impactos da pandemia covid-19 na organização do teletrabalho e *home office*.

Não se pode limitar a pandemia do coronavírus às chaves de explicação biológicas ou da natureza. Trata-se de uma crise eminentemente social e histórica. A reiterada fragilidade da relação humana com a natureza corresponde a uma parcela pequena dos problemas presentes. [...] Os custos humanos da pandemia vislumbram-se extremos. Também isto não se deve a uma pretensa má-sorte da economia contra a natureza, porque aquela não é o ponto fixo e estável em favor do qual se deve moldar o natural e o social. (Mascaro, 2020, p. 7)

Ricardo Antunes (2020) afirma, ainda, que antes mesmo da pandemia, já havia uma crise precedente, estrutural do capital e da sociedade, identificados pela acentuação da exploração do trabalho e de sua precarização, assim como a neoliberalização das relações sociais. No mesmo sentido, Antonio Casimiro Ferreira (2012) comenta a estruturação de um Direito do Trabalho de Exceção, uma vez que o Direito está inserido em uma sociedade da austeridade, revelada pela contenção das despesas do Estado, privatização do setor público, diminuição dos salários e liberalização do direito do trabalho. Assim, a naturalização das desigualdades torna-se recorrente e, por consequência, um direito de exceção e uma governança legitimada pelo medo são instituídas. Para o autor, há uma perda da identidade política e jurídica do Direito do Trabalho, ou seja, a juridicidade absorveria as diretrizes da racionalidade neoliberal e do estado de exceção. Assim, o papel do Estado, em uma sociedade da austeridade, é manter equilibrada a evolução da reprodução social do capital, alheio aos compromissos com a ordem democrática e com o Estado de Direito (Ferreira, 2012).

No seu entender, os pilares da austeridade e do direito do trabalho de exceção aprofundam a flexibilização legal e a legalização de práticas sociais ilegítimas (Ferreira, 2012), encontradas antes mesmo da situação pandêmica mundial. Para a autora Aldacy Rachid Coutinho (2017), o pressuposto do desenvolvimento econômico e social, medidas que representam um progresso e uma constante trajetória no projeto de civilização estão presentes na sociedade:

*O embate contemporâneo, no qual por vezes se pronunciam justificativas para sua relativização, a saber, por todos, a reserva do possível, as crises econômicas ou a substituição por outras medidas, 55 inclusive econômicas, de natureza compensatória é indicativo de uma mudança de racionalidade jurídica da legalidade em proveito de uma racionalidade econômica da eficiência, mantida na aceitação da lógica dos custos, na maximização dos resultados e na adoção do consenso que substitui a conflituosidade nas relações sociais. Eis a trapaça que ora enfrenta o Direito do trabalho. (Coutinho, 2017, p. 22)*

Dito isso, a organização do trabalho e, principalmente, o meio ambiente do trabalho é um microssistema que está imerso em um macrossistema: o meio ambiente da sociedade. Por isso, entender o contexto social é condição sine qua non para o entendimento do contexto organizacional do trabalho.

Em um macrossistema marcado pela pandemia do COVID-19 em âmbitos econômicos, sociais e jurídicos, reflete no microssistema do ambiente do trabalho. Dessa forma, o novo contexto estabeleceu a necessidade do teletrabalho, em obediência às normas sanitárias que surgiram para o combate à disseminação do vírus.

Os impactos da pandemia COVID-19 não afetam apenas os trabalhadores, mas sim seus empregadores que, além dos riscos inerentes à atividade empresarial, passam a ser amedrontados pelos lockdowns, os fechamentos obrigatórios de seus estabelecimentos. Com a diminuição do trânsito de pessoas e a crise econômica agravada pela circulação do vírus, os empregadores enfrentam incertezas que podem ocasionar maiores cobranças de seus funcionários.

Por isso, o ciclo repete-se e as constatações de reestruturação laboral de Harvey faz-se contemporânea:

*O mercado de trabalho [...] passou por uma radical reestruturação. Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. [...] o propósito dessa flexibilidade é satisfazer as necessidades com frequência muito específicas de cada empresa. [...] Mais importante do que isso é a aparente redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado. (Harvey, 2008, p. 143)*

Por força das políticas neoliberais, atreladas a crise sanitária, o desemprego, a informalidade, a “uberização”, a intermitência, a subutilização e terceirização do trabalho foram acentuadas e a dialética passou a ser: ou o isolamento ou a subsistência. Assim, a classe 56 trabalhadora permanece “[...] entre a situação famélica e a contaminação virótica, ambas empurrando para a mortalidade e a letalidade” (Antunes, 2020, p. 257).

### 2.2.5 A implementação e a intensificação do teletrabalho e *home office*.

O cenário pandêmico iniciado em 2020 trouxe a intensificação do teletrabalho, além de representar, para muitas organizações, a única forma de trabalho possível. Inicialmente, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (2020), os efeitos da pandemia do COVID-19 seriam negativos para o ambiente laboral, uma vez que era estimada a redução de horas trabalhadas em até 7% globalmente durante o segundo trimestre do ano.

