



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CENTRO MULTIDISCIPLINAR DE ANGICOS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
CURSO DE BACHARELADO EM SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

ANDRESA WYLLYANNY SANTIAGO BEZERRA

**UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA SOBRE O TRABALHO
REMOTO NA PANDEMIA DA COVID-19: IMPACTOS ORGANIZACIONAIS E
DINÂMICAS COM COLABORADORES**

ANGICOS

2023

ANDRESA WYLLYANNY SANTIAGO BEZERRA

**UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA SOBRE O TRABALHO
REMOTO NA PANDEMIA DA COVID-19: IMPACTOS ORGANIZACIONAIS E
DINÂMICAS COM COLABORADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso a ser apresentado como requisito total para obtenção do título de Bacharel em Sistemas de Informação, pelo Curso de Bacharelado em Sistemas de Informação da Universidade Federal Rural do Semi-Árido.

Orientadora: Prof. Ma. Adriana Mara Guimarães de Farias.

ANGICOS

2023

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

BB574 Bezerra, Andresa Wyllyanny Santiago.
r Uma revisão sistemática da literatura sobre o
trabalho remoto na pandemia da COVID-19: Impactos
organizacionais e dinâmicas com colaboradores. /
Andresa Wyllyanny Santiago Bezerra. - 2023.
38 f. : il.

Orientadora: Adriana Mara Guimarães de Farias.
- Universidade Federal Rural do Semi-árido, --
Selecione um Curso ou Programa--, 2023.

1. Pandemia. 2. Webconferência. 3. Home
office. 4. Teletrabalho. 5. COVID-19. I. Farias,
Adriana Mara Guimarães de , orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo) autor(a).
Biblioteca Campus Angicos
Bibliotecário: Helder Romero Maia Duarte
CRB: 15/673

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

ANDRESA WYLLYANNY SANTIAGO BEZERRA

**UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA SOBRE O TRABALHO
REMOTO NA PANDEMIA DA COVID-19: IMPACTOS ORGANIZACIONAIS E
DINÂMICAS COM COLABORADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso a ser apresentado
como requisito total para obtenção do título de
Bacharel em Sistemas de Informação, pelo Curso de
Bacharelado em Sistemas de Informação da
Universidade Federal Rural do Semi-Árido.
Orientadora: Prof. Ma. Adriana Mara Guimarães de
Farias.

Defendida em: 09 / 10 / 2023.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **ADRIANA MARA GUIMARAES DE FARIAS**
Data: 20/10/2023 21:33:01-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Adriana Mara Guimarães de Farias, Prof. Dr. (UFERSA)

Presidente

Documento assinado digitalmente
 **VALQUIRIA MELO SOUZA CORREIA**
Data: 20/10/2023 21:25:56-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Valquíria Melo Souza Correia, Prof. Dr. (UFERSA)

Membro Examinador
Documento assinado digitalmente
 **JOÊMIA LEILANE GOMES DE MEDEIROS**
Data: 20/10/2023 16:19:26-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Joêmia Leilane Gomes de Medeiros, Prof. Dr. (UFERSA)

Membro Examinador

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha mãe, Francisca Santiago da Silva (Zelia), por todo apoio e amor ao longo da minha vida e principalmente quando fiz as escolhas que ela menos esperava.

Agradeço ao meu filho, André Luiz, por ser a mais bela surpresa da minha vida.

Agradeço a minha família como um todo por sempre estarem ao meu lado quando precisei.

Agradeço à orientadora ^{prof}. Adriana Guimarães, por sua dedicação e atenção comigo, principalmente pela generosidade em dividir o seu conhecimento.

Agradeço a Banca Examinadora por seu tempo e atenção.

Agradeço aos meus amigos Nardele, Janailza, Renata, Jayne, Daniele, Anne, Stephany que me apoiaram e com quem sempre aprendi e aprendo muito.

RESUMO

Apresentar a temática sobre o trabalho remoto ou *home office*, abordando a análise do processo de adaptação de empresas e profissionais, a infraestrutura utilizada no período da pandemia da COVID-19, as oportunidades encontradas pelas empresas e profissionais e exemplos de desafios e os seus devidos tratamentos. A revisão se justifica pelo intenso cenário de mudança que foi projetado durante a pandemia da COVID-19, onde se mostrou imprescindível à sobrevivência humana e empresarial, cenário esse que teve importante atuação das ferramentas de webconferência no contexto empresarial.

Esse trabalho foi escrito utilizando o método de Revisão Sistema da Literatura. Revelando que a maioria dos estudos indicam que *home office* ou trabalho remoto é uma tendência do mercado e que deve perdurar ao longo dos anos seguintes, onde está previsto uma necessidade de políticas e estratégia de gestão para o equilíbrio das atividades laborais e o ambiente doméstico.

Palavras-chave: Pandemia, Webconferência, Home office, Teletrabalho, COVID-19.

ABSTRACT

Present the topic of remote work or home office, covering the analysis of the adaptation process of companies and professionals, the infrastructure used during the COVID-19 pandemic, the opportunities found by companies and professionals and examples of challenges and their consequences treatments. The review is justified by the intense scenario of change that was projected during the COVID-19 pandemic, which proved to be essential for human and business survival, a scenario that had an important role for web conferencing tools in the business context.

This work was written using the Literature System Review method. Revealing that most studies indicate that home office or remote work is a market trend and that it should last over the following years, where there is a need for policies and management strategies to balance work activities and the home environment.

Keywords: Pandemic, Web conference, Home office, Teleworking, COVID-19.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	-	Representação gráfica de “Achatar a Curva” da COVID-19-----	13
Figura 2	-	Busca e seleção dos estudos para a revisão sistemática de acordo com o <i>Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and</i> <i>Meta-Analyses</i> (PRISMA)-----	27

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	–	Características dos estudos: tipo de estudo, amostra e local do estudo	
		-----	28

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	- Ferramentas de Webconferência e seus principais recursos-----	16
Tabela 2	- Definição do <i>Home Office</i> -----	23
Tabela 3	- Impactos no trabalho-----	30
Tabela 4	- Índices de rendimento de trabalho-----	32
Tabela 5	- Contratações e Demissões-----	34
Tabela 6	- Treinamentos-----	35

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC	Acre
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
DORT	Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho
EPI	Equipamento de Proteção Individual
ESPII	Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional
ESPIN	Emergência de Saúde Pública Nacional
IEE	Institute of Electrical and Electronics Engineers
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MP	Medida Provisória
OMS	Organização Mundial de Saúde
PRISMA	Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses
SAP	System Analysis Program Development
SC	Santa Catarina
SERPRO	Serviço Federal de Processamento de Dados
SCIELO	Scientific Electronic Library Online
SUS	Sistema Único de Saúde
UTI	Unidade de Terapia Intensiva

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO -----	12
2	JUSTIFICATIVA -----	16
3	OBJETIVO GERAL -----	17
3.1	Objetivos Específicos-----	17
4	REFERENCIAL TEÓRICO -----	18
4.1	Revisão Sistemática-----	18
4.2	Pandemia -----	19
4.3	Tecnologia da Informação em espaços empresariais-----	20
5	MÉTODOS-----	24
5.1	Termos de pesquisa-----	24
5.2	Base de dados-----	24
5.3	Critérios de inclusão e exclusão de documentos-----	25
5.4	A análise dos dados-----	26
6	RESULTADOS E DISCUSSÃO-----	27
7	CONCLUSÃO-----	36
	REFERÊNCIAS-----	37

1 INTRODUÇÃO

Em meados de 2020, a população mundial se deparou com o cenário de uma pandemia. A pandemia da COVID-19, oficializada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 30 de janeiro de 2020 ficou conhecida como a disseminação global de uma nova doença e o termo passa a ser usado quando uma epidemia, surto que afeta uma região, se espalha por diferentes continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa. COVID-19, o nome COVID é a junção de letras que se referem a (*corona virus disease*) o que na tradução para o português seria: "doença do coronavírus" (Espíndola, *et al.*, 2021). Já o número 19 está ligado a 2019, quando os primeiros casos foram publicamente divulgados (Holanda, 2020).

Uma nova realidade na vida das pessoas causou impacto diretamente na forma de viver em que as rotinas diárias como, estudar, se consultar, fazer compras, trabalhar, tiveram de ser modificadas e adaptadas a esse novo contexto. Com o repentino cenário da pandemia da COVID-19, o hábito das pessoas foram adaptados e foi preciso descobrir como estudar, trabalhar e viver de forma online, ou seja, intermediada com recursos tecnológicos. Essa estratégia de tentar manter a maioria da população isolada atuando remotamente recebeu o termo de distanciamento social. A preservação da saúde era o foco do distanciamento social que envolveu medidas para controlar a propagação do vírus, controlando a interação na comunidade. Para evitar que indivíduos infectados e não diagnosticados transmitissem o vírus, essas ações foram tomadas com o intuito de desacelerar a propagação da pandemia, achatar a curva de transmissão, reduzir a velocidade de disseminação da doença (Aquino, 2020).

Embora não tenham sido ainda identificados estudos para avaliar o grau de adesão da população brasileira a essas medidas, uma pesquisa Datafolha entrevistou uma amostra de 1.511 pessoas, entre 1 e 3 de abril de 2020, e constatou que 76% consideraram favoráveis à manutenção do distanciamento social para controlar a epidemia, mesmo que isso signifique prejuízos econômicos.

Na figura 1 pode-se observar uma imagem da curva de transmissão que contém um gráfico que exemplifica a reação da curva de transmissão, onde a faixa amarela representa o avanço da COVID-19 sem as medidas de proteção, a linha pontilhada horizontal representa a

capacidade do sistema de saúde e a faixa azul representa a contenção da COVID-19 com as medidas de proteção.

Figura 1: Representação gráfica de “Achatar a Curva” da COVID-19.



Fonte: williams e canon-montanez (2020)

Na figura acima tem uma breve prospecção de como com as medidas de proteção recomendadas como: uso de máscaras, uso de álcool na higienização de superfícies, lavar as mãos com água e sabão e passar álcool em gel, evitar lugares aglomerados e o aumento da capacidade do sistema de saúde, influenciam no achatamento da curva de transmissão e o comportamento da curva sem as medidas de proteção.

