



## A Importância do Trabalho Remoto para Pessoas e Empresas durante a Pandemia

### *The Importance of Remote Work for People and Companies during the Pandemic*

QUADRADO, Ana Clara de Castro<sup>1</sup>; FERREIRA, Richard dos Santos<sup>2</sup>.

[anaclaraquadrado@outlook.com](mailto:anaclaraquadrado@outlook.com)<sup>1</sup>; [psi.richardsferreira@gmail.com](mailto:psi.richardsferreira@gmail.com)<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Arquiteta e Urbanista, Especialista em Planejamento, Gestão e Controle de Obras Civis.

<sup>2</sup> Psicólogo, Mestrando em Psicologia.

#### Informações do Artigo

Palavras-chave:  
Trabalho remoto  
Pandemia  
Pessoas

Key word:  
Remote Work  
Pandemic  
People

#### Resumo:

*Trabalho remoto é o trabalho realizado à distância em que o colaborador não precisa estar fisicamente no escritório da empresa, podendo realizar suas atividades laborais de sua residência, de um coworking, da mesma cidade, em outro país ou até viajando pelo mundo. A pandemia da Covid-19 surgiu em meados de março de 2020 em Wuhan, na China. Devido a isso, a alternativa encontrada para que as pessoas físicas e jurídicas seguissem trabalhando; cumprissem o isolamento social; se mantivessem em segurança e seguissem as recomendações da Organização Mundial da Saúde foi o trabalho remoto. O presente estudo visa investigar as adaptações realizadas na forma de pensar dos colaboradores das empresas causadas pela pandemia do coronavírus no mundo e como reinventar o trabalho para que este seja realizado com toda segurança e preserve a vida do colaborador e de sua família. Dessa forma, o objetivo deste artigo foi realizar uma revisão narrativa através de uma pesquisa bibliográfica a respeito do tema trabalho remoto, tendo como palavras-chave: trabalho remoto; pandemia e pessoas.*

#### Abstract

*Remote work is the work performed at a distance where the employee does not need to be physically present in the company's office, being able to carry out their work activities from their residence, a coworking space, the same city, another country, or even traveling around the world. The Covid-19 pandemic emerged in mid-March 2020 in Wuhan, China. Due to this, the alternative found for individuals and companies to continue working, comply with social isolation, stay safe, and follow the recommendations of the World Health Organization was remote work. This study aims to investigate the adaptations made in the way employees think caused by the coronavirus pandemic worldwide and how to reinvent work so that it is carried out safely and preserves the life of the employee and their family. Thus, the objective of this article was to conduct a narrative review through bibliographic research on the topic of remote work, with keywords: remote work; pandemic and people.*

## 1. Introdução

Em meados de março de 2020, teve início a pandemia (enfermidade epidêmica amplamente disseminada) da Covid-19 no mundo, e com isso as empresas e pessoas precisaram buscar alternativas de trabalho para seguirem as recomendações da OMS (Organização Mundial da Saúde) como cumprir a quarenta e manter o distanciamento social (medida que busca restringir o convívio social entre pessoas diferentes para evitar a propagação de determinada doença).

Nesse novo cenário, o trabalho remoto foi a alternativa encontrada para evitar que a economia entrasse em colapso e os trabalhadores mantivessem seus empregos, trabalhando de suas residências sem interromper o trabalho que era desenvolvido presencialmente. [1]

Trabalho remoto é a prestação de um serviço realizado à distância, ou seja, o colaborador não precisa estar fisicamente no escritório da empresa, poderá trabalhar de sua casa, de um *coworking*, da mesma cidade, em outro país ou até viajando pelo mundo. Pelo fato de poder ser realizado de qualquer lugar, a pessoa precisa apenas ter um computador; notebook; *tablet* ou até mesmo o aparelho celular e uma boa conexão com a internet. [2] *Coworking* é um novo modo de trabalho, onde empresas de todos os tamanhos e profissionais autônomos compartilham recursos físicos, conseguem receber os seus clientes e otimizam seus negócios, por meio da redução de custo com infraestrutura, contratos de curto prazo e com a ampla oferta de conhecimento e *networking* que os locais oferecem.