Todavia, a capacidade de adaptação de algumas empresas surpreendeu a economia mundial e a Amazon, por exemplo, atingiu máxima histórica, elevando exponencialmente seu valor de mercado em meio ao isolamento social (Ingizza; Salomão, 2020). A eficiência na adaptação dos negócios foi o diferencial para organizações que aumentaram a produtividade nesse período.

Em nota técnica emitida pela OIT, em julho de 2021, nos países da América Latina e o Caribe “os trabalhadores informais, autônomos, jovens, com menor qualificação e com baixos rendimentos, que experimentaram as maiores perdas de empregos e nas horas trabalhadas, principalmente no primeiro semestre de 2020” tiveram menos acesso ao teletrabalho durante a pandemia COVID-19.

O contexto de pandemia, atrelado às inovações tecnológicas caminhou o trabalho com um certo ar de obviedade: a intensificação do teletrabalho. Graça Druck entende a inexistência do “determinismo tecnológico” nas relações do trabalho, pois entende que o ser humano é um ser que possui o poder de decisão.

*No entanto, se é verdadeiro que a revolução tecnocientífica tem um papel fundamental nesse novo momento de globalização da economia, não se pode tomá-la como sujeito do processo, engrossando as teses do determinismo tecnológico. Esta revolução é resultado de decisões políticas e econômicas e, assim, tem um conteúdo social que não pode ser ignorado. Ou seja, não se pode analisar as*

*inovações tecnológicas de forma independente e autônoma em relação às decisões que a criaram (Druck, 1999, p. 17-18).*

Dessa forma, a exploração do trabalhador acompanha as novas fases do capital, ou seja, o trabalhador torna-se refém do econômico, o qual dita a “evolução” seguinte:

*A precarização social do trabalho é um processo econômico, social e político que se tornou hegemônico e central na atual dinâmica do novo padrão de desenvolvimento capitalista, a acumulação flexível, no contexto de mundialização do capital e das políticas de cunho neoliberal (Druck, 2020, p. 500).*

A intensificação do processo do teletrabalho também encontra outro obstáculo: a maneira de sua implementação ou, ainda, anteriormente, como versam Takeshy Tachizawa e Álvaro Mello:

*Antes de iniciar sua implantação, precisa-se de regras básicas para ser adotado. A este respeito, as organizações que implantaram este programa já desenvolveram normas e orientações que abrangem vários temas tais como, a elegibilidade dos candidatos, o relacionamento do teletrabalhador com pessoal e vizinhos, gerenciamento de riscos, a compra de equipamentos, a assistência técnica, a confidencialidade das informações da empresa etc. (Tachizawa; Mello, 2003, p. 52)*

A cautela nesse processo é imprescindível para escapar da flexibilização de direitos fundamentais. É preciso cuidado, pois “[...] a crise do capital em face do coronavírus acelera também a crise do direito: as ferramentas jurídicas neoliberais são rapidamente abandonadas em favor dos instrumentos jurídicos intervencionistas” (Mascaro, 2000, p. 11). Por isso, a intensificação do teletrabalho, para além de sua implementação óbvia, precisa estar atenta aos direitos inerentes aos trabalhadores.

#### 2.2.6 O isolamento social e os impactos na rotina dos trabalhadores.

A pandemia COVID-19 é um momento singular e um marco na história mundial e já ceifou, até o momento da presente discussão, mais de 600.000 vidas no país e deixando outras 21.600.000 pessoas doentes (BRASIL, 2021). Com o título de “vírus democrático” quando do seu surgimento, tal característica, ao longo da apresentação das estatísticas, apresenta-se como uma falácia.

Batista (2020) apresenta a nota técnica emitida pelo Núcleo de Operações e Inteligência em Saúde (NOIS), que elucida a proporção de óbitos de pacientes pretos e pardos, ou seja, a população negra segundo o IBGE, ser maior do que a de pessoas brancas, independentemente de faixa etária, escolaridade ou Índice de Desenvolvimento Humano do município de sua moradia.

*[...] as chances de mortes de um paciente preto ou pardo analfabeto (76%) são 3,8 vezes maiores que um paciente branco com nível superior (19,6%), confirmando as enormes disparidades no acesso e qualidade do tratamento no Brasil. (Batista, 2020, p. 11)*

Assim, são nítidas as parcelas mais afetadas pelos impactos da pandemia, que acentua as desigualdades socioeconômicas, étnicas e de gênero latentes na

sociedade brasileira. Nesse contexto, uma das medidas mais recorrentes neste período para o combate à doença, além de máscaras e uso de álcool em gel, foi o estabelecimento do isolamento social.

No entanto, para grande parte da população brasileira, tal medida preventiva tornou-se inviável pela impossibilidade de deixar de trabalhar, mesmo com os riscos à saúde. A crise, por sua vez, alastra-se e no segundo trimestre de 2021, atinge o recorde com a taxa de 14,1% de desemprego, com mais de 14,4 milhões de brasileiros nessa situação (IBGE, 2021).

Ainda que o teletrabalho seja acentuado, de modo a garantir o emprego desses indivíduos, sua realização de forma remota representou aumento de vulnerabilidade e precarização, com ensejo a outras doenças físicas e mentais, principalmente às mulheres, através do acúmulo de trabalho em casa (CUIDAR VERBO COLETIVO, 2020).

