

INTENSIFICAÇÃO DO HOME OFFICE NO BRASIL NO CENÁRIO PANDÊMICO: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS CAUSADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

INTENSIFICATION OF REMOTE WORK IN BRAZIL IN THE PANDEMIC SCENARIO: AN ANALYSIS OF THE IMPACTS ON WORK RELATIONSHIPS

Mariana David de Carvalho Leal - Tecnóloga em Gestão Empresarial pela Fatec Bragança Paulista

Vivian Débora do Prado - Tecnóloga em Gestão Empresarial pela Fatec Bragança Paulista

Heraldo Márcio de Aguiar - Professor Mestre em Administração pela Universidade Nove de Julho, Doutorando em Ensino de Ciências e Matemática pela Universidade Cruzeiro do Sul, Professor no Curso de Gestão Empresarial da Fatec Bragança Paulista

Resumo

Sabendo-se que a modalidade de trabalho home office permeou nesse contexto e serviu como um divisor de águas no âmbito do trabalho, este relato de pesquisa tem por objetivo fazer uma análise comparativa de dois estudos publicados sobre a intensificação desta modalidade no cenário pandêmico na percepção dos trabalhadores, e assim trazer as conclusões a respeito. Esta pesquisa possui caráter descritivo e o procedimento técnico utilizado foi a pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa, que reuniu informações e dados que serviram de base para a construção da investigação proposta, a fim de se obter um conhecimento mais profundo sobre o tema, e pela análise descritiva dos dados foi possível trazer as considerações finais sobre o objeto de estudo, contribuindo e entregando uma perspectiva de um futuro próximo denominado mundo do trabalho no pós-pandemia na percepção dos trabalhadores brasileiros.

Palavras-chave: Home Office. Relações de trabalho. Pandemia. Vantagens. Desvantagens.

Abstract

Knowing that the remote work modality has permeated this context and served as a watershed in the scope of work, this research report aims at making a comparative analysis of two published studies on the intensification of the remote work in the pandemic scenario according to the workers' perception, and thus bringing the conclusions about it. This research has a descriptive character and used the technical procedure of bibliographical research with a qualitative approach, which gathered information and data that served as the basis for its construction in order to obtain a deeper knowledge of the subject, also, through the descriptive analysis of the data it was possible to bring the final considerations about the object of study contributing to and delivering a perspective of a near future called the 'world of work in the post-pandemic in the perception of Brazilian workers'.

Keywords: Remote Work. workplace relationships. Pandemic. Benefits. Disadvantages.

1 INTRODUÇÃO

O termo *home office*, que em sua tradução literal significa "escritório em casa", ou referenciado por muitos como teletrabalho, surgiu no Brasil em 1997, apesar da nomenclatura nos levar a classificá-los como um só, existem diferenças pontuais entre ambos.

Segundo Rodrigues (2021), no *home office* o empregado tanto pode trabalhar apenas de sua residência quanto pode trabalhar de forma híbrida, prestando serviço alguns dias em sua casa e outros nos ambientes físicos da empresa.

E, teletrabalho como trabalho fora do escritório de uma empresa, geralmente em casa, com ou sem vínculo empregatício, havendo comunicação com a firma pela internet ou por telefone. Atualmente o teletrabalho é uma prática habitual em qualquer parte do mundo (MICHAELIS, 2022).

Apesar do seu avanço no Brasil, somente em 2017 o teletrabalho foi incluído e regulamentado nas leis de trabalho, pela lei nº 13.467, no Capítulo II-A, constantes nos parágrafos dos artigos 75-A ao 75-E (Brasil, 2017).

Diante do cenário de pandemia de COVID-19 que se apresentou, declarada em onze de março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), gerando uma intensificação nas modalidades de trabalho *home office* e teletrabalho, essa pesquisa

bibliográfica fará uma análise das consequências causadas nas relações de trabalho (BRASIL, 2021).

Sabendo-se que essas modalidades de trabalho norteou o rumo das relações trabalhistas e serviu como um divisor de águas nesse contexto de pandemia, o principal intuito dessa pesquisa é fazer uma expositiva das mudanças produzidas na rotina do trabalhador, enfatizando as vantagens e desvantagens delas, com foco nas relações de trabalho e os impactos causados.

Dadas as expositivas acerca das vantagens e desvantagens motivadas por essas formas de trabalho, pretende-se trazer uma perspectiva de como ficarão as relações trabalhistas, a percepção dos trabalhadores e, adaptabilidade no cenário pós-pandêmico. Qual será a preferência dos trabalhadores por essas modalidades de trabalho experimentadas, presencial ou remota? Ocorrerá mudanças nas formas de empregabilidade, prevalecerá a informalidade e a flexibilização das relações de emprego?

Segundo Rabelo e Cavalcanti (2019), diante de tal evolução tecnológica, refletida diretamente nas relações de trabalho mundo afora, o trabalho já não precisa necessariamente ser exercido entre as paredes do escritório, no ambiente industrial ou em uma estrutura corporativa tradicional, com mesas de trabalho, salas de reuniões e recepção.

Esta pesquisa se justifica em virtude da transformação no âmbito do trabalho que está sendo vivenciado durante esse período de pandemia e o papel desse trabalho é explorar essas mudanças e as possíveis consequências que trará para o futuro do mundo do trabalho.

Como contribuição, intenciona-se entregar ao mundo empresarial, as tendências futuras de relações e formas de trabalho, pois trará à tona a opinião dos trabalhadores de forma verossímil, sem manipulação ou coação, pois foram obtidas na informalidade, fazendo com que se captasse a essência da realidade.

Diante do apresentado, as organizações poderão tomar decisões mais assertivas, no tocante a mudanças e flexibilização das relações de trabalho, pois evidencia-se nos estudos todos os malefícios e benefícios, facilidades e dificuldades vividos pelos trabalhadores nas modalidades experimentadas, facilitando assim o entendimento das empresas na hora de implementarem mudanças na rotina do trabalhador.

