

## REFLEXÕES TEÓRICAS SOBRE O GERENCIAMENTO DO TRABALHO *HOME OFFICE*

Maria Paula Garcia Silva<sup>1</sup>

Francisco de Assis Breda<sup>2</sup>

### Resumo

O tema principal deste artigo é a gestão de trabalho no *home office*. Atualmente o *home office* tem sido um assunto muito falado, visto o aumento do seu uso nos últimos anos, porém, devido o mesmo ser realizado da casa dos funcionários, não há uma pessoa que realize o gerenciamento das atividades realizadas, assim sendo, torna-se importante pesquisar sobre algumas ferramentas e técnicas que podem ser adotadas em casa para que o próprio funcionário, ou a empresa, de forma remota, possa fazer a gestão do trabalho prestado longe do local de trabalho. Assim, o objetivo do trabalho é refletir sobre como pode ser realizado o gerenciamento nesse formato de trabalho que tem sido adotado de forma recorrente nos últimos anos, principalmente devido a pandemia do novo coronavírus e apresentar ferramentas de gestão que podem ser utilizadas junto ao *home office*. O trabalho *home office* se tornou muito conhecido e muito aplicado em diversos países como forma de controlar a disseminação do vírus e a partir daí torna-se fundamental compreender formas de gestão para essa modalidade. A metodologia adotada para o desenvolvimento do trabalho foi a pesquisa da literatura, de caráter exploratório, bibliográfica, a qual foi realizada através de um levantamento em bases de dados como o Google Acadêmico e a Scielo, das quais foram selecionados artigos e periódicos publicados que abordassem o tema em questão. A partir de toda pesquisa realizada foi possível concluir que o *home office* também precisa ser gerido corretamente para que se possa alcançar produtividade de forma efetiva, e existem muitas ferramentas eficazes para que isso aconteça, como por exemplo, gerenciamento de tempo, planejamento de atividades e aplicativos como o Trello, Leuco, Skype, Google Drive entre outras.

**Palavras-chave:** Gestão. *Home office*. Pandemia. Trabalho.

### Abstract

*The main topic of this article is working from home management. Currently working from home has been a relevant subject, since its use has increased in recent years, however, because it is performed from the employee's home, there is no person to manage the activities performed. Therefore, it is important to research some tools and techniques that can be adopted at home so that the employees themselves, or the companies, can remotely manage the work done away from the workplace. The objective of this paper is to reflect on how management can be done in this work format and to present management tools that can be used with this way of working. Working from home has become very well known and widely applied in several*

<sup>1</sup> Graduanda em Recursos Humanos pela Fatec Dr. Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: mapaulagarciasilva@gmail.com

<sup>2</sup> Professor na Fatec Dr. Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: francisco.breda@fatec.sp.gov.br

*countries as a way to control the spread of the virus, and from this point on it becomes essential to understand how to manage this modality. The methodology adopted for the development of this paper was a literature search, of an exploratory, bibliographical nature, which was performed through a survey in databases such as Google Scholar and Scielo, from which articles and journals that approached the theme in question were selected. From all the research conducted it was possible to conclude that working from home also needs to be properly managed so that productivity can be improved, and there are many effective tools for this to happen, such as time management, activity planning and applications like Trello, Leuco, Skype, Google Drive among others.*

**Keywords:** *Management. Working from home. Pandemic. Work.*

## 1 Introdução

A globalização e a demanda do mercado fizeram com que mudanças na forma de trabalho e nas atividades desenvolvidas pelas pessoas fossem necessárias, como uma forma de oferecer a elas mais agilidade e flexibilidade. É importante citar que as organizações sempre estão em constante mudanças para se adaptar à nova realidade de trabalho, e assim têm surgido novas formas de trabalho dentro das organizações (KUGELMASS, 1996 apud GONÇALVES; ALMEIDA; MOURA, 2018).

Aliado à essas mudanças naturais das empresas, no último ano ele se tornou algo muito utilizado e comum entre os indivíduos e as organizações visto que a rápida evolução do cenário internacional acerca da COVID-19, levou as organizações a apresentarem respostas eficientes e céleres diante as dúvidas que surgiram com a pandemia, o que requer também o trabalho do setor de Recursos Humanos, cuja equipe pode auxiliar de forma direta na implementação dessa forma de trabalho (PERFIX, 2020).

O cenário vivenciado fez com que a adoção do *Home office* fosse comum entre as organizações, e com isso novos desafios surgiram, como controle de tarefas, cumprimento de metas, produtividade, organização das atividades, etc. A partir daí justifica-se a realização do trabalho pela necessidade de compreender como é possível gerenciar as atividades realizadas no trabalho *Home office*?

O *Home office* veio com o intuito de melhorar a qualidade de vida das pessoas pois proporciona aos mesmos, autonomia na gestão do seu tempo no que se refere à execução de atividades laborativas em suas residências (GUIMARÃES, 2021). Dessa forma, a sua gestão é importante para manter as atividades

desenvolvidas organizadas, permitindo assim alcançar os objetivos organizacionais propostos inicialmente.

Com base nesses pensamentos justificou-se a realização do trabalho a partir da necessidade de averiguar ferramentas e estratégias que podem ser adotadas para gerir o *home office*, visto que o mesmo é um tipo de trabalho onde não há, fisicamente, uma pessoa responsável por realizar essa gestão da mesma forma que no próprio local de trabalho.

O objetivo do trabalho é refletir sobre como pode ser realizado o gerenciamento nesse formato de trabalho que tem sido adotado de forma recorrente nos últimos anos, principalmente devido a pandemia do novo coronavírus e apresentar ferramentas de gestão que podem ser utilizadas junto ao *home office*.

Além disso, o trabalho tem como objetivos específicos discorrer sobre a pandemia e os seus impactos nas organizações e abordar o trabalho *Home office* e seus principais preceitos teóricos encontrados.

O trabalho em questão se configura em uma pesquisa bibliográfica, por meio do levantamento de materiais já publicados no meio eletrônico, como artigos, periódicos e livros.

Segundo Marconi e Lakatos (1992), a pesquisa bibliográfica consiste no levantamento de materiais bibliográficos já publicados, seja ele em forma de livro ou publicações avulsas, como periódicos e artigos científicos.

Assim o trabalho contou com o levantamento de materiais já publicados no meio científico que tratam sobre o uso do *home office* e formas para garantir melhoria na produtividade do mesmo.

Para atingir os objetivos propostos o trabalho foi organizado da seguinte forma, primeiramente foi apresentado o referencial teórico e trabalhos correlatos ao tema, onde foi destacado, primeiramente sobre a forma como a pandemia implicou socialmente as relações de trabalho e em seguida as organizações de modo geral. Posteriormente o trabalho apresentou a definição de *home office* e a sua principal configuração.

Logo após, foi destacado os métodos adotados para a realização da pesquisa e os resultados e discussões obtidos a partir do levantamento bibliográfico, e por fim, as considerações finais de toda pesquisa realizada.

## 2 Referencial teórico e trabalhos correlatos

### 2.1 A pandemia no novo coronavírus: aspectos epidemiológicos e implicações sociais

No ano de 2020 a pandemia Covid-19 fez com que todo o mundo passasse por uma crise sanitária e humanitária, testando a espécie humana em várias dimensões diferentes. A pandemia que foi desencadeada pelo vírus Sars-COV-2, quando se torna uma patologia clínica, impacta de formas negativas as atividades sociais e também econômicas de todo país (AMITRANO; MAGALHÃES; SILVA, 2019).