### 3. Metodologia

O estudo consiste em uma análise da prática do *home office* durante a pandemia do COVID-19 no Brasil, dando ênfase às vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho para os funcionários e as empresas. O método utilizado foi uma revisão sistemática da literatura.

Do ponto de vista da sua natureza, esta pesquisa é classificada como uma pesquisa básica, pois, conforme Gerhardt (2009), objetiva gerar conhecimentos novos, úteis para o avanço da Ciência, sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais.

Sua abordagem é classificada como uma pesquisa qualitativa, visto que, de acordo com Prodanov (2013), considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Esta não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas.

Em relação ao objetivo, a pesquisa é caracterizada como pesquisa exploratória, pois, segundo Gil (2007), este tipo de pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. A grande maioria dessas pesquisas envolve: levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão.

Quanto ao seu procedimento, a pesquisa é classificada como pesquisa bibliográfica, já que, em concordância com Freitas (2009), a pesquisa é elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa.

Durante o processo de pesquisa bibliográfica sistemática, é importante estabelecer critérios de inclusão para a seleção das fontes. Esses critérios podem envolver a data de publicação, a relevância para o tema, o tipo de fonte e o idioma. Ao realizar as buscas em bases de dados acadêmicas e bibliotecas, é possível utilizar palavras-chave relacionadas à liderança ética, ambiente de trabalho, comportamento ético, cultura organizacional, entre outros termos relevantes. A análise das fontes selecionadas envolve a leitura crítica, a identificação de tendências, lacunas e pontos de convergência e divergência entre os estudos. A partir dessas análises, é possível desenvolver uma compreensão mais completa sobre a liderança ética e sua importância no ambiente de trabalho, bem como identificar as principais contribuições teóricas e práticas nessa área.

Em suma, a pesquisa bibliográfica sistemática é um método valioso para explorar os diferentes modais de transporte utilizados na exportação agrícola brasileira. Ao utilizar essa abordagem, podemos coletar e analisar uma ampla gama de fontes bibliográficas, proporcionando uma base sólida para a construção do conhecimento e a elaboração do trabalho acadêmico.

Os critérios de inclusão serão artigos de revisão sistemática, relatos de caso e artigos originais publicados nos últimos 03 anos, na língua portuguesa, envolvendo a prática do *home office* durante a pandemia do Covid-19 no Brasil. Para o desenvolvimento deste trabalho utilizaremos o banco de dados SCIELO, GOOGLE ACADÊMICO e LILACS. As palavras-chave utilizadas para seleção dos artigos envolvidos nesta pesquisa foram: (1) *Home office*, (2) Pandemia, (3) Covid-19, (4) Isolamento Social.

#### 4. Resultados e Discussão

Considerando os critérios de inclusão descritos na metodologia, nove artigos foram selecionados e empregados na etapa de resultados e discussão. A síntese dos artigos utilizados na revisão sistemática, assim as conclusões dos mesmos estão sumarizadas no Quadro 1. O teletrabalho não é uma atividade recente, no entanto, o que é novo é sua adoção repentina e generalizada devido à difusão do Covid-19, bem como sua aceitação geral entre os funcionários, o que pode torná-lo um fenômeno permanente.

Quadro 1. Síntese dos artigos encontrados na revisão sistemática.

Autores	Objetivos	Conclusões
Gunther; Vilatorre & Marcuzzo (2023)	Demonstrar a flexibilização das regras que dizem respeito ao teletrabalho, além dos impactos ocasionados na vida dos trabalhadores, especialmente as desvantagens.	O regime de teletrabalho modificou substancialmente a rotina dos trabalhadores, que, se antes tinham colegas de trabalho, atualmente dividem a rotina com a própria família.
Rodrigues; Oliveira & Araújo (2022)	Analisar os impactos do trabalho home office à	A depressão, transtorno de ansiedade e síndrome de Burnout são mencionados

	saúde mental de funcionários.	como consequência desse novo cenário que tem causado prejuízos mentais aos trabalhadores.
Ribeiro & Carvalho (2022)	Analisar a possibilidade de se realizar o controle de jornada de acordo com a legislação e os direitos fundamentais do trabalhador.	É possível que o empregado trabalhe por um período além do que foi pactuado e não receba a contraprestação legal por isso.
Prado <i>et al.</i> (2022)	Analisar os impactos positivos e negativos das mudanças nos locais e ambientes de trabalho iniciada em 2020 pelo COVID-19 para a saúde, ergonomia e estado geral dos trabalhadores.	As empresas devem procurar ajudar os seus funcionários a minimizar estes problemas de saúde, como adaptar a residência para o trabalho, se alimentar bem e realizar atividades físicas.
Araújo & Lua (2021)	Discutir os elementos vivenciados pelos(as) trabalhadores(as) com a ampla implementação de atividades laborais remotas no contexto da pandemia de COVID-19	Parte desse modo de operar os processos de trabalho permanecerá, e a vida em sociedade será modulada por essas transformações. Esses desafios deverão mobilizar atenção e intervenção em relação ao teletrabalho e suas configurações
Souza (2022)	Analisar o teletrabalho e as consequências relacionadas à sua expansão durante a pandemia da COVID-19.	Demanda-se urgente necessidade de positivação de uma legislação que regulamenta o