Este trabalho tem por objetivo fazer uma análise comparativa de dois estudos publicados sobre a intensificação do *home office* no cenário pandêmico, na percepção dos trabalhadores, e assim trazer as conclusões a respeito.

O método de estudo empregado para a realização desta pesquisa, possui caráter descritivo e o procedimento técnico utilizado foi a pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa. Segundo Stefanello (2008), as pesquisas descritivas se caracterizam frequentemente como estudos que procuram determinar status, opiniões ou projeções futuras nas respostas obtidas.

Esta pesquisa traz um levantamento de dados publicados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE sobre o panorama geral de trabalhadores em ocupação no país, no referido período, com enfoque no percentual dos que foram adeptos a modalidade remota de labor no cenário pandêmico que se iniciou em março de 2020 (IBGE, 2020).

As buscas foram realizadas nas bases de dados do Google Acadêmico, Spell e Scielo, sob os descritores *Home Office*, Relações de trabalho, Pandemia, Vantagens e Desvantagens.

Foram analisados 29 documentos sendo artigos e publicações, cujo downloads foram efetuados para a realização da leitura dos textos, considerando documentos do tipo artigos completos, estudos, publicações de jornais, revistas, sites, decretos da legislação federal brasileira e da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (BRASIL, 2021).

Foi realizado uma análise comparativa de dois estudos sobre o *home office* inserido no contexto pandêmico, um elaborado por Marcondes (2020), publicado pela Orbit Data Science, intitulado de: qual é a percepção sobre o *home office* nas conversas dos brasileiros? Outro realizado por Fernandes (2022), publicado pela PriceWaterhouseCoopers do Brasil, em parceria com a PageGroup (PwC, 2022), explorando os modelos de trabalho pós-pandemia, as preferências e as expectativas das pessoas em relação à volta ao trabalho presencial. O primeiro trazendo um panorama da fase inicial a consolidada, o segundo da fase final e atual, onde serão tiradas as conclusões a respeito.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Com o advento da pandemia, novas configurações de trabalho se fizeram necessárias, já em 22 de março de 2020, o Diário oficial da União promulgou a Medida

Provisória de nº 927 (Brasil, 2020), que, dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências (Brasil, Decreto Lei 2020). Das alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade, encontram-se dispostas do capítulo I ao capítulo XII, constantes do Art. 1º ao Art. 39.

Segundo Ges (2020), a adaptação à pandemia exigiu esforços de todas as esferas da sociedade, ao deixar em evidência as desigualdades sociais e raciais que permeiam a população, deixando uma amostra, mais suscetível e exposta a doenças, riscos de morte, entre tantos outros malefícios.

A esfera aqui relacionada, se diz respeito ao âmbito do trabalho. Para a (CLT), Consolidação das Leis do Trabalho:

[...] Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (Brasil, 2017).

O trabalho está contido em diferentes áreas do saber, e por consequência das mudanças e eventos ocorridos em todos os cenários, é primordial que os trabalhadores e as empresas se adaptem para sobreviverem, flexibilizando o modelo de gestão e aprimorando as habilidades nas execuções das tarefas, conforme as interferências sofridas. (Baruch, 2001; Rosa, 2010, apud Rafalski, et. al, 2015).

Segundo Campos (2020), em sua publicação no site Agência Brasil, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada-IPEA, com base em dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, elaborou um estudo feito baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD, em maio de 2020, pouco tempo após decreto de pandemia ocasionado pelo Covid-19, em que, 84,4 milhões de pessoas se mantinham ocupadas no país.

Esclarece Campos (2020), que dessas, 19 milhões, ou seja, 22,5% estavam afastadas de suas atividades, sendo que 15,7 milhões de pessoas responderam que estavam afastadas do trabalho devido ao distanciamento social, o que corresponde a 82,9% dos afastamentos. E, 13,3% das pessoas ocupadas, estavam em teletrabalho.

Contudo, Campos (2020), afirma que o percentual de 13,3% de pessoas, correspondente a mais de 8 milhões de pessoas, ainda estaria abaixo das estimativas,

sendo possível e adaptável essa modalidade de trabalho para 22,7% das ocupações no Brasil.

Segundo Oliveira (2020), da Agência Senado, em 2018, cenário que antecede a pandemia, foi estimado pelo IBGE que um total de 3,8 milhões de pessoas estariam trabalhando no domicílio de residência, sendo assim, esse número mais que dobrou em um curto período.

Para Grisotti (2020) o isolamento (ou a resistência a este) é uma prática com múltiplas variantes dependendo de quem e onde é isolado e sua implantação enquanto estratégia de saúde pública, coloca em evidência uma série de desafios e consequências sociais.

Muito antes de viralizar, quando se falava em *home office*, dava-se a impressão de estar se falando de um trabalho utópico, em que a grande massa laboral almejaria conquistar, pois bem, esse momento chegou para muitos antes do previsto, através de circunstâncias impostas, mas será mesmo que quando a utopia foi confrontada com a realidade ela perdeu, ganhou, ou se equilibrou?

Para Nascimento (2020), toda e qualquer mudança, implica em vantagens e desvantagens não previstas, o que não foi diferente no caos instalado de Covid-19, ocorreu que, muitas delas repensaram seus modelos de gestão, encontrando na modalidade *home office* um bálsamo para aliviar as intempéries advindas do cenário, cogitando até mesmo a possibilidade de adotar esse modelo de trabalho permanentemente.

3.1 Pesquisa realizada por Marcondes

Marcondes (2020), jornalista da Orbit Data Science, uma empresa brasileira de pesquisa que alia inteligência de dados com interpretação analítica complexa e consegue prever cenários, realizou e divulgou uma pesquisa com a seguinte temática: qual é a percepção sobre o *home office* nas conversas dos brasileiros?

Essa pesquisa se baseou em 4.798 comentários de perfis brasileiros que mencionaram o termo *home office* nas redes sociais Twitter, Instagram, Facebook e comentários de portais de notícias, entre 1 de janeiro e 1 de outubro de 2020. Em suma, será feito notório sobre as principais considerações resultantes desse estudo.