O Sistema Único de Saúde (SUS) enfrentou um enorme desafio. Além da alta demanda em tempos normais, a pandemia da COVID-19 trouxe um cenário de guerra com hospitais superlotados, falta de profissionais especializados para trabalhar nas Unidades de Terapia Intensiva (UTIs), falta de ventiladores mecânicos e leitos, falta de Equipamento de Proteção Individual (EPI's) para o ambiente hospitalar, mortes incontáveis e o vírus circulando com a transmissão comunitária (Araújo; Lua, 2021). Sales; Silva; Maciel (2020) explica que a transmissão comunitária é a ocorrência de casos sem vínculo a um caso confirmado, em área definida, logo, todos esses problemas, associados à falta de EPI 's facilitaram essa progressão rápida de contágios, piorando ainda mais a situação.

Os recursos pareciam não ser suficientes para aplacar o avanço do vírus e preservar a vida dos cidadãos. Por conta disso, várias medidas de contenção precisaram ser adotadas com o intuito de frear a disseminação do vírus, como distanciamento social, *lockdowns* (isolamento ou restrição de acessos, mediante autorização e imposto como medida de segurança) de cidades inteiras, em conjunto com as outras medidas já aplicadas como, uso de máscaras, álcool em gel, fechamento de serviços não essenciais e quarentena de casos

detectados com a doença em questão. Essas ações e as medidas em conjunto com a quarentena e isolamento de contatos, foram adotadas para não sobrecarregar o Sistema de Saúde ou pelo menos minimizar a superlotação hospitalar (Aquino, 2020).

A pandemia por COVID-19 também trouxe várias incertezas para a área da educação, pois a suspensão das aulas na forma presencial aconteceu de forma emergencial sem nenhum planejamento. Nesse contexto, não seria errado afirmar que a educação foi uma das áreas mais afetadas com a pandemia, haja vista que, nunca antes se tinha vivido uma pausa forçada de aulas. Por conta disso gestores, professores e toda equipe pedagógica dessas instituições de ensino, de todos os níveis de escolaridade, não sabiam atuar para dar continuidade aos conteúdos planejados para os alunos buscando manter o mesmo padrão de qualidade (Joye, *et al.*, 2020).

A adaptação a essa nova realidade foi precisa para todas as partes envolvidas no processo de ensino-aprendizagem. Diante desta situação, alguns problemas foram evidenciados por conta das atividades realizadas de forma remota, tais como: dificuldade de acesso a computador ou internet (Cardoso; Ferreira; Barbosa, 2020), adaptação à nova rotina de estudos e aulas, dificuldades de planejar aulas e atividades para o formato online (Cunha; Silva; Silva, 2020), problemas de saúde emocional acarretados pelos isolamento como ansiedade ou estresse (Da Silva; Rosa, 2021), problemas de concentração para acompanhar as aulas virtuais (Biolchi *et.al.*, 2023) e adversidades em lidar com ferramentas tecnológicas (Santana *et.al.*, 2020).

Essa situação não foi diferente para o comércio varejista que precisou lidar com a ausência as vendas presenciais e precisaram adaptar e ampliar seu funcionamento para *delivery* (entrega no local da pessoa) ou *drive thru* (retirada no local da empresa) para permanecerem ativos, pois o isolamento social impunha uma condição de portas fechadas, uma realidade para o qual muitos segmentos não estavam preparados. A solução encontrada por esse segmento de negócio foi realizar vendas *online*, por meio das redes sociais, papel esse que foi desempenhado principalmente pelo WhatsApp e Instagram (Rezende; Marcelino; Miyaiji, 2020). Na mesma proporção, o comércio no ramo da alimentação sofreu também enfrentou seus percalços. Com as restrições sanitárias e redução da circulação de pessoas nos ambientes, foi inevitável que os quadros de profissionais nesses ambientes também fossem impactados com uma das seguintes situações: redução da jornada de trabalho e consequentemente redução de salário ou com o desemprego (Oliveira; Ribeiro, 2021).

A reação à pandemia foi em cadeia, muitos ramos da economia foram impactados, na indústria não foi diferente, o ambiente industrial em si é composto por frentes de serviços diversas, dentre elas a de gestão de operação e administrativa. No início da pandemia na busca por manter o maior número de profissionais seguros muitas das empresas desse ramo buscaram alternativas para manter o funcionamento, a produtividade e a segurança de seus profissionais. Várias empresas procuram implantar a modalidade de trabalho conhecida como *home office* ou escritório em casa, trabalho à distância ou teletrabalho. Recursos utilizados para apoiar o *home office* já vinham em processo de desenvolvimento e eles já vêm sendo implantados em países de primeiro mundo desde os anos de 1990, mas no Brasil, aplicativos, softwares e até mesmo redes sociais tiveram que ser ampliados ou até criados para utilização nesse momento, e isso gerou custos e necessidade de treinamento e aprendizado em rápida escala, o que se tornou um problema evidente não só adaptativo, mas também econômico (Haubrich; Froehlich, 2020).

Um dos recursos encontrados para a adoção do *home office* foram as ferramentas de webconferência: Google Meet, Microsoft Teams, Zoom, Skype, Jitsi Meet e Whereby. A viabilidade apresentada durante o uso dessas ferramentas se deu por possuir diversos recursos disponíveis e úteis para aproximar os colaboradores não importando qual a sua localização geográfica. Várias das ferramentas mencionadas já estavam em utilização no mercado, mas as suas performances e utilização eram pouco ou não divulgadas, algumas vêm em pacotes dos sistemas operacionais ou serviços de *software* como: Microsoft Teams e Google Meet. Outras por sua vez são plataformas estrangeiras utilizadas no ambiente corporativo como: Zoom, Skype, Jitsi Meet e Whereby. (Francisco; Gambarato, 2020; Ferreira; Capp; Nienov; Ziegler, 2021).

Os recursos disponíveis nessas ferramentas são diversos, tais como: permitir grande número de participantes ao mesmo tempo, chat, gravação, compartilhamento de arquivos, edição deles, acompanhamento de tarefas em projetos.

Segue na tabela 1 um breve resumo de algumas ferramentas de webconferência mais populares atualmente:

Tabela 1 - Ferramentas de Webconferência e seus principais recursos

Ferramenta	Licença	Quantidade de participantes Simultâneos	Chat	Gravação	Compartilhamentos de Arquivos	Compartilhamentos de Tela	Tempo Máx. de Reunião
Microsoft Teams	Grátis	300	Sim	Sim	Sim	Sim	24 horas
Microsoft Teams	Enterprise	1000+	Sim	Sim	Sim	Sim	...
Zoom	Grátis	100	Sim	Sim	Sim	Sim	40 minutos
Zoom	Enterprise	1000+	Sim	Sim	Sim	Sim	...
Google Meet	Grátis	100	Sim	Sim	Sim	Sim	24 horas
Google Meet	Enterprise	1000+	Sim	Sim	Sim	Sim	...
Skype	Grátis	50	Sim	Sim	Sim	Sim	4 horas
Jitsi Meet	Código aberto /Grátis	45	Sim	Sim	Sim	Sim	...
Whereby	Grátis/ Limitado	4 (Plano Gratuito)	Sim	Não	Sim	Sim	30 minutos

Fonte: Elaborada pelo autor com base em Ferreira; Capp; Nienov; Ziegler, 2021.

Diante da situação apresentada, este estudo busca conhecer o problema de pesquisa deste trabalho identificado como a mudança dos processos empresariais com a adaptação para o *home office* e a utilização de ferramentas de webconferência que aconteceram no período entre 2020 e 2021.

Para atender a este objetivo, o presente trabalho ficou estruturado da seguinte forma: na Seção 2 é apresentada a justificativa para estudar e analisar o problema de pesquisa identificado neste trabalho, na Seção 3 são descritos os objetivos geral e específicos definidos sob o cenário dessa proposta, na Seção 4 é apresentado o referencial teórico que permite o embasamento conceitual que circunda o problema de pesquisa, na Seção 5 é detalhada a metodologia adotada, na Seção 6 são apresentados os resultados alcançados, por fim, na Seção 7 foram destacadas as considerações finais e trabalhos futuros.

2 JUSTIFICATIVA

Por vivermos em um mundo de constantes mudanças, algumas já eram previstas e ansiosamente aguardadas cuja missão era proporcionar grande apoio tecnológico para os profissionais e empresas em diversas áreas de trabalho.

Segundo Haubrich e Froehlich, (2020, p.1)

Os resultados principais apontam que as empresas investigadas aderiram a esse formato de trabalho gradativamente. Os principais benefícios: flexibilidade, produtividade, possibilidade de contratar profissionais sem restrições geográficas, redução de despesas de estrutura e de deslocamento e melhoria da qualidade de vida.

O atual quadro de trabalho no país e no mundo aponta uma adesão considerável ao regime de trabalho *home office* e que vem a ser bem recepcionado pelos profissionais e empresas, que por motivos de saúde acabaram ganhando ampla adesão no começo da pandemia da COVID-19, pois proporcionou um isolamento social adequado ao colaborador e sua família e ao mesmo tempo mantém estável os recursos econômicos do profissional e de seu ambiente familiar e, conseqüentemente, também mantém as empresas em funcionamento. Sendo reconhecido pela sociedade como um meio viável de trabalho e pelo grande benefício à saúde dos profissionais que puderam aderir, o *home office* precisou de recursos tecnológicos e adaptações para a sua implantação assim como o seu crescimento em termos de utilização, adesão e implantação (Losekann; Mourão, 2020).

De acordo com Costa (2007, p.106), “O teletrabalho pode ser entendido, então, como ferramenta e produto da reestruturação global do capital, do trabalho e dos mercados, em direção à fluidez da acumulação flexível”.

3 OBJETIVO GERAL

Realizar uma revisão sistemática, ou seja, responder uma pergunta formulada de forma clara com base na literatura a respeito do tema: Quais as mudanças, impactos e desafios nos processos, que impactam tanto empresas quanto colaboradores, na transição para o trabalho remoto durante o período pandêmico da COVID-19? (Sampaio; Mancini, 2007).

