

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA

SOUZA

Etec de SAPOEMBA – EXTENSÃO STEFAN ZWEIG
Técnico em Recursos Humanos

Jussara Nobre Fagundes da Silva

**O ISOLAMENTO SOCIAL E O DESEMPENHO NO TRABALHO
REMOTO**

São Paulo

2021

Jussara Nobre Fagundes da Silva

**O ISOLAMENTO SOCIAL E O DESEMPENHO NO TRABALHO
REMOTO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etéc Sapopemba – Extensão Stefan Zweig, orientado pela professora Erika Souza da Conceição como requisito parcial para a obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

São Paulo

2021

“A liberdade é a possibilidade do isolamento.
Se te é impossível viver só, nasceste
escravo”

- FERNANDO PESSOA

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer imensamente a minha orientadora Erika Souza, por todo o apoio, paciência e fé que ela depositou em mim e nesse trabalho.

RESUMO

O conceito de trabalhador remoto refere-se à inserção do trabalhador em sua própria casa ou outro local de escolha que não seja a empresa. O objetivo desse estudo foi de verificar o impacto do isolamento social no desempenho do trabalhador remoto, e assim, comparar com o desempenho do trabalhador presencial. O instrumento utilizado foi um questionário de levantamento de dados, que buscou levantar dados sobre o profissional, sua área de atuação e informações referentes ao trabalho em casa com trinta e nove participantes. Após análise dos resultados, foi possível observar que a maioria dos participantes é do sexo feminino, atuantes na área de Ciências Sociais e Humanas. Mais da metade das pessoas adaptaram suas casas para poder trabalhar e 23% se disseram plenamente satisfeitas com o desempenho do trabalho em casa contra 20% que se sentem plenamente satisfeitas atuando de forma presencial. Conclui-se que, este estudo se faz importante para a melhoria do autoconhecimento de profissionais, para que possam acompanhar a integração do colaborador em sistema de teletrabalho.

Palavras chave: trabalho remoto, isolamento social, desempenho.

ABSTRACT

The concept of remote worker refers to the insertion of the worker in his own home or in another place of choice other than the company. The aim of this study was to verify the impact of social isolation on the performance of remote workers, and thus compare it with the performance of on-site workers. The instrument used was a data survey questionnaire, which sought to collect data about the professional, their area of expertise and information regarding work at home with thirty-nine participants. After analyzing the results, it was possible to observe that most participants are female, working in the area of Social Sciences and Humanities. More than half of people adapted their homes to be able to work and 23% said they were fully satisfied with the performance of work at home against 20% who feel fully satisfied working in person. It is concluded that this study is important to improve the self-knowledge of professionals, so that they can monitor the integration of the collaborator in a telework system. Keywords: remote work, social isolation, performance.

Sumário

1. INTRODUÇÃO	5
1.1. Justificativa	5
1.2. Problema de pesquisa	5
1.3. Hipóteses	5
1.4. Objetivo Geral.....	6
1.5. Objetivos específicos	6
1.6. Prévia dos Capítulos	6
2. DESENVOLVIMENTO	6
3. MÉTODO	10
3.1. Participantes.....	11
3.2. Instrumentos	11
3.3. Procedimentos	11
3.4. Metodologia da análise de dados	11
3.5. Análise de resultados	12
3.6. Resultados e Discussão	12
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	15
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	16

1. INTRODUÇÃO

Devido ao Covid-19, muitos colaboradores e empresas se adaptaram e se remodelaram para poder aderir ao teletrabalho. Dentro desse modelo, algumas empresas se destacam pelo uso de tecnologias ao seu favor, enquanto algumas ainda tem certa dificuldade de adaptação. Com a tecnologia presente em praticamente tudo, o teletrabalho veio para ficar e ele pode ser muito vantajoso para a empresa, o colaborador e a sociedade.

1.1. Justificativa

Com a pandemia de forma global, muitas empresas aderiram ao sistema de *home office*. Sendo assim, muitos trabalhadores passaram a realizar suas atividades de casa, tendo pouco ou nenhum contato com o mundo exterior.