Os dados revelaram que, o *home office* foi elogiado em 51% das conversas nas redes e criticado em 39,8% das vezes, enquanto comentários neutros representaram pouco mais de 9% da amostra. Da ótica elogio, a maioria remeteu a preferência pelo

home office pela comodidade, da ótica negativa, pelo aumento da jornada de trabalho (Marcondes, 2020).

De acordo com a avaliação, a evolução das conversas sugeriu 4 fases do *home office*, o pré-impacto, o impacto, a adaptação e a consolidação (Marcondes, 2020).

Marcondes (2020), ressalta que na fase 1, o pré-impacto da pandemia, quando o *home office* era amplamente elogiado. Sendo enaltecido por 71,3% das conversas nas redes, onde o critério predominante foi a utilização informal das vestimentas, não exigindo um padrão e, o tempo que se sobrava para realização de outras tarefas. Criticado por 26,4% onde os principais aspectos eram as distrações e barulhos externos, resultando na falta de foco e concentração para realização das atividades laborais.

Da fase 2, o impacto da pandemia, quando as críticas ao *home office* começam a crescer. Com a chegada da pandemia aumentam as críticas sobre o *home office*, sendo 38,5%, contra 26,4% no início do ano. Enfatizado pelo acúmulo de trabalho imposto pela pandemia e pela adaptação do *home office*, levando o público a ter uma percepção generalizada de que trabalhava mais em *home office* do que no escritório (Marcondes, 2020).

Da fase 3, a adaptação quando a percepção sobre o *home office* se torna negativa. Essa etapa foi baseada nos meses de abril, maio e junho de 2020, quando a percepção sobre o *home office* atingiu o auge de negatividade nos comentários. Puxada pelas críticas do aumento da jornada de trabalho, que continuou crescendo desde março, outro agravante se fez presente, questões relacionadas à saúde, como dores nas costas, dores no corpo, ocasionando 50,5% de opiniões negativas contra 45% positivas (Marcondes, 2020).

Outro sim, nos relatos ficou evidente que muitas casas não estavam preparadas e adeptas para o *home office*, e a ausência de políticas de adaptação por parte de muitas empresas vieram a acarretar problemas preocupantes com a saúde dos funcionários, isso, apenas meses depois do impacto da pandemia. Do ponto de vista positivo, esse período também foi o auge de relatos como, "Fico mais à vontade", "Ouço música enquanto trabalho", "Trabalho com a roupa que quero" e "Tenho tempo para outras atividades" denotando que a adaptação também foi positiva para uma parcela que não estava acostumada com o trabalho remoto antes da pandemia da COVID-19 (Marcondes, 2020).

Da fase 4 e última da pesquisa, a consolidação, quando a volta ao escritório fica polarizada. Essa etapa foi realizada nos meses de julho, agosto e setembro, quando a discussão em torno da volta ao trabalho presencial se torna polarizada nas redes (Marcondes, 2020).

Neste momento a imagem do *home office* volta a se tornar relativamente positiva, sendo 51% de elogios contra 43% de críticas. Estes elogios foram derivados do crescimento de opiniões como, "Não quero voltar ao escritório", "Sinto falta do *home office* e "Queria que meu trabalho fosse para sempre *home office*. A partir da leitura dos comentários, percebeu-se que também pareceriam refletir uma parcela do público que reclamou do *home office* na fase de adaptação, mas que sentiu falta dele assim que voltou a trabalhar presencialmente (Marcondes, 2020).

No quesito críticas, os comentários seguiram um caminho semelhante, com o crescimento das *tags* "Sinto falta da interação do escritório" e "Quero voltar a trabalhar presencialmente". As conversas ficaram polarizadas entre a volta ou não ao trabalho presencial, com ligeira preferência de adesão ao *home office*, com 51% e, 43% ao não retorno ao escritório (Marcondes, 2020).

Conforme Machado (2022), trabalhar em casa durante a pandemia, não foi uma livre escolha, uma grande parte da massa laboral, nem sequer estavam preparadas para essa empreitada, ao se depararem com essa nova realidade, os trabalhadores deixaram de assimilar vida pessoal e trabalho, pois tudo se unificou, perdendo-se a referência do ambiente pessoal e profissional, pois ocorriam tudo ao mesmo tempo, diante do experimentado e das condições disponíveis, não foi necessariamente uma experiência positiva para todos.

Por fim, um panorama geral sobre as considerações acerca dessa referida pesquisa elaborada pela Orbit Data Science, onde sua principal contribuição se voltou para entregar um direcionamento às empresas que se encontravam em dúvidas sobre a volta ao trabalho presencial. Conforme sua abordagem, foi possível entender que a visão do público é praticamente dividida, com ligeira preferência pelo *home office*, justamente quando muitas empresas voltaram a trabalhar presencialmente (Marcondes, 2020).

Outro ponto, para entendimento das empresas e uma escolha assertiva, as empresas que darão aos colaboradores o poder de escolha, os dados sugerem que os optantes pela modalidade *home office*, priorizam a comodidade, flexibilidade e mobilidade oferecidas pelo trabalho remoto, sendo que uma grande parte deste público

nunca havia trabalhado remotamente antes, e quando se deparou com a possibilidade de trabalhar com a vestimenta que quisesse, consumindo sua mídia preferida, com flexibilidade de local e horário, e sem precisar gastar horas no deslocamento ao escritório, este mesmo público passou a ser um entusiasta do trabalho remoto nas conversas de redes sociais (Marcondes, 2020).

Já aqueles colaboradores que optarem pela volta ao escritório, deverão o fazer pelas seguintes considerações, sentirem que trabalham mais no *home office* e muitas das vezes, se sentem sobrecarregados, por acreditarem que em casa há mais distrações, por sentirem que a falta de estrutura em casa lhes tem causado stress e dores no corpo, e por sentirem falta da interação com os colegas de escritório (Marcondes, 2020).

