

**CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**FÁBIO MENDES DA SILVA
LEYBSON JUCELIO DA SILVA
AMANDA RAQUEL FERREIRA DOS SANTOS**

**O IMPACTO DO TRABALHO HOME OFFICE NA
PRODUTIVIDADE DOS COLABORADORES
DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

RECIFE/2022

**FÁBIO MENDES DA SILVA
LEYBSON JUCELIO DA SILVA
AMANDA RAQUEL FERREIRA DOS SANTOS**

**O IMPACTO DO TRABALHO HOME OFFICE NA
PRODUTIVIDADE DOS COLABORADORES
DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor(a) Orientador(a): Prof. Brain Victor Lima da Silva

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S237i Santos, Amanda Raquel Ferreira dos
O impacto do trabalho home office na produtividade dos colaboradores durante a pandemia da COVID-19 / Amanda Raquel Ferreira dos Santos, Fábio Mendes da Silva, Leybson Jucelio da Silva. - Recife: O Autor, 2022.
21 p.

Orientador(a): Esp. Brian Victor Lima da Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2022.

Inclui Referências.

1. Home office. 2. Produtividade. 3. Pandemia. I. Silva, Fábio Mendes da. II. Silva, Leybson Jucelio da. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

Dedicamos este trabalho ao espírito de cooperação demonstrado pelas nossas famílias, que foram decisivas para a conclusão deste texto.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos ao nosso orientador Prof. Brain Victor Lima da Silva;

Aos nossos familiares.

*“O sucesso é a soma de pequenos esforços - repetidos dia
sim, e no outro dia também”. Robert Collier*

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	09
2	DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	10
3	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	11
3.1	A Pandemia da COVID-19.....	11
3.2	Aspectos Gerais sobre o <i>Home Office</i>	12
3.3	Relação entre o <i>Home Office</i> e a produtividade do colaborador.....	14
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	17
	REFERÊNCIAS.....	18

RESUMO

O presente estudo analisa a produtividade do colaborador na modalidade home office durante a pandemia da COVID-19. A pesquisa caracteriza-se por uma revisão narrativa da literatura, com abordagem qualitativa e descritiva. As buscas foram empreendidas nas bases de dados Scielo, BDTD e Portal Periódicos CAPES. Como descritores, foram utilizados: pandemia, home office e produtividade. Os resultados identificados apontam que alguns fatores podem influenciar na produtividade do colaborador, como motivação, problemas de saúde, estilo de gestão/liderança, temperatura do ambiente e outros. Diante disso, a pandemia da COVID-19 pode alterar esses fatores, podendo gerar maior ou menor produtividade. Em suma, constata-se que durante a pandemia houve um aumento da produtividade dos colaboradores, no entanto, isso pode ser divergente em algumas organizações, a depender de condições intrínsecas, como oferta de condições adequadas de trabalho, capacitação da organização e a cooperação dos colaboradores. A contribuição desta pesquisa está em apontar a possibilidade da modalidade de trabalho home office aumentar a produtividade do colaborador, sob condições adequadas, desde que a organização promova capacitação aos colaboradores, além de cooperação dos mesmos. A subjetividade da abordagem qualitativa demarca a limitação desta pesquisa, pois cada organização possui suas especificidades.

Palavras-chave: *Home office*; Produtividade; Pandemia.

1 INTRODUÇÃO

A COVID-19 é uma doença altamente transmissível, causada pelo novo coronavírus (SARsCOV-2) que, até a presente data, já ceifou a vida de mais de 656 mil vidas só no Brasil. Milhões e milhões de pessoas, em todos os continentes, passaram meses em isolamento social, durante praticamente todo o ano de 2020, seguido por momentos de oscilação durante o ano de 2021 (WHO, 2022).

A partir disso, houve constantes mudanças na legislação, visando promover o distanciamento social, com o objetivo de frear o contágio. Os impactos causados pela pandemia da COVID-19 podem ser refletidos na economia, na sociedade e na saúde dos indivíduos. Durante a pandemia, uma crise sem precedentes se instalou no Brasil e no mundo, impondo uma nova ordem e um ritmo diferente para a humanidade. Além da grave crise sanitária, o Brasil passou por profundas crises políticas e econômicas (MÁXIMO, 2020).