		teletrabalho de maneira mais protetiva.
Souza <i>et al.</i> (2022)	Caracterizar o adoecimento mental dos trabalhadores inseridos em home office durante a pandemia de Covid-19.	O trabalhador posto em home office durante a pandemia teve significativos agravos mentais, uma vez que está relacionada com o isolamento social.
Falcão & Santos (2021)	Compreender se a vivência do home office adotado de forma emergencial na pandemia trouxe impactos para a saúde mental do trabalhador.	Trabalhar na pandemia em home office mostrou a presença de uma dialética na vivência dos trabalhadores, e elementos de impacto na saúde mental e bem estar.
Alves (2021)	Analisar os principais direitos e desafios no teletrabalho em virtude da Pandemia da COVID-19.	A Pandemia da COVID-19 agravou as condições precárias de trabalho, já em curso, e acentuou a exploração dos trabalhadores a partir de novas configurações, como o home office.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Quando analisado sob a ótica do Direito e em relação ao teletrabalho, observa-se que arranjos flexíveis, na legislação trabalhista, devem ser implementados por meio de acordo entre as partes, e devem considerá-las como escolhas dos trabalhadores. Durante a Pandemia de Covid-19, devido ao seu caráter emergencial, medidas foram necessárias para assegurar aspectos econômicos e sociais, porém, o que se nota é que as Medidas Provisórias corroboraram para o

atendimento aos desejos dos empregadores, deixando de lado as necessidades dos empregados (Alves, 2021).

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho onde os empregados desempenham toda ou parte significativa de suas funções a partir de uma base fisicamente separada da localização de seu empregador, geralmente em sua casa, e usam a tecnologia da informação como sua principal ferramenta de operação e comunicação. Tal como acontece sempre que se introduz uma nova modalidade de regime laboral, o teletrabalho desafia o ordenamento jurídico com novas questões e necessidades de intervenções, visto que esse fenômeno está a alterando alguns mercados de trabalho e essas alterações demandam a adaptação do sistema jurídico aos novos padrões para haver garantia de direitos de todos os envolvidos, empresas e empregados (Araújo; Lua, 2021).

O teletrabalho é oferecido a funcionários de muitas organizações com a expectativa de melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e promover o bem-estar da equipe, porém, nem sempre os seus impactos tendem a trazer mudanças positivas na vida do profissional, que passa a se sobrecarregar com tarefas advindas do cargo e das necessidades domésticas, associando papéis numa busca pelo equilíbrio (Gunther; Vilatorre; Marcuzzo, 2023).

Na concepção de Prado et al., (2022), o teletrabalho tem sido visto como uma nova forma de organização do processo de trabalho envolvendo diferentes áreas organizacionais, que afetam sinergicamente o bem-estar e a produtividade dos colaboradores. Estes aspetos organizacionais dizem respeito às características do ambiente, dentro e fora das organizações, à flexibilidade nos horários de trabalho e a operacionalização dos objetivos de trabalho com as lideranças e equipes. Para os autores, determinados recursos do trabalho como as características físicas, psicológicas, sociais ou organizacionais contribuem para atingir as metas de trabalho e impactam na função motivadora, conduzindo o processo motivacional e de desempenho do empregado. No teletrabalho, esses recursos são escassos, fator que reflete na produtividade, na organização e execução das tarefas.

Estudos mostraram que o teletrabalho tem impactos positivos e negativos. Dentre os impactos positivos confirmados estão a redução do tempo de deslocamento, maior flexibilidade no trabalho e melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. No entanto, os impactos negativos incluem longas jornadas de trabalho e a crescente obscuridade na fronteira entre a vida privada e o trabalho oficial. Além disso, as pessoas entram em conflito entre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, levando a um aumento do estresse que afeta a saúde física e mental (Souza, 2022).

Ribeiro e Carvalho (2022) destacam a necessidade de definir as características do teletrabalho associadas ao bem-estar dos colaboradores para além dos recursos tecnológicos necessários e controlar a jornada de trabalho dos teletrabalhadores conforme a legislação e os direitos fundamentais do trabalhador para que esse profissional não exceda a quantidade de horas evidenciadas em seu contrato de trabalho, evitando doenças ocupacionais e impactos associados à saúde física e mental.

O teletrabalho apresentou maior probabilidade de associação negativa com a saúde mental das mulheres do que dos homens, sugerindo a possibilidade de um efeito de interação por gênero, dependendo do ambiente de cuidado dos filhos e outros fatores (Falcão; Santos, 2021).

Para Rodrigues; Oliveira e Araújo (2023), embora o *home office* foi uma forma muito eficaz de reduzir e prevenir a disseminação da COVID-19 durante a pandemia, entretanto, essa nova modalidade pode atrapalhar o ambiente de trabalho e a saúde, pois, as condições físicas e psicossociais de trabalho são claramente diferentes ao comparar o trabalho em um escritório com o teletrabalho. É fundamental destacar que os profissionais não vivenciaram um ambiente favorável, já que em parte significativa dos casos, os trabalhadores também devem ser pais ou cuidadores durante o horário de trabalho, e conseqüentemente, surge o esgotamento físico e mental pela alta demanda de responsabilidades, como família e trabalho.