Este é um tema muito atual e vai contribuir para a área de Psicologia e Recursos Humanos. Além disso, vai gerar resultados que podem ser utilizados para a compreensão do ser humano, suas motivações, emoções e desempenho.

1.2. Problema de pesquisa

De acordo com o cenário atual, o tema escolhido é de grande valia, já que apresenta a realidade de diversos funcionários que passaram a trabalhar de forma remota.

Pode-se afirmar que estudar a relação de desempenho com o fator *home office* aprofunda a compreensão do ser humano e das estruturas sociais mais recentes.

1.3. Hipótese

Nesse momento de isolamento social, muitos colaboradores foram colocados em trabalho remoto. Esses colaboradores possuem um quadro de benefícios maior em comparação com o trabalhador que precisa ir até a empresa todos os dias, tais como: maior tempo de sono, escolha do ambiente para trabalhar, escolha das roupas, liberdade de tomada de decisão, maior criatividade, etc. A tecnologia auxilia esse trabalhador para que ele possa desempenhar suas funções de forma *online* e se

mantenha conectado com o resto do mundo. Com base nas vantagens do trabalhador remoto, seu desempenho será melhor já que ele possui maior liberdade de escolhas.

1.4. Objetivo Geral

Apresentar como o isolamento social fez com que o trabalhador remoto se reinventasse e aumentasse o seu desempenho no trabalho.

1.5. Objetivos Específicos

- Explicar o significado de isolamento social.
- Conhecer a história do teletrabalho.
- Analisar quais áreas mais aderiram ao teletrabalho.
- Verificar a relação entre distanciamento social e desempenho no trabalho.

1.6. Prévia dos Capítulos

A pesquisa se inicia com a conceituação do isolamento social, suas características, suas variações e o principal motivo de ele estar no mundo todo.

No próximo capítulo é apresentada a história do teletrabalho no mundo e posteriormente no Brasil. Além disso, são apontadas as suas principais características e sua base jurídica.

Continuando, a pesquisa aborda quais as áreas mais utilizam o sistema de teletrabalho.

No derradeiro capítulo é apresentado como o modelo de trabalho remoto pode impactar no desempenho do colaborador.

2. DESENVOLVIMENTO

No atual cenário, o isolamento social é uma das questões mais discutidas. Para entendermos o que ele significa, é importante entender o significado separado de cada palavra. De acordo com o Dicionário Online de Português, a palavra “isolamento” significa estar separado dos demais ou o estado de uma coisa ou pessoa privada de contato social. Já a palavra “social” pode significar “preferir estar na companhia de

outras pessoas, ou algo que “diz respeito a sociedade e aos cidadãos que dela fazem parte” (Dicionário Online de Português, 2020). Logo, isolamento social significa separar um indivíduo ou grupo da sociedade.

Temos dois tipos de isolamento social, o voluntário e o involuntário. No isolamento voluntário o indivíduo decide se isolar, um bom exemplo são os monges que vivem distantes da sociedade. No isolamento involuntário existe algum fator que obriga o indivíduo a se isolar, como situações de guerra ou pandemia (PORFIRIO, 2020).

O isolamento social involuntário começou devido a propagação de uma doença altamente contagiosa chamada Coronavírus, ou Covid-19. Essa doença começou na China, na cidade de Wuhan em dezembro de 2020 e se alastrou para todos os cantos do mundo (VivaBem, 2020). O primeiro país a começar o *lockdown* foi a China em fevereiro, em seguida foi a Itália que, primeiro restringiu as cidades de Lombardia e Veneto. Depois estendeu a restrição para todo o país (6 minutos, 2020). No Brasil, o isolamento social começou em março de 2020 em razão do 1º registro de morte no país por Coronavírus (EXAME., 2020). Com o isolamento, muitos funcionários começaram a trabalhar de forma remota.

Com o aumento do conhecimento e o investimento em tecnologia, onde as informações são processadas de forma mais rápida e eficaz é natural que surja um novo modelo de trabalho: o teletrabalho (MELLO, 2003). De forma resumida, o teletrabalho é definido como:

“Aquele que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo” (NASCIMENTO, 2009).

