



HOME OFFICE: PRÁTICA DE TRABALHO PROMOVIDA PELA PANDEMIA DO COVID-19

Ana Paula Pereira Maiato Nascimento

ana.maiato@aedb.br

AEDB

Luiz Gustavo Ramos Torres

luiz.gustavo@aedb.br

AEDB

Suzana Maia Nery

suzana.nery@aedb.br

AEDB

Resumo: 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 reestruturassem seu modelo de trabalho, aderindo repentinamente ao home office. Diante desse cenário, o estudo busca apresentar informações sobre as possíveis vantagens e desvantagens desse modelo de trabalho, tanto na perspectiva do empregado quanto na do empregador, no caso as empresas. Com o estudo busca-se responder à seguinte questão: O home office é uma tendência que chega para substituir os modelos de trabalho tradicionais? A pesquisa foi classificada como: pesquisa básica, qualitativa, exploratória e bibliográfica. Foi possível concluir que mesmo em adaptação, o home office veio para ficar, conforme mostra a inclinação das empresas citadas no decorrer desse estudo.

Palavras Chave: covid-19 - home office - isolamento social - pandemia - tendência

1. INTRODUÇÃO

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. Assim, este artigo propõe responder à seguinte questão: O *home office* é uma tendência que chega para substituir os modelos de trabalho tradicionais?

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).

Outras publicações também apresentam cenários da aplicação do *home office*. Azevedo, Galegale e Giglio (2007) abordam as vantagens do teletrabalho: análise da produção científica nos principais congressos brasileiros; Luna (2014) apresenta *home office* um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos; Rubin *et al.* (2020) discursam sobre o que podemos aprender com a pandemia do Covid-19 e sobre como as pessoas estão trabalhando em casa e se deslocando. Tais trabalhos colaboram à bibliografia existente como evidência a implantação do *home office* como um modelo de trabalho contemporâneo.

Para Bellini *et al.* (2011) não há consenso entre os autores sobre as terminologias para identificar o *home office*. Neste artigo foi adotado o termo *home office*, por se tratar de um conceito em construção e de uma temática emergente no momento atual. O *home office* proporciona práticas de trabalho diferentes das convencionais, possibilitando maior autonomia e flexibilidade (TASCHETTO & FROEHLICH, 2019).

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 COVID-19

Segundo a Organização Mundial da Saúde – OMS (2020), o coronavírus 2019 (COVID-19) é causado pelo SARS-CoV-2, um recém-emergente coronavírus, que foi reconhecido pela primeira vez em Wuhan, China, em dezembro de 2019. A genética do vírus sugere que é um beta-coronavírus intimamente ligado à SARS vírus. Por definição, um caso sintomático de COVID-19 é uma pessoa que desenvolveu sinais e sintomas sugestivos de COVID-19.

Estudos epidemiológicos e viro-lógicos sugerem que a transmissão do COVID-19 ocorre principalmente de pessoas sintomáticas a outras pessoas por contato próximo por meio de gotículas respiratórias, contato direto com pessoas infectadas ou por contato com objetos e superfícies contaminados (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2020)

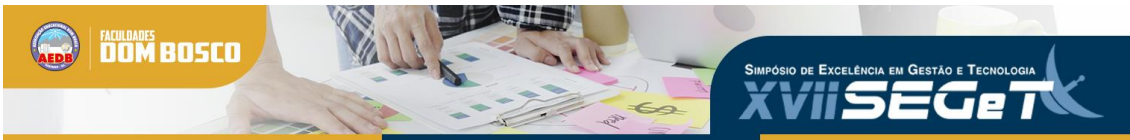
Embora a maioria das pessoas com COVID-19 desenvolva apenas doença leve (40%) ou moderada (40%), aproximadamente 15% desenvolvem doença grave que requer hospitalização e suporte de oxigênio e 5% têm doença crítica com complicações como insuficiência respiratória, síndrome do desconforto respiratório agudo (SDRA), sepse e choque séptico, tromboembolismo e/ou falência de vários órgãos, incluindo lesão renal aguda e lesão cardíaca. (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2020)

O Ministério da Saúde do Brasil confirmou o primeiro caso em 25 de fevereiro de 2020. O país soma 391.222 casos confirmados e 24512 óbitos, segundo informação do dia 27 de maio de 2020.