As características do trabalho de um funcionário e o próprio local de trabalho podem influenciar a saúde do indivíduo, na qual uma mudança para o teletrabalho pode impactar o sentimento de conexão social e apoio de líderes e colegas ou outros aspectos psicológicos, conhecidos por serem importantes para a saúde física e mental. Além disso, o teletrabalho também pode influenciar a linha entre trabalho e vida privada ou alterar características físicas e ergonômicas ou outras questões relacionadas à saúde, meio ambiente e segurança no trabalho, em comparação com um ambiente de escritório regular (Prado *et al.*, 2022).

Trabalhar remotamente tornou-se cada vez mais popular nos últimos anos, com a pandemia do COVID-19 acelerando a tendência. Embora o trabalho remoto ofereça muitos benefícios, como flexibilidade e maior autonomia, ele também traz desafios. Um dos desafios mais significativos é o isolamento e seu efeito na saúde mental. O isolamento pode ter um impacto significativo na saúde mental, já que sem interações sociais regulares e apoio, os trabalhadores remotos podem se sentir desconectados de sua equipe e de seu ambiente de trabalho, levando a sentimentos de solidão, ansiedade e depressão. Além disso, a falta de separação física entre o trabalho e a vida pessoal pode sobrecarregar a vida profissional e pessoal, resultando em esgotamento físico e mental (Souza *et al.*, 2022).

A análise dos estudos encontrados evidencia que a implementação de medidas restritivas para combater a pandemia de COVID-19 acelerou a implementação do teletrabalho tanto no Brasil quanto no mundo. A capacidade de uma organização mudar para a essa modalidade tornou-se o principal fator de resiliência no contexto de Covid-19, bem como no cenário pós-pandêmico.

É importante enfatizar que os resultados encontrados e discutidos nesta pesquisa evidenciam que no Brasil, o cenário do teletrabalho ainda demanda algumas intervenções jurídicas para determinar regras e aspectos do seu funcionamento. É sabido que devido à ausência da construção de deveres e direitos perante essa nova modalidade de trabalho, o que passou a ser validado no teletrabalho em muitas organizações foi o combinado entre empresa e empregado, que por vezes tende a trazer consequências negativas para a parte

mais fraca pela alta demanda de trabalho, ausência de suporte necessário para realização das atividades do cargo e até mesmo redução da remuneração e corte de benefícios essenciais ao trabalhador.

Nesse cenário, a importância dos requisitos da organização diminui e as próprias necessidades do empregado, em termos de desempenho no trabalho e avaliação pessoal, tornam-se mais nítidas, gerando possíveis impactos na saúde física e mental desse indivíduo (Araújo; Lua, 2021).

No entanto, tanto os impactos positivos, como a contribuição dessa modalidade para a redução do tempo de deslocamento, maior flexibilidade no trabalho e melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, quanto os impactos negativos, como a redução da interação social, sobrecarga de trabalho, risco de esgotamento físico e mental tornaram-se mais evidentes. Desta forma, o aumento do teletrabalho e a consciência das suas implicações para as condições de trabalho dos empregados levam a um foco, por parte da sociedade e das organizações, na busca por uma construção mais transparente das regras dessa nova modalidade de trabalho, evidenciando os deveres e direitos dos trabalhadores, bem como dos empregadores, com foco no bem-estar, qualidade de vida, produtividade e lucratividade.

## 5. Conclusão

Esse estudo inspirou compreender os impactos do teletrabalho no Brasil e como esse novo modo de trabalhar afetou os empregados, visando uma melhor estruturação desse modelo. O surto de coronavírus colocou um obstáculo significativo ao trabalho no início do ano de 2020 e o teletrabalho foi adotado para garantir a prestação consistente de serviços, aderindo aos padrões de distanciamento social fornecidos por organizações de saúde nacionais e internacionais para evitar a transmissão da Covid-19. Nesse modo de trabalho, os profissionais desenvolvem suas atividades fora das instalações da empresa, como, por exemplo, em suas residências, empregando tecnologia da informação e comunicação (TIC).

Os resultados desta pesquisa demonstraram que o teletrabalho pode ter alguns efeitos prejudiciais nas condições de labor dos teletrabalhadores, o que pode afetar negativamente seu equilíbrio entre vida profissional e pessoal, além da saúde física e mental dessas pessoas. Essa possibilidade de riscos prejudiciais existentes no teletrabalho ocorre pela invasão do meio profissional na vida pessoal do trabalhador, do estresse relacionado ao trabalho nos exercícios regulares da existência diária. Trabalhar remotamente pode significar expansão de trabalho e a sobreposição entre obrigações de trabalho e vida pessoal, onde o equilíbrio entre vida pessoal e profissional tem repercussões nas percepções, propensões e prosperidade dos funcionários e afeta o desempenho operacional.