3.1 Objetivos Específicos

- Analisar os processos de adaptação das empresas e profissionais e suas conseqüências.
- Apresentar a infraestrutura utilizada durante a pandemia da COVID-19 para a realização de reuniões de webconferência e as etapas de seu processo de implantação.
- Documentar como as empresas e profissionais enxergam as oportunidades que surgiram ou foram ampliadas com uso de ferramentas de webconferência.

- Exemplificar os desafios encontrados e as formas como eles foram tratados durante o período de isolamento social.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

A revisão sistemática proposta neste estudo possibilita analisar a literatura em que tenha sido abordada a temática das ferramentas de webconferência e, conseqüentemente, a sua aplicação para o desenvolvimento das atividades laborais durante a pandemia da COVID-19. Portanto, nesta seção serão abordados os seguintes assuntos para embasar a proposta de trabalho contida nesse documento: Revisão Sistemática, Pandemia e Tecnologia da informação em espaços empresariais.

4.1 Revisão Sistemática

“Assim como os outros estudos de revisão, a revisão sistemática é uma forma de pesquisa que utiliza como fontes de dados a literatura sobre determinado tema” (Sampaio; Mancini, 2007, p.84. Para dar início a revisão sistemática precisamos utilizar alguns critérios, dentre eles temos: definir a estratégia de buscas das informações, definir os critérios de inclusão e exclusão e não menos importante, a qualidade das informações, ou seja, ter critérios para selecionar a literatura a ser utilizada na revisão (Sampaio; Mancini; 2007).

Ao relacionar as vantagens Sampaio, Mancini (2007, p.84), faz a seguinte afirmação:

Ao viabilizarem, de forma clara e explícita, um resumo de todos os estudos sobre determinada intervenção, as revisões sistemáticas nos permitem incorporar um espectro maior de resultados relevantes, ao invés de limitar as nossas conclusões à leitura de somente alguns artigos. Outras vantagens incluem a possibilidade de avaliação da consistência e generalização dos resultados entre populações ou grupos clínicos, bem como especificidades e variações de protocolos de tratamento.

Como resultado da revisão de literatura realizada é possível relacionar resultados positivos no que se refere ao enfrentamento a pandemia por parte de diversos segmentos tais como: empenho das empresas em manter os seus quadros de profissionais seguros proporcionando os meios para realizar suas atividades de forma segura e contínua, mesmo tendo vários pontos que precisam de ajustes como, carga horária trabalhada, atingir metas estabelecidas, garantir espaço silencioso e adequado para trabalhar de casa, treinamento adequado para uso das novas ferramentas, dentre outros.

Do ponto de vista científico a pesquisa realizada para elaboração deste estudo evidencia o avanço tecnológico e proporciona uma visão de futuro demonstrando que existem vários recursos disponíveis (programas, softwares, redes sociais, reuniões online) e alguns deles já testados e aprovados e que com os devidos investimentos serem aplicados em outras áreas dado os resultados apresentados.

4.2 Pandemia

A Organização Mundial de Saúde (OMS) classifica como pandemia a propagação de uma determinada doença na seguinte situação: surto que afeta uma região, se espalha por diferentes continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa.

No Brasil, a primeira notificação aconteceu em 26 de fevereiro de 2020 na cidade de São Paulo, depois dessa notificação o país levou 17 dias para 100º casos, 7 dias para o milésimo, e em 14 dias chegou ao número de 10 mil casos. Em abril, o mundo alcançou a marca de 1.353.361 casos confirmados e 79.235 mortes por COVID-19 em todo o mundo, no Brasil em específico os casos superaram 70 mil e a taxa de letalidade atingiu a marca de 7%. Essa alta letalidade foi atribuída à subnotificação, devido à falta de testagem adequada ou propriamente à falta de testes, pois a prioridade era os grupos de riscos e casos graves (Caetano, 2020).

Quando foi declarada a Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) pela OMS, o Brasil começou a estudar um método de enfrentamentos a Pandemia e em preparação para a situação foi declarado o Emergência de Saúde Pública Nacional (ESPIN), por meio da *Portaria nº 188*² e então foi dado início a elaboração do Plano de Contingência Nacional.

O Plano de Contingência Nacional é composto por três níveis de resposta: Alerta, Perigo Iminente e Emergência em Saúde Pública. Com o avanço da pandemia pelo país, o Brasil está em nível três desde março de 2020 onde o cenário é de transmissão local, ou seja, não é mais possível mapear contactantes e isolá-los para comprimento da quarentena e testagem (Albuquerque, 2020).

Albuquerque (2020, p.4), ressalta a seguinte situação:

O Plano de Contingência Nacional determina a organização do nível de emergência de saúde pública de importância nacional em duas fases: fase de contenção, na qual se busca evitar a transmissão sustentada do vírus, e fase de mitigação, que tem início a partir do registro de 100 casos positivos do novo coronavírus. No Brasil, a

fase de mitigação foi alcançada em cerca de 15 dias após a confirmação do primeiro caso de COVID-19 no país.

Após alcançar o nível três do plano de contingência nacional, o Brasil precisou adotar diversas medidas para atendimento, controles de entradas e saídas em portos, aeroportos e passagens de fronteira, informar a população de modo a conscientizar quanto aos cuidados e procedimentos a serem adotados para o enfrentamento a pandemia. Cuidados esses que foram estendidos aos ambientes das empresas que de posse das recomendações da OMS e do ministério da saúde reuniram essas informações e elaboraram os próprios protocolos internos para controlar o avanço do vírus nos ambientes internos (Albuquerque, 2020).

Neste capítulo é ressaltado a atuação das empresas, pois elas em sua maioria precisam adotar medidas que abordam as duas faces da pandemia: profissionais que continuavam nos ambientes de circulação coletiva e os profissionais que puderam aderir ao trabalho *home office*, por serem de grupos de riscos ou por suas atividades poderem ser desempenhadas de forma remota com as ferramentas disponibilizadas pela empresa (Reis, 2020).

4.3 Tecnologia da Informação em Espaços Empresariais

Em dias normais o funcionamento das empresas é composto por movimentos ações coletivas por parte dos trabalhadores e empresas: passar crachá, cumprimentar colegas, reuniões de equipes, almoços em refeitórios, equipes em conjunto desempenhando tarefas diversas. Com o surgimento da pandemia da COVID-19, toda essa interação no ambiente de trabalho precisou ser revista para propor o distanciamento social. Com o intuito de proteger a integridade dos profissionais as empresas precisam investir em novos mecanismos de serviços, analisar as condições em que poderiam dispor ou reposicionar os profissionais para continuarem a desempenhar suas atividades laborais em ambientes seguros. Diante de tudo isso, várias adaptações precisaram ser feitas e a tecnologia da informação foi o ponto chave para alcançar dois pontos cruciais para o momento: o funcionamento das empresas e consequentemente os empregos dos profissionais (Vasconcelos; Vasconcelos, 2020).

Segundo Vasconcelos e Vasconcelos (2020), a tecnologia digital deve ser considerada como parte da estratégia empresarial. Os recursos de Tecnologia da Informação ou Digital (TI) estão em constante desenvolvimento, independente do ambiente onde esteja aplicado. Tendo isso como objetivo as empresas consideraram utilizar esses avanços para a adaptação que o momento necessitava. As mudanças foram muitas e o período de adaptação foi intenso e causou grande impacto para as empresas e profissionais.

Esses ajustes começaram por definir quais serviços eram essenciais, como tratar com segurança as equipes que realizavam atividades que não podiam ser interrompidas, quais medidas de segurança seriam adotadas no dia a dia para que os profissionais que atuavam no ambiente físico das empresas pudessem desempenhar as suas atividades com segurança. Diante de tantos questionamentos foram definidos protocolos, que incluíram: testagem a cada 14 dias, declarações de saúde diárias com questionamentos pertinentes aos sintomas da COVID-19, uso obrigatório de máscaras e álcool, controle de quantidade de pessoas em veículos, controle de distanciamento nas salas de trabalho, regime híbrido de trabalho (alguns dias da semana no ambiente físico e outros dias casa), quarentena caso contactantes de caso suspeito ou confirmado, isolamento caso infectado pelo coronavírus e todos os profissionais que estivesse na categoria de grupo de risco foram destinados para suas residências (Haubrich; Froehlich, 2020). Grupo de risco nos ambientes empresariais foram estabelecidos da seguinte forma: gestantes, ter 60 anos ou mais, ter comorbidades (outras doenças) que pudessem ocasionar a forma mais grave da doença (Vasconcelos; Vasconcelos, 2020; Martello, *et al.*, 2021).

Para os profissionais que não se enquadraram na categoria de serviço essencial a solução encontrada foi direcionar para desempenharem suas atividades em casa, mas para isso foi preciso realizar ajustes nos ambientes físicos e digitais, para que as atividades fossem desempenhadas a contento (Reis *et al.*, 2020).

A adaptação à nova realidade de trabalho surpreendeu muitos profissionais, pois nessa nova realidade foi preciso colocar em prática diferentes conhecimentos e práticas, como: conhecimento em informática, capacidade de adaptação, confiabilidade para tratar as diversas informações (Losekann; Mourão, 2020).

Nesse contexto temos a proteção das informações, as empresas concentram bastante atenção a esse assunto, tendo todo um cuidado para abordar o assunto e consequentemente treinar todos os profissionais para terem o conhecimento básico nos critérios de proteção de dados, mais conhecido como Lei Geral de Proteção de Dados, Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGPD), para conscientizar os profissionais que todos os dados precisam ser tratados com cuidados. Essa lei já existia, porém se tornou mais evidente no período pandêmico. A relação das empresas com a LGPD, se tornou mais profunda no período da pandemia, pois ficou evidente que além de reforçar os cuidados com segurança das informações internas, também foi preciso conscientizar os colaboradores dos perigos como: *spam*, *phishing*,

malwares. As empresas investem em treinamentos periódicos, classificação de todo e qualquer documento gerado ou recebido pelos colaboradores, limitação de acesso às redes internas, acessos esses controlado pelos gestores internos (Júnior *et al.*, 2021).