2.2 PANDEMIA

A palavra pandemia tem sua origem no grego *pandemías*, que significa “todo o povo”. Também representada pela junção dos elementos gregos: “pan” (todo, tudo) e “demos” (povo). Para melhor compreensão é válida a distinção entre epidemia e pandemia. Logo, conforme o Dicionário Brasileiro Aurélio (2019 – 2020), epidemia é o aumento incomum do número de pessoas contaminadas por uma doença numa região determinada, já a palavra pandemia pode ser compreendida como uma epidemia que se espalhou geograficamente, na maioria das vezes doenças contagiosas que avassalam praticamente o mundo inteiro.

A OMS (Organização Mundial da Saúde) declarou o surto do novo coronavírus como pandemia. Em entrevista à CNN Brasil (2020), o professor e membro do grupo de contingência do COVID-19 no estado de São Paulo, Carlos Magno, explica que podemos entender pandemia



como uma epidemia de âmbito global. E continua afirmando que é a OMS que determina quando uma epidemia pode ser denominada pandemia, porém, ressalta que há um critério: precisa existir transmissão ativa em pelo menos três continentes.

2.3. HOME OFFICE

Para Brik (2013), *home office* é um termo para definir o trabalho remoto, também conhecido como teletrabalho. De acordo com Trope (1999), o conceito de *home office* é levar o trabalho até as pessoas, e não as pessoas irem até o trabalho.

O *home office* proporciona mudança no modelo de execução do trabalho, pois o vínculo com a empresa é mantido, porém as atividades são realizadas de casa. No Brasil, as empresas privadas foram pioneiras, atualmente, o setor público vem aderindo a este novo modelo. Contudo, existe receio por parte dos gestores em relação à mudança radical do ambiente de trabalho. (FILARDI & CASTRO, 2017; KUGELMASS, 1996)

O *home office* é uma modalidade de trabalho com a tendência de ser incorporada e substituir os moldes de trabalho contemporâneos, porém, no contexto atual, tornou-se alternativa segura para prosseguimento das atividades de várias empresas. Segundo Miceli (2020), a pandemia acelerou a tendência e acabou obrigando que ele funcionasse. “Muitas empresas não testavam. Algumas testavam, mas ficavam com aquela sensação de que não funcionava, só que agora precisou funcionar. É claro que nem todas as áreas podem funcionar dessa maneira, é claro que nem toda empresa pode funcionar integralmente assim, mas é um modelo que agora foi posto à prova de uma forma que não havia sido antes”.

Além da segurança em tempos de pandemia, estudos apontam que esse modelo de trabalho traz um aumento de 15% a 30% na produtividade do colaborador. (MICELI, 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 tele trabalho 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. Exemplo é o reconhecido grupo francês PSA, que no Brasil tem uma fábrica que produz carros do modelo Peugeot e Citroën. O grupo já contava com um modelo *home office* desde 2015, mas planeja colocar 100% dos funcionários que não fazem parte da produção direta até o final de 2020 em trabalho remoto, ou seja, *home office*. Conforme a vice-presidente de Recursos Humanos do grupo PSA na América Latina, Lindaura Prado “o *home office* veio para ficar”. (INFOMONEY, 2020)

Desse modo, o *home office* pode ser visto como uma forma de flexibilização, compreendendo três importantes aspectos, onde o primeiro seria o local, pois o funcionário passa a ter vários locais pra exercer a sua função; o segundo aspecto está na possibilidade do funcionário em gerir o seu próprio tempo, e o terceiro aspecto é pertinente ao meio de comunicação, uma vez que os dados e informações podem ser transmitidos através de e-mails, internet, redes sociais, telefones, entre outros (MELLO, 1999; ROSENFELD & ALVES, 2011)

2.4. DESAFIOS ORGANIZACIONAIS DIANTE A CRISE DO COVID-19

Em âmbito mundial é difícil lembrar a última vez que um vírus pôde desafiar organizações de forma tão devastadora quanto no atual ano de 2020. A gravidade da situação não se limitou às ciências médicas, requerendo estudos ágeis com foco na prevenção e tratamento do Covid-19, mas também atingiu profundamente áreas vinculadas às ciências sociais.