De acordo com o Portal Liso (A história do home office), o trabalho remoto, também chamado de teletrabalho e *home office*, começou nos Estados Unidos, em 1857, graças ao telégrafo. Basicamente o telégrafo permitia enviar e receber mensagens, usando a eletricidade e os cabos de fios. Para utiliza-lo bastava a infraestrutura necessária, logo, o trabalhador não precisaria ir até a empresa. Em 1970 com a crise do petróleo e o alto valor de deslocamento, o trabalho remoto aparece novamente como uma solução para algumas empresas, assim elas conseguiram

manter seus funcionários e baixar os custos. Na década de 90 surge a internet e com ela diversos aparelhos eletrônicos, como o celular e o computador. Eles vão se tornando mais comuns à medida que o tempo passa e também mais fáceis de mexer. No século XXI aparece a internet de alta velocidade e a sua popularização fez com que o trabalho *home office* fosse ainda mais viável e aumentasse o seu número de aderentes. Houve um seminário no Brasil em 1997 chamado: Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio. Com esse seminário, a internet e o uso de celulares passa a se popularizar no país. Em 1999 surge a necessidade da criação de uma sociedade civil e, assim nasce a SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades. Muitos anos depois o teletrabalho aparece na legislação brasileira, com o Lei 13.467, e é regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil. A partir dessa Lei é criado o artigo 75B com as características que um teletrabalho deve possuir:

“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. ” (Jusbrasil)

Em toda essa trajetória do teletrabalho no Brasil, houveram melhoras significativas na qualidade dos itens necessários para o *home office*, que são: a internet, a rede de telefone, o custo total e a possibilidade de uso em locais distantes.

Atualmente, as principais características do teletrabalho é prestar o trabalho fora do estabelecimento do empregador, utilizar tecnologias de informação e de comunicação e não ser caracterizado como trabalhador externo. Há quem ache que o trabalhador remoto nunca vai até a empresa, o que é uma inverdade. Esse trabalhador pode ter eventuais idas para fazer algum treinamento, retirar ou entregar algum documento ou evitar o seu completo isolamento social. Apesar de estar em *home office*, o colaborador tem os mesmos direitos que um colaborador que vai até a empresa todos os dias. Para entrar no regime de teletrabalho, a requisição poderá vir do empregador, com aviso prévio de 15 dias, do colaborador ou de um acordo de ambas as partes. Ao mudar o regime de contratação, a alteração também deve constar no contrato de trabalho entre empresa e funcionário. Na mudança do contrato também é decidido quem vai custear os equipamentos necessários para exercer o

trabalho fora da empresa. Caso seja o empregador quem irá arcar com os custos dos equipamentos, eles não poderão ser considerados como remuneração do empregado (Teletrabalho, trabalho remoto ou home office: o que é e quais são os seus direitos?, 2021).

Existem muitas vantagens ao se adotar o sistema de teletrabalho, tanto para o empregador como para o empregado. Para o empregador as vantagens mais vistas são redução de gastos com deslocamento, melhora na produtividade de seus funcionários, flexibilidade de horário para prestação de serviços. Já para os empregados aparecem vantagens como: diminuição de deslocamento, melhoria na qualidade de vida e diminuição de custos associados a vestuário e refeições. Existem as vantagens indiretas do teletrabalho que são refletidas na sociedade, tais como: criação de emprego em locais com menos acessibilidade, aumento de vagas com possibilidade para pessoas PCD e diminuição da poluição (SILVA, 1998).

Mello (MELLO, 2003) estima que 15% dos trabalhadores do Brasil utilizam a própria casa como local de trabalho. Esta porcentagem tem maior foco na capital, onde 1 em cada 20 trabalhadores são teletrabalhadores. Os ramos que mais utilizam o sistema *home office* são o de vendas, assistência técnica, suporte e manutenção.