Apesar do trabalho remoto ter sido uma alternativa para manter a economia funcionando e a sociedade trabalhando em tempos difíceis como os que ainda estamos vivendo, é importante citar o trabalho presencial.

Assim sendo, faz-se necessário apresentar as diferenças entre ambos. No trabalho remoto, a localização do trabalhador e sua rotina são flexíveis; o uso da tecnologia

é intenso e imprescindível; a jornada de trabalho é maior e é necessária uma exigência intelectual alta. Enquanto que, na modalidade presencial, a localização é fixa; a tecnologia é importante, mas não é essencial; a jornada possui um tempo máximo de duração e a exigência intelectual é variável. [3]

Diante do exposto, o objetivo deste artigo é abordar o tema trabalho remoto, considerando este uma alternativa aderida por pessoas e empresas para manter o funcionamento da economia; realizar um comparativo entre o trabalho à distância e presencial e listar vantagens e desvantagens de ambos os modelos propostos.

## 2. Definição da Covid-19 e o surgimento da pandemia

Segundo o Ministério da Saúde [4], a doença covid-19 pode ser definida como:

*Os coronavírus são uma grande família de vírus comuns em muitas espécies diferentes de animais, incluindo camelos, gado, gatos e morcegos. Raramente, os coronavírus que infectam animais podem infectar pessoas, como exemplo do MERS-CoV e SARS-CoV. Recentemente, em dezembro de 2019, houve a transmissão de um novo coronavírus (SARS-CoV-2), o qual foi identificado em Wuhan na China e causou a COVID-19, sendo em seguida disseminada e transmitida pessoa a pessoa. A COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus, denominado SARS-CoV-2, que apresenta um espectro clínico variando de infecções assintomáticas a quadros graves. De acordo com a Organização Mundial de Saúde, a maioria (cerca de 80%) dos pacientes com COVID-19 podem ser assintomáticos ou oligossintomáticos (poucos sintomas), e aproximadamente 20% dos casos detectados requer atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória, dos quais aproximadamente 5% podem necessitar de suporte ventilatório. [4]*

O vírus SARS-COV-2 (conhecido como novo coronavírus) surgiu pela primeira vez em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, China. Tudo começou quando um chinês esteve no mercado de Wuhan, onde são vendidos alimentos de cultura local, e teve contato prévio com um alimento considerado “exótico” para a população ocidental, o morcego. Acredita-se que a transmissão do vírus tenha ocorrido através da ingestão de um morcego por um habitante local. [5]

A partir desse primeiro contato no mercado de Wuhan, o vírus se espalhou e contaminou várias pessoas do entorno. Dessa forma, iniciou-se uma disseminação mundial, acelerada pelas facilidades de deslocamento aéreo entre países, alcançando grande velocidade na disseminação até atingir o *status* de pandemia, declarado pela OMS em março de 2020. [6]

### 3. O trabalho remoto como alternativa

Alguns fatores como a globalização, a velocidade na troca de informações; o acirramento da concorrência e a necessidade de adaptação rápida a novas necessidades, novos mercados e novas tecnologias tem promovido mudanças nas organizações (sistema planejado de esforço cooperativo no qual cada participante tem um papel definido a desempenhar e deveres e tarefas a executar). Diante dessas mudanças, as empresas precisaram adaptar seu modelo de gestão organizacional e gestão de pessoas à atualidade. Dentre as adaptações podemos citar: a globalização; o aumento da lucratividade através do crescimento; os clientes mais exigentes e conscientes e a busca por novas formas de trabalho que mantivessem a economia em funcionamento e que fossem seguras para os trabalhadores. [7]

Também ocorreram mudanças nos métodos de acompanhamento e manutenção do equilíbrio interno do trabalhador de forma que deixou de ser uma responsabilidade dos gestores e passou a ser dos profissionais de recursos humanos com um foco técnico. Ou

seja, os profissionais passaram a ser vistos como “elemento chave” na obtenção dos resultados das organizações. [7]