As principais razões para esse acometimento estão relacionadas às características específicas da dinâmica do vírus e da forma como a sua infecção se espalha, revelando agressividade nas populações humanas, bem como falta de tratamentos farmacológicos de eficiência comprovada em testes clínicos de larga escala (AMITRANO; MAGALHÃES; SILVA, 2019).

Uma pandemia é um termo que designa uma tendência epidemiológica, onde muitos surtos de uma doença acontecem ao mesmo tempo, podendo se tornar um evento em escala global, que foi o caso da Covid-19, que levou menos de 3 meses, para que no início do ano de 2020, 210 países e territórios confirmassem contaminações a partir do novo coronavírus (MATTA et al., 2021).

Porém, cada caso de Covid-19, apresenta uma intensidade diferente, bem como formas de agravo distintas, e assim ela pode ter um efeito individualizante, como explica Carrara (2020).

Sob aspectos epidemiológicos é importante ressaltar que o período de incubação do Sars-COV-2 pode ser longo, geralmente o período é de 5,1 dias e 97,5% dos infectados desenvolvem os sintomas da doença dentro de 11,5 dias e estima-se que 1% entre 10 mil casos desenvolveram sintomas após o período de 14 dias (LAUER et al., 2020).

O que tornou o quadro da pandemia ainda mais complexo foi a alta taxa de fatalidade dos casos, quando se compara a outros tipos de *influenzas* sazonais, como a H1N1, por exemplo. Porém, essa taxa apresenta diversas variáveis como fatores demográficos, socioeconômicos, capacidade de testagem e condições de

oferta de serviços de saúde, especialmente daqueles da Unidade de Terapia Intensiva (UTI) (AMITRANO; MAGALHÃES; SILVA, 2019).

Sob os aspectos sociais a pandemia gerou diversos impactos na sociedade, dentre os quais destaca-se, principalmente os fatores ligados ao isolamento social, sendo que o distanciamento foi a primeira medida adotada, com o intuito de evitar aglomerações e distância entre as pessoas, isso gerou a proibição de vários eventos e o fechamento de grande parte dos estabelecimentos comerciais ou não (PEREIRA et al., 2020).

Em casos extremos de contaminação foi adotado o Isolamento Social, quando as pessoas não puderam sair de suas casas, como forma de evitar a proliferação do vírus, além do que pessoas com suspeitas do vírus permaneçam em quarentena pelo período de 14 dias, período de incubação do vírus (PEREIRA et al., 2020).

A partir da alta proliferação da doença foi decretado estado de calamidade, obrigando o país de modo geral, a mudar sua forma de trabalho e de socialização, por meio de decretos que geraram o isolamento social.

Nesse sentido, diante a pandemia ocasionada pelo novo coronavírus (COVID-19), considerou-se a partir dos poderes Executivo e Legislativo a tomada de uma série de medidas para diminuir e erradicar os reflexos na economia do país, e um dos primeiros passos para tanto foi decretar, em 20 de março de 2019 o estado de Calamidade Pública no país, por meio da aprovação do Congresso Nacional e a partir da sua publicação no Diário Oficial (MATTOS FILHO, 2019).

O isolamento social levou as empresas, principalmente a serem impactadas no que concerne a sua procura e produção de bens e serviços, assim convém abordar a seguir os impactos que a pandemia gerou nas organizações, e as mudanças adotadas pelas mesmas para superar esse período.

## **2.2 A pandemia do novo coronavírus e seus impactos nas organizações**

A crise que tem afetado o Brasil em decorrência da pandemia relacionada ao Covid-19, tem apresentado um grande reflexo em todos os segmentos empresariais. As operações empresariais no Brasil, principalmente aquelas relacionadas à micro e pequenas empresas, as quais, desde a crise econômica acometida entre 2014 a 2017, vinham lutando para permanecer em funcionamento (SCHREIBER; MORAES; STASIAK, 2021).

No início do ano de 2020, surgiu um desafio ainda maior, a restrição do seu funcionamento devido ao contágio do novo coronavírus, denominado Covid-19.

Conforme destacam Magalhães e Cardoso (2020), a crise acometida pela pandemia não originou somente impactos e situações de emergência na saúde, mas também acarretou choques econômicos impactando diretamente mercados envolvidos na produção de bens e serviços, consumo e investimento e no mundo do trabalho, de forma geral.

Assim, além da crise na saúde pública que tem sido vista ao longo do último ano, a crise econômica tem preocupado a todos, o que tem feito surgir diversas discussões acerca de alternativas para garantir a sobrevivência das organizações, especialmente micro e pequenas empresas (HENRIQUES; VASCONCELOS, 2020).

O novo coronavírus, oriundo da cidade de Wuhan, na China, demonstrou sua alta capacidade de disseminação e contágio em um nível global, de forma rápida e com nível de letalidade alto. O vírus atua sobre a capacidade de oxigenação dos indivíduos, acometendo principalmente aqueles que possuem determinados riscos, como obesidade, doenças crônicas, entre outros (BRASIL, 2020).

A sua capacidade rápida de disseminação, junto a evolução rápida das pessoas contaminadas demandou mudanças drásticas no ramo da saúde e na sociedade, de forma geral, dentre essas mudanças destaca-se a necessidade do isolamento social, que foi considerado a medida mais efetiva para diminuir a intensidade do contágio entre as pessoas (BRASIL, 2020).

A prática do isolamento social significa, de modo geral, determinar a proibição de todas as atividades econômicas que podem ocasionar aglomeração de pessoas, sendo assim considerado uma prática que é contraditória ao sistema capitalista, que é constituído sob a ideia de um aumento contínuo e sustentado de volume comercializado para um número cada dia maior de consumidores, levando esse comportamento consumista a ser cada dia maior (SEBRAE, 2020).

Nesse sentido, pode-se dizer que a interação social representa uma oportunidade para promover o consumo dos indivíduos e alavancar as suas vendas e, conseqüentemente, gerar empregos, renda e alternativas de investimentos a todos os indivíduos (SCHREIBER; MORAES; STASIAK, 2021).

Com base nesses pensamentos é possível notar que, a partir do momento em que o isolamento social se tornou uma prática recorrente e necessária para findar a transmissão do vírus, o consumismo diminuiu e, conseqüentemente, afetou as micro

e pequenas empresas de uma forma significativa (HENRIQUES; VASCONCELOS, 2020).

Dessa forma, a partir da prática do isolamento social muitos projetos pessoais e profissionais foram pausados alguns em curto prazo, outros em longo prazo. O encerramento das atividades, consideradas não essenciais, pelos agentes governamentais, fez com que a maioria das operações empresariais que já operavam no limite de sua capacidade financeira, passassem a encerrar suas atividades (SCHREIBER; MORAES; STASIAK, 2021).

Já os empreendedores que tinham reservas financeiras e que conseguiram negociar com seus funcionários a concessão de férias ou banco de horas, apresentaram um novo desafio: a reabertura do seu negócio, com restrições de funcionamento, aceitando apenas um percentual da sua capacidade instalada, com o intuito de evitar o contágio da doença citada (HENRIQUES; VASCONCELOS, 2020).

Porém, ainda assim com a capacidade reduzida foi considerado que a referida lógica vai contra os ditames de funcionamento da maioria das organizações dentro de qualquer setor de atividade que visa a otimização a partir do seu espaço físico ocupado para que o seu desenvolvimento econômico seja preconizado.