De acordo com a pesquisa divulgada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), em 2020, a crise gerada pela pandemia da COVID-19 afetou de forma devastadora a Indústria Brasileira. Cerca de 42% das empresas relataram muita dificuldade em manter as contas em dia. Diante desse cenário, 58% das empresas adotaram o trabalho domiciliar (*home office*) como uma das principais medidas para a redução dos impactos gerados pela pandemia (MÁXIMO, 2020).

O *home office* representa uma forma inovadora de trabalhar, embora não seja novidade no mercado de trabalho. Pode ser compreendido como trabalho à distância, trabalho remoto ou escritório em casa, excluindo-se a necessidade de estar fisicamente na empresa, fruto das novas tecnologias informação e comunicação (TICs) e também das novas formas de administração (FROHLICH; TASCETTO, 2019).

Durante a pandemia da COVID-19, o *home office* passou a ser a única forma de manter as atividades laborais em diversas organizações e setores. Essa modalidade tem transformado o convívio profissional, levando as empresas a aperfeiçoar seus negócios cada vez mais, com a possibilidade de aumento da produtividade dos colaboradores, além da redução de custos em diversos setores da economia (GATTI et al., 2018). No entanto, sobre esse pensamento, emana a

seguinte pergunta norteadora: quais os impactos do *home office* na produtividade do colaborador durante a pandemia da COVID-19?

Diante desse cenário, o presente estudo tem como objetivo geral investigar, por meio de uma revisão de literatura, a relação entre o *home office* e a produtividade dos colaboradores no contexto da pandemia da COVID-19. Especificamente, objetiva-se avaliar o cenário laboral durante a pandemia da COVID-19, avaliar os aspectos gerais do *home office* e apontar os aspectos que correlacionam o *home office* e a produtividade dos colaboradores.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Este estudo trata-se de uma revisão narrativa de literatura de caráter descritivo e qualitativo. A revisão narrativa, também conhecida como revisão tradicional de literatura, apresenta uma temática mais aberta, quando comparada às demais revisões, não exigindo um protocolo rígido para sua construção. Isso impacta positivamente na sua abrangência, pois sofre grande interferência da percepção subjetiva dos autores, facilitando sua confecção (ROTHER, 2007).

A pesquisa descritiva visa apresentar características de determinado fenômeno ou população, por meio da utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados. Este tipo de investigação propõe a observação, registro, classificação, análise e interpretação dos dados sem que haja interferência do pesquisador, além de não exigir um método específico de busca de dados ou apresentação de resultados. Isso possibilita que o pesquisador tenha maior liberdade durante a confecção e apresentação do estudo (SILVA, 2014).

Foi realizado um levantamento bibliográfico em periódicos nas bases de dados Scielo, BDTD e Portal Periódicos CAPES. Para propiciar um direcionamento, as buscas foram realizadas a partir da utilização dos descritores: *pandemia*, *home office* e *produtividade*. Como critérios de elegibilidade, foram considerados trabalhos publicados entre 2014 e 2022, trabalhos completos disponíveis nas bases de dados, publicados em português ou inglês e estudos que abordem a temática proposta. Como critério de exclusão, foram inelegíveis estudos que não abordem a temática proposta. As buscas foram empreendidas entre fevereiro de 2022 e junho de 2022.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção serão apresentados e discutidos os resultados das buscas de forma narrativa, contextualizando a temática proposta. Para tanto, a seção foi subdividida em três subtópicos. O primeiro faz uma contextualização da pandemia da COVID-19, apontando as exigências do trabalho em *home office* requeridas por esse contexto. Em seguida, é realizado um apanhado geral do *home office*, destacando seus benefícios. O terceiro subtópico traz uma abordagem da relação entre o *Home Office* e a produtividade do colaborador, visando efetivamente responder aos objetivos do estudo.