As empresas que mais se destacam no cenário brasileiro com a utilização do teletrabalho para Cruz (CRUZ, 2002) são:

- SAP Brasil, onde 85% do tempo de trabalho é feito fora da empresa.
- Laboratórios Biossintética que investiram US\$1 milhão no setor de vendas via *home office*.
- Kodak Brasil com 130 colaboradores de todas as hierarquias tem infraestrutura criada pela empresa para se conectarem de qualquer lugar.
- HP com 200 funcionários dos seus 850 em sistema de teletrabalho. A ideia foi colocar em teletrabalho aqueles que possuíam maior dificuldade em se locomover até a empresa.
- Na IBM o funcionário digita seu nome em um painel na entrada da empresa que indicará o local que ele irá trabalhar naquele dia ou semana.

O desempenho do trabalhador remoto pode ser mensurado em alguns estudos ao longo do tempo. Bloom, Liang, Roberts e Ying (2013) apud (NETO, 2020)

realizaram um experimento com 16.000 funcionários de uma empresa chinesa e perceberam um aumento considerável do desempenho dos trabalhadores que estavam em teletrabalho. Um estudo de 2010 realizado por Demerouti, Bakker e Voydanoff apud (NETO, 2020) chegou à conclusão de que funcionários home office recebem mais influências positivas do que negativas no seu desempenho.

O motivo de escolha do tema foi verificar se o isolamento social aumenta a produtividade do trabalhador. Sendo assim, obter e gerar mais conhecimento e debates a respeito da temática que é muito presente no cotidiano, entretanto, há escassez na contribuição de profissionais da área da saúde e de recursos humanos. Ferreira ressalta que, graças aos avanços tecnológicos o teletrabalho é possível, aumentando a relação de confiança entre empresa e colaborador e a qualidade de vida do funcionário (FERREIRA, 1997).

Deste modo, o objetivo geral dessa pesquisa foi analisar como o isolamento social fez o trabalhador remoto se reinventar e aumentar o seu desempenho no trabalho; verificar quais áreas possuem mais trabalhadores remotos e sua relação com distanciamento social e desempenho no trabalho; outro fator é comparar os níveis de trabalhadores remotos e não remotos.

3. MÉTODO

Se trata de uma pesquisa de campo qualitativa, em que se pretende focar no aprofundamento das questões propostas. Neste tipo de pesquisa estuda-se um único grupo, ressaltando a interação entre seus componentes. Com isso, o objetivo é obter análises mais profundas com relação ao fenômeno que está em estudo. A pesquisa com análise qualitativa geralmente tem maior complexidade no seu objeto de estudo ou um tema muito particular, mas, esse tipo de pesquisa explica maior as complexidades do tipo qualitativas (RICHARDSON, 1999).

Gil diz que o planejamento do estudo de campo apresenta muito maior flexibilidade e suas principais vantagens estão presentes principalmente em relação ao levantamento de dados, pois como são desenvolvidos no próprio local em que ocorrem os fenômenos, seus resultados costumam ser mais fidedignos. Sendo assim, consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados (GIL, 2002).

3.1. Participantes

Esta pesquisa consiste em uma amostra por conveniência, onde 40 pessoas que atuam com teletrabalho responderam ao questionário de forma online, através do Google Forms.

Os critérios de inclusão são os indivíduos que atuaram ou estão em teletrabalho e que residam no Brasil. Os critérios de exclusão são pessoas que nunca atuaram com o teletrabalho e que morem fora do país.

3.2. Instrumento

Foi utilizado um questionário com profissionais em teletrabalho. O instrumento em questão foi desenvolvido baseado no estudo sobre a construção de um questionário (HILL e HILL, 1998).

O questionário possui 11 questões visando coletar dados sobre o participante, sua área de atuação, seu grau de escolaridade, seu grau de satisfação ao trabalhar em casa, suas adaptações necessárias para poder trabalhar e seu desempenho no trabalho.

Por meio desse instrumento foi possível realizar o levantamento de informações, visando obter conhecimentos sobre o teletrabalho, suas dificuldades e suas qualidades.

3.3. Procedimento

Ocorreu a aplicação do questionário através do Google Forms, onde o participante pode responder de forma online, sem a necessidade de agendamento.