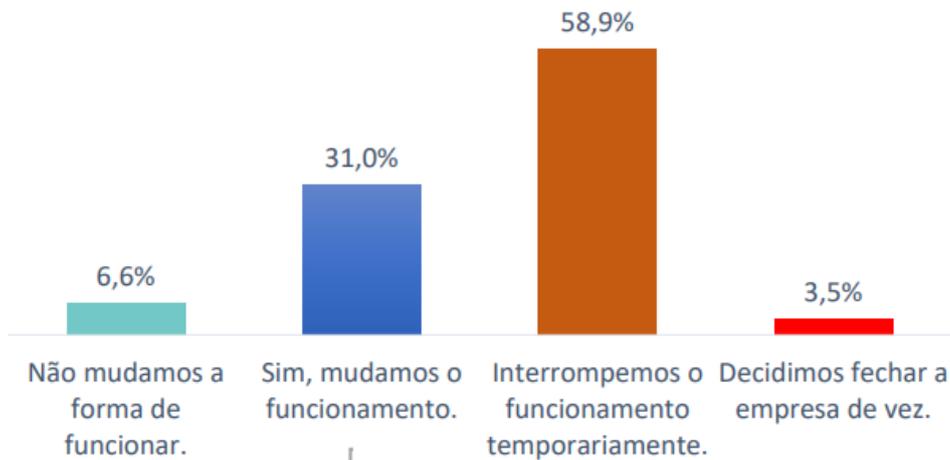
Dessa forma a pandemia gerou diversos impactos nas organizações em sentido geral, sejam aquelas que necessitam somente de mão de obra, ou aquelas que necessitam de fato de pessoas no seu interior.

O governo, observando as dificuldades enfrentadas pelas empresas, estabeleceu algumas medidas legais para auxiliar as organizações, principalmente as micro e pequenas empresas no enfrentamento da crise financeira e econômica ocasionada pelo COVID-19.

Dentre essas medidas pode-se destacar uma delas que surgiu com o intuito de fornecer alívio financeiro para as micro e pequenas empresas, como a prorrogação do pagamento dos tributos federais. Além disso, foi também lançado o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, a Lei nº 14.020/2020, que tratou sobre a possibilidade de suspender ou reduzir o contrato de trabalho com auxílio financeiro. A partir dessas alternativas as empresas tiveram uma redução nos desembolsos financeiros com relação à folha de pagamentos (SCHREIBER; MORAES; STASIAK, 2021).

Segundo o SEBRAE (2020), a pandemia do coronavírus alterou o funcionamento de 5,3 milhões de pequenas empresas no Brasil, o que equivale a cerca de 31% da sua quantidade, outras 10,1 milhões, ou 58,9% interromperam as suas atividades temporariamente, como se pode observar no Gráfico 1:

**Gráfico 1** - Funcionamento das micro e pequenas empresas na pandemia



**Fonte:** SEBRAE, 2020.

De modo geral, em um curto espaço de tempo as empresas precisaram se adaptar e criar métodos e ferramentas para conseguirem se adequar ao novo contexto que surgiu, onde a forma remota passou a ser adotada pela maioria das organizações para garantir a continuidade dos seus atendimentos, serviços e processos (BACKES et al., 2020).

Nunca as pessoas tiveram que exercitar a resiliência e gerar novas competências de modo tão acelerado, ao ter que atender demandas adicionais de tempo para educar e cuidar dos filhos, ao mesmo tempo em que passaram a exercer o trabalho de forma remota. Outros trabalhadores de setores considerados essenciais, tais como saúde e assistência social, segurança e alguns do atacado e do varejo foram instados a continuar trabalhando no período do isolamento social, estes passaram por outro tipo de desafio, como a sensação de insegurança diante da ameaça que se apresentava. As experiências das pessoas que adotaram o teletrabalho e as novas tecnologias que se tornaram de uso comum podem fornecer o ponto de inflexão para mudanças na forma como trabalhamos (BLUNDELL et al, 2020 apud BACKES et al., 2020, p.5.).

A mudança devido a pandemia, se deu de forma global, a dinâmica das organizações precisou se adaptar a uma realidade completamente diferente para atender as necessidades do público de modo geral para passar pela crise que a pandemia levou às organizações.

A partir daí o que se pode observar é que a forma de atuar dos pequenos e médios empreendedores teve que mudar e se adaptar para erradicar os efeitos financeiros ocasionados pelo Coronavírus. Porém, ainda assim os efeitos econômicos pautados sobre esse tipo de organização é algo que convém ser analisado e averiguado de forma satisfatória.

### **2.3 Home office**

O termo *home office* significa trabalho em domicílio, ele é uma modalidade de trabalho atualmente chamada de teletrabalho, onde o funcionário realiza as suas atividades laborais fora da organização, de forma integral ou não, com o uso de ferramentas tecnológicas que o conectam à empresa (ALMEIDA, 2019).

A expressão *home office* é inglesa, e o seu significado é “escritório em casa”. A partir dessa concepção tem-se que o espaço de trabalho, que deveria ser localizado dentro de uma organização, é na residência do trabalhador (SANTOS et al., 2020).

O mundo contemporâneo e as mudanças da sociedade, principalmente nesses últimos anos, fizeram com que o *home office* fosse visto como a forma mais adequada das organizações se reinventarem e garantirem o seu pleno funcionamento, e assim recriou-se o conceito de trabalho abrindo novos leques para as empresas (DUARTE et al., 2020).

O advento da tecnologia, aliado ao crescimento das redes de comunicação, tem possibilitado a adoção dessas novas formas de trabalho como o *home office*. Nesse tipo de trabalho não há necessidade que o colaborador esteja presente no local de trabalho em si (CHIAVENATO, 2014).

Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades (SOBRATT) o teletrabalho pode ser definido como uma modalidade de trabalho que faz uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC) e é realizada a distância, ou seja, fora do âmbito onde o contratante se encontra, executando atividades que podem ser realizadas a partir de dispositivos móveis como computadores, celulares, tablets, etc. (SOBRATT, 2016).

De acordo com Almeida (2019), a modalidade de trabalho em *home office* é recente e somente foi possível a partir dos avanços tecnológicos. No Brasil essa modalidade de trabalho foi reconhecida por meio da Lei nº 12551 de 15 de

dezembro de 2011, a referida Lei dispõe que não há distinção entre o trabalho realizado em *home office* e o presencial:

[...] Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (NR) (BRASIL, 2011, s.p.)

Já a lei mais recente, a Lei nº 13467 de julho de 2017, em seu artigo 57º descreve o *home office* de uma forma mais precisa, sendo:

Art. 57B. 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, s.p.).

A promulgação dessa lei fez com que os aspectos relacionados ao *home office* ficassem cobertos, porém, ainda assim podem existir precariedades nas relações de trabalho, uma vez que cabe a empregador e empregado estabelecerem as regras contratuais desse tipo de trabalho (ALMEIDA, 2019).

Outras definições de teletrabalho que podem ser adotadas também podem ser vistas no quadro 1:

**Quadro 1 - Conceitos de teletrabalho**

<b>Autores (ANO)</b>	<b>Conceituação</b>
Nilles (1988)	Termo cunhado para se referir à substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o trabalho pelo uso de telecomunicações e computadores
Van Sell e Jacobs (1994)	Caracterizado pela utilização de computadores e equipamentos de telecomunicações para trabalhar em casa ou em um local remoto, um ou mais dias por semana.
Illegems e Verbeke (2004)	Trabalho remunerado a partir de casa, de um escritório satélite, de um centro de teletrabalho ou de qualquer outra estação de trabalho fora do escritório principal por pelo menos um dia.
Rosenfield e Alves (2011)	Em sentido restritivo, pode ser definido como trabalho à distância com utilização de TIC.