Mas diferente do que já foi relatado neste capítulo, nem todos os profissionais conseguiram se manter no mercado de trabalho durante a pandemia, apesar de alguns incentivos do governo federal como a Medida Provisória N° 927, de 22.03.2020 (MP 927), a Medida provisória N° 936, de 01.04.2020 (MP 936) e a Medida Provisória N° 944, de 04.04.2020 (MP 944).

A MP N° 927, estipula um conjunto de medidas trabalhistas com o intuito de preservar os contratos de trabalhos como: a flexibilização de regras para afastamento de empregados dos seus locais de trabalho, a exemplo do uso de teletrabalho, antecipação de férias, concessão de férias coletivas, bancos de horas é uma questão bastante contestada que é a suspensão do contrato de trabalho por um período de 4 meses onde o nesse período empregador estaria desobrigado a pagar os salários e encargos sociais (Horn, 2020).

A MP N° 936, visa a criação de uma forma de seguro para o trabalhador que teve sua jornada reduzida ou suspensão do contrato de trabalho.

Já a MP N° 944, tem como principal objetivo uma linha de crédito para as empresas com o faturamento entre 360 mil a 10 milhões, esse suporte proporcionou às empresas o equivalente a duas folhas de pagamento e estipulava que a empresa ficava impedida de demitir sem justa causa por um período de 60 dias.

Mesmo com esses incentivos, houve um estremecimento no quadro de empregos no Brasil, houve considerável baixa nas contratações, grande número de demissões, tudo isso devido às incertezas do mercado. Mas em uma mesma proporção começaram a recuperar o equilíbrio quando as notícias de que a vacina estava em desenvolvimento e que era somente uma questão de tempo o mercado começou e ter uma perspectiva de equilíbrio e recuperação de empregos (Horn, 2020).

Diante das incertezas quanto ao tempo de duração da pandemia do COVID-19, dos riscos que ela apresentava à saúde de forma permanente ou não e aos negócios de forma geral, algumas empresas vislumbraram nesse contexto um momento de renovação, um momento para implantar de forma emergencial ou definitiva o *home office*.

O *home office* tem como característica predominante ser uma forma de trabalho flexível e tudo isso possibilitado pelo avanço tecnológico das ferramentas e da internet. O *home office* foi regulamentado sob a lei 13.467/2017, que ficou conhecida como reforma trabalhista, onde ocasionou várias mudanças nas diversas áreas empresariais, principalmente a que já tinham a sua disposição tecnologias avançadas para aderir a tal modalidade de trabalho (Massaia, 2018). “O *home office* surgiu nos anos de 1970 com a crise do petróleo. Essa estratégia visava a amenizar problemas do trânsito, o que foi possível com o avanço das tecnologias e a competição empresarial em escala mundial.” (Haubrich ; Froehlich, 2020, p.168).

Tal forma de trabalho vem sendo adotada há algum tempo e já existe sob diversos nomes a atuações, como mostra a Tabela 2 existem várias nomenclaturas para o *home office*:

Tabela 2 - Definição de Home Office

Tipo de home office	Descrição
Funcionário em seu domicílio	Forma mais usual de <i>home office</i>
Pendular / híbrido	O funcionário trabalha na empresa e em casa
Escritório vizinhança	Locais de trabalho oferecidos para vários funcionários de várias empresas que moram próximos
Trabalho nômade	Normalmente trabalhadores do setor comercial
Escritórios satélites / unidades de negócios	São escritórios da empresa, para tratar de negócios fora da matriz central

Fonte: Haubrich; Froehlich, 2020.

Em 2016 foi publicado um estudo realizado pela SAP Consultoria foram consultadas 325 empresas e de posse dessa consulta foi obtido os seguintes números relacionados ao *home office*, 80% das empresas que adotaram o *home office* são do setor de serviços e da indústria de transformação distribuídas pelos seguintes segmentos: tecnologia da informação e telecomunicações, químico, petroquímico e agroquímico, serviços de suporte e provimento, bens e consumo, máquinas, equipamentos e automação.

Esse estudo também obteve os seguintes dados: que das 325 empresas consultadas e que tinha o *home office* como um meio de trabalho, 99% são do setor privado, que 45% possuem de 101 a 1.000 funcionários e 26% 1.001 a 5.000 funcionários e que o Sudeste e o

Sul lideram com a adesão a essa modalidade com os expressivos números de 85 % e 14% respectivamente. (Haubrich; Froehlich, 2020).

Com base nesses dados, é de conhecimento que os progressos foram notáveis de 2016 para 2021 e em paralelo a esse avanço, alguns critérios técnicos para a adesão ao *home office*, precisaram ser tratados, tais como: segurança da informação, recursos e ferramentas para comunicação remota ou web conferências. Tema que tem por objetivo ser apresentado neste trabalho, onde serão analisados os desafios, oportunidades, estrutura e o processo de adaptação.

5 MÉTODOS

O protocolo seguido nesse documento se baseia em uma revisão sistemática que busca conhecer e apresentar de forma embasada na literatura acadêmica, os questionamentos e situações que levaram a esse cenário de crescimento e adesão ao *home office*. Evidenciando o papel das ferramentas de web conferências que reduziram as barreiras nesse novo cenário, tudo isso com lógica, seguindo os protocolos e com a verificação dos fatos levando em conta o que atende a pesquisa ou não (Galvão; Ricarte, 2020).

Para elucidar os questionamentos e fornecer as informações importantes para a elaboração deste trabalho, a estratégia de busca em estudos primários e científicos teve as seguintes premissas: Termos de pesquisa, base de dados, critérios para inclusão e exclusão e análise dos dados presentes nos estudos selecionados.

5.1. Termos de pesquisa

Com base no tema proposto (Uma revisão sistemática da literatura sobre o trabalho remoto na pandemia da covid-19: impactos organizacionais e dinâmicas com colaboradores), as palavras-chave para a busca foram: pandemia, webconferência, *home office*, teletrabalho, COVID-19. A fim de dar embasamento e realizar levantamento inicial para atender aos critérios a serem atendidos para a elaboração desse trabalho.

5.2. Bases de dados

A definição da base de dados é baseada nos conteúdos bibliográficos encontrados e que possibilitem o fornecimento de informações que ajudem a elucidar e embasar os questionamentos e as informações definidos no início da elaboração do documento.

Google Acadêmico que oferece de maneira acessível a possibilidade de pesquisa de literatura acadêmica, fornecendo utilidade e abrangência a várias disciplinas e fontes (Puccini *et al.*, 2015).

Scielo - *Scientific Electronic Library Online* que tem sido considerada como consistente no que se refere ao desdobramento de revisões de literatura conforme Galvão e Ricarte (2020).

Para esta pesquisa, foram utilizadas as bases de dados Scielo, Google Acadêmico, CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) e IEEE (*Institute of Electrical and Electronics Engineers*) *Xplore Digital Library*. Buscou-se artigos publicados nos últimos 10 anos. Os descritores utilizados para a busca seguiram a descrição dos termos MeSH/DeCS, sendo eles: ‘pandemia’, ‘webconferência’, ‘*home office*’, ‘teletrabalho’, ‘COVID-19’. Os termos foram combinados utilizando o operador booleano “AND”. A busca foi realizada entre janeiro e março de 2023.

Após a definição das bases de pesquisas, foram aplicados os critérios de inclusão e exclusão ao material encontrado, na busca por informações coerentes e que atendam ou não aos objetivos da revisão sistemática.

5.3. Critérios de inclusão e exclusão de documentos

A elaboração desses critérios teve por objetivo refinar uma busca que atendesse e limitasse os objetos de pesquisa que foram selecionados para análise posterior e oferecesse logicidade e qualidade quanto às informações encontradas. A fim de assegurar esse objetivo foi estabelecido os seguintes critérios:

Literaturas: especificamente artigos que atendessem a pesquisa utilizando-se das palavras-chave definidas aqui como importantes e que seus resumos ou títulos fossem voltados para o tema aqui abordado e que contribuíssem para a elaboração da revisão sistemática proposta. Período: levando como critério que o tema proposto neste trabalho específico que existe um período de tempo para análise, tal contexto foi importante retratar durante a pesquisa do conteúdo. Porém, é importante ressaltar que foram considerados trabalhos que retratam o aspecto técnico e que foram publicados entre os anos de 2020 e 2021.

Foram considerados estudos primários que tivessem sua elaboração em outro idioma, desde que fosse possível detectar coerência e logicidade após a sua transição para a língua nativa. Os periódicos científicos que abordaram os temas, narraram os acontecimentos e

forneeceram a qualidade necessária para embasar a elaboração e as conclusões ao fim da pesquisa e posterior elaboração do documento.

5.4. A análise dos dados

Foi baseada nos critérios que forneceram fatos e fundamentos para elaborar a revisão sistemática como: baseada em métodos utilizados, cenários abordados que atendam aos requisitos e que se assemelham a proposta deste trabalho, resultados obtidos e logicidade das informações ou seja informações com embasamento técnico e qualidade.

Após a leitura e seleção dos artigos e com base nas informações obtidas durante a pesquisa, foi elaborado 5 tabelas para facilitar a análise dos dados do estudo:

No quadro 1 está apresentado os seguintes itens: autor (es), data da publicação, tipo de estudo, amostra e local do estudo. A amostragem dessa tabela é relevante para relacionar as informações de tipo de estudo para coleta de dados, quantitativo de pessoas que participaram do estudo, assim como o local onde foram aplicados , pois exemplifica a teoria que no período de pandemia praticamente todos os seguimentos empresariais forma impactados independente da quantidade de funcionários das empresas.

Na tabela 3 está selecionado os impactos com a adoção do teletrabalho, impactos esses que são tanto positivos, como negativos, que em sua maioria foram declarados como: aumento de produtividade e horas de trabalho, redução de custos com os escritórios, diminuição da dificuldade de locomoção, dentre outros.

Na tabela 4 são relacionados os índices de rendimento do trabalho realizado nesta modalidade, índices esses que são descritos como: aumento de frequências de reuniões e cooperação entre colaboradores, fácil adaptação dos colaboradores, menos exposição ao vírus da COVID-19, ocorrência de adoecimentos com o LER/DORT e transtornos mentais, flexibilização de horário para trabalho, isolamento da equipe. Enfim, os índices vão nas duas direções se assemelhando em alguns pontos aos impactos com a adoção do teletrabalho.