Ao serem inseridos no modelo habitacional durante o período de labor, na pandemia, os trabalhadores se depararam com inúmeros desafios ao utilizarem suas moradias como ambiente de trabalho, por falta de uma adequada adaptação, adquiriram diversos prejuízos a saúde, assim como, Lesões por Esforços Repetitivos (LER) / Distúrbios Osteomusculares Relacionados do Trabalho (DORT) (FUNDACENTRO - Ministério da Economia, 2021); (Ribeiro; Carvalho 2022).

Ainda segundo a pesquisa proporcionada pela Orbit Data Science, essas descobertas também acendem um alerta às empresas que manterão o *home office* definitivo. Devendo ser considerado o feitiço de ações que proporcionem maior interação entre colegas, sem que isso faça com que trabalhem mais, uma vez que o aumento de jornada de trabalho é uma crítica recorrente ao *home office*, priorização de políticas que garantam que a estrutura que os colaboradores terão em casa seja a mais próxima possível à do escritório. Para diminuir os distúrbios e amenizar dores musculares relacionados à saúde, stress, e até o desenvolvimento de doenças psicológicas pelo acúmulo de trabalho e falta de interação com o ambiente social. (Marcondes, 2020).

Conforme Veiga et, al (2021), os trabalhadores foram submetidos a condições degradantes durante o processo de pandemia de Covid-19, ao atuarem na modalidade de trabalho *home office*, ficaram sujeitos a desgastes em sua saúde, físicos, emocionais e estresse. Estavam incertos e vulneráveis quanto a perspectiva de seus futuros, perdendo até mesmo a referência de seus papéis na sociedade.

O estudo também sugeriu que é crucial que as empresas ouçam seus colaboradores, pois os dados revelaram que as pessoas têm muito a falar sobre seus

trabalhos, e que estas opiniões estão em constante evolução a todo instante. Entender que a personalização é a bola da vez no mundo atual e em todas as esferas. Encontrar o ponto de equilíbrio entre os interesses da empresa e dos colaboradores é a chave para o sucesso e, fundamental para garantir representatividade, engajamento e gerar motivação para os colaboradores (Marcondes, 2020).

A seguir será apresentado uma tabela contendo um resumo das principais vantagens e desvantagens citadas pela percepção dos trabalhadores brasileiros ao longo do estudo.

Tabela 1: Vantagens e Desvantagens citadas pelos trabalhadores

Vantagens	Desvantagens
-Utilização informal de vestimentas.	-Barulhos, distrações.
-Ficar/ se sentir mais à vontade.	-Acúmulo de trabalho (sobrecarga laboral).
-Ouvir músicas	-Problemas de saúde (dores no corpo).
-Ter mais tempo para fazer outras atividades.	-Falta de estrutura do ambiente físico(inadequado).
-Flexibilidade e comodidade relacionados a tempo e local.	-Doenças psicológicas (stress, desgaste emocional, medo, angústia)
-Não sofrer os percalços que o deslocamento causa, como perda de tempo no trânsito, stress, entre outros.	-Falta de interação/convívio social.
-Oportunidade de passar mais tempo com a família.	-Aumento com despesas domésticas (água, luz, internet, insumos de limpeza).
-Aumento de produtividade.	

Fonte: Marcondes (2020, adaptação dos autores).

Como percebido na tabela houve um fator que se contradiz em ambas as colunas, no que diz respeito a sobra de tempo para realizar outras tarefas, citado na coluna 1, em contrapartida na coluna 2 foi citado a sobrecarga de trabalho, que teoricamente não sobraria tempo para realizar outras tarefas, essa divergência se deve ao fato de que a percepção e impacto, de um trabalhador para outro foi diferente, se por um lado para uns trouxe um relaxamento nas tarefas do trabalho, para outros a carga laboral se intensificou, levando em consideração também que as opiniões foram obtidas em fases diferentes de adaptação do *home office*.

Outro fator, mas não menos importante, tem correlação com a situação financeira de cada trabalhador, obviamente os menos favorecidos financeiramente sofreram uma penalidade maior no quesito estrutura e conforto, o que acarretou pela falta da mesma, opiniões como, falta de estrutura do ambiente físico(inadequado) e problemas de saúde(dores no corpo) e ainda sobre o aspecto financeiro, opiniões como, aumento com despesas domésticas(água, luz, internet, insumos de limpeza), tidas como desvantagens por essa classe de trabalhadores.

A flexibilização do trabalho, expressa na modalidade *home office*, quando analisada em profundidade, evidencia que há diferenças importantes entre as categorias e os tipos de trabalho (Veiga et. al, 2021, p. 4).

A pesquisa se dividiu em quatro fases, compreendida entre os meses de janeiro a setembro, sendo assim, vale trazer através da tabela na sequência o resumo com o percentual de elogios e críticas e os que se mantiveram neutros ao longo de cada fase.

Tabela 2: Percentual de elogios e críticas em cada fase

Fases	Período	Criticado por	Elogiado por	Outros (neutros)
Pré-impacto	Jan. e Fev	26,40%	71,30%	2,30%
Impacto	Março	38,50%	26,40%	35,10%
Adaptação	Abr, Mai e Jun	50,50%	45%	4,50%
Consolidação	Jul, Ago e Set	43%	51%	6,00%

Fonte: Marcondes (2020, adaptação dos autores).

Nota-se que na fase de pré-impacto foi o momento em que houve menor criticidade nas opiniões dos trabalhadores, já na fase adaptativa foi maior o número de críticas. No quesito elogios, foi predominante na fase também de pré-impacto e menos elogiado na fase de impacto.

A adoção de novos comportamentos via adaptação à nova rotina diária, para além das dimensões de autocuidado, é uma estratégia que reverbera nos contextos socioeconômicos, religiosos, educacionais, laborais, de lazer etc. Diversas funções laborais tiveram que ser adaptadas ao “novo normal”, assim como, experiências e possibilidades de lazer passaram por uma reestruturação e ressignificação para esse momento. (In) Diretamente, toda a população tem sido atingida e forçada a repensar e a reelaborar seus comportamentos, atitudes e funções sociais (CONCEIÇÃO, 2021).