**Fonte:** MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, 2020, p.164

O *home office* é considerado uma categoria específica de teletrabalho, o que é relacionado a atividades laborais que são realizadas na residência do trabalhador, as quais devem ser de cunho profissional, independentemente do tipo de trabalho. Essa categoria, dessa forma promove a realização de diferentes práticas de trabalho, possibilitando aos mesmos, autonomia, flexibilidade bem como oportunidades para os trabalhadores que se encaixam na mesma (MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, 2020).

Historicamente o primeiro relato da modalidade de teletrabalho aconteceu em meados de 1850 nos Estados Unidos, em uma empresa do ramo de estradas de ferro. A empresa em questão possuía uma central privada de telégrafo, o que tornou possível gerenciar os funcionários que exerciam as suas funções longe da central (TAVARES; FAVARAM; OLIVEIRA, 2021).

Nos anos 60 reapareceu na sociedade europeia a modalidade de trabalho em domicílio, algo que adquiriu muita força. Inicialmente essa atividade incidia na produção de vestuários e calçados, se estendendo até a década de 70 em setores de embalagens e montagens de artigos elétricos, alimentação industrial, bebidas, etc. (TAVARES; FAVARAM; OLIVEIRA, 2021).

Com o passar do tempo houve um grande aumento na migração do trabalho convencional para o *home office*. No Brasil, especificamente, essa modalidade surgiu em 1990, com a chegada da internet (ALMEIDA, 2019).

Hoje, após as grandes conquistas tecnológicas e grandes avanços e mudanças organizacionais, além das leis que permeiam essa modalidade de trabalho, compreende-se que o *home office* é algo que pode ser realizado em qualquer local fora das dependências das empresas e tem se configurado uma grande ferramenta para as empresas, em meio a crises como a pandemia enfrentada nos últimos dois anos.

Nesse sentido, Nascimento, Torres e Nery (2020) apontam que após o uso do *home office* de uma forma inusitada devido à pandemia:

O *home office* é uma modalidade de trabalho com a tendência de ser incorporada e substituir os moldes de trabalho contemporâneos, porém, no contexto atual, tornou-se alternativa segura para prosseguimento das atividades de várias empresas [...] a pandemia acelerou a tendência e acabou obrigando que ele funcionasse. [...] O *home office* foi por muito tempo desprezado como forma de trabalho viável. Mesmo entre organizações atualizadas no mercado, o trabalho em casa não era uma perspectiva competitiva, principalmente no Brasil onde a cultura ainda é

embasada no controle e não no resultado. No entanto, com a chegada da pandemia do novo coronavírus que assola o mundo inteiro, instituições públicas, privadas e todo setor comercial foram obrigados a se reinventar com a obrigatoriedade do distanciamento social, como alternativa de prevenção ao vírus. Nesse cenário inesperado, o *home office* aparece como um dos poucos meios viáveis para o andamento de tarefas essenciais sem perdas significativas (NASCIMENTO; TORRES; NERY, 2020, p.4).

Nesse sentido é importante citar que, segundo Bigarelli (2020), muitas empresas irão adotar de forma parcial ou até mesmo integral ao findar da pandemia devido o mesmo ter sido considerado uma forma mais eficiente de realizar alguns tipos de atividades das organizações.

Assim, em pesquisa realizada pelo autor em questão, foi possível observar que nos mais variados setores a opção é continuar adotando o teletrabalho mesmo após a pandemia, como visto no Gráfico 2:



Fonte: BIGARELLI, 2020, s.p.

O *home office*, dessa forma, acabou sendo adotado e visto por muitos como uma forma de flexibilização, que compreende aspectos importantes para a maioria dos empregados, onde o mesmo pode exercer suas funções de qualquer local, a possibilidade de o mesmo gerir o seu próprio tempo, e o meio de comunicação de fácil compartilhamento de informações (NASCIMENTO; TORRES; NERY, 2020).

Isto posto, pensando no sentido de que cabe ao próprio colaborador gerir as suas atividades realizadas é essencial abordar ferramentas para gerir o *home office* de forma eficiente, e assim o trabalho irá abordar a seguir as principais ferramentas para a gestão do mesmo.

### 3 Materiais e métodos

A metodologia de pesquisa adotada para a realização do trabalho foi a pesquisa da literatura, de caráter exploratório, bibliográfica, a qual foi realizada através de um levantamento em bases de dados como o Google Acadêmico e a Scielo, das quais foram selecionados artigos e periódicos publicados que abordassem o tema em questão.

As palavras chaves utilizadas durante o levantamento foram as palavras em português: teletrabalho, pandemia, ferramentas de gestão e covid-19. Já em inglês foram adotadas as palavras *home office*, *pandemic* e *coronavirus*.

Foram selecionados aqueles artigos publicados no período de 2016 a 2022 que tratavam sobre o assunto de forma prática e também mais atualizada. Assim sendo o principal critério de seleção adotado foi a data de publicação, seguido pelo assunto a ser tratado e pela forma de desenvolvimento do trabalho e tipo de pesquisa, dando preferência por aqueles que relatavam algumas formas de gerir o teletrabalho.

Foram excluídos artigos publicados em línguas que não fossem em inglês ou português e que não compreendesse o período de seleção escolhido para o trabalho.

O quadro 2 contempla, contempla uma síntese dos artigos selecionados e que embasaram o estudo em questão.

**Quadro 2 – Artigos e textos selecionados**

<b>Autores</b>	<b>Ano</b>	<b>Título</b>	<b>Objetivos / aplicação</b>
Almeida, F. D.	2019	As relações de trabalho na modalidade <i>home office</i> em empresas de bens de consumo.	Conhecer ou compreender os significados e características situacionais que apresentam os trabalhadores do setor em questão.
Amitrano, C.; Magalhães, I. C. G.; Silva	2019	Medidas de enfrentamento dos efeitos econômicos da pandemia COVID-19: panorama internacional e análise dos casos dos Estados Unidos, do Reino Unido e da Espanha.	Contempla um panorama internacional das medidas econômicas adotadas para redução dos graves efeitos econômicos da pandemia nesses países.
Backes, D. A. P.; Arias, M. I.; Storopoli, J. E.; Ramos, H. R.	2020	Os efeitos da pandemia de COVID-19 sobre as organizações: um olhar para o futuro.	Discutir sobre as mudanças pelas quais passam as instituições mundiais diante da crise causada pela pandemia, observando as interconexões econômicas internacionais.
Bigarelli, B.	2020	Companhias vão incorporar o <i>home office</i> parcial ou integral após crise.	Apresentação dos resultados de uma pesquisa realizada com 375 empresas durante a pandemia.
Brasil, Ministério da Saúde	2022	Painel Coronavírus – Brasil	Painel interativo sobre dados da pandemia. Atualizado diariamente.
Carrara, S.	2020	As ciências humanas e sociais	Reflexões sobre questões éticas e