3.1 A Pandemia da COVID-19

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a COVID-19 é caracterizada pelo conjunto de distúrbios patológicos causados pelo SARS-CoV-2, um recém-emergente coronavírus (novo coronavírus), inicialmente descrito na cidade de Wuhan, China, em dezembro de 2019. O SARS-CoV-2 faz parte de um expressivo grupo de vírus causadores de doença respiratória, que pode variar de um simples resfriado ao desenvolvimento de síndrome respiratória aguda grave (WHO, 2022).

Estudos sugerem que a transmissão da COVID-19 ocorre principalmente por contato próximo por meio de gotículas respiratórias, contato direto com pessoas infectadas ou por contato com objetos e superfícies contaminadas, de pessoas sintomáticas a outras pessoas. Trata-se de uma doença que preocupa a comunidade internacional, pois embora a maioria das pessoas se contaminem desenvolvem apenas doença leve (40%) ou moderada (40%), cerca de 15% desenvolvem doença grave, necessitando de hospitalização e suporte de oxigênio e 5% podem chegar à condição crítica (COSTA et al., 2020).

Quando se trata dos casos críticos, os pacientes podem apresentar complicações como insuficiência respiratória, síndrome do desconforto respiratório agudo (SDRA), sepse, tromboembolismo e/ou falência de órgãos, incluindo lesão renal aguda e lesão no tecido cardíaco. Além disso, o distanciamento físico entre os indivíduos e a vacinação representa uma das melhores formas de prevenção da

doença, o que pode diminuir drasticamente o número de casos leves, moderados e graves da doença (ESCOBAR et al., 2021)

Em dezembro de 2019, OMS foi alertada sobre casos de pneumonia na cidade de Wuhan, na China, causados por um novo vírus. Tratava-se do SARS-COV-2. Em seguida, a OMS declarou que o surto desse novo coronavírus constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional e, em março de 2020, a COVID-19 foi considerada pela OMS como uma pandemia (OPAS, 2020).

A elevada taxa de contágio da COVID-19 gerou uma série de medidas que visaram frear a contaminação, tal como o distanciamento social, visto que, no início ainda não existia vacina para a doença. Dessa forma, milhões de empresas foram obrigadas a se adaptar ao novo modo de trabalho: à distância. Diante dessa conjuntura, salienta-se a preocupação com a adaptação e a produtividade dos colaboradores com o *home office*, bem como a preocupação com a economia global que foi drasticamente sufocada pela perda de empregos e desaceleração do consumo em diversas áreas (COSTA, 2020).

3.2 Aspectos Gerais sobre o *Home Office*

Pode ser datada de 1857 a origem do trabalho remoto, quando o proprietário da empresa Penn Railroad, J. Edgar Thompson passou a utilizar o sistema privado de telegrafia de sua empresa para gerir e controlar as atividades e os equipamentos nos canteiros remotos de obra da construção da estrada de ferro. Por volta de 1973, através de um estudo de Jack Nilles, um cientista da NASA, o termo veio a ser difundido e recebeu originalmente o nome de *telecommuting*. Portanto, de acordo com Nilles, as telecomunicações e/ou a informática substituem a ida e volta de empregados ao trabalho, conceituando o trabalho remoto (ROCHA; AMADOR, 2018).

O IBGE fez um levantamento mostrando que, em 2018, 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam em *home office*. Já em 2020, esse número saltou para 7,9 milhões. Estudos apontam que o trabalho remoto realmente veio para se firmar em local de destaque, pois o maior percentual de colaboradores das empresas deseja continuar a trabalhar remotamente pelo resto de suas carreiras (BUFFER, 2020).

Home office é uma expressão da língua inglesa, cuja tradução literal em português significa “escritório em casa”. No entanto, não quer dizer que a residência

do profissional será obrigatoriamente seu ambiente laboral, mas sim o local que achar adequado, podendo ser fora da infraestrutura da empresa. De acordo com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2020), o *Home office* é uma das modalidades de trabalho, caracterizada por todo e qualquer trabalho intelectual, realizado em casa, com a utilização de tecnologias que permitam receber e transmitir arquivos de texto, informações, imagem ou som relacionados à atividade laboral.