3.2 Pesquisa realizada por Fernandes

Para trazer uma perspectiva comparativa em relação ao primeiro estudo, sobre o atual cenário e as tendências dos modelos de trabalho na preferência de uma parcela dos trabalhadores, outro estudo elaborado e publicado pela Consultoria e Auditoria PwC Brasil (Fernandes, 2022), em parceria com a PageGroup, sobre os Modelos de trabalho pós-pandemia, no qual participaram 289 executivos e 633 colaboradores, entre 17 de janeiro e 4 de fevereiro deste ano (2022), trouxe as seguintes considerações, 71% dos colaboradores esperam que o ambiente de trabalho se torne mais informal ou flexível, sendo que, 72% dos executivos acreditam que a liderança se adaptou ao trabalho remoto (ativa ou passivamente) e 40% dos colaboradores preferem regime híbrido com 1 ou 2 dias por semana no escritório, chegando-se a conclusão que o modelo flexível ou híbrido são apontados como preferência na expectativa dos trabalhadores.

Tal preferência se deve a alguns benefícios citados pelos trabalhadores, entre eles, anulação do tempo de deslocamento, maior flexibilidade de horários, poder trabalhar de casa, estar perto de suas famílias, mais liberdade na forma de fazer as coisas e poder se dedicar mais a projetos pessoais.

Dos aspectos críticos apontados pelos trabalhadores, esteve a falta de contato adequado com as equipes, ansiedade, preocupações, falta de motivação, infraestrutura ou local inadequado, distrações pessoais, como celular e redes sociais, necessidade de acesso e manipulação de documentos físicos e comunicação precária com o gestor direto.

Na tabela a seguir serão apresentados o resumo e o panorama geral dos estudos da Orbit Data Science e PwC Brasil/PageGroup.

Tabela 3: Panorama comparativo dos estudos realizados por Marcondes (2020) e Fernandes (2022).

Estudo 1- Orbit Data Science (Marcondes, 2020)	Estudo 2- PwC Brasil/ PageGroup (Fernandes, 2022)
Tema: O <i>home office</i> nos comentários dos brasileiros	Tema: Modelos de trabalho pós-pandemia
Amostra: 4.798 comentários	Amostra: 289 executivos e 633

	colaboradores
Período: 01/01/2020 - 01/10/2020	Período: 17/01/2022 - 04/02/2022
Vantagens citadas: Utilização informal de vestimentas, ficar/ se sentir mais à vontade, ouvir músicas, ter mais tempo para fazer outras atividades, não sofrer os percalços que o deslocamento causa, como perda de tempo no trânsito, stress, oportunidade de passar mais tempo com a família e aumento de produtividade.	Vantagens citadas: Anulação do tempo de deslocamento, maior flexibilidade de horários, poder trabalhar de casa, estar perto de suas famílias, mais liberdade na forma de fazer as coisas e poder se dedicar mais a projetos pessoais.
Desvantagens citadas: Barulhos, distrações, acúmulo de trabalho (sobrecarga laboral, problemas de saúde (dores no corpo), falta de estrutura do ambiente físico(inadequado), doenças psicológicas (stress, desgaste emocional, medo, angústia), falta de interação/convívio social, aumento com despesas domésticas (água, luz, internet, insumos de limpeza).	Desvantagens citadas: falta de contato adequado com as equipes, ansiedade, preocupações, falta de motivação, infraestrutura ou local inadequado, distrações pessoais, como celular e redes sociais, necessidade de acesso e manipulação de documentos físicos e comunicação precária com o gestor direto.

Fonte: Marcondes (2020) e Fernandes (2022), adaptado pelos autores.

Embora os estudos possuam um distanciamento de tempo e valor amostral distinto, estão inseridos dentro de um mesmo contexto, pandemia e formas de trabalho, notadamente as mesmas implicações citadas pelos participantes do primeiro estudo se assemelham às mencionadas pelos participantes do segundo estudo, essas percepções vantajosas e desvantajosas são oriundas das formas de trabalho avaliadas em questão, modalidade presencial e remota, dando indícios de que o equilíbrio e flexibilidade advindos de ambas, seria o ideal de labor.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

No primeiro estudo, percebe-se grande polaridade de opiniões a respeito do tema em questão. Nem sempre o que na visão de alguns pode ser classificado como o “melhor dos mundos” pode se generalizar, todo e qualquer evento novo que surge, exige fases de adaptabilidade, adaptação que para uns encontra facilidades, para outros nem tanto.

Essa disparidade ocorrida, fazendo inferência as coletas de dados da pesquisa e analisando os aspectos pontuados pelos participantes, pode se justificar pela desigualdade de gênero, econômica e social que permeia a classe trabalhadora.

Algumas considerações são primordiais que se faça. Por motivos históricos

as mulheres sempre sofreram uma demandada maior nos afazeres domésticos, assim sendo, aliado as obrigações de trabalho, está sujeita a um acúmulo de funções, ficando propensas a uma sobrecarga laboral. Por possuírem uma disponibilidade social menor, ficam submetidas a uma desigualdade no concerne a oportunidades de promoção e ascensão dentro da organização. Apontamentos como esse, podem sugerir e refletir uma parcela do público optante pelo retorno à modalidade presencial.

Outro fator, não menos importante, se deve aos aspectos econômicos e financeiros, um universo que pode ser completamente discrepante de um para outro. Será que houve a preocupação das empresas em subsidiar ou dar a assistência necessária para os colaboradores?

Apesar de parecer uma simples mudança de hábitos na rotina, se tratou de uma mudança radical e, que em algum momento os efeitos surtiram. Todos dispunham de um ambiente estruturado e propício para exercer as atividades, possuía espaço físico suficiente, boa iluminação, ventilação, mobiliário adequado, internet, boa acústica, equipamentos tecnológicos para exercer a função? Aos que responderam afirmativamente a esses quesitos, certamente fazem parte da estatística dos que aderem a modalidade remota de trabalho.