		entre múltiplas epidemias.	políticas no Brasil durante a pandemia.
DUARTE, F. L. P. et al.	2020	O <i>Home office</i> e a mudança da cultura nas organizações das empresas brasileiras	Discutir a relevância, necessidade e as dificuldades decorrentes do <i>Home Office</i> na cultura das organizações.
FGV. Fundação Getúlio Vargas	2020	56% dos brasileiros tem dificuldade de equilibrar atividades profissionais e pessoais no isolamento social.	Dados de uma pesquisa realizada sobre home office no período de isolamento durante a pandemia.
Guimarães, G.	2021	Como gerenciar a sobrecarga de trabalho no home office?	Discussão sobre gerenciamento do <i>home office</i> .
Gonçalves, M. C. B.; Almeida, T. C.; Moura, V. F.	2018	Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: uma análise multimodo sobre o impacto do <i>home office</i> na qualidade de vida do trabalho do colaborador	Discussão sobre se o <i>home office</i> influencia efetivamente a qualidade de vida dos funcionários.
Haubrich, D. B.; Froehlich, C.	2020	Benefícios e desafios do <i>home office</i> em empresas de tecnologia da informação.	Apresentação dos dados de um estudo multicase realizado em empresas de TI.
Henriques, C. M. P.; Vasconcelos, W	2020	Crises dentro da crise: respostas, incertezas e desencontros no combate à pandemia da Covid-19 no Brasil.	Discussão sobre as contradições da ação do Estado em meio à grave crise político-institucional.
Lauer, S. A.	2020	<i>The Incubation period of coronavirus disease 2019 (COVID-19) from publicly reported confirmed cases: estimation and application.</i>	Estudar o período de incubação do coronavírus e descrever suas implicações na saúde pública.
Magalhães, G.; Cardoso, L. C. B.	2020	Efeitos econômicos e distributivos da pandemia de coronavírus no Brasil.	Contextualização do cenário econômico e político brasileiro ao longo da pandemia
Matta, G. C. et al	2021	Os impactos sociais da COVID-19 no Brasil: populações vulnerabilizadas e respostas à epidemia.	<i>e-book</i> que contempla e reforça que os efeitos da pandemia vão muito além do processo saúde e doença.
Mattos Filho, V.	2019	Decreto de calamidade pública – entenda os principais impactos.	Análise dos principais impactos relacionados ao decreto de calamidade pública.
Mendes, D. C.; Hastenreiter Filho, H. N.; Tellechea, J. A.	2020	A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica.	Estudar o <i>home office</i> no cenário pandêmico mediante percepção de trabalhadores neste contexto.
Nascimento, A. P. P. M.; Torres, L. G. R.; Nery, S. M.	2020	<i>Home office</i> : prática de trabalho promovida pela pandemia do COVID-19	Apresentar informações sobre as possíveis vantagens e desvantagens, tanto na perspectiva do empregado quanto na do empregador.
Pereira, M. D. et al.	2020	A pandemia de COVID-19, o isolamento social, consequências na saúde mental e estratégias de enfrentamento: uma revisão integrativa.	Estudo sobre as consequências na saúde mental advindas do período de isolamento social durante a pandemia e formulação de estratégias de enfrentamento para minimizá-las.
Perfix Assessoria e Consultoria Ltda	2020	Políticas de <i>Home Office</i> .	<i>e-book</i> com vistas a contribuir para o processo de elaboração e implantação de <i>home office</i> .
Santos, E. A. C. et al.	2020	<i>Home office</i> : ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19.	Estudo bibliográfico sobre <i>home office</i> .

Schreiber, D.; Moraes, M. A.; Stasiak, L.	2021	O impacto da crise pelo Covid-19 nas micro e pequenas empresas.	Identificar os impactos financeiros e econômicos causados pela pandemia em 21 micro e pequenas empresas localizadas na região metropolitana de Porto Alegre.
Sebrae	2020	O impacto da pandemia de coronavírus nos pequenos negócios.	Pesquisa realizada pelo Sebrae sobre mudanças e adaptações realizadas pelas empresas ao longo da pandemia.
Souza Junior, M. R.; Cunha, P. H. B	2021	A importância da gestão do tempo para o modelo de trabalho <i>Home office</i> .	Discutir como a utilização de técnicas para Gestão da Qualidade do Tempo pode servir de ferramenta para o aumento da produtividade e equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.
Supero. (Portal)	2020	Manter ou não manter o <i>home office</i> após a pandemia?	Discussão sobre os desafios de se manter o <i>home office</i> pós pandemia
Tavares, L. C.; Favaram, L. R. G.; Oliveira, J. P. L.	2021	<i>Home office</i> e o novo comum: um estudo sobre seu impacto para colaboradores de uma empresa de tecnologia na cidade de Bebedouro/SP.	Análise das percepções de colaboradores de uma empresa do ramo de tecnologia a respeito de como essa transição interferiu na produtividade e como está sendo essa experiência.
Ventapane, D.	2021	Ferramentas para <i>home office</i> : uma lista completa e atualizada.	Apresenta uma relação dos principais softwares e dicas de ferramentas para <i>home office</i> para facilitar a rotina de trabalho e continuar com alto nível de produtividade.

Fonte: Elaborado pelos autores

#### 4 Resultados e discussão

A partir da revisão de literatura realizada foram encontrados, como principais resultados trabalhos que apresentam algumas ferramentas de gestão que podem ser adotadas no *home office* como forma de gerir, de forma correta e eficiente, os processos e serviços realizados durante a prática do mesmo.

Durante a pesquisa foi possível observar que, quando se passa para o trabalho em *home office* é necessária uma readequação de hábitos comuns do dia a dia dos indivíduos, é necessário romper padrões tanto de horário quanto de espaço de trabalho, organizando-se e buscando ferramentas de gestão para um bom desempenho das atividades e produtividade (MENNA, 2008).

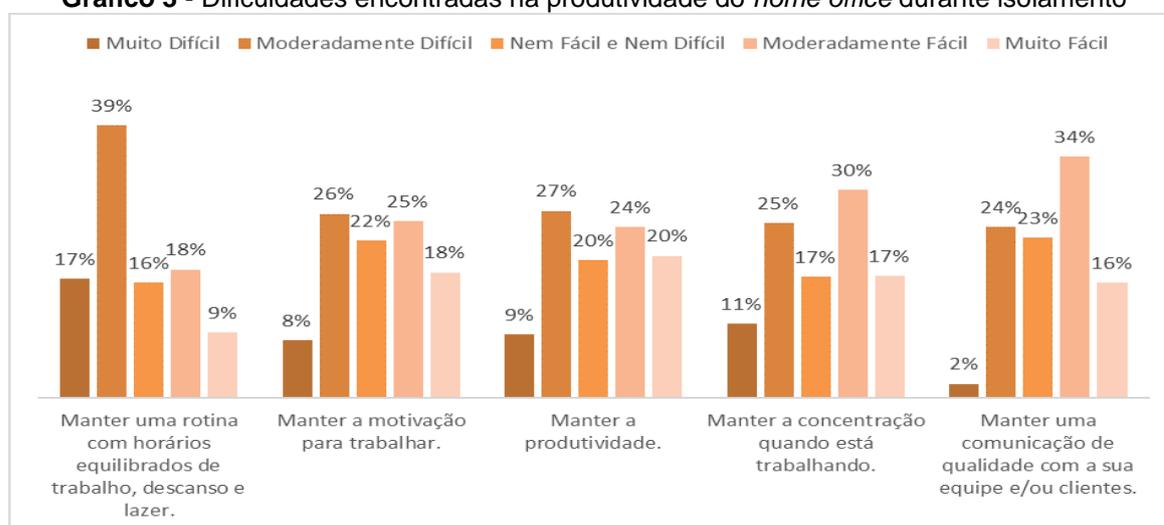
Nesse mesmo sentido Souza Junior e Cunha (2021), consideram que o primordial a ser gerenciado no modelo de trabalho *Home office* é o tempo, que é algo que tem sido muito discutido nos últimos anos.