Segundo Carlsson-Szlezak, Reeves e Swartz (2020), as lideranças empresariais questionam quais podem ser os cenários de retomada dos negócios, bem como quais possíveis impactos estruturais na economia.

A crise de fato muda a forma como os negócios atuam, principalmente com a necessidade de isolamento social. Sułkowski (2020) diz que para preservar a saúde, muitos negócios tiveram que mobilizar infraestrutura técnica e *software*. O que implica em se formar novos padrões socioculturais, exigindo, em ritmo acelerado, treinamento, motivação e controle de funcionários.

O *home office* ganha espaço diante de um cenário no qual a comunicação virtual torna-se praticamente o único recurso viável.

3. METODOLOGIA

3.1. CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

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.

3.2. ETAPAS DO PROCESSO

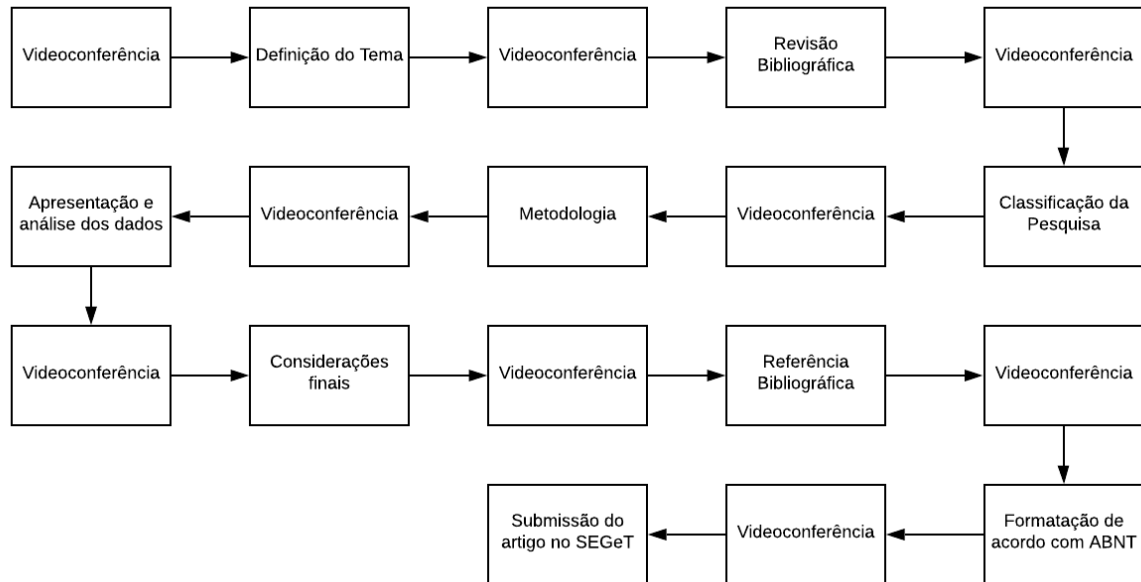


Figura 1: Fluxograma das etapas do artigo.
Fonte: Autores, 2020.

Para elaboração do artigo foi necessário realizar reuniões por videoconferência, devido o momento atípico, as reuniões foram de extrema importância para alinhamento das ideias. A cada etapa concluída uma reunião era agendada para dar prosseguimento na finalização do presente artigo.

3.3. PROCESSO METODOLÓGICO

Para obter os resultados sobre a problematização apresentada neste artigo, foram feitas pesquisas em fontes primárias, secundárias e terciárias, com o intuito de realizar o levantamento de informações a respeito do tema.

Os principais autores que contribuíram neste trabalho foram: Mello (1999), teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora. Lima, Fusco & Riça (2003), a tecnologia transforma o teletrabalho domiciliar em diferencial de competitividade. Luna (2014), *home office* um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. Bem como, pesquisas no site oficial da OMS, <<https://www.who.int/>>.

Após a coleta de informações, uma arte foi adaptada para apontar alguns exemplos de vantagens e desvantagens tanto para as empresas, quanto para os funcionários.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

As organizações que aderem ao *home office* relatam vários pontos benéficos e não benéficos deste tipo de versatilidade dentro de suas instituições. Na figura 2, é apresentada algumas vantagens e desvantagem orientadas para o funcionário.