Na tabela 5 são abordadas as características das contratações e demissões, abordagem essa que aponta um aumento no percentual de contratações femininas em comparação as contratações masculinas, possibilidade de contratação independente da localização geográfica e aponta como principal característica para as demissões a não adaptação à rotina tecnológica com o avanço do *home office*.

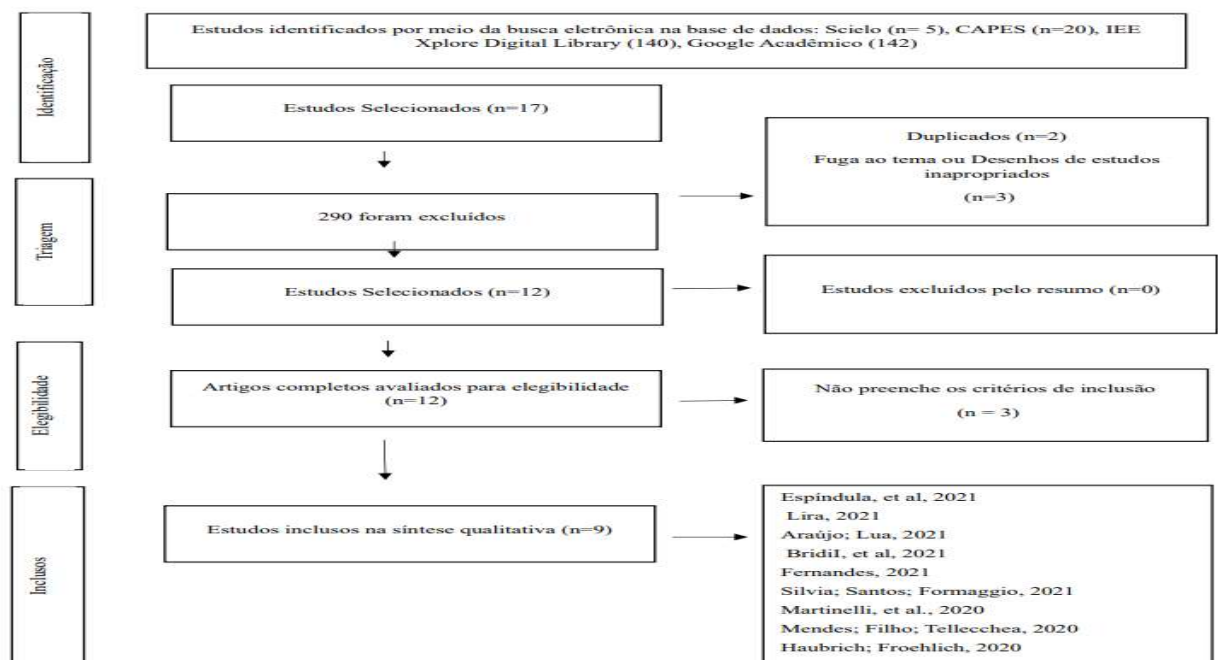
Por fim, na tabela 6, são apontadas as características de treinamento de equipes, onde os estudos apontam o pouco treinamento recebido pelos colaboradores além das integrações habituais e o acompanhamento por um colega mais experiente da equipe.

Essa estratégia de sistematização buscou organizar de forma a estabelecer um nível de qualidade e critérios seguidos, a fim de facilitar o processo de padronização (Galvão; Ricarte, 2020).

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Utilizou-se a diretriz de redação do manuscrito – PRISMA (Galvão; Pansani; Harrad, 2015), para apresentação dos resultados. A estratégia de busca utilizada foi ampla e resultou em 307 títulos. Destes, 290 foram excluídos pelo título por não apresentarem os critérios de inclusão. Dos 17 estudos restantes, 2 foram descartados por duplicidade, 3 foram afastados por fuga ao tema ou desenho de estudo inadequado. Foram selecionados 12 estudos, avaliados através da análise do resumo, sendo 3 excluídos por não apresentarem os critérios de inclusão. Apenas 9 artigos retidos tiveram seus textos lidos na íntegra e foram elegíveis para o estudo Figura 2.

Figura 2: Busca e seleção dos estudos para a revisão sistemática de acordo com o Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA).



Fonte: Elaborado pelo autor com base em Galvão; Pansani; Harrad, 2015

Dentre os estudos mencionados, é possível identificar uma variedade de amostras que representam diferentes setores da economia e tamanhos de empresas. Por exemplo, temos os gestores e funcionários de empresas prestadoras de serviços contábeis, que são compostos por 28 e 74 indivíduos, respectivamente. Além disso, há também uma amostra de 300 colaboradores de uma empresa do ramo financeiro, 70 trabalhadores e 25 gestores do SERPRO, 120 trabalhadores da Receita Federal do Brasil e 3800 funcionários de uma empresa supermercadista. Essas amostras apresentam uma diversidade de perfis profissionais que podem ser relevantes para o estudo das condições de trabalho em diferentes contextos organizacionais (Silva, 2019; Souza, 2020; Pereira *et al.*, 2021).

Por outro lado, há uma amostra específica de 906 trabalhadores gerais que iniciaram trabalho remoto durante a pandemia. Além disso, três empresas também foram mencionadas quanto à quantidade de trabalhadores remotos, sendo a primeira com 15%, a segunda com 90% e a terceira com 5% dos colaboradores trabalhando no formato remoto. Essas informações são relevantes para compreender as mudanças no mercado de trabalho decorrentes da pandemia e as estratégias adotadas pelas empresas para manter a produtividade dos funcionários em um contexto de distanciamento social (Almeida, 2020; Costa *et al.*, 2021). Em conjunto, essas amostras podem fornecer insights importantes sobre as condições de trabalho em diferentes setores e as mudanças decorrentes da pandemia no mercado de trabalho, informações essas apresentadas no quadro 1:

Quadro 1 - Características dos estudos: tipo de estudo, amostra e local do estudo

AUTOR/ANO	TIPO DE ESTUDO	AMOSTRA	LOCAL DE ESTUDO
ESPÍNDOLA, et al, 2021	Descritivo quantitativo.	28 gestores e 74 funcionários de empresas prestadoras de serviços contábeis	Empresas prestadoras de serviços contábeis que estavam cadastradas no site de consulta na internet (o termo de consulta foi a busca pelo número de telefone das referidas empresas localizados na cidade de Itajaí/SC).
LIRA, 2021	Estudo de caso exploratório de caráter qualitativo.	300 colaboradores da empresa em questão	Este presente estudo de caso foi aplicado em uma empresa do ramo financeiro, situado em Brasília – DF.
ARAÚJO; LUIA, 2021	Revisão Bibliográfica Integrativa.	Trabalhadores dos setores de serviços generalizados (empresas grandes, médias e pequenas)	Bases de dados virtuais
BRIDI, et al, 2021	Estudo prospectivo de caráter quantitativo e qualitativo.	906 trabalhadores gerais que iniciaram trabalho remoto em home-office durante a pandemia	Online. Plataforma virtual (Google Forms)
FERNANDES, 2021	Estudo qualitativo e o estudo de caso, bibliográfico e documental com uma abordagem exploratória	SERPRO - Serviço Federal de Processamento de Dados - 70 Trabalhadores; 25 Gestores. RFB - Receita Federal do Brasil - 120 Trabalhadores;	Empresas Públicas: RFB - Receita Federal do Brasil; SERPRO - Serviço Federal de Processamento de Dados.
SILVIA; SANTOS; FORMAGGIO, 2021	Estudo investigativo documental	375 empresas no âmbito nacional	Pesquisas realizadas por institutos no âmbito empresarial nacional
MARTINELLI, et al., 2020	Estudo Observacional e quantitativo	3800 funcionários de uma empresa supermercadista	Rede supermercadista
MENDES; FILHO; TELLECCEA, 2020	Estudo Prospectivo, descritivo e de natureza quantitativa.	2.839 (duas mil, oitocentos e trinta e nove) respostas, com representação de todas as Unidades da Federação, com exceção do Acre (AC).	Redes sociais e e-mails de trabalhadores remotos de todas as Unidades de Federação, com exceção do Acre (AC)
HAUBRICH; FROELICH, 2020	Trata-se de um estudo multicaseos, de natureza descritiva e qualitativa	Não foi informado a quantidade de trabalhadores apenas percentuais de colaboradores trabalhando no formato remoto (1ª empresa com 15% de trabalhadores remotos; 2ª empresa com 90% de trabalhadores remotos; 3ª empresa com 5% de trabalhadores remotos).	Três empresas do setor de tecnologia da informação, situadas na cidade de Novo Hamburgo, Rio Grande do Sul

Fonte: autoria própria.

Em relação aos Impactos relatados com a adoção do teletrabalho, alguns dos principais impactos do teletrabalho abordados pelos estudos incluem a dificuldade em estabelecer limites entre trabalho e casa, aumento de produtividade, redução de custos, flexibilidade de horários, menor preocupação com a aparência, aumento do tempo de trabalho e aceleração do ritmo de trabalho (Albuquerque *et al.*, 2021; Limongi-França *et al.*, 2021; Miranda *et al.*, 2021; Souza *et al.*, 2021).

Os artigos selecionados apresentam diferentes aspectos do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19. Um estudo realizado em empresas prestadoras de serviços contábeis constatou que o *home office* aumentou a produtividade, a flexibilidade de horários e reduziu custos com transporte. No entanto, os trabalhadores enfrentaram dificuldades em estabelecer limites entre o trabalho e a vida pessoal (Espíndola *et al.*, 2021).

Outra pesquisa, realizada em uma empresa de tecnologia, destaca a necessidade de adaptação ao modelo *home office* durante a pandemia. Os autores mencionam a exigência de fornecer ferramentas e dispositivos eletrônicos para os trabalhadores, além da capacitação para operá-los (Lira; Meneghel, 2021).