Trabalhar em casa, possui diversos benefícios, porém, existem também as distrações que estão por toda parte e podem influenciar a forma como o trabalho é desempenhado nessa modalidade.

Dessa forma os autores Souza Junior e Cunha (2021) apontam que o teletrabalho é um benefício para o colaborador, pois dá a ele mais independência sobre a sua gestão de tempo e de como realizar as atividades, porém, isso requer uma boa gestão realizada pelo próprio colaborador como forma de garantir que as metas sejam cumpridas de forma eficiente pelos trabalhadores.

Em uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (2020), 56% dos brasileiros revelaram ter dificuldade em equilibrar as atividades profissionais e pessoais durante o período do isolamento social. Dentre os principais problemas durante a realização do *home office* foram destacadas as apresentadas no Gráfico 3:

**Gráfico 3** - Dificuldades encontradas na produtividade do *home office* durante isolamento



Fonte: FVG, 2020, p. 3.

A produtividade durante o período do isolamento foi algo muito impactado, pois as pessoas, em sua maioria não conseguiam gerir as suas estratégias para ter o mesmo alcance de metas do trabalho presencial. A maior dificuldade, como visto no gráfico 3, é manter a rotina e separar o tempo do trabalho com lazer e descanso, pois o *home office* oferece uma comodidade muito grande para as pessoas.

Conforme aponta Haubrich e Froehlich (2020), o *home office* fez com que, além dos colaboradores, os gestores, repensassem sua forma de trabalho, pois a coordenação também passou a ser feita de forma remota, fazendo esses passar também por diversos desafios.

No entanto, existem algumas estratégias e ferramentas de gestão que podem ser aplicadas pelo próprio colaborador no local de trabalho como forma de garantir um bom desempenho de suas atividades no exercício dessa modalidade de trabalho.

De acordo com Souza Junior e Cunha (2021), no caso do *home office* é importante adotar as seguintes estratégias: gerir o tempo, planejamento, definições de metas, prazos, agendamentos, delegação e priorização de tarefas, organizar pautas e evitar multitarefas e fuga da procrastinação, que aliados podem alcançar uma boa produtividade.

O quadro 3 apresenta essas estratégias e como elas podem ser colocadas em prática para alcançar uma boa gestão do trabalho no *home office*:

**Quadro 3 - Estratégias para gerenciar o *home office***

<b>Gestão de tempo</b>	Quando o tempo é organizado de uma forma diferente, é possível ter também maior produtividade. Nas empresas, os benefícios são percebidos nos resultados da empresa, no cumprimento de prazos, produtividade alcançada, além de um clima mais agradável na própria empresa.
<b>Planejamento</b>	O planejamento permite que os objetivos da organização sejam cumpridos, planejar é algo que fortalece o foco e quando as metas são alcançadas é possível que os funcionários tenham a sensação de dever cumprido.
<b>Definições de metas e prazos</b>	Definir metas e prazos é algo muito eficaz, determinar espaços e tempos para serviços é essencial. Temporalizar as atividades a serem realizadas pode auxiliar no desempenho das organizações, permite a capacidade de os funcionários se organizarem. O que é errado é definir prazos para atividades que nunca foram realizadas antes, o importante nesses casos é prever, para que posteriormente esses prazos possam ser utilizados de forma mais eficiente.
<b>Agendamentos</b>	O dever de estipular todos os compromissos é essencial para gerir melhor seu tempo. Utilizar uma agenda de papel, agenda eletrônica ou também utilizar as agendas digitais, como o Google Agenda. Essa agenda ainda pode sincronizar com o celular, desta forma conseguimos saber rapidamente sobre tudo o que tem programado, facilitando sua entrega e também gerindo melhor seu tempo.
<b>Delegação e priorização de tarefas</b>	As tarefas devem ser classificadas por ordem de importância e urgência, quando não são possíveis realizá-las é importante o papel de delegar essas tarefas. Delegar permite que o tempo seja gerido de uma forma mais eficiente.
<b>Organização de pautas e evitar multitarefas</b>	Todas as tarefas a serem realizadas no decorrer do dia devem ser muito bem planejadas. Assim como os intervalos que se desejam fazer. A organização permite que sejam evitadas as realizações de multitarefas, pois são estabelecidas as ordens que cada uma delas deve ser realizada.
<b>Evitar procrastinação</b>	É importante, principalmente no <i>home office</i> , evitar a procrastinação, ou seja, é essencial que o funcionário evada de coisas que possam causar sua distração e tirá-lo do foco da realização de suas tarefas.

**Fonte:** Souza Junior e Cunha (2021, p.62-67).

Como é possível verificar existem muitas estratégias que podem ser colocadas em prática pelos próprios funcionários buscando melhorar a sua própria produtividade e forma com que o serviço é realizado em *home office*.

Além disso, existem ainda diversos softwares e aplicativos disponíveis nos dias mais atuais que podem ser utilizados como forma de gerenciamento do trabalho *home office* pelos próprios colaboradores para ter um trabalho mais produtivo, os quais podem ser vistos no Quadro 4:

**Quadro 4 - Aplicativos e softwares para gestão e aumento de produtividade em *home office***

<b>Trello</b>	É um dos programas mais recomendados para otimizar a produtividade, porque é de fácil manuseio e conta com um bom apelo visual. O intuito é registrar todas as atividades, independentemente delas já se encontrarem em andamento ou estarem finalizadas. Ele funciona no método Kanban, sendo um grande aliado para garantir a produtividade no dia a dia.
<b>Leuco</b>	Esse é um ramal móvel que possibilita utilizar o celular como telefone IP ou ramal PABX para se conectar em qualquer local onde você se encontre. Você pode receber ou realizar chamadas por meio do aplicativo, disponível inicialmente para Android.
<b>Dropbox, Google Drive e One drive</b>	Os três softwares funcionam com o conceito de computação em nuvem ( <i>cloud computing</i> ) para o armazenamento de imagens, documentos, vídeos e outros tipos de arquivos. Por meio de credenciais de acesso, como login e senha, é possível salvar diferentes conteúdos nesses sistemas. Além disso, há a possibilidade de compartilhar os seus arquivos com uma ou mais pessoas.
<b>Skype</b>	O Skype foi por muito tempo o mais famoso software para vídeo conferências e continua sendo uma boa opção. Portanto, também é uma boa ferramenta para quem está em <i>home office</i> . Nele, é possível realizar reuniões em áudio ou vídeo, mandar e receber mensagens, enviar arquivos, entre outras funcionalidades. Além disso, é possível integrar essa ferramenta com um ramal. Uma funcionalidade bem útil do Skype é o compartilhamento de tela, que permite a todos os envolvidos na videoconferência visualizar a tela de um dos dispositivos.
<b>The pomodoro tracker</b>	A técnica pomodoro funciona da seguinte forma: usa-se um cronômetro para controlar a execução das tarefas, que devem ser divididas em blocos de 25 minutos. Isso não significa que você tem 25 minutos para fazer, mas sim que a cada 25 minutos precisa fazer um repouso de 5 minutos. Assim que acabar esse tempo, retorne imediatamente para a tarefa. Quando esse ciclo for feito 4 vezes, o tempo de pausa é maior: 25 minutos.
<b>Hangouts meet</b>	O Hangouts Meet é uma aplicação da Google que funciona como uma plataforma de mensagens organizada em torno de grupos. Dessa forma, a ferramenta é ideal para os gestores, por exemplo, fazerem uma reunião remota com seus colaboradores e alinhar processos. O Hangouts Meet tem algumas funcionalidades bem semelhantes às do Skype.
<b>Call center Leucotron</b>	O Call Center Leucotron é uma plataforma desenvolvida para otimizar a sua estratégia de vendas e atendimento ao cliente. A solução está preparada para o <i>home office</i> , proporcionando mobilidade aos agentes e permitindo ao gestor acompanhar em tempo real o desempenho da equipe.
<b>CamScanner</b>	É muito comum tirar fotos de documentos e fazer o envio por e-mail. Porém, com esse método as fotos não ficam tão adequadas para fins profissionais. Por isso, para evitar esse problema, pode-se instalar o app <u>CamScanner</u> no smartphone, que escaneia fotos e documentos. O