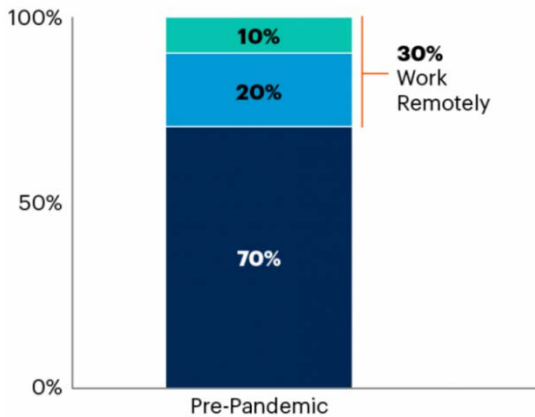
E uma das formas encontradas foi o trabalho remoto inserido no contexto de uma organização descentralizada, pois nela as pessoas podem ter mais autonomia para desenvolver e planejar as tarefas do dia a dia. [3]

Abrão [3] define o trabalho à distância como a realização de uma atividade laboral com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, à distância da organização ou do cliente que contratou o serviço.

A associação de advogados ABK Advocacia (Agnes Borges Kalil) define como o trabalho realizado em outro lugar que não seja o estabelecimento da empresa, por exemplo, em casa, em uma biblioteca ou em uma cafeteria. Para desenvolvê-lo, é necessário o uso de tecnologias de informação e de comunicação para o recebimento, envio e realização de atividades entre o empregado e o empregador. [8]

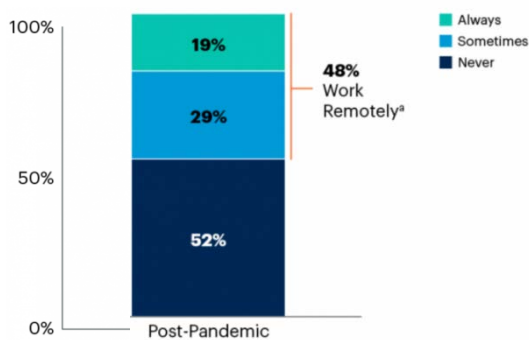
De acordo com BRIGDE&CO [9], as empresas e líderes foram forçadas a superar os mitos e as barreiras limitantes sobre o trabalho remoto com objetivo de viabilizar suas operações e mantê-las em funcionamento. Foi realizada pelo Gartner Group (empresa de consultoria fundada em 1979 por Gideon Gartner que desenvolve tecnologias relacionadas à introspecção necessária para seus clientes tomarem suas decisões todos os dias) uma pesquisa que mostra os impactos da Covid-19 no futuro do trabalho. Esta apontou que 48% dos trabalhadores passarão a atuar remotamente em suas funções mesmo pós-pandemia em comparação a uma projeção feita antes da pandemia em que o número era próximo dos 30%. A seguir, será apresentado o gráfico que mostra ambas as projeções, sendo respectivamente: pré-pandemia e pós-pandemia.

Figura 1.1 – Gráfico comparativo entre a projeção de trabalhadores que atuariam remotamente em suas funções pré e pós-pandemia



Fonte: BRIDGE&CO [9] – adaptada pelo autor

Figura 1.2 – Gráfico comparativo entre a projeção de trabalhadores que atuariam remotamente em suas funções pré e pós-pandemia

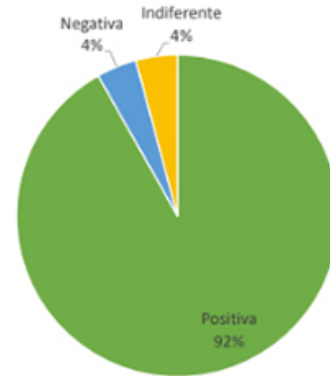


Fonte: BRIDGE&CO [9] – adaptada pelo autor

Mesmo em um período de adaptação e estresse em casa por parte dos servidores dos órgãos públicos da cidade de Brasília, DF, o trabalho remoto teve um alto percentual de aprovação durante a pandemia do coronavírus. Um estudo realizado em 93 órgãos públicos do DF pelo grupo de pesquisa E-Trabalho (Departamento de Psicologia Social e Trabalho da Universidade de Brasília) apontou que 92% dos servidores consideram positiva a experiência durante a pandemia, 4% avaliam como negativa e outros 4% são indiferentes. [10]

Figura 2 – Gráfico de avaliação da experiência do servidor em trabalho remoto durante a pandemia do Covid-19

Avaliação da experiência do servidor em trabalho remoto durante o enfrentamento à Pandemia Covid-19