[...]existe uma dificuldade de se estabelecer um ponto de equilíbrio entre qualidade de vida e produtividade, o aumento do volume de trabalho e das horas de labor, mas, o maior problema é quanto ao aspecto financeiro, tanto para o trabalhador como para o empregador, perceber se são realmente favoráveis para ambas as partes e colocar em prática algumas alternativas para melhorar a situação desfavorável (Severino, 2021).

Ainda relacionado a questões financeiras, existem contrapontos que devem ser levantados, apesar dos gastos com deslocamentos, vestimentas, calçados, terem praticamente inexistido nesse período para o trabalhador, em contrapartida, despesas com saneamento básico aumentaram significativamente, entre esses gastos estiveram, água, luz, limpeza, gás, manutenção de equipamentos quando houvesse necessidade, internet, entre outros.

Dos aspectos sociais e comportamentais, houve ambiguidades, por um lado notou-se uma percepção negativa por uma parcela de trabalhadores, que por consequência do isolamento e afastamento do convívio social foram acometidos por estado de estresse, desgaste emocional, culminando em sofrimento, angústia, medo e algumas doenças.

Dos que tiveram uma experiência positiva, enfatizaram a possibilidade de passar mais tempo com a família, animais de estimação, menos tempo gasto com deslocamentos e, por conseguinte, menos exposição à poluição do ar e mais segurança. Tais fatores, seriam inclusive benéficos às empresas, devido ao aumento de produtividade que propiciam.

Diante de tudo que foi relatado no primeiro estudo, foi notório que dentre todas as vantagens e desvantagens apresentadas, na percepção dos brasileiros no cenário pandêmico relacionadas ao trabalho, prevaleceu a polaridade de opiniões, tendo como base a fase em que o estudo se desenvolveu.

Já o segundo estudo, tendo esse se desenvolvido em um panorama atual, ano de 2022, que marca o fim das medidas restritivas e o retorno da liberdade do direito de ir e vir, mostra claramente a preferência e perspectiva para o futuro do mundo do trabalho no cenário pós pandemia, sendo essa predileção, a flexibilidade, que traduzida para os modelos existentes de formas de trabalho, seria o modelo híbrido, modelo esse que pratica e realiza atividades laborais alternadamente no modelo presencial e remoto.

Costa (2021) cita que o trabalho híbrido é a combinação do trabalho presencial com o remoto. Este regime tem por característica proporcionar flexibilidade e autonomia para os gestores e colaboradores quanto à organização de suas rotinas, buscando unir as potencialidades dos dois modelos de trabalho.

Essa modalidade de trabalho entrega o meio termo, ganha-se força por satisfazer ambos os lados, pois é justamente o equilíbrio entre o trabalho remoto e o presencial. Tanto é o seu impulso que, tramita a PL 10/2022 (Brasil, 2022), um projeto de lei que regulamenta essa modalidade laboral.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por objetivo trazer uma análise da intensificação do *home office* no cenário pandêmico na percepção e perspectiva dos trabalhadores, para isso utilizou-se como base, dois estudos publicados acerca do objeto de estudo, fazendo uma comparação e trazendo as conclusões a respeito.

Primeiramente foi realizado uma pesquisa bibliográfica para reunir informações e contendo dados que serviram de base para a construção da investigação proposta, feito uma análise comparativa de dois estudos, a fim de obter um conhecimento mais

profundo sobre o tema, e pela análise descritiva dos dados, foi obtido as seguintes informações acerca dos objetivos propostos inicialmente:

Referente ao primeiro estudo, das vantagens relatadas, na percepção dos trabalhadores, estiveram a utilização de vestimentas informais durante o período de atividade laboral, trazendo mais conforto, fazendo com que se sentissem mais à vontade, o fato de poderem ouvir músicas enquanto exerciam as atividades, trazendo uma sensação de prazer e bem estar, citado também o tempo que sobrava para cumprir outras tarefas, a flexibilidade e comodidade advindas do local e tempo, o deslocamento que deixou de existir, aumentando a disponibilidade de tempo e, por fim o maior tempo de convívio com a família, acarretando numa produtividade maior.

No âmbito desvantagens, foram citados incômodos como barulhos, ruídos e distrações. Por uma parcela de trabalhadores foi sentido um acúmulo de trabalho, uma sobrecarga maior, a falta de estrutura dos aspectos físicos, não tendo uma acomodação adequada para eles, acarretando até mesmo em problemas de saúde, como dores pelo corpo.

Houve aumento nas despesas de insumos domésticos, gastos como, energia elétrica, água, internet, sentiu-se falta de contato com os colegas de trabalho, levando a consequências como doenças psicológicas, entre elas, stress, desgaste emocional, medo, angústia, entre outros.

Ao longo do estudo ficou evidente como as opiniões ficaram divididas, tendo em vista os prós e contras. Foi demonstrado diversas percepções ao longo das fases, que se dividiram entre antes, durante e após. Alguns tinham uma boa premissa sobre o *home office*, e na fase adaptativa se surpreendeu negativamente, outros, tinham uma visão negativa sobre, e na fase de adaptabilidade se surpreendeu positivamente, houve aqueles também que ficaram no meio termo, que foram impactados positivamente e negativamente. Ficou concentrado um percentual mínimo em relação aos que se mantiveram neutros.

Essa polaridade de opiniões, se atribui ao fator desigualdade, no quesito gênero, econômico, financeiro e social. Obviamente esses fatores interferiram e contribuíram para essa polarização de opiniões, cada um foi impactado por esses acontecimentos diferentemente do outro.

No segundo estudo, prevaleceu a predominância de opiniões para a flexibilização das formas de trabalho, e os motivos para justificar tais preferências se assemelham com os fatores citados no primeiro estudo, sendo eles, anulação do tempo

de deslocamento, maior flexibilidade de horários, poder trabalhar de casa, estar perto de suas famílias, mais liberdade na forma de fazer as coisas e poder se dedicar mais a projetos pessoais.