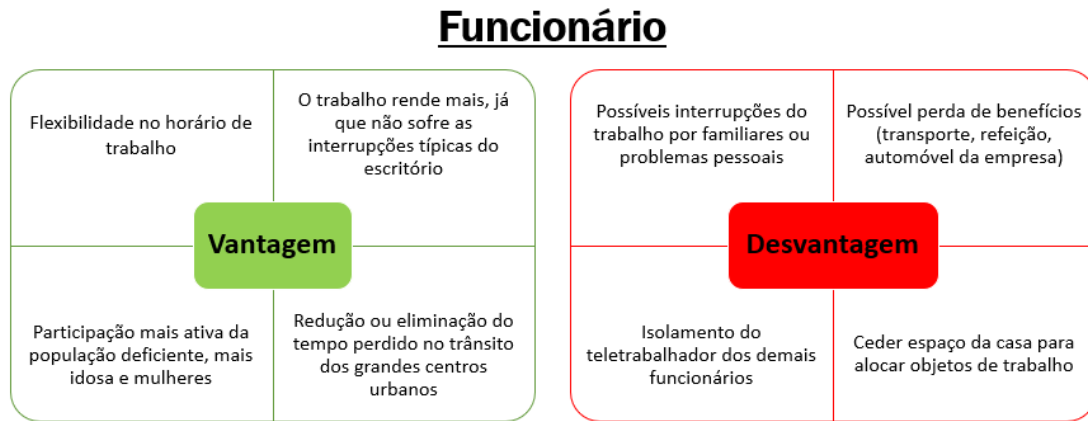


Figura 2: Vantagens e desvantagens na perspectiva do funcionário.
Fonte: Adaptado de Mello, 1999; Lima, Fusco e Rica, 2013.

Do mesmo modo em que os funcionários dispõem de pontos benéficos e não tão benéficos deste modelo de trabalho, o empregador, no caso as empresas, também possuem vantagens e desvantagem que podem ser vistas na figura 3.

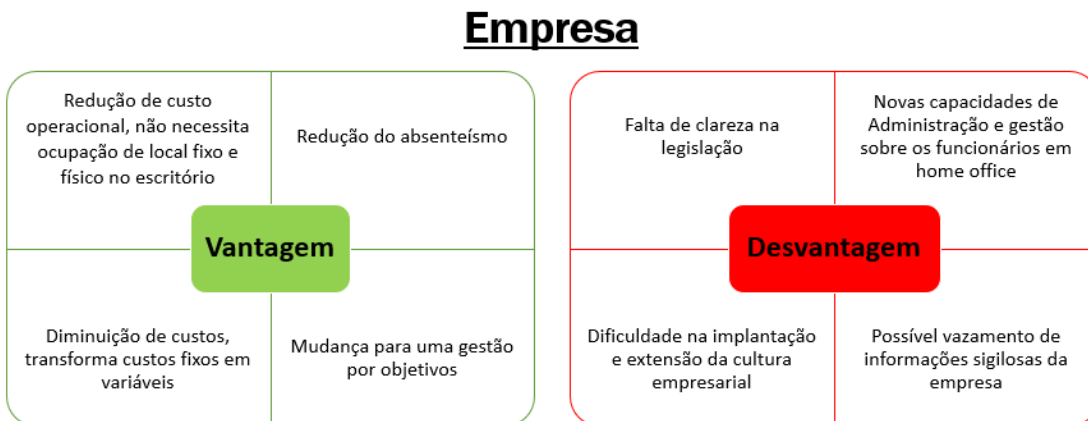


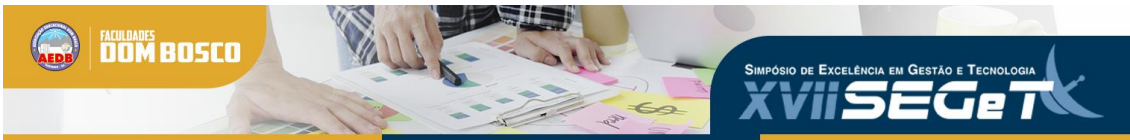
Figura 3: Vantagens e desvantagens na perspectiva da empresa.
Fonte: Adaptado de Mello, 1999; Lima, Fusco e Rica, 2013.

