

## ***Como a pandemia da Covid-19 impactou as relações de trabalho e acelerou a transformação digital: um ensaio teórico***

Em março de 2020 uma pandemia foi decretada pela Organização Mundial da Saúde. Com isso, diversas medidas foram tomadas para impedir a propagação da COVID-19. Como consequência vieram as medidas de isolamento e distanciamento social, observamos os reflexos na sociedade e nos negócios. A implementação repentina das tecnologias da transformação digital, como o uso de VPN, redes de colaboração e uso de programas de nuvem possibilitaram o trabalho Home Office (HO). Entretanto, a implementação das tecnologias no ambiente de trabalho pode ter consequências positivas e negativas. Ressaltamos a importância de priorizar a saúde mental e física do trabalhador em HO. Proporcionar um ambiente de trabalho ergonômico e oportunizar ao trabalhador trabalhar presencialmente. Além disso, verificamos uma possível substituição da mão de obra por máquinas. Ressaltamos a sustentabilidade do HO, devido a diminuição da emissão de gases e diminuição do tráfego e seu viés discriminatório, com a elitização no HO devido à baixa representação de trabalhadores vulneráveis.

**Palavras-chave:** COVID-19; Transformação digital; Relações de trabalho; Home office; Sustentabilidade.

## ***How the Covid-19 pandemic impacted labor relations and accelerated digital transformation: a theoretical essay***

In March 2020, a pandemic was declared by the World Health Organization. As a result, several measures have been taken to prevent the spread of COVID-19. Therefore, the measures of isolation and social distance came, we observed the reflexes on society and business. The sudden implementation of digital transformation technologies, such as the use of VPN, collaboration networks and the use of cloud programs have made Home Office (HO) work possible. However, the implementation of technologies in the work environment can have both positive and negative consequences. We emphasize the importance of prioritizing the mental and physical health of workers in HO. Provide an ergonomic work environment and give the worker the opportunity to work in person. In addition, we verified a possible replacement of labor by machines. We emphasize the sustainability of the HO, due to the decrease in gas emissions and the decrease in traffic and its discriminatory bias, with the elitization in the HO due to the low representation of vulnerable workers.

**Keywords:** COVID-19; Digital transformation; Work relationships; Home office; Sustainability.

Topic: **Planejamento, Estratégia e Competitividade**

Received: **10/07/2022**

Approved: **25/09/2022**

Reviewed anonymously in the process of blind peer.

Vanessa Azevedo Barcelos  
Universidade do Vale do Itajaí, Brasil  
<http://lattes.cnpq.br/8424913149314490>  
[vanessabarcelos@hotmail.com](mailto:vanessabarcelos@hotmail.com)



DOI: 10.6008/CBPC2179-684X.2022.003.0003

### **Referencing this:**

BARCELOS, V. A.. Como a pandemia da Covid-19 impactou as relações de trabalho e acelerou a transformação digital: um ensaio teórico. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v.13, n.3, p.34-42, 2022. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2022.003.0003>

## INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019, uma nova doença, denominada Síndrome Respiratória Aguda Grave Coronavírus 2 (SARS-CoV-2), posteriormente intitulada como COVID-19 de origem desconhecida se espalhou na província de Hubei, na China e afetou mais de 200 países em todo o mundo (LIU et al., 2020). Em março de 2020 foi classificada como pandemia pela Organização Mundial da Saúde e em um curto período, medidas restritas de saúde pública foram aplicadas em todo o mundo. Desde o distanciamento social até confinamento domiciliar na tentativa de impedir a propagação do vírus (SHARMA et al., 2021).

Tais medidas se mostraram efetivas para evitar a disseminação da doença e achatar a curva de transmissão do vírus, entretanto, trouxeram consigo diversas consequências (AHMED et al., 2020). Estas medidas implicaram em reflexos em todos os âmbitos da sociedade, como reflexos sociais, econômicos e na saúde física e mental da população. Muitos trabalhadores passaram a desenvolver suas atividades de trabalho em casa e precisaram se adaptar rapidamente ao chamado Home Office (HO), já outros, perderam seus empregos e passaram a trabalhar informalmente (TANG et al., 2021).