Naturalmente qualquer acontecimento inserido dentro de um contexto atípico gera repercussões não somente positivas, mas também negativas, estando entre as reclamações dos trabalhadores, a falta de contato adequado com as equipes, ansiedade, preocupações, falta de motivação, infraestrutura ou local inadequado, distrações pessoais, como celular e redes sociais, necessidade de acesso e manipulação de documentos físicos e comunicação precária com o gestor direto.

Percebeu-se que apesar da distância temporal das pesquisas, sendo a primeira em um cenário precoce e a segunda em uma fase já consolidada pela pandemia e em cerceamento, as opiniões se certificam, ou seja, confirmam as tendências que vinham se despontando na percepção dos trabalhadores, sendo uma parcela adepta ao modelo presencial, a outra ao modelo remoto, chegando-se assim, a um denominador comum, o equilíbrio de ambas as modalidades.

Dadas as considerações sobre o objeto de estudo, intuiu-se e vale ressaltar por fim, que, diante das constatações, a modalidade híbrida, também referenciada como flexível ao longo da pesquisa, é a que mais se aproxima do ideal de labor proposto pelos estudos para o futuro do trabalho no cenário pós pandemia, para suprir as expectativas boas e ruins na percepção dos trabalhadores, pois é a alternativa que entrega o equilíbrio das duas modalidades de trabalho, captando o máximo de benefícios advindos das duas modalidades de trabalho.

A empresa do futuro deve se destinar a buscar a flexibilidade, é quase que unanime dentre gestores, trabalhadores e acadêmicos que o futuro do trabalho seja híbrido, esse trabalhador do futuro, moderno e híbrido, valoriza os ganhos com a sociabilidade, alinhando as facilidades e comodidades da vida remota com a presencial (Zukin, 2021, P. 52).

Em relação as organizações, os estudos sugerem que antes da adesão de toda e qualquer mudança, deve se atentar as necessidades dos colaboradores, ouvi-los, e proporcionar suporte em termos de infraestrutura, apoio psicológico, ergonomia adequada, entender o que é primordial e necessário para que estes exerçam suas atividades laborais de forma produtiva e entreguem os resultados.

Para Menan (2009, p. 2), a comunicação interna é um fator primordial para o sucesso das organizações, pois estimula a troca de informações e experiências,

promovendo a participação de todos os envolvidos, agindo como um humanizador das relações de trabalho, contribuindo para a compatibilização dos interesses dos colaboradores e da empresa.

Como sugestão para estudos futuros, propõe-se a aplicação de pesquisa junto às empresas que vivenciaram o período pandêmico até seu término, para que se entenda quais foram de fato as mudanças e preferências que predominaram nas relações e formas de trabalho por liberalidade e as alterações ocorridas na legislação do trabalho.

REFERÊNCIAS

BARUCH, Yehuda. O estado da investigação sobre teletrabalho e uma agenda para investigação futura. **Revista internacional de análises de gestão**, v. 2, pág. 113-129, 2001. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00058>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1468-2370.00058>.

BRASIL (2017). Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 26 maio 2022.

BRASIL (2020). Decreto-lei nº 6, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Legislação Federal Brasileira: Encontre aqui a Constituição Brasileira, Decretos, Leis, Medidas Provisórias, mensagens e muito mais. [S.l.], 2022. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DLG&numero=6&ano=2020&ato=b1fAzZU5EMZpWT794>. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL (2020). Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do corona vírus (covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial da União (2020): Edição: 55-L, Seção: 1 – Extra, Página: 1, Órgão: Atos do Poder Executivo. Publicado em: 22 mar. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL (2021). OMS classifica coronavírus como pandemia. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/03/oms-classifica-coronavirus-como-pandemia>.

BRASIL (2022). Projeto de Lei nº 10, de 2022. CONGRESSO NACIONAL, Brasília, DF, 2022. Ementa: Modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para regulamentar o regime híbrido de trabalho. Disponível em:

<https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicameras/-/ver/pl-10-2022>.

Acesso em: 06 out. 2022.

CAMPOS, Ana Cristina (2020). Em maio, 13,3% das pessoas ocupadas exerceram teletrabalho: estudo teve por base PNAD covid-19 do IBGE. **Agência Brasil**, 08 jul. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/maio-133-das-pessoas-ocupadas-exerceram-teletrabalho>. Acesso em: 06 out. 2022.

CONCEIÇÃO, Vagner Miranda (2021). Impactos da Pandemia de Covid-19 no Lazer e no Trabalho do Professor Universitário em Home Office. **LICERE: Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, Belo Horizonte, v. 24, n. 3, p. 490–526, 27 set. 2021. DOI: <https://doi.org/10.35699/2447-6218.2021.36337>. Disponível em:

<https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/view/36337>. Acesso em: 3 out. 2022.

COSTA, Danielle Jennefy Sampaio; ALMEIDA, Bruna (2021). **O trabalho híbrido na Administração Pública: produtividade e inovação em tempos de pandemia**.

Trabalho apresentado para a disciplina de Produção e Inovação Científica da Faculdade Laboro realizada no dia 20 de fevereiro de 2021 na unidade Laboro em São Luís, curso de Gestão Pública - Faculdade Laboro, São Luís, 20 fev. 2021. Disponível em: <http://repositorio.laboro.edu.br:8080/jspui/handle/123456789/259> . Acesso em 18 ago. 2022.

FERNANDES, Tatiana (2022). Modelos de trabalho pós-pandemia. Pesquisa da PwC e do PageGroup aponta as preferências e as expectativas das pessoas em relação à volta ao trabalho presencial. **PwC Brasil**, 3 maio 2022. Disponível em:

<https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/mais-temas/2022/modelos-de-trabalho-pos-pandemia.html> Acesso em: 07 nov. 2022.

FUNDACENTRO (2021) - **Ministério da Economia**, 2021. Disponível em :

<https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2021/marco/ler-dort-tem-causas-multifatoriais>.