Portanto, com a disseminação do teletrabalho e do *home office* verifica-se a necessidade de uma legislação pertinente que regulamente os direitos e deveres de empresas e empregados, assegurando limites e oportunidades para os envolvidos. A principal limitação deste estudo foi a escassez de evidências sobre ferramentas específicas para funcionários que trabalham em casa durante a pandemia de Covid-19 para manter uma estabilidade satisfatória no trabalho e na vida pessoal.

## Referências

AGÊNCIA BRASIL. *Coronavírus: 70% dos moradores de favelas tiveram redução da renda*. Agência Brasil, 24 mar. 2020. Disponível em:

<<https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-brasil/2020/03/24/covid-19-70-dos-moradores-de-favelas-tiveram-reducao-da-renda.htm>>.

Alves, M. F. Pandemia da COVID-19 e Teletrabalho: os Principais Direitos e Desafios. *Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais*, v. 22, n. 1, pp. 7–11, 2021.

Antunes, R. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2020.

Araújo, T. M.; Lua, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Rev Bras Saude Ocup*; v. 46: n. 27, 2021.

Assimi, J.; Marques, S. *A importância de ser produtivo no mercado contemporâneo*. Fev. 2019. Disponível em: <<https://administradores.com.br/noticias/a-importancia-de-ser-produtivo-no-mercado-contemporaneo>>. Acesso em: 02 de mai. 2020.

Barreto, M. M. *O impacto do coronavírus na economia será mais grave para os informais*. Mar. 2020. Disponível em: <<https://www.extraclasse.org.br/economia/2020/03/impacto-do-coronavirus-na-economia-sera-mais-gravepara-informais/>>. Acesso em: 15 de mai. 2020.

Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 6(2), 113-129. doi:10.1111/1468-2370.00058

Batista, A.; Antunes, B.; Faverest, G.; Peres, I.; Marchesi, J.; Cunha, J. P.; Dantas, L.; Bastos, L.; Batistoti, V. *7 Tendências para o mercado de trabalho no futuro. Pequenas empresas, grandes negócios*, São Paulo, out. 2017. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Empreendedorismo/noticia/2017/10/7-tendencias-para-omercado-de-trabalho-do-futuro.html>. Acesso em: 01 mar. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20152018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 01 mar. 2021.

Coutinho, A. R. Retrocesso social em tempos de crise ou haverá esperança para o direito do trabalho? Uma análise da jurisprudência do supremo tribunal federal. *Rev. TST*, Brasília, v. 83, n. 3, jul./set. 2017.

CUIDAR VERBO COLETIVO: Entrevistadoras: Bruna Angotti; Regina Vieira. Entrevistada: Bárbara Castro. [S.l.]. *Episódio 5: Trabalho, precarização e pandemia*. 31 maio de 2020. Podcast. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/0YDWIrZWKVQxrhkXngyUHv>. Acesso em: 25 ago. 2021.

Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*, 129(5), 529-554. Druck, M. da G. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica. Um estudo do complexo petroquímico*. São Paulo: Boitempo, 1999.

Druck, M. da G. *Precarização Social do Trabalho. Dicionário temático de desenvolvimento e questão social: 100 problemáticas contemporâneas*. In: IVO, Anete Brito Leal; KRAYCHETE, Elsa S.; VITALE, Denise; MERCURI, Cristiana; MERCURI, Ângela; SENES, Stella. 2. ed. São Paulo: Anablume; Brasília: CNPq, 2020.

Duarte, J. B. (2006). O trabalho no domicílio do empregado: Controle da jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos. *Revista ST*, 195, Doutrina.

Ellison, N. B. (1999). Social impacts: New perspectives on telework. *Social Science Computer Review*, 17(3), 338-356. Falcão, P. P. H. L.; Santos, M. F. S. O Home office na pandemia do Covid19 e os impactos na saúde mental. *Rev. Bras. Psicoter.*, v. 23, n. 2, p. 63-78, 2021.

Ferreira, A. C. *Sociedade da Austeridade e Direito do Trabalho de Exceção*. Porto: Vida Económica, 2012.

Frenkel, S.; LI, M.; Restubog, S. Management, organizational justice and emotional exhaustion among Chinese migrant workers: evidence from two manufacturing firms. *British Journal of Industrial Relations*, v. 50, n. 1, p. 121-147, 2012.

Georgieva, K. *Policy action for a healthy global economy*. IMF, 2020. Disponível em: <<https://blogs.imf.org/2020/03/16/policy-action-for-a-healthy-global-economy/>>.

Gerhardt, T. E.; Silveira, D. T. *Métodos de Pesquisa*. 1ª ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS. 2009. Gil, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 2007.

Golden, D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412-1421. doi:10.1037/a0012722

Goulart, J. O. *Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível*. Brasília: SENAC, 2009.

Gunther, L. E.; Vilatorre, M. A. C.; Marcuzzo, A. M. O teletrabalho como uma nova forma de organização de trabalho e os reflexos ocasionados durante a pandemia. *Revista Brasileira de Previdência*, Unicuritiba, v. 14. n.1, p. 57-77, 2023.