Nos negócios não foi diferente, diversos segmentos do mercado necessitaram se adaptar a essa nova realidade (MATTEI et al., 2020). A resposta a essas mudanças foi uma aceleração da transformação digital (TD), essa que, é representada por um processo que altera as estruturas de uma empresa e incorpora a tecnologia em papéis essenciais para o seu funcionamento. Nas relações de trabalho a TD pretende mudar paradigmas. Um novo panorama socioeconômico surgiu, onde não são apenas produtos e serviços que se modificam, e sim a cultura organizacional de uma empresa como um todo (MATTEI et al., 2020).

A TD mostrou para as empresas, que, a aplicação da tecnologia era sim uma questão urgente, principalmente por garantir o funcionamento do negócio mesmo sem a presença física dos seus colaboradores. Diante disso, este ensaio teórico teve o propósito de analisar como a pandemia da covid-19 impactou as relações de trabalho e acelerou a transformação digital.

## METODOLOGIA

### **Construção das evidências sobre a transformação digital e seus impactos na relação trabalho na pandemia da Covid-19**

A construção deste ensaio começou com base em uma revisão da literatura com a finalidade de explorar e sintetizar evidências e recomendações relacionadas ao impacto da transformação digital nas relações de trabalho após a pandemia da COVID-19. A pesquisa bibliográfica para todas as referências científicas e documentos para a escrita deste artigo foi realizada com documentos publicados até a primeira semana do mês de fevereiro de 2022.

### **Estratégia de busca**

Para identificar a literatura publicada fevereiro de 2022 foram aplicadas estratégias de buscas individuais nos seguintes bancos de dados eletrônicos: PubMed, SCOPUS, Embase, SciELO, Web Of Science e

literatura cinzenta (Google Scholar). As referências dos artigos incluídos foram rastreadas manualmente para artigos com potencial para inclusão no presente estudo. Utilizou-se como estratégia de busca: Workers OR Occupational Groups AND COVID-19 OR severe acute respiratory syndrome coronavírus AND Digital Transformation OR Digital Revolution. Foram excluídos os artigos duplicados, projetos, resumos, carta ao editor e aqueles que não se enquadravam na temática abordada, para tal, foi realizada uma leitura minuciosa dos títulos e resumos, a fim de excluir esses estudos. Resultando em 243 títulos e 45 artigos lidos na íntegra.

## REVISÃO TEÓRICA

### Novas perspectivas no mundo do trabalho

Após decretada a quarentena pelos governantes no início da pandemia, em março de 2020, milhares de trabalhadores passaram a exercer o regime de HO, literalmente, de um dia para o outro. Dada essa nova situação, foi necessária a adequação dos locais de trabalho, dos meios tecnológicos e a adaptação forçada e urgente de empregados e empregadores ao “novo normal” (MATTEI et al., 2020).

De acordo com a ideia de Ipsen et al. (2021), mesmo com o passar do tempo, o regime de HO, que até então era provisório, tem conquistado cada vez mais espaço na sociedade. A demanda de HO tem sido crescente, principalmente por causa de seus benefícios percebidos para as empresas e para os trabalhadores. Entre esses benefícios, podemos citar a economia de custos em comparação com o escritório tradicional e maior flexibilidade para o funcionário na escolha de onde trabalhar. No entanto, o HO também apresenta riscos potenciais para as empresas e trabalhadores em termos de possíveis efeitos negativos sobre a produtividade, efeitos potenciais na saúde e bem-estar físico e mental dos trabalhadores e a substituição do empregador por máquinas (AGIUS et al., 2020).