Ainda de acordo com a SOBRATT (2020), a modalidade *home office* traz diversos benefícios para a empresa, para os colaboradores e para a comunidade, listados no quadro 1.

Quadro 1 - Benefícios do home office para a empresa, os colaboradores e a comunidade

Para a Empresa	Para os Colaboradores	Para a Comunidade
<p>Flexibilidade: a empresa se alinha às modernas práticas de flexibilização do trabalho.</p> <p>Motivação dos profissionais: em função da melhoria da qualidade de vida e da maior disponibilidade de tempo para outras atividades, o <i>home office</i> amplia a atração e retenção de talentos.</p> <p>Inclusão: maior possibilidade de inclusão de pessoas com deficiência.</p> <p>Produtividade: Melhora a</p>	<p>Qualidade de vida: Devido à redução do estresse e do tempo gasto com deslocamentos, ocorre melhora na qualidade de vida dos colaboradores.</p> <p>Mais tempo: O <i>home office</i> propicia ao trabalhador tempo para outras atividades como estudo, aperfeiçoamento e qualificação, lazer, repouso, atividade física e o convívio familiar.</p> <p>Economia: Redução de despesas com</p>	<p>Mobilidade Urbana: Melhora as condições de mobilidade urbana, diminuindo o número de viagens, reduzindo o número de veículos e congestionamentos.</p> <p>Emissão de Poluentes: redução da emissão de poluentes e da redução consequentemente dos gastos públicos com saúde, pela melhora da qualidade do ar, especialmente quando se trata de doenças respiratórias.</p>

produtividade necessária, em função de evitar as interrupções próprias do trabalho presencial.	deslocamento e vestimentas	
--	----------------------------	--

Fonte: SOBRATT, 2020.

Tal como já mencionado, durante a pandemia da COVID-19, a modalidade de trabalho *home office* ganhou significativa adesão de diversas empresas em todos os setores da economia. Socialmente, com a implementação dessa modalidade de trabalho, foi possível observar uma melhor utilização do capital humano, por meio da redução da necessidade de deslocamento e aumento da proximidade do colaborador no ambiente familiar. Do ponto de vista econômico, o *home office* trouxe controvérsias quanto à produtividade, pois alguns setores demonstram melhoria, pela diminuição de gastos com deslocamento e infraestrutura, enquanto outros setores demonstram queda na produtividade, especialmente no que diz respeito à divisão das tarefas laborais e domésticas (OKANO et al., 2020).

3.3 Relação entre o *Home Office* e a produtividade do colaborador

3.3.1 Produtividade

Diante o contexto atual de mercado, a globalização e a intensa concorrência entre as organizações impuseram a busca das empresas por liderança, muitas vezes através de boa gestão, boa qualidade de serviço prestado ou do produto ofertado, no entanto, deve-se ressaltar que o principal objetivo é a produtividade, conquistar o público e liderar as vendas.

A produtividade pode ser definida mediante três variáveis, como ilustrado na figura 1: o tempo gasto para a execução da tarefa, a qualidade do produto final e o custo da atividade. Dessa forma, a razão entre as tarefas assumidas pelo tempo dedicado à execução do trabalho fornece a produtividade. Quanto menor o tempo gasto pelo trabalhador para realizar uma tarefa com a qualidade exigida, mais produtivo ele se torna (MENEZES; XAVIER, 2017).