	mais interessante dessa ferramenta é que ela permite salvar em PDF os arquivos.
<b>Microsoft teams</b>	O Microsoft Teams é um recurso disponibilizado pela Microsoft, que também funciona para a conversa entre funcionários. Ele é totalmente integrado com os aplicativos Office, e pode ser usado tanto na sua versão desktop como pelo smartphone. O acesso às informações é seguro, e o aplicativo pode ser acessado em qualquer lugar. Um ponto de extrema relevância, principalmente para os gestores, é que essa ferramenta pode ser usada para realizar treinamentos com o time.
<b>PABX em nuvem</b>	A Leucotron é referência em inovação e, além do sistema para Call Center, oferece outras soluções para garantir que os seus processos tenham a alta performance desejada, seja no espaço da empresa ou no regime <i>home office</i> . Um dos recursos é o PABX em Nuvem: uma solução de telefonia IP integrada, que permite interligar matriz e filiais ou matriz e <i>home office</i> . A ferramenta conta com vários recursos essenciais para a sua operação, dentre os quais se destacam a sua configuração via web, o atendimento automático e o alto potencial de expansão.
<b>Jobecam</b>	O Jobecam é uma ferramenta voltada para o processo de contratação. O seu diferencial é que, por meio de vídeo, possibilita entrevistar profissionais às cegas para que os gestores se foquem mais no desempenho dos candidatos e nem tanto em suas aparências.
<b>Artia</b>	O Artia é um software de gerenciamento de projetos, tarefas e equipes. Reúne dezenas de funcionalidades internas, como cronograma de projeto, apontamento de horas, kanban de tarefas etc. Além disso, há vários indicadores que otimizam o monitoramento de projetos.
<b>WeTransfer</b>	O WeTransfer é um serviço online que permite transferir arquivos, especialmente aqueles mais pesados, de até 2GB em sua versão free. Em sua versão Pro, dá para enviar até 200 GB de uma vez. Também oferece uma pasta de arquivos de até 1 TB.
<b>Harvest</b>	O Harvest é um software de rastreamento de tempo. Contém recursos para agendamento, controle de tempo, gestão de equipe etc. Também vem com funcionalidades que ajudam na gestão de finanças, como rastreamento de despesas. Basicamente, é um software para quem quer gerenciar melhor as horas produtivas do seu dia.

Fonte: Ventapane (2021, *online*)

O uso dessas ferramentas e aplicativos de gerenciamento podem contribuir de forma eficiente com a produtividade do *home office*. Segundo Ventapane (2021) é importante que sejam adotadas técnicas de gerir a sua própria atividade, para que se alcance sucesso e as metas tanto organizacionais quanto pessoais.

Quando não gerido de forma correta o *home office* pode apresentar diversos desafios, os quais podem ser ampliados ao longo do tempo, caso as empresas optem por manter o tipo de trabalho em questão. Alguns desses desafios oriundos da falta de gestão que podem ser enfrentados são: a falta de preparo de lideranças, a criação de uma política e boas práticas de trabalho remoto, a transformação digital, a forma de garantir a produtividade, comunicação e transparência e o desenvolvimento de habilidades e carreira (SUPERO, 2020).

De modo geral, o uso de ferramentas para gestão do *home office* se faz indispensável nos dias atuais, sendo importante que as mesmas sejam pesquisadas e a mais adequada seja adotada para a sua forma de trabalho. Garantindo assim que as metas e objetivos organizacionais sejam devidamente cumpridos pelos trabalhadores.

### Considerações finais

O objetivo do estudo em questão, foi refletir sobre como pode ser realizado o gerenciamento nesse formato de trabalho que tem sido adotado de forma recorrente nos últimos anos, principalmente devido a pandemia do novo coronavírus e apresentar ferramentas de gestão que podem ser utilizadas junto ao *home office*.

A partir da pesquisa realizada foi possível observar que o gerenciamento no *home office* pode e deve ser realizado a partir da adoção de algumas ferramentas, e a partir da adoção de diferentes posturas através do próprio trabalhador.

Para alcançar o objetivo proposto foi feito um levantamento bibliográfico exploratório. Através da pesquisa realizada foi possível encontrar uma variedade de ferramentas que podem ser adotadas para garantir uma boa gestão do trabalho no *home office*.

As ferramentas que foram apresentadas, podem ser utilizadas para um autogerenciamento das tarefas dos funcionários, e também das empresas que, por meio de alguns dos aplicativos citados, podem observar o que o funcionário está, ou não, realizando suas devidas funções, sendo essas ferramentas de gestão as principais contribuições apresentadas pelo desenvolvimento do trabalho.

Portanto conclui-se que existem meios para que essa gestão seja realizada de forma eficiente, permitindo que os funcionários, ainda que de suas casas, consigam desempenhar suas atividades e auxiliar as organizações no alcance de suas metas e objetivos.

Como forma de aperfeiçoar e aprofundar ainda mais a pesquisa sugere-se como trabalho futuro a observação prática de empresas, em forma de estudo de caso, que adotam o *home office* como uma forma de trabalho e como elas fazem o gerenciamento dos seus funcionários.

## Referências

ALMEIDA, F. D. M. **As relações de trabalho na modalidade *Home office* em empresas de bens de consumo**. Dissertação (Mestrado em Administração) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22050>. Acesso em 25 abr. 2022.

AMITRANO, C.; MAGALHÃES, L. C. G.; SILVA, M. S. **Medidas de enfrentamento dos efeitos econômicos da pandemia COVID-19: panorama internacional e análise dos casos dos Estados Unidos, do Reino Unido e da Espanha**. Rio de Janeiro: IPEA, 2019. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9978/1/td\\_2559.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9978/1/td_2559.pdf). Acesso em 26 abr. 2022.

BACKES, D. A. P.; ARIAS, M. I.; STOROPOLI, J. E.; RAMOS, H. R. Os efeitos da pandemia de COVID-19 sobre as organizações: um olhar para o futuro. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, v.19, n.4, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/riae/article/view/18987/0#:~:text=Em%20decorr%C3%Aancia%20do%20novo%20cen%C3%A1rio,tecnol%C3%B3gico%20e%20inovativo%2C%20comprometimento%20de>. Acesso em 20 abr. 2022.

BIGARELLI, B. **Companhias vão incorporar o *home office* parcial ou integral após crise**. 2020. Revista Digital valor Econômico. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2020/04/23/companhias-vao-incorporar-home-office-parcial-ou-integral-apos-crise.ghtml>. Acesso em 01 mai. 2022.