De acordo com uma teoria proposta por Juchnowicz (2021), o bem estar do trabalhador e a sua saúde física e mental precisam se tornar um dos pilares de prioridades das empresas (JUCHNOWICZ et al., 2021). Isto por que, o HO em uma pandemia exacerba o isolamento social e o risco de esgotamento, pois o indivíduo não tem mais contato com colegas de trabalho e nem interações sociais fora do núcleo familiar. (SANTOS et al., 2020). Um estudo de Xiao et al. (2021), demonstrou que, cerca de dois terços dos entrevistados (N=988) relataram ter um ou mais novos problemas de saúde física e quase três quartos dos entrevistados experimentaram pelo menos um novo problema de saúde mental durante o HO. Segundo o modelo de (Walton, 1973) a qualidade de vida no trabalho se baseia em 8 pilares: 1) Compensação justa e adequada; 2) Segurança e saúde nas condições de trabalho; 3) Oportunidade Imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana; 4) Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados; 5) Integração social na organização do trabalho; 6) Constitucionalismo na organização do trabalho; 7) Trabalho e o espaço total de vida; 8) A relevância social do trabalho na vida.

É notória a importância da qualidade de vida do empregado, principalmente quando temos um cenário cada vez mais competitivo, caracterizado pela busca contínua por ganhos de produtividade. De acordo com uma teoria proposta por (VOORDE et al., 2012) o bem estar do trabalhador é descrito por 3

dimensões: felicidade, saúde e relacionamento. Por isso, para o HO funcionar, as empresas precisam garantir aos funcionários que estes se sintam bem, e mantenham a sua saúde mental e física no ambiente de trabalho de modo que, reflitam positivamente na produtividade e na satisfação dos clientes internos (FREITAS et al., 2009).

Além disso, é de responsabilidade da empresa permitir acesso a recursos, incluindo equipamentos ergonômicos para que os funcionários se mantenham fisicamente saudáveis. Também é necessário proporcionar acesso aos processos organizacionais para mantê-los conectados, motivados e produtivo (SHARIAT et al., 2020). Soluções como a desconexão obrigatória da plataforma online de trabalho e a disponibilização de smartphones e computadores próprios para o trabalho são uma das opções para evitar o esgotamento e que haja fusão da vida pessoal com a profissional (AGIUS et al., 2020).

De acordo com (AGIUS et al., 2020) mudanças também são percebidas nos layouts dos escritórios, onde reduzem as posições de trabalho e ampliam os espaços compartilhados e colaborativos a fim de serem uma extensão do trabalho remoto, não havendo um lugar fixo para seus funcionários, e sim, um esquema de rodízio semanal ou mensal. Além disso, como a tecnologia não vê fronteiras geográficas, o HO permite uma abrangência maior em questão de contratações fora da região e/ou município, o que pode representar uma mudança nos modelos contratuais de algumas empresas (BARROS et al., 2010).

Um estudo desenvolvido na Europa em agosto de 2020, se propôs a identificar quais fatores contribuem para tornar um trabalho “teletrabalhável” e em que medida. Os trabalhos que exigem uma quantidade significativa de tarefas físicas foram classificados como não teletrabalháveis, enquanto todos os demais trabalhos foram considerados tecnicamente teletrabalháveis. Ao aplicarem esta classificação aos dados de emprego profissional, estimaram que 37% dos empregos poderiam ser tecnicamente realizados remotamente. Entretanto, estima-se que dos 37%, apenas 13% dos empregos na Europa estão em ocupações que possam ser realizadas sem perda da qualidade. Os 24% restantes envolvem ampla interação social e, portanto, só podem ser parcialmente fornecidos remotamente sem uma perda significativa na qualidade do serviço.

Essa capacidade desigual de trabalhar em casa em diferentes tipos de trabalho, levanta preocupações sobre a desigualdade, devido à diferença sistemática entre essas categorias no que diz respeito à representatividade de grupos de trabalhadores socialmente vulneráveis (CASTRO et al., 2021). Além disso, a pandemia, no que diz respeito à possibilidade de trabalho remoto, teve por efeito ampliar as desigualdades existentes, em favor de trabalhadores mais abastados, mais escolarizados e mais formalizados no mercado de trabalho, uma vez que estes tinham maior probabilidade de ter a opção e a estrutura de trabalhar em casa, enquanto os outros necessitavam escolher entre emprego e renda versus risco de contágio (CASTRO et al., 2021).