Harvey, D. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 17. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

Hillebrandt, A.; Barclay, L. Observing others' anger and guilt can make you feel unfairly treated: the interpersonal effects of emotions on justice-related reactions. *Social Justice Research*, v. 30, n. 3, p. 238-269, 2017.

Huws, U., Korte, W. B., & Robinson, S. (1990). *Telework: Towards the elusive office*. Chichester, UK: Wiley.

Infomoney. *XP anuncia home office até dezembro e estuda trabalho remoto permanente*. [S.l.]. [2020]. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/mercados/xp-anuncia-home-office-ate-dezembro-e-estudatrabalho-remoto-permanente>>. Acesso em: 01 de jun. 2020.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *What are the key policies that will mitigate the impacts of Covid-19 on the world of work?* ILO, 2020. Disponível em: <[https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_739048/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739048/lang-en/index.htm)>.

Ingizza, C.; Salomão, K. *Estas empresas mudaram seus modelos de negócios para combater o coronavírus*. Exame, São Paulo, 04 abr. 2020. Disponível em:

<https://exame.com/pme/essas-empresas-mudaram-seu-modelo-de-negocio-para-combater-ocoronavirus/>. Acesso em: 14 out. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Desemprego: 2º trimestre de 2021. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 10 out. 2021.

Jaakson, K., & Kallaste, E. (2010). Beyond flexibility: Reallocation of responsibilities in the case of telework. *New Technology, Work and Employment*, 25(1), 196-209. doi:10.1111/j.1468-005X.2010.00248.x

Justman, J. *Coronavírus: fechar fronteiras ajuda a evitar propagação?* Mar. 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51924935>>. Acesso em: 15 de mai. 2020.

Konradt, U., Schmook, R., & Mälecke, M. (2000). *Impacts of telework on individuals, organizations and families – A critical review*. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *Organizational psychology and development: A reader for students and practitioners* (pp. 339-375). Chichester, UK: Wiley.

Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2000). To work or not to work at home – An empirical investigation of factors affecting attitudes toward teleworking. *Journal of Managerial Psychology*, 15(6), 560-586. doi:10.1108/02683940010373392

Lind, A. *Social psychology and justice*. Abingdon, England; New York, NY: Routledge, 2019.

Mankiw, G. *A proposal for social insurance during the pandemic*. Greg Mankiw's Blog, Mar. 23, 2020. Disponível em: <<http://gregmankiw.blogspot.com/2020/03/a-proposal-for-social-insurance-during.html>>.

Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211. doi:10.1111/1468-005X.00121

Mascaro, A. L. *Crise e pandemia*. São Paulo: Boitempo, 2020.

Maunder, R. et al. The immediate psychological and occupational impact of the 2003 SARS outbreak in a teaching hospital. *Cmaj*, v. 168, n. 10, p. 1245-1251, 2003.

Máximo, W. *Pesquisa da CNI revela impacto do Coronavírus na indústria brasileira*. Mar. 2020. Disponível em:

<[https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-03/pesquisa-da-cni-revela-impacto-do-coronavirus-na-industria brasileira](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-03/pesquisa-da-cni-revela-impacto-do-coronavirus-na-industria-brasileira)>. Acesso em: 15 de mai. 2020.

Mendonça, M. (2010). *A inclusão dos “home-offices” no setor residencial no município de São Paulo* (Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, SP, Brasil).

Milanovic, B. The real pandemic danger is social collapse. *Foreign Affairs*, Mar. 19, 2020a. Disponível em: <<https://www.foreignaffairs.com/articles/2020-03-19/real-pandemic-danger-social-collapse>>.

Ng, C. F. (2010). Teleworker’s home office: An extension of the corporate office? *Facilities*, 28(3/4), 137-155. doi:10.1108/02632771011023113

O’neill, J. *Coronavirus: all citizens need an income support*. Chatham House, 2020. Disponível em: <<https://www.chathamhouse.org/expert/comment/coronavirus-all-citizens-need-income-support>>.

OIT. *Convention Concerning Home Work C177*. Geneva, 1996. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/—ilojakarta/documents/publication/wcms\\_223990.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/—ilojakarta/documents/publication/wcms_223990.pdf). Acesso em: 01 mar. 2021.

Otávio, L. *A vez do home office*. Editorial: ADM PRO – Administrador Profissional. mar. | abr. 2020. CRASP. Pág. 22. 2020.

Prado, S., Jersey, E. C., Cordeiro, M. de F., Kammoun, N. de A. C., Júnior, M. de A. L., & Pereira, G. F. M. (2022). O impacto do home office na saúde dos trabalhadores

durante a Pandemia da COVID-19: uma revisão de literatura / The impact of home office on workers' health during the COVID-19 Pandemic: a literature review. *Brazilian Journal of Development*, 8(1), 2631– 2638. <https://doi.org/10.34117/bjdv8n1-171>

Pratt, J. H. (1984). Home teleworking: A study of its pioneers. *Technological Forecasting and Social Change*, 25(1), 1-14.

Prodanov, C. C.; Freitas, E. C. *Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico*. 2ª ed. Novo Hamburgo: Feevale. 2013.