Análise dos dados no ponto de vista do Funcionário.

Vantagens:

Flexibilidade no horário de trabalho: a flexibilidade no horário de trabalho é tida com vantagem para os funcionários porque estes podem sincronizar a atividade laboral, com as atividades domésticas e por muitas vezes, atividades físicas e acadêmicas, sem impactar a sua produtividade.

O trabalho rende mais já que não sofre interrupções típicas do escritório: o funcionário é capaz de organizar o seu tempo delimitando o mesmo para que ao exercer seu



ofício nada o interrompa, focando sua atenção apenas às atividades a serem realizadas, sem possível perda de atenção ou interrupção por assuntos alheios a tarefa.

Redução ou eliminação do tempo perdido no trânsito dos grandes centros urbanos: não só em grandes centros urbanos, mas também nas pequenas e médias cidades onde a densidade demográfica aumentou sem planejamento prévio é comum a ocorrência de engarrafamentos quilométricos, principalmente no “horário de pico” que corresponde exatamente ao período de entrada e saída de funcionários em seus respectivos locais de trabalho. Logo, é possível exaltar a contribuição positiva do *home office* para redução desse grave problema urbano, e respectivamente do nível de emissão de gases poluentes, também é possível citar a redução no nível de poluição sonora, menos stress oriundos do trânsito e claro, redução no tempo de deslocamento entre casa e trabalho.

Participação mais ativa da população deficiente, idosa e mulheres: o *home office* é capaz de ajudar considerável parcela da população que encontra dificuldade em trabalhar por motivos efetivos, sejam eles de saúde ou apenas de espaço, por exemplo, é possível que profissionais que residem em cidades com mercado de trabalho desfavorável exerçam sua profissão em organizações situadas em outras cidades, Estados ou até mesmo países. Outra contribuição do *home office* é para mulheres que trabalham período integral e não conseguem dispor de tempo necessário para uma relação familiar mais saudável e didática.

Desvantagens:

Possíveis interrupções do trabalho por familiares ou problemas pessoais: as pessoas tendem a ter dificuldade para se posicionarem profissionalmente em um ambiente caseiro, no caso suas próprias casas. Isso pode ser uma preocupação para os funcionários em regime *home office*, pois interrupções familiares bem como um problema pessoal mal resolvido, implicaria na baixa produção de resultados desse funcionário. De fato, há quem prefira um ambiente diferente para afastar situações que inibem seu desenvolvimento profissional.

Possível perda de benefícios (transporte, refeição, automóvel da empresa): muitos funcionários carecem dos benefícios oferecidos pela organização em que trabalham, esses benefícios contribuem consideravelmente para melhor qualidade de vida do funcionário e seus dependentes. O *home office* pode vir a ser um vilão para os beneficiários desses adicionais, que poderiam deixar de ser um compromisso do empregador para com o empregado.

Ceder espaço de casa para alocar objetos de trabalho: a necessidade do funcionário em dispor de um espaço específico para atividades profissionais pode ser um empecilho para aplicação do *home office*, visto que a sociedade se encontra cada vez mais minimalista e carente de pouco espaço.

Isolamento do tele trabalhador dos demais funcionários: o *home office* primeiramente vai exigir um bom sistema de informação capaz de conectar inúmeros funcionários em uma mesma plataforma de dados, mas com a flexibilidade no horário e local de trabalho de cada empregado, seria uma desvantagem a comunicação descontínua entre funcionários.

Análise dos dados no ponto de vista da Empresa.

Vantagens:

Redução de custo operacional, não necessita ocupação de local fixo e físico no escritório: como dito anteriormente, o *home office* aparece como estratégia para a efetivação

da produtividade, fazer mais com menos, logo, menos custo fixo, menos recurso, menos capital investido.

Redução do absenteísmo: o nível de absenteísmo nas organizações tem se tornado cada vez mais um dado preocupante para a gestão, com a adoção do *home office* como modelo de trabalho, esse indicador deixa de ser pertinente para a organização, que dá autonomia para que o empregado organize seu próprio horário de trabalho, equilibrando suas necessidades pessoais, de saúde e basicamente seu tempo, para que ao realizar suas atividades, todo o foco se direcione a um único objetivo: o resultado.