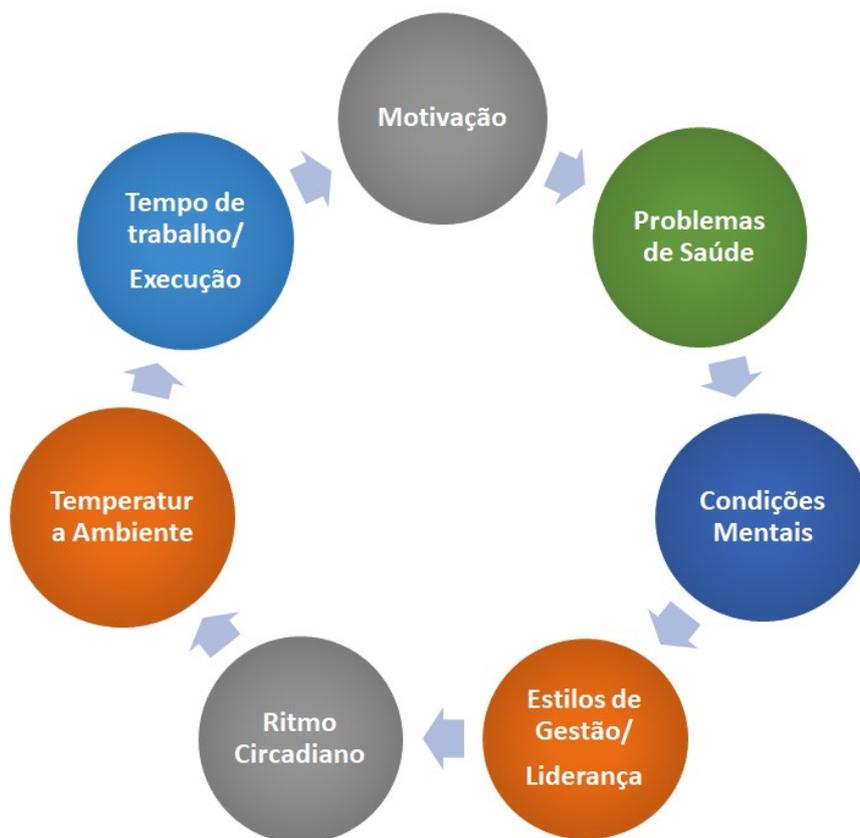
Figura 1 – Variáveis que definem a produtividade

Fonte: Menezes; Xavier, 2017.

Nesse sentido, a medida de produtividade de uma empresa pode ser traduzida na forma como ela é competitiva diante das demais do seu setor, refletindo-se nas demandas de mercado, bem como nos seus lucros. Diante desse contexto, a obtenção de maiores índices de produtividade requer menores custos operacionais, visto que a melhoria da produtividade contribui com a rentabilidade da organização. Além disso, ser produtivo indica o quanto uma empresa é capaz de ser competitiva (COSTA, 2018).

Segundo Fonseca (2021), um trabalhador menos produtivo gera maiores custos operacionais para a empresa. Os principais fatores capazes de afetar a produtividade de um trabalhador estão ilustrados na figura 2.

Figura 2 – Principais fatores que podem afetar a produtividade de um trabalhador



Fonte: Adaptado de Fonseca, 2021.

Colaboradores satisfeitos resultam em ganhos de qualidade e produtividade para a empresa, satisfazendo a organização e os clientes. A qualidade de vida interfere na produtividade dos colaboradores, pois é um fator que afeta atitudes pessoais e comportamentais importantes para a produtividade, como adaptabilidade e flexibilidade às mudanças no ambiente de trabalho e motivação para o trabalho. Assim, fatores que podem ser intrínsecos ou extrínsecos ao colaborador como problemas de saúde, ritmo circadiano, estilos de liderança, temperatura ambiente e monotonia, podem influenciar nos seus níveis de produtividade (FONSECA, 2021).

3.3.2 Home Office e a produtividade do colaborador no contexto pandêmico

O *home office* deve ser visto pelas organizações como uma forma de realizar suas atividades profissionais perto de familiares, tornando-se uma forma de

motivação e qualidade de vida. Nessa modalidade de trabalho, as empresas podem estabelecer regras quanto à jornada de trabalho, baseando-se na produtividade e nos resultados. Esta modalidade de trabalho permite que as organizações definam quando o colaborador deve se deslocar para a empresa quando a tarefa exigir sua presença. Desse modo, o teletrabalho não significa estar 100% ausente da empresa (GATTI et al., 2018).

O *home office* representa uma opção de superar barreiras físicas que poderiam se tornar entraves à produtividade. Esta pode ser considerada mais um benefício de se trabalhar em casa, visto que muitos se sentem mais focados e produtivos em suas residências, sem a tensão geralmente encontrada no ambiente de trabalho, fator este que impacta na produtividade, como descrito na seção anterior e argumentado pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT, 2020).