Pyöriä, P. (2011). Managing telework: Risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386-399. doi:10.1108/01409171111117843

Rasmussen, E., & Corbett, G. (2008). 'Why isn't teleworking working?' *New Zealand Journal of Employment Relations*, 33(2), 20-32.

Rodrigues, A. C. S.; Oliveira, N. R.; Araújo, C. O. de. O impacto do home office à saúde mental do funcionário no cenário da pandemia COVID-19. *Revista Fronteiras em Psicologia*, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 39–49, 2022.

Rosa, M. D. (2010). A globalização e a organização do processo de trabalho. *Cadernos da Escola de Direito e Relações Internacionais*, 13(1), 496-513.

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 Seguridade Social*, [S. l.], v. 7, n. 1, 2022.

Sachs, J. *Our best hope for fighting coronavirus*. CNN, Mar. 22, 2020. Disponível em: <<https://edition.cnn.com/2020/03/22/opinions/coronavirus-lockdown-fight-jeffrey-sachs-opinion/index.html>>.

Saez, E.; Zucaman, G. *Keeping businesses alive: the government will pay*. *Economics for Inclusive Prosperity*, 2020. Disponível em:

<<https://econfip.org/policy-brief/keeping-businesses-alive-the-government-will-pay/#>>.

Skarlicki, D. et al. Does injustice affect your sense of taste and smell? The mediating role of moral disgust. *Journal of Experimental Social Psychology*, v. 49, n. 5, p. 852-859, 2013.

Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193-207. doi:10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x

Santana, A. N., & Roazzi, A. (2021). Home Office e COVID-19: Investigação Meta-analítica dos Efeitos de Trabalhar de Casa. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(4), 1731-1738. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.4.23198>

Souza, C. H. L. de; Oliveira, S. V. P. de; Santos, M. E. do R.; Silva, L. A. da; Carneiro, L. Q.; Lima, V. L. C. de; Freitas, M. C. de 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*, [S. l.], v. 13, n. 1, 2022.

Souza, M. J. C. L. Expansão do teletrabalho no contexto pandêmico: uma nova face da precarização? *Laborare*, n. 8, p. 240-262, 2022.

Valentim, J. H. *Teletrabalho e Relações de Trabalho*. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Rio de Janeiro, n. 19, mar. 2020. Disponível em: <https://livros-erevistas.vlex.com.br/vid/revista-do-ministerio-publico-682926357>. Acesso em: 11 abr. 2021.

Vermunt, R. et al. The effects of unfair procedure on negative affect and protest. *Social Justice Research*, v. 9, n. 2, p. 109-119, 1996.

Ward, N., & Shabba, G. (2001). Teleworking: An assessment of socio-psychological factors. *Facilities*, 19(1/2), 61-70.

WORLD BANK. *World Bank Group president David Malpass: remarks to the International Monetary and Financial Committee*. World Bank, Mar. 27, 2020.

Disponível em: <<https://www.worldbank.org/en/news/statement/2020/03/27/world-bank-group-president-david-malpass-remarks-to-the-internationalmonetary-and-financial-committee>>.

Zheng, G.; Jimba, M.; Wakai, S. Exploratory study on psychosocial impact of the Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS) outbreak on Chinese students living in Japan. *Asia Pacific Journal of Public Health*, v. 17, n. 2, p. 124-129, 2005.

---

<sup>1</sup>Graduando em Administração no Centro Universitário – UniFUNVIC. E-mail: [brunocaetanomartins@yahoo.com.br](mailto:brunocaetanomartins@yahoo.com.br)

<sup>2</sup>Graduando em Administração no Centro Universitário – UniFUNVIC. Email: [samucz.xavier19@gmail.com](mailto:samucz.xavier19@gmail.com)

<sup>3</sup>Doutor em Engenharia de Materiais e professor do Centro Universitário – UniFUNVIC. E-mail: [prof.claudiokelly.pinda@unifunvic.edu.br](mailto:prof.claudiokelly.pinda@unifunvic.edu.br)

[← Post anterior](#)

[Post seguinte →](#)

---

## RevistaFT

A RevistaFT têm 28 anos. É uma Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B2” em 2023. Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também [clikando aqui](#).



## Contato

Queremos te ouvir.

WhatsApp RJ: (21) 98159-7352

WhatsApp SP: (11) 98597-3405

e-Mail: [contato@revistaft.com.br](mailto:contato@revistaft.com.br)

ISSN: 1678-0817

CNPJ: 48.728.404/0001-22

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), fundação do Ministério da Educação (MEC), desempenha papel fundamental na expansão e consolidação da pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) em todos os estados da Federação.

## Conselho Editorial

Editores Fundadores:

Dr. Oston de Lacerda Mendes.

Dr. João Marcelo Gigliotti.

Editor Científico:

Dr. Oston de Lacerda Mendes

Orientadoras:

Dra. Hevellyn Andrade Monteiro

Dra. Chimene Kuhn Nobre

Revisores:

Lista atualizada periodicamente em [revistaft.com.br/expediente](https://revistaft.com.br/expediente) Venha fazer parte

de nosso time de revisores também!

Copyright © Editora Oston Ltda. 1996 - 2023

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio de Janeiro-RJ | Brasil