O trabalho remoto no contexto da pandemia foi tema de um estudo que mostrou a tendência dos trabalhos híbridos, que combinam trabalho presencial e remoto. Cerca de 70% das empresas de todos os setores no Brasil esperam que o teletrabalho permaneça após a pandemia. (Araújo; Lua, 2021).

Um estudo realizado por Bridi *et al.* (2020) destaca que o trabalho remoto pode levar a jornadas de trabalho sem limites temporais e aumento das demandas e exigências. No entanto, os autores também mencionam aspectos positivos, como a redução de custos com transporte e a possibilidade de interação com a família.

Fernandes e Silva (2021) discutem a viabilidade da manutenção do teletrabalho em uma instituição federal de ensino superior no contexto pós-pandemia da COVID-19. Os autores destacam a necessidade de políticas e estratégias de gestão para a continuidade do trabalho remoto.

Outro estudo, realizado por da Silva *et al.* (2021), apresenta um olhar sobre as possibilidades do *home office*, enfatizando a importância da comunicação entre empregados e empregadores e a necessidade de adaptação das atividades laborais ao ambiente doméstico.

Outro estudo, realizado por da Silva; Santos e Formaggio (2021), apresenta um olhar sobre as possibilidades do *home office*, enfatizando a importância da comunicação entre empregados e empregadores e a necessidade de adaptação das atividades laborais ao ambiente doméstico.

Martinelli Júnior e Lahr Giraldi (2020) destacam a importância da segurança da informação durante o trabalho remoto, enquanto Mendes et al. (2020) apresentam a realidade do trabalho *home office* na atipicidade pandêmica, enfatizando a necessidade de equilibrar a vida pessoal e profissional. Haubrich e Froehlich (2020) discutem os benefícios e desafios do *home office* em empresas de tecnologia da informação, destacando a necessidade de implementar políticas e procedimentos que garantam a produtividade e a qualidade do trabalho.

Em geral, os estudos mostram que a pandemia acelerou a adoção do trabalho remoto, trazendo benefícios e desafios para empresas e funcionários. A tendência dos trabalhos híbridos indica que o teletrabalho pode se tornar uma modalidade de trabalho permanente. Os impactos com trabalho remoto são apresentados a seguir na tabela 3:

Tabela 3 - Características dos estudos: impactos no trabalho

AUTOR/ANO	IMPACTOS DO TELETRABALHO
ESPÍNDOLA, <i>et al</i> , 2021	Dificuldades: estabelecimento de limites entre casa e trabalho e aumento de produtividade. Convergências: tempo de preparação e de locomoção para o trabalho e a redução de custos.
LIRA, 2021	A empresa acredita que para o seu funcionamento, este formato de trabalho é um sucesso e que esta é uma tendência nas grandes empresas, especialmente nos grandes centros, onde dificuldades de locomoção, em virtude do trânsito, são muito pertinentes. Acredita-se também na possibilidade de trabalhos híbridos.
ARAÚJO; LUIZ, 2021	Mudanças abruptas que ocorreram não se restringem a isso: as invasões, demandas e exigências foram também multiplicadas. Por exemplo, a jornada de trabalho sem limites temporais somou-se às exigências de provisão dos meios e ferramentas para o trabalho remoto (como internet, computador e celular) e de capacitação para operar os dispositivos eletrônicos necessários à conexão com o mundo externo, assim como às medidas de distanciamento físico e permanência em casa.
BRIDI, <i>et al</i> , 2021	Aspectos negativos: Aumento de horas diárias trabalhadas e de dias trabalhados semanalmente, o ritmo de trabalho ficou mais acelerado no trabalho remoto, aumento de meta de produtividade no período da pandemia. Aspectos positivos: flexibilidade de horários, deslocamento, menor preocupação com aparência.
FERNANDES, 2021	41,8 % redução de custos (água, luz); 91,9% redução com custos de transporte; Acima de 85% disseram que há mais interação com a família e menos estresse.
SILVIA; SANTOS; FORMAGGIO, 2021	Os impactos podem ser relatados em números, pois segundo a pesquisa cerca de 70% das empresas de todos os setores do Brasil esperam que a modalidade permaneça após a pandemia da COVID-19
MARTINELLI, <i>et al</i> , 2020	O artigo retrata a adaptação de uma empresa não especializada em tecnologia, mas a pandemia trouxe uma necessidade de aprimorar processos internos e reestruturação visando dinamismo e agilidade.

MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020	Preservação ou proximidade da rotina anterior e na adequação a ela para aqueles que já trabalhavam em <i>home office</i> e dificuldade para os novos trabalhadores remotos. Valorização da oportunidade de interagir pessoalmente com outras pessoas, já que se estava em isolamento. Aumento de carga de trabalho. Ponto positivo: flexibilização do tempo e a peculiar maior autonomia na organização e execução do trabalho.
HAUBRICH; FROEHLICH, 2020	Possibilita trabalhar de qualquer lugar (casas, shopping, restaurante...), não prejudicando a produtividade do dia. Na atual conjuntura da economia global o trabalho remoto confere maior ritmo de produtividade e funciona como nova forma de trabalho.

Fonte: autoria própria.

Uma outra característica abordada foi o índice de rendimento do trabalho realizado nesta modalidade. A partir dos artigos mencionados, pode-se observar que o trabalho em *home office* foi amplamente adotado durante a pandemia da COVID-19, o que gerou consequências positivas e negativas para os trabalhadores e empresas.

Em termos de produtividade, alguns estudos apontam um aumento significativo com o trabalho em *home office*, enquanto outros mostram que os trabalhadores tiveram dificuldades em estabelecer limites entre casa e trabalho, o que pode ter impactado negativamente sua produtividade. Além disso, a adaptação ao trabalho remoto pode ter sido difícil para alguns trabalhadores, mas muitos deles relataram um aumento na autonomia, motivação e flexibilidade (Espíndola *et al.*, 2021; Lira; Meneghel, 2021; Araújo; Lua, 2021; Bridi *et al.*, 2020; Fernandes; Silva, 2021; Da Silva *et al.*, 2021; Haubrich; Froehlich, 2020).

Em relação à saúde dos trabalhadores, o trabalho em *home office* pode ter reduzido sua exposição à COVID-19, mas também pode ter aumentado o risco de problemas de saúde relacionados ao trabalho, como LER/DORT e transtornos mentais (Araújo *et al.*, 2020; Mendes *et al.*, 2020).

Por conseguinte, percebeu-se a necessidade que as empresas têm de considerar cuidadosamente as implicações do trabalho em *home office*, tanto para a produtividade quanto para a saúde dos trabalhadores, e busquem implementar medidas para minimizar os possíveis impactos negativos, como o estabelecimento de limites claros entre casa e trabalho e a oferta de suporte para problemas de saúde relacionados ao trabalho. Na tabela 4, esses índices são apresentados contendo os aspectos positivos e negativos:

Tabela 4 - Características dos estudos: índices de rendimento de trabalho

AUTOR/ANO	ÍNDICES DE RENDIMENTO DE TRABALHO
ESPÍNDOLA, <i>et al</i> , 2021	Percebe-se alto índice de respostas positivas em todas as asseverações. 100% das empresas fizeram com muita frequência ou frequentemente reunião com seus colaboradores para alinhamento das atividades e se percebe um alto índice de cooperação entre os colaboradores com 75% de respostas positivas. Ao serem questionados se ocorreu aumento de produtividade com o trabalho em home office, 18% dos gestores e 45% dos funcionários concordaram. Mas em relação ao estabelecimento de limites entre casa-trabalho, 86% dos gestores e apenas 33% dos funcionários concordaram que há dificuldades.
LIRA, 2021	Grande influência na produtividade dos funcionários, já que para eles tudo era novo e desconhecido, com "sensação de estar perdido". Porém, mesmo com início difícil, percebeu-se a adaptação e necessidade de se trabalhar ainda mais em equipe para vencer os percalços.
ARAÚJO; LUA, 2021	Aspectos positivos: maior proteção por menor exposição a COVID-19; O "estar empregado" em momentos de crise; Desempenho organizacional entre trabalho e família. Aspectos negativos: Emendas e exigências, em condições laborais não reguladas; Ocorrência de adoecimento, como as LER/DORT e os transtornos mentais relacionados ao trabalho.
BRIDI, <i>et al</i> , 2021	Aos aspectos negativos podem estar relacionados às dificuldades de se trabalhar remotamente, em home-office. Em relação aos aspectos positivos ressalta-se a dualidade dentro do trabalho remoto.
FERNANDES, 2021	Entre 74% e 94% dos trabalhadores concordaram que tiveram mais autonomia, motivação, flexibilidade, produtividade e qualidade do trabalho; 23,4% e 14,3% disseram, respectivamente, que crescer e desenvolver-se ficou mais difícil depois do teletrabalho; 53,6% dos gestores consideram os trabalhadores mais produtivos.
SILVIA; SANTOS; FORMAGGIO, 2021	Foi observado que as empresas aceitaram bem a ideia do home office e que fica nítido a eficácia e rentabilidade da modalidade de trabalho
MARTINELLI, <i>et al</i> , 2020	Nesse artigo foi destacado a capacidade de adaptação e ele foi tratado como indicativo de saúde organizacional e que durante as crises e tempos de mudança pode contribuir para construir um ambiente corporativo de sucesso.
MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020	Para o grupo que não estava acostumado com o home office evidencia o bom exercício do trabalho e aumento de novas habilidades, com maiores demandas percepção de aumento de quantidade de trabalho. Para o grupo que já estava acostumado com o home office, houve manutenção de rotina e demandas. Ambos os grupos se sentiram mais familiarizados com as novas tecnologias. Em relação a produtividade, para os que ficaram em home office teve uma queda nesse aspecto, e para os que se deslocavam para seus empregos houve manutenção aumento da produtividade.
HAUBRICH; FROELICH, 2020	Positivo: influência para aumento da produtividade, mais concentração e foco, caso esses trabalhadores têm perfil e local adequados para trabalhar em casa, Além da flexibilização de horário, menor custo com a estrutura, deslocamento e qualidade de vida. Negativos: falta de comprometimento, indisciplina, isolamento da equipe, cultura organizacional, modelo contratual.

Fonte: autoria própria.