Fonte: UNB Notícias [10]

#### 4. A importância do trabalho presencial, a produtividade do trabalhador e as vantagens e desvantagens do trabalho remoto e do trabalho presencial

##### 4.1 A importância do trabalho presencial e a produtividade do trabalhador

Com a flexibilização das atividades e com os novos protocolos de saúde, algumas empresas tem retomado o trabalho presencial. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios desenvolvida pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), dos 8,2 milhões de trabalhadores brasileiros que até Julho de 2020 trabalhavam de suas residências, 2 milhões retomaram o trabalho presencial em Agosto de 2020. [11]

Apesar do número significativo de colaboradores que retornaram ao modelo presencial, ainda existem muitos que não podem (por possuírem alguma vulnerabilidade, problema de saúde e/ou não se sentirem seguros). Para isso, a solução encontrada foi à adoção de um modelo híbrido de trabalho, que possibilita um rodízio entre o trabalho presencial e o remoto. [12]

Uma pesquisa realizada por uma empresa mostra que a jornada híbrida de trabalho se consolidou como um modelo de trabalho,

onde 91% dos profissionais acreditam que o futuro esteja no revezamento entre trabalho presencial e remoto. Entre os motivos, podemos citar: o desejo dos colaboradores de ter uma rotina flexível; pela pandemia ainda ser uma realidade e pelo aumento da produtividade. [12]

Notou-se um aumento no índice de rendimento dos trabalhadores e uma melhor qualidade de vida daqueles que trabalhavam de casa nas empresas que adotaram a alternativa do trabalho remoto. Isso ocorreu por estes profissionais não perderem tempo se deslocando, possibilitando terem mais tempo com a família. [12]

Segundo trabalho portátil [13], esse aumento de produtividade do trabalhador que trabalha remotamente é causado pelo aumento na motivação e pela redução das interrupções de trabalho. O Fórum Econômico Mundial realizou um relatório e este apresentou importantes *insights* (conhecimentos) sobre o futuro do trabalho. Entre esses conhecimentos, podemos destacar o trabalho remoto como “um dos maiores veículos de transformação” no espaço de trabalho.

#### **4.2 Vantagens e desvantagens do trabalho à distância e do presencial**

Além das diferenças entre trabalho remoto e presencial mencionadas anteriormente, vale destacar algumas vantagens e desvantagens de ambos. Ao adotar o modelo de atividade à distância é possível citar como vantagens: (a) a redução dos custos para a organização (em termos do espaço físico); (b) o aumento da produtividade e (c) a melhora no estilo de vida do trabalhador. Já as desvantagens são: (a) o aumento dos custos relacionados à tecnologia; (b) a falta de interação física com outros funcionários da empresa, devido à distância e (c) a facilidade de distração pelo trabalhador estar em um ambiente residencial e que às vezes é compartilhado com sua família. [3] Por outro lado, Ferrari [14] aponta, como vantagens do modelo de trabalho presencial: (a) o fato de estar próximo dos colegas de trabalho e interagir com eles; (b) de ser mais ágil na resolução de

problemas; (c) de ter um horário de trabalho definido, incluindo a hora de almoço, e como desvantagens: (a) o gasto de tempo com o deslocamento; (b) o gasto de tempo no transporte público e (c) a sensação de que não sobrou tempo para nada além do trabalho, interferindo na saúde mental do colaborador.

### **5 A ergonomia no ambiente de trabalho e a saúde mental do trabalhador em tempos de pandemia e trabalho remoto**

Organização do trabalho é definida como: a divisão das tarefas (englobando o seu conteúdo, o modo operatório e tudo o que é prescrito pela organização) e a divisão dos homens (compreendendo a forma pela qual as pessoas são divididas em uma empresa e as relações humanas que aí se estabelecem). [15]

Do ponto de vista da ergonomia, a análise da organização do trabalho deve levar em conta: a organização do trabalho prescrita (formalizada pela empresa) e a organização do trabalho real (modo operário dos trabalhadores). [15]

A discordância entre ambas causa o aparecimento do sofrimento mental, pois leva o trabalhador à necessidade de transgredir para poder executar a tarefa. [15]