Mudança para uma gestão por objetivos: o *home office* é a confiança no resultado, ou seja, todos os colaboradores estão orientados para um objetivo. A organização deixa de apresentar uma gestão direcionada para o comando e controle e passa a coordenar com base apenas no resultado.

Diminuição de custos, transforma custos fixos em variáveis: o *home office* surge como um aliado na estratégia para redução de custos fixos e variáveis, uma vantagem ao empregador que sempre busca a aplicação de novas ferramentas para fazer mais com menos. O empregador fica passível da não necessidade do aluguel, contas pertinentes ao ambiente de locação, como luz, água, internet e outros.

Desvantagens:

Falta de clareza na legislação: dentro de qualquer instituição há uma legislação, seja ela natural de órgãos externos ou até mesmo internas, com o *home office* existe a possibilidade da dificuldade em disseminar uniformemente regras, legislações e outras condições pertinentes a cultura base da empresa.

Novas capacidades de administração e gestão sobre os funcionários em *home office*: a gestão e treinamentos pode vir a ocorrer de forma não presencial, questionando o real proveito dessas novas formas de trabalho.

Possíveis vazamentos de informações sigilosas da empresa: o ambiente de trabalho deixa de estar centralizado, logo as informações também, mesmo com softwares capazes de centralizar dados e limitar acessos.

Dificuldade na implantação e extensão da cultura empresarial: difundir uma cultura dentro de uma organização é parte estratégica da empresa, que por sua vez se solidifica em cima de visão, missão e valores. O *home office* pode vir a ser um obstáculo na difusão efetiva de uma cultura empresarial, pois a descentralização administrativa, bem como a flexibilidade coletiva, torna a extensão da cultura empresarial uma hipótese e não um fato.

Todos esses pontos apresentados, sejam eles positivos ou negativos, devem ser coordenados por empresas dispostas a inserir o *home office* como modelo de trabalho.

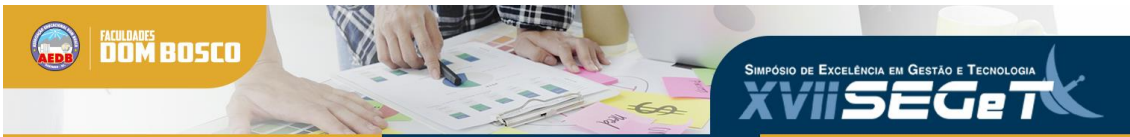
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo pôde, por meio de levantamento conceitual e informações atuais, demonstrar brevemente o impacto que a pandemia do novo Covid-19 gerou nas organizações em todo mundo, inclusive no Brasil. A obrigatoriedade do distanciamento social culminou no aumento repentino da utilização do *home office* como forma viável de trabalho.

Diante da incerteza econômica e comercial gerada pela pandemia, empresas apostaram prontamente no *home office*. Sem alternativas idealizadas anteriormente, a utilização de *softwares*, e-mails corporativos, *whatsapp*, entre outros recursos virtuais, tornaram os principais meios de comunicação e controle organizacional. Uma grande experiência surge a partir dessa adaptação inesperada, que muda a forma como o empregado e o empregador se propõem às atividades rotineiras e ofício.

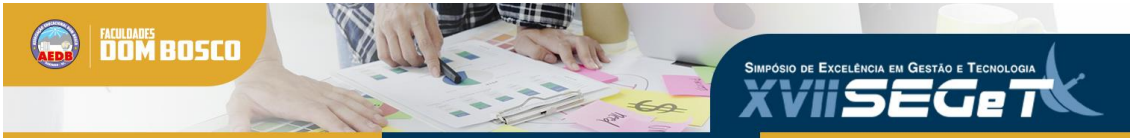
As organizações passam a ter novos desafios, como por exemplo disponibilizar recursos tecnológicos capazes de gerir todo trabalho, agora descentralizado. E o funcionário passa a controlar seu tempo e rendimento buscando o equilíbrio entre qualidade de vida pessoal e profissional. Mesmo em adaptação ficou evidenciado o quanto o *home office* veio para ficar, conforme mostra a inclinação das empresas citadas no decorrer desse estudo, para que 100% dos seus funcionários que trabalham em áreas administrativas possam exercer suas atividades por meio do *home office* até o final de 2020.