O tempo estimado para a coleta de dados foi de aproximadamente 8 minutos.

3.4. Metodologia da análise de dados

Os dados coletados foram apresentados através da análise do conteúdo em termos qualitativos das informações obtidas com os participantes. Ou seja, foram qualificadas as vivências do sujeito, bem como suas percepções sobre determinado objeto e seus fenômenos. Neste tipo de análise há uma clara explicitação de objetivos

em que ajuda a delimitar os dados efetivamente significativos para a determinada pesquisa.

3.5. Análise de resultados

Os dados resultantes dos questionários respondidos com os profissionais foram categorizados em três itens de acordo com os seus conteúdos. Esses blocos de informações são:

1. Informações referentes ao profissional e sua área de atuação

1.1. Gênero da pessoa; **1.2** idade; **1.3** escolaridade; **1.4** ocupação dos profissionais.

2. Informações referente ao trabalho em casa

2.1. Quanto tempo o profissional atua em casa; **2.2** quantas horas por dia o profissional trabalha em casa; **2.3** qual tipo de adaptação foi necessário fazer na casa para poder trabalhar; **2.4** grau de satisfação com o desempenho em home office; **2.5** nível de satisfação com o trabalho presencial; **2.6** satisfação sobre trabalhar em casa; **2.7** qual modalidade de trabalho o profissional possui predileção.

3.6. Resultados e Discussão

Por meio dos questionários respondidos pelos profissionais, foram apresentados os resultados de suas respostas nos tópicos a seguir:

1. Informações referentes ao profissional e sua área de atuação:

1.1. Gênero da pessoa;

Dentre os 39 participantes que responderam ao questionário, 28 eram do sexo feminino (71,8%) e 11 eram do sexo masculino (28,2%).

1.2. Idade dos participantes

As idades dos participantes vão de 18 a 61 anos, sendo que as idades com maior porcentagem são 22 anos com 10,2% e 31 anos também com 10,2%. Colocando as idades em blocos, as idades entre 18 a 30 anos teve o maior número de participantes, com 18 pessoas.

1.3. Escolaridade dos profissionais

Quase metade dos profissionais que participaram da pesquisa tem Ensino Superior (48,72%). 33,3% tem Pós-Graduação. Duas pessoas tem o Ensino Médio e outras duas tem MBA. Uma pessoa possuía o Ensino Técnico. 2,6% tem especialização e uma pessoa tem mestrado.

1.4. Ocupação dos profissionais

As profissões foram separadas por área de atuação. A área de Ciências Sociais e Humanas teve a maior porcentagem, com 38,5%, seguida da área de Ciências Exatas e Informática (25,6%). 9 pessoas são da área de administração, 7,7% são da área de Saúde e 1 pessoa é da área de Engenharia.

2. Informações referente ao trabalho em casa

2.1. Tempo de atuação do profissional em home office

Os tempos de atuação dos profissionais vão desde um mês até quatro anos. 20,5% representa as pessoas que responderam atuar em teletrabalho por menos que 3 meses. 10 pessoas trabalham em casa entre 3 a 6 meses. A menor porcentagem foi de 5,1% de pessoas que trabalham em casa de 7 a 10 meses e a maior porcentagem é 48,7% que representa as pessoas que atuam mais do que um ano em casa.

2.2. Quantidade de horas trabalhadas por dia em teletrabalho

A maioria das pessoas (30,8%) responderam atuar em média 9 horas por dia. 11 pessoas trabalham 8 horas ao dia seguido de 6 pessoas que afirmaram trabalhar por volta de 7 horas. 10,6% informaram que a carga de trabalho chega a 10 horas.

Em discrepância teve uma pessoa que atua 4 horas ao dia, 2,6% que trabalha 11 horas e outra pessoa que relatou trabalhar até 12 horas diárias.

2.3. Adaptações necessárias para o trabalho em casa

53,8% das pessoas que participaram disseram ter precisado de adaptações para poder atuar em casa e criar um workspace próprio, como instalação de mesa, cadeira, iluminação, suporte técnico e tecnológico. Os outros 46,2% não fizeram adaptações porque utilizaram coisas que já tinham em casa.