Ou seja, o espectro da inter-relação entre saúde mental e trabalho abrange do mal estar ao quadro psiquiátrico, e inclui o sofrimento mental. O sofrimento mental é a experiência subjetiva intermediária entre doença mental descompensada e conforto psíquico. [15]

#### **5.1 A ergonomia no ambiente de trabalho**

Ergonomia é a junção de dois termos: o primeiro “ergon” (trabalho) e o segundo “nomos” (leis naturais) que juntos significam normas que regulamentam o trabalho ou a ciência da configuração do trabalho ao homem. Ou seja, a ergonomia trata das relações entre a máquina e o homem dentro do seu ambiente de trabalho, buscando sempre um equilíbrio entre um bom rendimento e o bem-estar do trabalhador. [16]

A otimização do trabalho surgiu a partir da necessidade da sociedade em buscar formas de responder a importantes questões levantadas por situações insatisfatórias de trabalho, por exemplo: a fadiga sentida pelos trabalhadores pela falta de assentos ajustáveis a cada indivíduo e a função exercida. [16]

A Norma NR-17 de Ergonomia do Ministério do Trabalho [17] tem por objetivo estabelecer os parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características fisiológicas e psicológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar o máximo conforto, segurança e desempenho eficiente. Por esse motivo, o empregador deve realizar uma análise ergonômica do trabalho, conforme estabelecido na norma regulamentadora. Para realização de trabalho manual sentado, como é o caso dos trabalhadores que trabalham remotamente em *home office*, as bancadas, mesas ou escrivaninhas devem proporcionar uma condição de boa postura, visualização e operação. Para isso, devem ser atendidos os seguintes requisitos: a) ter altura e características da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do assento; b) ter área de trabalho de fácil alcance e visualização pelo trabalhador e c) ter características dimensionais que possibilitem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais. Os assentos do local de trabalho devem ter: (a) altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida; b) características de pouca ou nenhuma conformação na base do assento; c) borda frontal arredondada e d) encosto com forma levemente adaptada ao corpo para proteção da região lombar. A iluminação deve ser adequada, podendo ser natural ou artificial, geral ou suplementar desde que seja apropriada à natureza da atividade realizada. E a instalação deve ser feita evitando ofuscamentos, reflexos, sombras e contrastes. [17]

## 5.2 A saúde mental do trabalhador em tempos de pandemia e trabalho remoto

De acordo com Ornell et al. [18], em uma pandemia como a que estamos vivendo atualmente, sentimentos como o medo e a raiva devem ser considerados e observados, pois aumentam os níveis de ansiedade e estresse em indivíduos saudáveis e intensificam os sintomas daqueles que já possuem algum transtorno psiquiátrico (condição de anormalidade na ordem psíquica, mental ou cognitiva, e podem ter determinadas causas ou não). O medo é a forma de defesa criada pelo corpo para a sobrevivência do ser humano que envolve diversos processos biológicos de preparação para situações que envolvam ameaças. Nunes [19] define raiva como uma emoção conflituosa que se relaciona de forma biológica com os sistemas agressivo e a convivência social, o simbolismo e a consciência de si mesmo. Além dos fatores emocionais descritos, as incertezas de um momento como esse implicam no cotidiano e na saúde mental da população. [18]

Outro ponto que vale ressaltar é que durante uma epidemia, o número de pessoas que tem a saúde mental afetada costuma ser maior que o número de pessoas afetadas pela infecção. Epidemias anteriores mostram que as implicações para saúde mental podem durar e prevalecer por mais tempo do que a própria epidemia e os impactos psicossociais e econômicos podem ser incalculáveis, considerando sua ressonância em diferentes contextos. [18]

Um estudo relatou que pacientes com suspeita de Covid-19 ou já infectados podem sofrer intensas reações emocionais e comportamentais, como medo; tédio; solidão; ansiedade; insônia ou raiva. Estas condições podem evoluir para transtornos, dentre eles depressivos; ansiedade (inclui ataques de pânico); estresse pós-traumático; psicóticos ou paranoides (transtorno mental caracterizado por paranoia e por um padrão invasivo de desconfiança e suspeitas generalizadas), e que podem até levar ao suicídio. Os transtornos listados podem

prevalecer em pacientes que estão cumprindo isolamento social, pois neles o sofrimento psicológico tende a ser maior. Em alguns casos, a incerteza de ter sido infectado ou não, a morte ou a ocorrência de infecção em amigos e/ou familiares potencializam estados mentais disfóricos (estado de infelicidade generalizada, inquietação, insatisfação ou frustração e pode ser um sintoma de várias condições da saúde mental). Mesmo entre pacientes com sintomas comuns como os de uma gripe, o estresse e o medo devido à semelhança das condições podem gerar sofrimento mental e piorar os sintomas psiquiátricos. [18]