BLUNDELL, R. et al. COVID-19 and inequalities. **Fiscal Studies**, v.41, n.2, 2020. In: BACKES, D. A. P.; ARIAS, M. I.; STOROPOLI, J. E.; RAMOS, H. R. Os efeitos da pandemia de COVID-19 sobre as organizações: um olhar para o futuro. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, v.19, n.4, 2020.

BRASIL. **Lei nº 12551 de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. 2011. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm). Acesso em 10 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13467 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. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em 16 mar. 2022.

BRASIL. **Painel Coronavírus – Brasil**. 2020. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em 15 mar. 2022.

CARRARA, S. As ciências humanas e sociais entre múltiplas epidemias. **Comentários – Physis**, v.30, n.2, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-73312020300201>. Acesso em 18 mar. 2022.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. Barueri, SP: Manoel 2014.

DUARTE, F. L. P. et al. **O Home office e a mudança da cultura nas organizações das empresas brasileiras**. 2020. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/12730136.pdf>. Acesso em 15 mar. 2022.

FGV. Fundação Getúlio Vargas. **56% dos brasileiros tem dificuldade de equilibrar atividades profissionais e pessoais no isolamento social**. Portal Fundação Getúlio Vargas online. 2020. Disponível em: <https://portal.fgv.br/en/node/19495>. Acesso em 30 abr. 2022.

GUIMARÃES, G. **Como gerenciar a sobrecarga de trabalho no home office?** 2021. Revista Valor Econômico Online. Disponível em: <<https://valor.globo.com/carreira/diva-executivo/post/2021/11/como-gerenciar-a-sobrecarga-de-trabalho-no-home-office-sembarreira.ghtml>>. Acesso em 15 nov. 2021.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do *home office* em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória (ES), v.9, n.1, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>. Acesso em 25 abr. 2022.

HENRIQUES, C. M. P.; VASCONCELOS, W. Crises dentro da crise: respostas, incertezas e desencontros no combate à pandemia da Covid-19 no Brasil. **Estudos avançados**, v.34, n.99, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3499.003>. Acesso em 20 abr. 2022.

KUGELMASS, J. Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996. In: GONÇALVES, M. C. B.; ALMEIDA, T. C.; MOURA, V. F. Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: uma análise multimodo sobre o impacto do *home office* na qualidade de vida do trabalho do colaborador. **Revista Linceu online**, v.8, n.4, 2018. Disponível em: [https://liceu.fecap.br/LICEU\\_ON-LINE/article/view/1797](https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1797). Acesso em 20 abr. 2022.

LAUER, S. A. et al. The Incubation period of coronavirus disease 2019 (COVID-19) from publicly reported confirmed cases: estimation and application. **Annals of international medicine**, 2020. Disponível em: <https://www.acpjournals.org/doi/full/10.7326/M20-0504>. Acesso em 16 mar. 2022.

MAGALHÃES, G.; CARDOSO, L. C. B. Efeitos econômicos e distributivos da pandemia de coronavírus no Brasil. **Revista de economia e agronegócio**, v.18, n.1, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/rea/article/view/10605>. Acesso em: 18 mai. 2022.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. 4ed. São Paulo: Atlas, 1992.

MATTA, G. C. et al. A COVID-19 no Brasil e as várias faces da pandemia. **Os impactos sociais da COVID-19 no Brasil**: populações vulnerabilizadas e respostas à epidemia. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2021. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/r3hc2>. Acesso em: 15 fev. 2022.

MATTOS FILHO, V. **Decreto de calamidade pública – entenda os principais impactos**. 2019. Disponível em: <https://www.mattosfilho.com.br/EscritorioMidia/decreto-calamidade-publica-principais-impactos-mattos-filho.pdf>. Acesso em: 27 out. 2021

MENDES, D. C.; HASTENREITER FILHO, H. N.; TELLECHEA, J. A realidade do trabalho *home office* na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, Volta Redonda, v.5, ed. Especial, 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655/456>. Acesso em 10 fev. 2022.

MENNA, J. R. **Trabalho remoto**: modos de inserção e adaptação à organização do trabalho numa empresa de tecnologia. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Administração) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

NASCIMENTO, A. P. P. M.; TORRES, L. G. R.; NERY, S. M. Home office: prática de trabalho promovida pela pandemia do COVID-19. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – XVII SEGeT**, 2020. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf>. Acesso em 15 mar. 2022.

PEREIRA, M. D. et al. A pandemia de COVID-19, o isolamento social, consequências na saúde mental e estratégias de enfrentamento: uma revisão integrativa. **Revista Research, Society and Development**, v.1, n.20, 2020. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/493/960>. Acesso em 01 de abr. 2022.

PERFIX ASSESSORIA E CONSULTORIA LTDA. **Políticas de Home Office**. 2020. Disponível em: [http://www.sindiquim.org.br/public/files/Comites/Trabalho/Ebook\\_HOME\\_OFFICE\\_2020.pdf](http://www.sindiquim.org.br/public/files/Comites/Trabalho/Ebook_HOME_OFFICE_2020.pdf). Acesso em 15 nov. 2021.

SANTOS, E. A. C. et al. **Home office: ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19**. Trabalho de Conclusão de Curso (Gestão de Pessoas e Coaching) Faculdades IDAAM, Manaus, Amazonas, 2020. Disponível em: <http://idaam.siteworks.com.br/jspui/bitstream/prefix/1172/1/HOME%20OFFICE%20-%20FERRAMENTA%20PARA%20CONTINUIDADE%20DO%20TRABALHO%20EM%20MEIO%20A%20PANDEMIA%20COVID-19.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2021.

SCHREIBER, D.; MORAES, M. A.; STASIAK, L. O impacto da crise pelo Covid-19 nas micro e pequenas empresas. **Revista Vianna Sapiens**, v. 12, n. 1, 2021.

Disponível em: <https://viannasapiens.emnuvens.com.br/revista/article/view/707>. Acesso em: 10 nov. 2021.

SEBRAE. **O impacto da pandemia de coronavírus nos pequenos negócios.** 2020. Disponível em: < <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-impacto-da-pandemia-de-coronavirus-nos-pequenos-negocios,192da538c1be1710VgnVCM1000004c00210aRCRD>> Acesso em 10 nov. 2021.

SOBRATT. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades. **O que é a certificação do teletrabalho?** 2016. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/certificacao/questoes/> Acesso em 20 mar. 2022.

SOUZA JUNIOR, M. R.; CUNHA, P. H. B. A importância da gestão do tempo para o modelo de trabalho *Home office*. **Revista Boletim do Gerenciamento**, v.1, n.24, 2021. Disponível em: <https://nppg.org.br/revistas/boletimdogerenciamento/article/view/561/365>. Acesso em 24 mar. 2022.

SUPERO. **Manter ou não manter o home office após a pandemia?** Blog online, 2020. Disponível em: <https://www.supero.com.br/blog/manter-home-office-apos-pandemia>. Acesso em 01 mai. 2022.

TAVARES, L. C.; FAVARAM, L. R. G.; OLIVEIRA, J. P. L. *Home office* e o novo comum: um estudo sobre seu impacto para colaboradores de uma empresa de tecnologia na cidade de Bebedouro/SP. **Brazilian Journal of development**, Curitiba, v.7, n.9, 2021. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/36521/pdf>. Acesso em 10 mai. 2022.

VENTAPANE, D. **Ferramentas para home office: uma lista completa e atualizada.** Blog B2Bstack online, 2021. Disponível em: <https://blog.b2bstack.com.br/home-office-ferramentas-trabalho-remoto/> Acesso em 20 mar. 2022.