2.4. Grau de satisfação com o desempenho no trabalho trabalhando de casa

O grau de satisfação com o desempenho no trabalho poderia ser avaliado em uma escala de 0 a 10 pelos participantes, sendo que 0 significava plenamente insatisfeito e 10 significava plenamente satisfeito. 38,5% das pessoas deram nota '8' para a própria satisfação sobre o desempenho no trabalho. 23,1% estão plenamente satisfeitos com o próprio desempenho. 6 pessoas avaliaram a satisfação com nota '9' e outras 6 deram nota '7'. 2,6% deram nota '5' e apenas uma pessoa deu nota '6'.

2.5. Grau de satisfação com o trabalho presencial

Da mesma forma que foi avaliada a satisfação de trabalhar em casa, foi avaliada a satisfação de trabalhar de forma presencial, sendo que '0' significa plenamente insatisfeito e '10' plenamente satisfeito.

Houve um empate onde 28% das pessoas avaliaram a sua satisfação nota '8' e outros 28% tem satisfação nota '9'. 8 pessoas têm satisfação nota '10'. 5 pessoas têm satisfação nota 7. Apenas 1 pessoa tem satisfação nota '6' e outra 1 pessoa tem satisfação nota '3'.

2.6. Satisfação ao trabalhar em casa

Os participantes puderam avaliar o teletrabalho como ruim, regular, bom e ótimo.

Apenas 1 pessoa respondeu ser ruim trabalhar em casa. 12,8% acham que é regular. A maioria (43,6%) acha ser bom poder atuar de casa e 41% acham ótimo.

2.7. Modalidade de trabalho que o profissional possui predileção

A maioria das pessoas responderam que preferem o home office (51,3%). Os outros 48,7% preferem o trabalho presencial.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou apresentar como o isolamento social fez o trabalhador remoto se reinventar e aumentar o seu desempenho no trabalho, verificando quais as áreas de atuação têm mais trabalhadores em *home office*, verificar a relação entre distanciamento social e desempenho no trabalho e, por fim, comparar os níveis de desempenho entre trabalhadores presenciais e não presenciais.

De acordo com o questionário aplicado, mais da metade das pessoas precisaram reinventar o espaço de trabalho com algumas adaptações. Assim, elas criaram o próprio *workspace* voltado para as necessidades individuais de cada um.

As áreas de atuação que mais apareceram nessa pesquisa foram as de Ciências Sociais e Humanas com 38,5% e de Ciências Exatas e Informática com 25,6%. Esses dados estão em oposição ao que Mello (MELLO, 2003) estima como as os ramos que mais utilizam o sistema home office. Para ele, as áreas de atuação que mais aparecem no teletrabalho são a de vendas, assistência técnica, suporte e manutenção.

O distanciamento social pareceu não atingir o nível de satisfação sobre o desempenho que as pessoas têm no trabalho, tendo em vista que, nenhuma pessoa avaliou seu desempenho com nota menor que '5' e a maioria das pessoas deram nota '8'. 23% dos entrevistados estão plenamente satisfeitos com seu desempenho atuando em teletrabalho.

Na avaliação sobre o desempenho a menor nota foi dada para o desempenho presencial (nota 3) por 1 pessoa. Já no sistema de teletrabalho a menor nota dada foi '5', também por uma pessoa. Também houve empate na nota mais escolhida (nota 8), com 38% representando a satisfação do desempenho em trabalhar em casa e 28% representado a satisfação de trabalhar de forma presencial. Na avaliação, houveram

mais pessoas que se dizem plenamente satisfeitas trabalhando em casa (23%) do que pessoas que trabalham presencial (20%).