A relação entre saúde mental e o trabalho remoto privilegia a relação entre estresse e trabalho. O estresse pode ser definido como um desequilíbrio entre as demandas do trabalho e a capacidade de resposta dos trabalhadores. Uma situação saudável de trabalho para o trabalhador em trabalho remoto ou presencial seria a que permitisse o seu desenvolvimento próprio, alternando exigências e períodos de descanso com o controle do trabalhador sobre o processo do trabalho. [18]

## **6. O impacto da pandemia no gerenciamento de projetos e na construção civil**

O gerenciamento de projetos surgiu nos primórdios da humanidade. Naquela época era algo intuitivo, porém já era utilizado nos empreendimentos de engenharia e construção civil e já estava em evidência. [20]

Somente no final do século XX após definições geopolíticas e avanços científicos e tecnológicos é que o gerenciamento começou a ser aperfeiçoado. Com o passar dos anos, as técnicas de gerenciamento de projetos foram evoluindo para acompanhar a evolução do mundo moderno de forma que se transformaram em uma forte ferramenta de monitoramento e controle de elementos que fazem parte do sucesso do negócio. [20]

Nunes et al. [21] define a construção civil como uma indústria que age por meio das

pessoas e engloba a execução de obras leves e pesadas como casas; edifícios; estradas; pontes; aeroportos entre outros. Por outro lado, Magalhães et al. [22] define a construção civil como uma atividade que envolve muitas variáveis e é desenvolvida em um ambiente dinâmico e mutável, tornando o gerenciamento de obra um trabalho complexo.

A indústria da construção civil é uma das mais importantes na maioria dos países industrializados, pois contribui para o Produto Interno Bruto (PIB) e impacta significativamente na saúde e segurança dos trabalhadores por ser uma atividade intensiva em mão-de-obra. [23] E também movimentam muitos setores da economia como: lojas de material de construção; distribuidoras; restaurantes; transportes públicos entre outros. Por promover tantas interações entre diferentes setores da sociedade pode contribuir na propagação do coronavírus. Durante o período de quarentena ocasionado pela pandemia da covid-19, alguns estados brasileiros paralisaram o setor da construção civil enquanto outros seguiram trabalhando normalmente. [23] Rio de Janeiro e São Paulo são exemplos de estados que no início da pandemia não restringiram o funcionamento do canteiro de obras, e isso pode ter sido um agravante para o aumento acelerado dos casos confirmados da doença e óbitos. [23]

Devido ao impacto da pandemia da covid-19; a deterioração fiscal; incertezas políticas; baixa confiança; alto desemprego entre outros, o setor da construção civil tem passado por uma crise econômica. [21] Porém não foram localizados estudos específicos que abordassem especificamente o impacto da pandemia no gerenciamento de projetos e suas possíveis consequências nessa prática profissional.

## **7. Considerações finais**

O presente artigo teve como objetivo realizar uma pesquisa bibliográfica através de uma revisão da literatura a respeito do tema: a importância do trabalho remoto para pessoas

e empresas durante a pandemia. Com o surgimento da pandemia do novo coronavírus em março de 2020 no mundo, verificou-se a necessidade de realizar algumas adaptações no dia a dia de trabalho das pessoas. Dentre essas adaptações, podemos citar a busca por alternativas de trabalho para que as pessoas continuassem trabalhando, porém de forma que cumprissem as medidas de isolamento social e seguissem as recomendações da Organização Mundial da Saúde.

A alternativa encontrada foi o trabalho remoto, pois através dele foi possível evitar que a economia entrasse em colapso; que os trabalhadores mantivessem seus empregos; trabalhassem em suas residências sem interromper o trabalho que antes era desenvolvido presencialmente nos escritórios das empresas e cumprissem o isolamento social.