Tendo em vista que a conversão das formas de trabalho presenciais em remotas, no contexto pandêmico se deu pela condição sanitária, a manutenção ou reversão das relações de trabalho remoto decorrem de uma avaliação feita pelas empresas da viabilidade para o capital, e pouco se pensa em continuar no HO pelo bem-estar dos trabalhadores (HAUBRICH et al., 2020). Além disso, trabalhar em HO muitas vezes

é tido como um privilégio erroneamente, visto que, uma grande parcela da sociedade não pode transferir seu trabalho para o ambiente doméstico, devido à falta de espaço privado ou condições mínimas de trabalho nas residências (RAFALSKI et al., 2015).

Para os trabalhadores com deficiência o mercado de trabalho se torna ferramenta essencial no processo de inclusão social e deve ser adequado visando o princípio da isonomia a partir do ideal de equidade. Para a pessoa com deficiência (PCD), com necessidade de rotinas e jornadas inferiores; ambiente calmo e seguro; de auxílio para necessidades pessoais, manuseio e locomoção; de acessibilidade e adaptação adequada do ambiente a sua condição física ou mental, tornam-se muito mais produtivos quando inseridos na oportunidade do trabalho em casa (TAVARES et al., 2021).

### **Sustentabilidade no Home Office**

É sabido que com o advento da pandemia e grande número de pessoas isoladas em casa por conta do HO os níveis de poluição caíram drasticamente. Uma pesquisa realizada pela NASA mostrou que os níveis de dióxido de nitrogênio em Washington, DC em março de 2020 eram cerca de 30% mais baixos quando comparados à média de março de 2015 a 2019. Além da diminuição da emissão de dióxido de nitrogênio, acredita-se que houve outras economias como: telefonia, energia elétrica, água e esgoto e eliminação de resíduos. Sabe-se que mudança para o home office aconteceu em meio a uma crise sanitária, entretanto, essa tendência tem grande potencial para ficar e influenciar diretamente nas empresas, na vida dos funcionários e no meio ambiente.

Outro impacto positivo foi relacionado a uma melhora na mobilidade urbana e congestionamento, principalmente nas regiões metropolitanas. O Home Office trouxe uma mudança comportamental de muitos profissionais e empresas, que aderiram a prática no período de pandemia, reduziram a utilização do transporte e elevaram o tempo útil para produtividade dos profissionais, abrindo a reflexão para a possibilidade de diversos setores manterem suas atividades a distância após o fim do isolamento social. Um estudo de (BAGGI et al., 2012) retrata o HO com potencial para reduzir o número de viagens casa-trabalho, promovendo alterações nos padrões de viagens e uma eventual processo de descentralização urbana. Outras políticas sustentáveis como, incentivo de consumo de alimentos orgânicos, descarte correto do lixo doméstico e economia de água, devem ser preconizadas pelas empresas objetivando atender alguns dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil.

### **Transformação digital e perspectivas no trabalho**

De acordo com (DRAGAN, 2021) a transformação digital, também chamada de digitalização, é a integração da tecnologia digital em todas as áreas de uma empresa, mudando fundamentalmente a forma como ela opera e entrega valor. A modernização, dada pela implementação da transformação digital permite a ascensão de novos negócios, tecnologias e conseqüentemente, novos postos de trabalho. O teletrabalho passa a evoluir em paralelo com a Tecnologia da Informação, transformando radicalmente os locais de trabalho ou deslocando os trabalhadores completamente (FREY et al., 2013).

Segundo a ideia levantada por (HARTEIS et al., 2020) as tendências recentes de digitalização podem mudar profundamente a forma como o trabalho é organizado para muitos funcionários.