O foco organizacional de fato passa a ser direcionado ao resultado. Dessa forma, um novo mecanismo competitivo surge entre empresas que buscam se manter no mercado, mesmo diante do caos da pandemia coronavírus. Desse modo, esse estudo buscou mostrar algumas referências das vantagens e desvantagens do *home office*, tanto para empresa quanto para o funcionário, ambos protagonistas dessa nova estrutura de trabalho pós Covid-19.



REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

- 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.
- AZEVEDO, M. M.; GALEGAL, N. V.; GIGLIO, C. R. F. S.** Vantagens do teletrabalho: análise da produção científica nos principais congressos brasileiros. GEPROS. Gestão da Produção, Operações e Sistemas, Bauru, Ano 14, no 4, out-dez/2018, p. 128-143.
- BARRETO, M. M.** Impacto do coronavírus na economia será mais grave para informais. Mar. 2020. Disponível em: <<https://www.extraclasse.org.br/economia/2020/03/impacto-do-coronavirus-na-economia-sera-mais-grave-para-informais/>>. Acesso em: 15 de mai. 2020.
- BELLINI, C. G. P.; DONAIRE, D.; SANTOS, S. A.; MELLO, A. A. A. & GASPAR, M. A.** Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas de informação: Um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. Revista Ciências Administrativas, 17(3), 1029-1052. 2011.
- BRIK, M. S.; BRIK, A.** Trabalho portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no *home office* das empresas. Curitiba. 2013.
- CARLSSON-SZLEZAK, P.; REEVES, M. & SWARTZ, P.** *What Coronavirus Could Mean for the Global Economy. Harvard Business Review*, 1-10. 2020, March.
- FILARDI, F. & CASTRO, R. M. P.** Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública: Estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, São Paulo, SP, Brasil, 41. 2017.
- 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.
- 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-estuda-trabalho-remoto-permanente>>. Acesso em: 01 de jun. 2020.
- 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.
- KUGELMASS, J.** Teletrabalho: Novas oportunidades para o trabalho flexível: Seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas. 1996.
- LIMA, F. U.; FUSCO, J. P. A.; RIÇA, R.** A tecnologia transforma o teletrabalho domiciliar em diferencial de competitividade. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA E PRODUÇÃO, 23, Ouro Preto, MG, 2003. Anais XXIII ENEGEP 2003.
- LUNA, R. A.** *Home Office* um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. Revista Pensar Gestão e Administração, v. 3, n. 1, jul. 2014.
- 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>>. Acesso em: 15 de mai. 2020.
- MELLO, A. A. A.** Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora. São Paulo: Qualitymark, 1999.
- MICELI, A. L.** Tendências de Marketing e Tecnologia 2020: Humanidade Redefinida e os Novos Negócios. TEC Institute. Infobase Interativa. 2020.
- OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE.** Coronavirus. [S.l.]. [2020]. Disponível em: <<https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>>. Acesso em: 01 de jun. 2020.
- OTÁVIO, L.** A vez do *home office*. Editorial: ADM PRO – Administrador Profissional. mar. | abr. 2020. CRA-SP. Pág. 22. 2020.
- 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.
- ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. De.** Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, vol. 54, no 1, 2011, pp. 207 a 233. 2011.



RUBIN, O.; NIKOLAEVA, A.; NELLO-DEAKIN, S.; BRÖMMELSTROET, M. *What can we learn from the COVID-19 pandemic about how people experience working from home and commuting?* Centre for Urban Studies, University of Amsterdam. 2020.

SULKOWSKI, Ł. *Covid-19 Pandemic; Recession, Virtual Revolution Leading to De-globalization?* *Journal of Intercultural Management*, 12 (1), 1-11. 2020.

TASCHETTO, M. & FROEHLICH, C. *Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Vale do Paranhana no Rio Grande do Sul.* *Revista de Carreiras e Pessoas*, 9(3), 349-375. 2019.

TROPE, A. *Organização virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações.* Rio de Janeiro: Qualitymark. 1999.

WORLD HEALTH ORGANIZATION - *Clinical management of COVID-19. Interim guidance.* May. 2020.