Com essa nova alternativa de trabalho, as empresas começaram a perceber que o trabalho remoto pode ser muito produtivo e pode significar uma economia para as mesmas. Isso faz com que os líderes repensem a forma de trabalho e a possibilidade de manter o *home office*, mesmo após o término da pandemia. O que antes era possível em apenas grandes empresas multinacionais, hoje diante da pandemia, também se tornou possível em pequenas empresas que estão se adaptando a essa nova forma de trabalho.

Portanto, é possível concluir que a pandemia da covid-19 promoveu mudanças na forma de pensar e de trabalhar das empresas e pessoas. Antes, não se imaginava colaboradores trabalhando remotamente, por não ser algo “comum” e por não existir tal necessidade. Porém, com o surgimento do novo coronavírus no mundo, essa perspectiva mudou e houve a necessidade de adaptação por parte das empresas e dos colaboradores a trabalharem de suas residências diante do isolamento social e das recomendações da OMS.

Como sugestão para a realização de trabalhos futuros, é necessário acompanhar o desenvolvimento e o controle da pandemia da

covid-19 no mundo, e como o funcionamento do trabalho remoto permaneceu (ou não) como alternativa de trabalho adotada pelas empresas. Também é importante compreender como a pandemia afetou na produção das atividades de gerenciamento de projetos, assim, poderemos entender e abordar futuramente esses temas com mais propriedade com o objetivo de promover conhecimento e auxiliar em possíveis soluções a serem adotadas em cenários futuros.

## 8. Referências

- [1] HALF, R. *Trabalho remoto: como fazer a integração e gestão de equipes remotas?* 2020. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/gestao-de-talentos/trabalho-remoto-como-fazer-integracao-e-gestao-de-equipes-remotas-rc#:~:text=De%20repente%2C%20a%20pandemia%20obrigou,a%20integridade%20do%20capital%20humano>>. Acesso em: 01 mar. 2021.
- [2] MENDES, T. *Qual a diferença entre trabalho remoto e home office?* 2020. Disponível em: < <https://www.napratice.org.br/qual-a-diferenca-entre-trabalho-remoto-e-home-office/>>. Acesso em: 01 mar.2021.
- [3] ABRÃO, C. *Teletrabalho: Vantagens e desvantagens na perspectiva de servidores do Instituto Serzdelo Corrêa (ISC)*. Brasília: UNB (Universidade de Brasília), 2013.
- [4] BRASIL. Ministério da Saúde. *Sobre a doença*. 2020. Disponível em:< <https://coronavirus.saude.mg.gov.br/perguntarespostas>> Acesso em: 04 mar. 2021.
- [5] TOZZI, M.; LOURENÇO, I.; TOLEDO, V.; NASCIMENTO, M.; ALDERETE, J. R.; CARVALHO, R.; NARDELLI, M. *Você sabe como surgiu o coronavírus sars-cov-2?* 2021. Disponível em: < <https://coronavirus.saude.mg.gov.br/blog/>