Os computadores pessoais permitem que os indivíduos trabalhem em locais diferentes das instalações de seu empregador e se comuniquem regularmente com os colegas, conforme necessário. A incidência de trabalho remoto ganhou ritmo nos últimos anos, em particular, à medida que redes privadas virtuais (VPNs) e mecanismos de comunicação cada vez mais sofisticados, incluindo pacotes de software projetados especificamente para trabalho de escritório remoto e colaborativo, se tornaram mais difundidos. O estudo de Dragan (2021) enumerou os requisitos mínimos para uma empresa funcionar em um modelo híbrido orientado por serviços em nuvem, entre eles está a plataforma de colaboração. A colaboração é o novo normal no local de trabalho. Essas plataformas podem oferecer tudo, desde armazenamento de documentos na nuvem para gerenciar tarefas diárias, até videoconferência para reuniões online, e tudo funciona tão bem em dispositivos móveis quanto em desktops e laptops.

Entretanto, ainda não se conhece a dimensão da automatização que a tecnologia digital pode oferecer e tampouco o impacto das inovações sobre o mundo do trabalho. Se avalia que 9% dos empregos no mundo estão em risco de extinção devido à introdução de novas tecnologias e que entre 50% e 70% das tarefas atuais têm potencial para serem automatizadas. Além disso, os trabalhadores por se sentirem ameaçados a perderem seus postos de trabalho optam por vezes em aceitar baixos salários e más condições de trabalho. De acordo com Harteis (2020) os trabalhadores vão passar a requer menos conhecimento sobre como executar tarefas concretas relacionadas à manipulação de bens físicos e passarão a precisar de um amplo conhecimento sobre como os processos digitalizados funcionam.

Ademais, a classe trabalhadora experimenta um profundo processo de precarização do trabalho, mediante piora efetiva nas modalidades de contratação do trabalho, que se propaga afetando a qualidade do emprego e alterando os sistemas protetivos (CASTRO et al., 2022). No Brasil, atualmente, quase a metade dos trabalhadores ocupados, cerca de 37 milhões, trabalham por conta própria ou não têm contratos formais de trabalho, ou ainda trabalham menos horas do que gostariam e não estão representados por sindicatos (CRUZ et al., 2020). Além disso, a terceirização dos serviços se disfarçada de privilégio, este que, concederia aos trabalhadores a superação das barreiras dos mercados de trabalho fixos para potencialmente realizar suas atividades de qualquer lugar do mundo para outro.

## CONCLUSÕES

A crise sanitária imposta pela pandemia da COVID-19 necessitou de uma adaptabilidade da força de trabalho às tecnologias digitais. Isso ocorreu devido a implantação da TD, alterando o modelo de trabalho das empresas e incorporando a tecnologia para o seu funcionamento no modelo HO. Isso trouxe preocupações sobre o futuro dos empregos, das empresas e da qualidade de vida dos funcionários. Viu-se a necessidade de prezar pela qualidade de vida do trabalhador no HO para mantê-lo motivado e produtivo. Além da tendência de possível substituição de mão de obra humana por máquinas, obrigando uma maior qualificação da mão de obra para cargos de gestão.

É necessário ter em mente que deverá acontecer o aumento da prevalência do HO, e desafios serão encontrados. As necessidades e expectativas das empresas devem ser atendidas, mas também deve-se haver o atendimento às expectativas do trabalhador. É importante evitar que, por exemplo, na tentativa de economizar custos com espaço de escritório, as empresas imponham o teletrabalho ou reduzam as oportunidades de encontros. A mudança do trabalho para casa, a maior importância a proteção de dados com elaboração de leis e programas, novas normativas de trabalho, convivência com a família por um maior período e a menor convivência com os colegas, a importância a saúde mental foram temas que agora fazem parte de discussões no mundo do trabalho após estes acontecimentos.

Por isso, ressaltamos aqui as medidas imprescindíveis e necessárias para implementação de um HO seguro, sustentável, agradável, rentável e acessível a todos. Em relação ao espaço e disponibilização de materiais: as configurações de espaço precisarão ser ergonomicamente projetadas, será necessária a regulamentação das condições de trabalho, disponibilização de equipamentos para trabalho como mesa e cadeiras ergonômicas, dispositivo exclusivo para trabalho (notebook ou computador de mesa), celular caso a função necessite.