Este trabalho pretende contribuir para a compreensão, tanto dos empregados quanto dos empregadores, sobre as mudanças que ocorrem do ponto de vista do colaborador que passa a trabalhar em casa. Porém, acredita-se que existam outros aspectos importantes para serem analisados em futuras pesquisas, como por exemplo, o sistema híbrido de trabalho, onde o colaborador atua alguns dias em sua casa e outros dias na empresa.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

6 minutos. Uol, 15 Março 2020. Disponível em: <<https://6minutos.uol.com.br/coronavirus/lockdown-paises-entram-quarentena-e-fecham-fronteiras-para-evitar-avanco-da-pandemia/>>. Acesso em: 02 Abril 2021.

A história do home office. Portal Liso. Disponível em: <<https://homeoffice.portaliso.com/historia-do-home-office/>>. Acesso em: 02 Abril 2021.

CRUZ, R. Ergonomia e Psicologia do Trabalho, Santa Catarina: Programa de Pós de Graduação em Engenharia da Produção, 2002. Acesso em: 24 abril 2021.

DANILLO LEAL BELMONTE; , P. D. L. S.; , P. D. A. C. D. F. Vantagens e Desvantagens do teletrabalho e sua utilização no Brasil. Google Academico. Disponível em: <<http://anteriores.admpg.com.br/2007/anais/2004/artigos/T03-20.pdf>>. Acesso em: 18 abril 2021.

DICIONÁRIO Online de Português. Dicio, 2020. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/social/>>. Acesso em: 02 Abril 2021.

DICIONÁRIO Online de Português. Dicio, 2020. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/isolamento/>>. Acesso em: 02 Abril 2021.

EXAME. Período de isolamento começa a valer nesta terça em SP e outros estados. Exame., 02 abril 2020. Disponível em: <<https://exame.com/brasil/periodo-de-isolamento-comeca-a-valer-nesta-terca-no-estado-de-sao-paulo/>>. Acesso em: 02 abril 2021.

FERREIRA, J. Telecommuting: o novo paradigma do trabalho, 1997. Disponível em: <<http://www.revista.unicamp.br/infotec/artigos/ferreira.html>>. Acesso em: 25 abril 2021.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <http://www.uece.br/nucleodelinguasitaperi/dmdocuments/gil_como_elaborar_projeto_de_pesquisa.pdf>. Acesso em: 18 abril 2021.

HILL, M. M.; HILL, A. Instituto Universitário de Lisboa. ISCTE, 1998. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/469/4/DINAMIA_WP_1998-11.pdf>. Acesso em: 29/04 abril 2021.

JUSBRASIL. Jusbrasil. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000264/artigo-75b-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 14 abril 2021.

MELLO, A. Teletrabalho: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. [S.l.]: Qualitymark, 2003. Acesso em: 18 abril 2021.

NASCIMENTO, A. M. Curso de direito do trabalho. 24ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. Acesso em: 18 abril 2021.

NETO, T. M. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações. Sistemoteca - Sistema de Bibliotecas da UFCG, 2020. Disponível em: <<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/18425>>. Acesso em: 15 maio 2021.

PORFIRIO, F. Isolamento Social. Brasil Escola, 2020. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/isolamento-social.htm>>. Acesso em: 02 Abril 2021.

RICHARDSON, R. J. Pesquisa Social metodos e técnicas. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 1999. 334 p. Acesso em: 18 abril 2021.

SILVA, A. Estudo do Teletrabalho em Portugal. FUNDATEC, Lisboa, 1998. Acesso em: 24 abril 2021.

TELETRABALHO, trabalho remoto ou home office: o que é e quais são os seus direitos? Abkadvocacia, 01 janeiro 2021. Disponível em: <<https://abkadvocacia.com.br/post/58/teletrabalho,-trabalho-remoto-ou-home-office:-o-que-e-e-quais-sao-os-seus-direitos#:~:text=Resumidamente%2C%20s%C3%A3o%2003%20as%20principais,fu>>

n%C3%A7%C3%A3o%20exercida%20como%20trabalho%20externo.>. Acesso em: 14 abril 2021.

VIVABEM. Uol, 22 fev. 2020. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/bbc/2020/01/22/coronavirus-na-china-perguntas-e-respostas-sobre-a-doenca-que-matou-6.htm>>. Acesso em: 02 abril 2021.