- [27-como-surgiu-o-coronavirus#:~:text=J%C3%A1%20o%20novo%20coronav%C3%ADrus%20foi,a%20n%C3%ADveis%20considerados%20ex%C3%B3ticos%20para%20ocidentais.>](#) Acesso em: 04 mar. 2021.
- [6] PEBMED, P. *Tudo o que você precisa saber sobre a nova pandemia*. 2020. Disponível em: <[> Acesso em: 09 mar. 2021.](https://pebmed.com.br/coronavirus-tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-a-nova-pandemia/#:~:text=O%20primeiro%20caso%20da%20pandemia,e%20depois%20por%20outros%20pa%C3%ADses.></a>> Acesso em: 04 mar. 2021.</p>
<p>[7] MUSSAK, E. <i>Gestão Humanista de Pessoas: o fator humano como diferencial competitivo</i>. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.</p>
<p>[8] ADVOCACIA, A. <i>Teletrabalho, trabalho remoto ou home office: o que é e quais são os seus direitos?</i> 2021. Disponível em: <<a href=)
- [9] CARVALHO, C. E. *Análises sobre os importantes impactos do trabalho remoto para as organizações*. 2020. Disponível em: <[> Acesso em: 28 mar. 2021.](https://bridgeconsulting.com.br/insights/analise-sobre-os-importantes-impactos-do-trabalho-remoto-para-as-organizacaoes/></a>> Acesso em: 28 mar. 2021.</p>
<p>[10] D'ALESSANDRO, M. <i>Pesquisa da UnB identifica aprovação do trabalho remoto em órgãos públicos do DF durante a pandemia</i>. 2020. Disponível em: <<a href=)
- [11] SILVA, V. *De volta ao escritório: os efeitos da pandemia no ambiente de trabalho*. 2020. Disponível em: <[> Acesso em: 10 mar. 2021.](https://www.correiobraziliense.com.br/estudante/trabalho-e-formacao/2020/10/4879926-de-volta-ao-escritorio-os-efeitos-da-pandemia-no-ambiente-de-trabalho.html></a>> Acesso em: 09 mar. 2021.</p>
<p>[12] O GLOBO, A. <i>Retorno ao modelo presencial; veja as dicas</i>. IG. 2021. Disponível em: <<a href=)
- [13] PORTÁTIL, T. *Dados trabalho remoto: estatísticas que você precisa saber*. 2021. Disponível em: <[https://programathor.com.br/blog/trabalho-presencial-e-home-office-pros-e-contras-de-ambos/](https://www.trabalhoportatil.com.br/blog/dados-trabalho-remoto/></a>> Acesso em: 10 mar. 2021.</p>
<p>[14] FERRARI, P. <b>Trabalho presencial e home office: prós e contras de ambos</b>. 2020. Disponível em: <<a href=)> Acesso em: 28 mar. 2021.
- [15] GLINA, D. M.; ROCHA, L. E.; BATISTA, M. L. e MENDONÇA, M. G. V. *Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexa com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática*. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v.17, n. 3, p. 607-616, mai/jun, 2001
- [16] SILVA, A. P. *Ergonomia interpretando a NR-17: Manual técnico e prático para a interpretação da Norma Regulamentadora n. 17*. 3ª edição. São Paulo. LTR, 2019.
- [17] BRASIL. Ministério do Trabalho - NR 17 - Ergonomia - Manual de aplicação da Norma Regulamentadora nº17. Portaria SIT nº 13, 2007.
- [18] ORNELL, F.; SCHUCH, J. B; SORDI A. O. e KESSLER, F. H. P. *Pandemia de medo e CoVid-19: Impacto na saúde mental e possíveis estratégias*. Revista debates in Psychiatry. 2020.

- [19] NUNES, A. M. *Regulação emocional, experiência, expressão e controle da raiva em adolescentes*. Mestrado em Psicologia Clínica. Instituto Universitário Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida. Lisboa, Portugal. 2013.
- [20] PINTO, A, M, A. *Estudo da percepção dos profissionais de engenharia e arquitetura quanto à importância do gerenciamento de projetos para a construção civil*. Niterói, RJ, 2012.
- [21] NUNES, J; LONGO, O; ALCOFORADO, L; PINTO, G. *O setor da construção civil no Brasil e a atual crise econômica*. Research, Society and Development, v. 9, n. 9, p. 3-4, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/7274/6553>> Acesso em: 19 de ago. 2021.
- [22] MAGALHÃES, R, M; MELLO, L, C, B; BANDEIRA, R, A, M. *Planejamento e controle de obras civis: estudo de caso múltiplo em construtoras do Rio de Janeiro*. Gestão&Produção, p. 44, São Carlos, 2018. Disponível em: <[https://www.scielo.br/j/gp/a/c6TYKdKR\\_G9ZdKvC8ZrSz9YR/?lang=pt&format=pdf](https://www.scielo.br/j/gp/a/c6TYKdKR_G9ZdKvC8ZrSz9YR/?lang=pt&format=pdf)> Acesso em: 19 de ago. 2021.
- [23] DIAS, S, C; SILVA, L, M, C; NASCIMENTO, L, G; OLIVEIRA, F, C; LOPES, S, J, C; SOUZA, L, M. *Cenário da construção civil no Brasil durante a pandemia da Covid-19*. Research, Society and Development, v. 9, n. 9, p. 4-5-6-11, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <<https://www.rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/4464/3765>> Acesso em: 19 de ago. 2021.