GOES, Emanuelle Freiras; RAMOS, Dandara de Oliveira; FERREIRA, Andrea Jacqueline Fortes (2020). Desigualdades raciais em saúde e a pandemia da Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.18, n.3, 2020.

<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00278>. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/tes/a/d9H84fQxchkfhdbwzHpmR9L/?lang=pt>. Acesso em: 29 set. 2022.

GRISOTTI, Marcia (2020). Pandemia de Covid-19: agenda de pesquisas em contextos de incertezas e contribuições das ciências sociais. **Physis: Revista de Saúde**

Coletiva, Rio de Janeiro, v. 30, n. 2, p. 1-7, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-73312020300202>. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/physis/v30n2/0103-7331-physis-30-02-e300202.pdf> . Acesso em: 16 out. 2022.

IBGE (2020). **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 01/05/2022.

MACHADO, Fabiane Konowaluk Santos (2022). Percepção e escuta do trabalho pandêmico: o que a psicologia organizacional e do trabalho (pot) tem a ver com isso? In: MACHADO, Fabiane Konowaluk Santos (org.). **Psicologia, Saúde Mental e Trabalho na Pandemia: desafios e perspectivas**. Porto Alegre: CRPS, 2022. 182 p. E-book. ISBN 978-65-87089-05-8. Disponível em: https://www.crprs.org.br/conteudo/publicacoes/ebook_final_junho_2022.pdf#page=74. Acesso em: 16 out. 2022.

MARCONDES, Pyr (2020). O Home Office nos Comentários dos Brasileiros. **Orbit Data Science**, 2020. Disponível em: www.orbitdatascience.com/estudo-home-office. Acesso em: 01 mar. 2022.

MENAN, Marcela Grubisich (2009). A importância da comunicação interna nas organizações. [S. l.], 2009. **Revista Inesul**. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_9_1287601209.pdf. Acesso em: 02 dez. 2022.

MICHAELIS. Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. [S.l.]: **Melhoramentos**, 2022. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/busca?id=m8QNw>. Acesso em: 21 nov. 2022.

NASCIMENTO, Ana Paula Pereira Maiato; TORRES, Luiz Gustavo Ramos; NERY, Suzana Maia (2020). Home office: prática de trabalho promovida pela pandemia do Covid-19. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 19., 2020, [S. l.]. [Trabalhos apresentados]. [S. l.]: SEGeT, Faculdades Dom Bosco, 2020. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf>. Acesso em: 20 maio 2022.

OLIVEIRA, Nelson (2020). Teletrabalho ganha impulso na pandemia: mas regulação é objeto de controvérsia. Senado Federal: **Agência Senado**, Brasília, DF, 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 06 out. 2022.

PWC (2022). **Modelos de trabalho pós-pandemia**. Pesquisa da PwC e do PageGroup aponta as preferências e as expectativas das pessoas em relação à volta ao trabalho presencial. Disponível em: <https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/mais-temas/2022/modelos-de-trabalho-pos-pandemia.html>

RIBEIRO, Camila Sampaio; CARVALHO, Rayra Batista Rodrigues (2022). O home office na pandemia: uma análise a partir da jornada de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, [S. l.] v. 7, n. 1, 22 jul. 2022. DOI: <https://doi.org/10.35987/laborjuris.v7i1.94>. Disponível em: <https://www.revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/94>. Acesso em: 15 out. 2022.

RABELO, Felipe Cunha Pinto; CAVALCANTE, Marcelo Alves (2019). A evolução tecnológica e o teletrabalho: avanço legislativo no Brasil. **Revista Eletrônica Direito e Política**, [S. l.], v. 14, n. 3, p. 640-660, 2019. DOI:

<https://doi.org/10.14210/rdp.v14n3.p640-660>. Disponível em:
<https://periodicos.univali.br/index.php/rdp/article/view/15839> . Acesso em: 23 nov. 2022.

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz (2015). Home-Office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, pp. 431-441, 2015. DOI: 10.9788/TP2015.2-14. Disponível em:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=513751491013>. Acesso em 03 mar. 2022.

RODRIGUES, Rafaela Correia (2021). **A inteligência emocional em ambiente de trabalho: comparação entre as modalidades presencial, remota e híbrida**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciência e Tecnologia) - Universidade Federal Rural do Semiárido, [S. I.], 2021. Disponível em:
<https://repositorio.ufersa.edu.br/handle/prefix/7083>. Acesso em: 02 dez. 2022.

SEVERINO, Nikolas da Silva (2021). **O impacto do Home Office em três empresas do ramo alimentício na cidade de Belo Horizonte**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Estratégica de Finanças Empresariais) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Ciências Econômicas, (FACE – UFMG), Belo Horizonte, MG, 2021. Disponível em:
<https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/36574/1/artigo>. Acesso em 17 out. 2022.

STEFANELLO, Joice Mara (2008). **Tipos de pesquisa considerando os procedimentos utilizados**. Material elaborado para o Curso de Especialização em Ergonomia, Disciplina de Metodologia do Trabalho Científico. Departamento de Educação Física, *Setor de Ciências Biológicas*, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, 2008. Disponível em:
<http://www.ergonomia.ufpr.br/Tipos%20de%20Pesquisa.pdf>. Acesso em 01 nov. 2022.

VEIGA, N. H. et al, (2020). Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em home office na pandemia de covid-19. **Revista Baiana de Enfermagem**, [S. I.], v. 35, 26 nov. 2020. DOI: <https://doi.org/10.18471/rbe.v35.37636>. Disponível em:
<https://periodicos.ufba.br/index.php/enfermagem/article/view/37636>. Acesso em: 25 jun. 2022.

ZUKIN, Gabriel Averbug (2021). **O mercado de escritórios da cidade de São Paulo em um mundo pós-pandêmico: Uma vida de trabalho híbrida**. 2021. Monografia de Conclusão de Curso ([Bacharelado em Economia]) - Pontifca Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, 2021. Disponível em: http://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/Gabriel_Averbug_Zukin_Mono_21.2.pdf . Acesso em: 02 dez. 2022.