Com relação às contratações e demissões, alguns artigos destacam a importância de competências específicas para o trabalho remoto, como planejamento e organização de tempo e espaço, habilidades em comunicação e colaboração em equipe. No entanto, a maioria dos artigos não aborda diretamente as mudanças na contratação decorrentes do trabalho remoto.

Nesse contexto, um dos artigos menciona que apenas duas pessoas não se adaptam ao formato de trabalho remoto em uma empresa de tecnologia. No entanto, é possível inferir que a adaptação ao trabalho remoto pode ser um fator importante na manutenção do emprego, pois as atividades domésticas e profissionais podem se misturar e gerar problemas na produtividade, o que pode levar a demissões (Espíndola *et al.*, 2021).

Um dos artigos destaca a diferença na contratação entre os sexos, com um percentual maior de mulheres em trabalho remoto em comparação com homens. No entanto, nenhum dos artigos menciona a possibilidade de aumento ou diminuição de contratações devido ao trabalho remoto (Lira; Meneghel, 2021).

Outro aspecto importante mencionado em um dos artigos é a possibilidade de contratações sem limite de localização para empresas que adotam o trabalho remoto. Isso pode aumentar as oportunidades de trabalho para pessoas que não podem se deslocar ou que vivem em regiões com menor oferta de empregos. No entanto, é importante considerar que essa possibilidade também pode gerar concorrência mais acirrada entre os trabalhadores (Da Silva *et al.*, 2021).

Em resumo, os artigos apresentam diferentes perspectivas sobre o trabalho remoto/*home office* no contexto da pandemia, mas em geral não abordam de forma direta as mudanças na contratação e demissões decorrentes desse modelo de trabalho. É importante que as empresas e trabalhadores considerem os benefícios e desafios do trabalho remoto ao tomar decisões relacionadas à contratação e manutenção do emprego. Aqui na tabela 5, seguem algumas características desse cenário:

Tabela 5 - Características dos estudos: Contratações e Demissões

AUTOR/ANO	CONTRATAÇÕES	DEMISSÕES
ESPÍNDOLA, <i>et al</i> , 2021	Não menciona	Não menciona
LIRA, 2021	Mudanças com relação às competências para a contratação: checagem de competência de planejamento e organização de tempo e espaço, ter Teamwork muito forte, ter um bom contato com o time (telefone, vídeo conferência).	Apenas duas pessoas não se adaptaram
ARAÚJO; LUA, 2021	Diferença de contratação entre os sexos: O percentual de mulheres em TR foi de 17,9%, superior ao registrado para os homens (10,3%);	Possibilidades de não adaptação à atividades domésticas e as de trabalho podem resultar em maus resultados, gerando demissões
BRIDI, <i>et al</i> , 2021	Não menciona	Não menciona
FERNANDES, 2021	Não menciona	Não menciona
SILVIA; SANTOS; FORMAGGIO, 2021	Não menciona	Não menciona
MARTINELLI, <i>et al.</i> , 2020	O artigo retrata a adaptação de uma empresa não especializada em tecnologia, mas a pandemia trouxe uma necessidade de aprimorar processos internos e reestruturação visando dinamismo e agilidade.	Não foi declarado no artigo
MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020	Não menciona	Não menciona
HAUBRICH; FROELICH, 2020	O trabalho remoto possibilita mais contratações, sem limite de localização para essas contratações	Apenas para quem não se adequa ao formato

Fonte: autoria própria.

Por fim, abordou-se neste estudo a necessidade ou não de se realizarem treinamentos para as equipes. Os estudos citados destacam a adaptação das empresas e organizações ao modelo de trabalho remoto ou *home office* durante a pandemia da COVID-19. Dentre as principais preocupações dos gestores, está a manutenção da produtividade e o engajamento dos colaboradores, sobretudo em um cenário de incertezas e mudanças constantes (Da Silva *et al.*, 2021; Araújo; Lua, 2021).

Uma das constatações comuns nos estudos é a importância da comunicação e da integração entre os colaboradores e a direção. As reuniões frequentes são apontadas como um fator positivo para alinhar as atividades e manter a cooperação entre os funcionários,

principalmente em um contexto em que muitos estão trabalhando de forma isolada em suas casas (Bridi *et al.*, 2020).

No entanto, um ponto que merece atenção é a falta de treinamento adequado para os funcionários que estão em regime de trabalho remoto. Segundo alguns dos estudos, há poucos procedimentos ou programas de integração específicos para os funcionários que trabalham em casa, e em alguns casos, não há treinamento algum. Isso pode prejudicar a adaptação e a efetividade do trabalho remoto, além de gerar insegurança e falta de clareza sobre as responsabilidades e expectativas da empresa em relação ao trabalho realizado em casa (Espíndola *et al.*, 2021; Lira; Meneghel, 2021).

Outros autores, destacam a importância do treinamento para o uso de ferramentas e tecnologias necessárias para o trabalho remoto, como acesso à rede corporativa e medidas de segurança cibernética. Além disso, é importante fornecer treinamento sobre processos e produtos da empresa, especialmente para os funcionários que estão iniciando o trabalho remoto (Haubrich; Froehlich, 2020).

Sendo assim, evidencia-se que, em um contexto de trabalho remoto cada vez mais presente, é fundamental que as empresas adotem políticas e programas de treinamento e integração adequados para seus funcionários. Isso pode contribuir para a adaptação ao novo modelo de trabalho, além de promover a produtividade, a cooperação e a motivação dos colaboradores. Segue a apresentação dos dados na tabela 6, que apresenta a evidente necessidade de realização de treinamentos para garantir o pleno desempenho dos colaboradores.

Tabela 6 - Características dos estudos: Treinamentos

AUTOR/ANO	TREINAMENTOS
ESPÍNDOLA, <i>et al.</i> , 2021	Os resultados apontaram que existe integração entre os funcionários e direção, pois com muita frequência ou frequentemente foram realizadas reunião com os colaboradores para alinhamento das atividades, assim como os resultados evidenciaram cooperação entre os funcionários no desenvolvimento das atividades.
LIRA, 2021	Não existem procedimentos diferenciados de recepção ou integração diferenciados para funcionários que ficam na sede da empresa e remotos. Uma prática que existe, porém não é um processo da área de RH, é proporcionar que durante o primeiro mês do funcionário remoto ele fique fazendo shadow, acompanhando um outro remoto para ver como funciona o dia a dia da função. Também é neste período que ele deve aprender sobre os produtos, processos e ferramentas da empresa, pois não existe um treinamento para isso.
ARAÚJO; LUIZ, 2021	Pouco ou nenhum treinamento
BRIDI, <i>et al.</i> , 2021	Pouco ou nenhum treinamento

FERNANDES, 2021	Segundo a pesquisa, 25% afirmaram que faltou treinamento específico para os servidores públicos para atuarem na modalidade teletrabalho.
SILVIA; SANTOS; FORMAGGIO, 2021	Informações não declaradas no artigo.
MARTINELLI, et al., 2020	Sim. Foi fornecido treinamento para todos os funcionários (onde aplicável) a respeito de utilização de acessos a rede corporativa, assim como treinamento sobre como se proteger de spam e phishing.
MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020	Pouco ou nenhum treinamento
HAUBRICH; FROEHLICH, 2020	Pouco treinamento

Fonte: autoria própria.

7 CONCLUSÃO

Com base na pesquisa realizada, é possível identificar diferentes amostras que representam setores diversos da economia e tamanhos de empresas. Além disso, há uma amostra específica de trabalhadores gerais que iniciaram o trabalho remoto em *home office* durante a pandemia.

Os estudos selecionados apresentam diferentes aspectos do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19. Algumas das principais descobertas incluem dificuldades em estabelecer limites entre trabalho e casa, aumento da produtividade, redução de custos, flexibilidade de horários, menor preocupação com a aparência, aumento do tempo de trabalho e aceleração do ritmo de trabalho.

A maioria dos estudos indica que o *home office* é uma tendência que deve continuar após a pandemia. Os artigos discutem a necessidade de políticas e estratégias de gestão para a continuidade do trabalho remoto, a adaptação das atividades laborais ao ambiente doméstico, a importância da comunicação entre empregados e empregadores e a necessidade de equilibrar a vida pessoal e profissional, além do destaque à necessidade de implementar políticas e procedimentos que garantam a produtividade e a qualidade do trabalho.

Entretanto, faz-se necessária a continuidade de pesquisas a respeito desse tema, principalmente para avaliar a relação entre empresas que deram continuidade ao serviço por *home office*, com a utilização de ferramentas de webconferência, e entre as empresas que retornaram suas atividades presenciais pós regressão da pandemia por COVID-19, a fim de entender qual traz mais benefícios aos gestores, colaboradores e clientes.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. *et al.* O trabalho remoto como resposta à pandemia de COVID-19: impactos e desafios. **Revista de Gestão e Projetos**, v. 12, n. 3, p. 1-15, 2021.
- ALMEIDA, L. M. Teletrabalho: condições de trabalho em home-office durante a pandemia. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, 18(3), 1-14, 2020.
- AQUINO, E. M. L. *et al.* Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, suppl. 1, p. 2423-2446, Sept. 2020.
- ARAÚJO, T. M.; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Rev Bras Saúde Ocup**, v. 46, p. e27, 2021.
- BRIDI, M. A., BOHLER, F. R. ZANONI, A. P., BRAUNERT, M. B., BERNARDO, K. A. S., MAIA, F. L., FREIBERGER, Z.; BEZERRA, G. U. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. **Revista Remir Trabalho**, 9(17), 92-107, 2020.
- BIOLCHI, Andreia Mayer Mayer et al. EFEITOS DA PANDEMIA COVID-19 NOS PROCESSOS SOCIAIS E EDUCACIONAIS DE ESTUDANTES. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 15, n. 44, p. 533-551, 2023.
- CAETANO, R. *et al.* Desafios e oportunidades para telessaúde em tempos da pandemia pela COVID-19: uma reflexão sobre os espaços e iniciativas no contexto brasileiro. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 5, p. e00088920, 2020.
- CARDOSO, Cristiane Alves; FERREIRA, Valdivina Alves; BARBOSA, Fabiana Carla Gomes. (Des) igualdade de acesso à educação em tempos de pandemia: uma análise do acesso às tecnologias e das alternativas de ensino remoto. **Revista Com Censo: Estudos Educacionais do Distrito Federal**, v. 7, n. 3, p. 38-46, 2020.
- CASTRO, C. XV Conferência Brasileira de Comunicação Cidadã/Mídia Cidadã. ABCOMM - Associação Brasileira de Pesquisadores e Comunicadores em Comunicação Popular, Comunitária e Cidadã.
- COSTA, J. A., *et al.* Condições de trabalho em home-office: uma análise dos colaboradores de três empresas brasileiras durante a pandemia. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, 17(2), 1-23, 2021.
- CAMARGO, A. P. R.; MOTTA, E. S. M. G.; MOURÃO, V. L. A. Números emergentes: temporalidade, métrica e estética da pandemia de COVID-19. **Mediações-Revista de Ciências Sociais**, v. 26, n. 2, p. 311-332, 2021.
- DA COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, v. 41, n. 1, p. 105-124, 2007.
- CORREA FILHO, H. R.; SEGALL-CORRÊA, A. M. Bloqueio ou vigilância participativa em saúde? Lições da COVID-19. **Revista de Saúde Pública**, [S.l.], v. 54, p. 5-10, 2020.
- DA CUNHA, L. F. F.; SILVA, A. S.; DA SILVA, A. P. O ensino remoto no Brasil em tempos de pandemia: diálogos acerca da qualidade e do direito e acesso à educação. In: **Anais do IX Congresso Internacional de Tecnologia na Educação**. São Paulo: UNIVESP, p. 305-312, 2020.