A pandemia exigiu um modelo de *home office* emergencial, de modo que muitas organizações ainda não estavam habituadas a essa modalidade. Apesar disso, em tempos de pandemia, além da segurança, estudos apontam que a modalidade *home office* traz um aumento de 15% a 30% na produtividade do colaborador (MICELI, 2020).

Apesar dos benefícios, entende-se que o *home office* sem supervisão direta e por prolongado, pode gerar uma queda na sua qualidade do trabalho desenvolvido, afetando a produtividade da organização. Isso se fez presente em diversas organizações durante a pandemia da COVID-19. Diversas empresas foram desafiadas emergencialmente a conduzirem suas atividades e gerenciarem seus funcionários à distância, por meio de novas rotinas de trabalho, sendo demandas por maior flexibilidade e novas técnicas de trabalho (SILVA et al., 2022).

Vale ressaltar que durante a pandemia, a urgência da atividade em *home office* pode gerar aspectos desfavoráveis à produtividade e/ou eventos adversos na organização, como: aumento de afazeres domésticos por parte dos colaboradores, aumento com os custos da própria residência, dificuldade de manter o diálogo e relacionar-se pessoalmente com os colegas de trabalho e falta de infraestrutura na residência. No entanto, vale ressaltar que, em uma organização que se planeja adequadamente para a adesão a esta modalidade, os riscos são mínimos (SILVA et al., 2022).

Pesquisas apontam uma forte correlação entre a adoção do *home office* e um aumento da produtividade dos trabalhadores durante a pandemia. Entretanto, essa correlação ocorreu em indivíduos com atitudes mais proativas diante de desafios e orientações a longos prazos (CHANG; MICHAEL 2020).

Em estudo de caso em uma instituição de ensino na cidade de Hortolândia - São Paulo, Brasil, constatou-se aumento dos custos da residência do colaborador, acúmulo de tarefas domésticas e, falta de infraestrutura computacional e ergonomia enfrentados na modalidade *home office*. Apesar disso, os autores identificaram principalmente maior qualidade de vida e crescimento de produtividade, diante da capacitação da organização e a cooperação dos colaboradores (SILVA et al., 2022).

No estudo realizado por Espíndola et al. (2021) ressaltou-se que a maior flexibilidade e autonomia concedida ao colaborador para o cumprimento de sua jornada durante a modalidade *home office* seria correspondida pelo aumento de seu comprometimento com a organização, sendo esta modalidade uma estratégia assertiva no estímulo à maior produtividade do trabalhador.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos achados, foi possível apontar aspectos relacionados à produtividade do colaborador na modalidade *home office* durante a pandemia da COVID-19. A produtividade pode aumentar em virtude da maior motivação do colaborador, gerada por menor tempo de deslocamento e, assim, mais tempo destinado à família, praticidade, comodidade, além de não estar diante de situações desfavoráveis no ambiente do trabalho.

A produtividade é sentida também pela instituição, por eventos tais como: menor custo com questões operacionais (energia elétrica e água), redução de absenteísmo, menor rotatividade de pessoal e motivação do colaborador. Aspectos desfavoráveis e/ou adversos também foram reconhecidos, como: aumento de afazeres domésticos, aumento com os custos da própria residência, falta de infraestrutura na residência, dificuldade de manter o diálogo e relacionar-se pessoalmente com os colegas de trabalho. No entanto, maior produtividade e qualidade de vida para o colaborador prevaleceu entre as oportunidades apontadas durante a modalidade *home office*.

A partir disso, a contribuição desta pesquisa foi em apontar a possibilidade da modalidade de trabalho *home office* em aumentar a produtividade do colaborador, sob condições adequadas, desde que a organização promova capacitação aos colaboradores, além de cooperação dos mesmos. A subjetividade da abordagem qualitativa demarca a limitação desta pesquisa, pois cada organização possui suas especificidades.

REFERÊNCIAS

- BUFFER. **O Estado do Trabalho Remoto em 2020**. 2020. Disponível em: <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020>. Acesso em: 03 mar. 2022.
- CHANG, C.; MICHAEL, M. Alternative global health security indexes for risk analysis of COVID-19. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 9, 3161, 2020.
- COSTA, A. M. F. **Desenvolvimento de um Modelo Multimetodológico Tridimensional de Avaliação de Desempenho Organizacional: Competitividade, Gestão Estratégica e Produtividade**. Tese (Doutorado em Gestão) pela Universidade de Évora, 2018
- COSTA, J. A.; SILVEIRA, J. A.; SANTOS, S. C. M.; NOGUEIRA, P. P. Implicações cardiovasculares em pacientes infectados com Covid-19 e a importância do isolamento social para reduzir a disseminação da doença. **Arq Bras Cardiol.**, v. 114, n. 5, p. 834-8, 2020.
- COSTA, S. S. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n. 4, p. 969-978, 2020.
- DAGOSTIN, Caroline Serafim. Coletânea Home Office Saudável. **Even Publicações**, v.1, n. 1, 2020.
- ESCOBAR, A. L.; RODRIGUES, T. D.; MONTERIO, J. C. Letalidade e características dos óbitos por COVID-19 em Rondônia: estudo observacional. **Epidemiol. Serv. Saude**, Brasília, v. 30, n. 1, 2021.
- ESPÍNDOLA, G. S. et al. Home Office em Tempos de Pandemia: um Estudo em Empresas Prestadoras de Serviços Contábeis. **18º Congresso USP de iniciação científica em contabilidade**. São Paulo, 2021.
- FONSECA, Sofia Margarida Ferreira. **A socialização organizacional, produtividade e motivação em tempos de pandemia: Estudo de caso na Celbi – Celulose Beira Industrial, S.A.** 2021. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional) – Instituto Superior Miguel Torga, 2021
- FROEHLICH, C.; TASCHETTO, M. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. Vale do Sinos e Paranhana: **Recape - Revista de Carreiras e Pessoas**, 2019.
- GATTI, D. P.; TERRA, G. S.; PORTUGAL, N. S.; SOUZA, W. G.; PORTUGAL, P. Home office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. **Revista de Administração do UNIFATEA**, v. 16, n. 16, p. 7-273, 2018

MÁXIMO, W. **Pesquisa da CNI revela impacto do coronavírus na indústria brasileira**. Mar. 2020.

MENEZES, F. S.; ANTONIO Xavier, A. P. Desenvolvimento, validação e confiabilidade de um instrumento rápido para a avaliação da produtividade de trabalhadores durante uma jornada de trabalho. **Rev. Bras. Gest. Neg.**, São Paulo, v. 20 n. 2, P. 232-247, 2017.

MICELI, A. L. **Tendências de Marketing e Tecnologia 2020: Humanidade Redefinida e os Novos Negócios**. TEC Institute. Infobase Interativa. 2020.

OKANO, M. Impacts of the Covid-19 pandemic on large companies: evaluation of changes in technology infrastructure for telework under the optics of theories of dynamic capacity and adaptive structure. **SciELO Preprints**, 2020.

OPAS (2020). **Folha informativa - Covid-19** (Doença causada pelo novo coronavírus). Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 02 de abr. 2022.

ROCHA, C. T.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, 2018.

ROTHER, E. T. Revisão sistemática X revisão narrativa. **Acta paul. Enferm.**, v. 20, n. 2, p. 1-8, 2007.

SILVA, E. T.; SILVA, A. M.; FILHO, M. G. Qualidade de vida e produtividade do colaborador na modalidade de trabalho *Home Office*: estudo de caso em instituição de ensino da região de Hortolândia, SP, Brasil. **Brazilian Journal of Production Engineering**, v. 8, n. 1, p. 61-72, 2022.

SOBRATT - SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES (Brasil). **Orientação para implantação e prática do Teletrabalho e Home Office**. São Paulo, 2020. 20 p

WHO – World Health Organization. **Coronavirus disease (COVID-19) pandemic** [2020]. Disponível em: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>. Acesso em: 01 de abr. 2022.