- DA SILVA, L. T.; DOS SANTOS, N. K.; FORMAGGIO, F. M. Home office: um olhar sobre as possibilidades. **Bioenergia em revista: diálogos**, v. 11, n. 2, p. 134-156, jul./dez. 2021.
- DA SILVA, Simone Martins; ROSA, Adriane Ribeiro. O impacto da COVID-19 na saúde mental dos estudantes e o papel das instituições de ensino como fator de promoção e proteção. **Revista Práxis**, v. 2, p. 189-206, 2021.
- DARSKI, C.; CAPP, E.; NIENOV, O. H. Google meet. In: NIENOV, Otto Henrique; CAPP, Edison (org.). **Estratégias didáticas para atividades remotas**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde: Ginecologia e Obstetrícia, p. 161-178, 2021.
- DE ALBUQUERQUE, N. L. S. Planejamento operacional durante a pandemia de COVID-19: comparação entre recomendações da Organização Mundial da Saúde e o plano de contingência nacional. **Cogitare Enfermagem**, v. 25, 2020.
- DE SANTANA, Valdilene Valdice et al. A importância do uso da internet sob o viés da promoção interativa na educação em tempos de pandemia. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 10, p. 78866-78876, 2020.
- DOS REIS, Túlio Batista et al. A prática do home office em períodos de isolamento social. **Boletim P & D**, v. 3, n. 5, p. 10-12, 2020.
- DOS SANTOS, L. Y. G. *et al.* Processo de recrutamento para trabalho em Home Office: Um estudo de caso na empresa ARGO. **X Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção**.
- ESPÍNDOLA, G. dos S. et al. Home Office em Tempos de Pandemia: um Estudo em Empresas Prestadoras de Serviços Contábeis. In: **CONGRESSO INTERNACIONAL DE CONTABILIDADE, ATUÁRIA E NEGÓCIOS**, 8., São Paulo, 2021.
- FERNANDES, Ê. de P.; SILVA, F. Q. P. de O. Viabilidade de manutenção do teletrabalho em uma instituição federal de ensino superior no contexto pós-pandemia de COVID-19. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional) - **Escola de Administração e Negócios, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande**, 2021.
- FERREIRA, L. L.; CAPP, E.; NIENOV, O. H. Software Microsoft Teams. In: NIENOV, Otto Henrique; CAPP, Edison (org.). **Estratégias didáticas para atividades remotas**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde: Ginecologia e Obstetrícia, p. 109-130, 2021.
- FERREIRA, F. V.; CAPP, E.; NIENOV, O. H. Skype. In: NIENOV, Otto Henrique; CAPP, Edison (org.). **Estratégias didáticas para atividades remotas**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde: Ginecologia e Obstetrícia, p. 191-204, 2021.
- FRANCISCO, J. E. N. GAMBARATO, V. T. S. Ferramentas colaborativas e de comunicação em home office. In: **IX Jornada Científica e Tecnológica**. 2020.
- GALVÃO, T. F. PANSANI, T. DE S. A.; HARRAD, D.. Principais itens para relatar Revisões sistemáticas e Meta-análises: A recomendação PRISMA. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 24, n. 2, p. 335-342, abr. 2015.
- GALVÃO, M. C. B.; RICARTE, I. L. M. Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação. **Legion: Filosofia da informação**, v. 6, n. 1, p. 57-73, 2019.

- GARCIA, Heloise Siqueira; DOS SANTOS, Kassy Gerei; GHILARDI, Leandro Teixeira. Uma pandemia COVID-19 como uma realidade transnacional. **Opinião Legal**, v. 19, n. 40, p. 495-512, 2020.
- HABRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.
- HOLANDA, V. N. Pandemia de COVID-19 e os esforços da ciência para combater o novo coronavírus. **Revista Interfaces: Saúde, Humanas e Tecnologia**, v. 8, n. 1, p. 360-361, 2020.
- HORN, C. H. V. Empregos e salários durante a pandemia. **Análise: conjuntura nacional e Coronavírus. FCE/UFRGS. Porto Alegre. 08 abr. 2020.**
- LEAL, E. M. Trabalho e relações de classe em tempos de pandemia. **Tessituras: Revista de Antropologia e Arqueologia**, v. 8, n. 1, p. 57-62, 2020.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. *et al.* Trabalho remoto: tendência no ambiente organizacional em tempos de COVID-19. **Revista Eletrônica Científica do CRA-SP**, v. 8, n. 2, p. 98-114, 2021.
- LIRA, A. B.; MENEGHEL, P. da S. **Adaptação ao modelo home office em tempos de pandemia numa empresa de tecnologia.** Relatório de pesquisa na modalidade de Estudo de Caso apresentado ao Curso de Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação da Universidade do Sul de Santa Catarina. Palhoça: UNISUL, 2021.
- LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, 2020.
- MARTINELLI JUNIOR, W. L.; LAHR GIRALDI, M. V. Impactos da Pandemia de COVID-19 na Segurança da Informação para as empresas e pessoas. **FATEC Americana Ministro Ralph Biasi**, 2020.
- MASSAIA, T. A. **Reforma trabalhista: regulamentação do teletrabalho (home office).** 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito de Franca, Franca, 2018
- MENDES, D. C., HASTENREITER FILHO, H. N.; TELLECHEA, J. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, 5 (Edição Especial), 160-191, 2020.
- MIRANDA, A. S. *et al.* Desafios e oportunidades do trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Científica Internacional**, v. 14, n. 1, p. 44-56, 2021.
- OLIVEIRA, Graziella Lage; RIBEIRO, Adalgisa Peixoto. Relações de trabalho e a saúde do trabalhador durante e após a pandemia de COVID-19. **Cadernos de Saúde Pública [online]**. Rio de Janeiro, v. 37, n. 3, e00031621, 2021.
- PEREIRA, R. L., *et al.* Análise das condições de trabalho dos servidores públicos do SERPRO. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, 6(2), 27-43, 2021.
- PUCCINI, L. R. S. *et al.* Comparativo entre as bases de dados PubMed, SciELO e Google Acadêmico com o foco na temática Educação Médica. **Cadernos UniFOA**, Volta Redonda, v. 28, p. 75-82, ago. 2015.

RODRIGUES JÚNIOR, E. W. et al. HOME OFFICE E A SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA. **Revista Eletrônica da Faculdade Invest de Ciências e Tecnologia**, v. 3, n. 1, 2021.

RODRIGUES, M. P.; CAPP, E.; NIENOV, O. H. Plataforma Zoom Meetings. In: NIENOV, Otto Henrique; CAPP, Edison (org.). **Estratégias didáticas para atividades remotas**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde: Ginecologia e Obstetrícia, p. 179-190, 2021.

SALES, C. M. M.; DA SILVA, A. I.; MACIEL, E. L. N. Vigilância em saúde da COVID-19 no Brasil: investigação de contatos pela atenção primária em saúde como estratégia de proteção comunitária. **Epidemiologia e Serviços de Saúde [online]**, v. 29, n. 4, e2021439, 2020.

SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Brazilian Journal of Physical Therapy**, 11(1), 83-89, 2007.

SILVA, A. B. Condições de trabalho e qualidade de vida: uma análise da percepção dos trabalhadores de empresas contábeis de São Paulo. **Revista de Administração Mackenzie**, 20(3), 1-31, 2019.

SOUZA, J. M. **Condições de trabalho e saúde mental dos colaboradores em uma empresa financeira: um estudo de caso**. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal de Goiás, 2020.

SOUZA, M. M. et al. Trabalho remoto e qualidade de vida: um estudo com profissionais de tecnologia da informação durante a pandemia de COVID-19. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, n. 4, p. e 200333, 2021.

VASCONCELOS, Paulo Sérgio; VASCONCELOS, Priscila Elise Alves. Desafios da Estratégia Empresarial: antes, durante e após a pandemia de 2020. **Revista Interdisciplinar do Direito-Faculdade de Direito de Valença**, v. 18, n. 1, p. 163-182, 2020.

WILLIAMS, G. & CANON-MONTANEZ, W. COVID-19: O que aprendemos até agora. **Revista de Cuidados**, 11(2), e1225, 2020.

ZIEGLER, Nadine de Souza; CAPP, Edison; NIENOV, Otto Henrique. WebEx Meeting, WebEx Teams e Jitsi Meet. Nienov, Otto Henrique; Capp, Edison (org.). **Estratégias didáticas para atividades remotas**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde: Ginecologia e Obstetrícia, 2021. p. 205-212, 2021.