Em relação a conexão e interatividade serão necessários treinamentos, disponibilização de acesso VPN remoto seguro, fornecimento de meios de comunicação eficientes, preferencialmente por meio de videoconferência, para o qual são necessárias conexões de internet confiáveis e rápidas, suporte de TI e canais de comunicação eficazes para que os funcionários relatem qualquer mau funcionamento de ferramentas e equipamentos.

Em relação à atenção à saúde física e mental dos funcionários: proporcionar encontros semanais ou quinzenais para realização de atividade física em grupo como yoga ou alongamento. Rodízio entre os funcionários para utilização do espaço físico, tendo o funcionário a possibilidade de escolher se quer ou não trabalhar em HO, reuniões eventuais presenciais para incentivar a comunicação e interação entre os funcionários. Medidas em torno do direito de desconexão, incluindo proibições de envio de e-mails fora do horário de trabalho, a fim de evitar a fusão do trabalho com a vida pessoal. Direito a dias de descanso em caso de doença mesmo em HO.

Em relação a situação anteriormente mencionada sobre a desigualdade no HO, políticas destinadas a aumentar a capacidade de HO de grupos de trabalhadores desfavorecidos, como por exemplo, trabalhadores pouco qualificados, de maneira que se evite que estes trabalhadores fiquem desqualificados e sejam excluídos do avanço da tecnologia e de diversas oportunidades de trabalho e interação social. Por fim, e olhando para o futuro, políticas devem garantir que o teletrabalho continue a ser uma escolha e não uma obrigação.

Este trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES), através do Programa de Suporte à Pós-graduação de Instituições de Ensino Comunitárias (PROSUC), de acordo com a Portaria CAPES nº. 149/2017.

## REFERÊNCIAS

- AGIUS, R. M.; ROBERTSON, J. F. R.; KENDRICK, D.; SEWELL, H. F.; STEWART, M.; MCKEE, M.. Covid-19 in the workplace. **BMJ**, v.370, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1136/BMJ.M3577>
- AHMED, M. Z.; AHMED, O.; AIBAO, Z.; HANBIN, S.; SIYU, L.; AHMAD, A.. Epidemic of COVID-19 in China and associated Psychological Problems. **Asian Journal of Psychiatry**, v.51, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/J.AJP.2020.102092>
- BAGGI, M. S.; MORENO, D. J. P.. Mobilidade urbana na era digital: impactos do teletrabalho na mobilidade e espaço urbano. In: CONGRESO INTERNACIONAL CIUDAD Y TERRITORIO VIRTUAL, 8. **Anais**. Rio de Janeiro: 2012. DOI: <https://doi.org/10.5821/CTV.7871>
- BARROS, A. M.; GOMES, J. R. G.. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v.8, n.1, p.71-91, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>
- CASTRO, N. R.; MOREIRA, G. C.. Who worked from home in Brazil? Inequalities highlighted by the pandemic. **Nova Economia**, v.31, n.3, p.899-927, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-6351/6687>
- CRUZ, R. M.; BORGES-ANDRADE, J. E.; MOSCON, D. C. B.; MICHELETTI, M. R. D.; ESTEVES, G. G. L.; DELBEN, P. B.; QUEIROGA, F.; CARLOTTO, P. A. C.. Covid-19: emergência e impactos na saúde e no trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Brasília, v.20, n.2, 2020. <https://doi.org/10.17652/RPOT/2020.2.EDITORIAL>
- DIAS, F. R.; FARIA, C. M. P.. A jornada de trabalho em época de Covid-19. **Revista Internacional Consinter de Direito**, v.11, n.11, p.541-556, 2020. DOI: <https://doi.org/10.19135/REVISTA.CONSINTER.00011.26>
- DRAGAN, I.. Digital Transformation During Lockdown. **Informatica Economica**, v.25, n.1, p.86-93, 2021. DOI: <https://doi.org/10.24818/ISSN14531305/25.1.2021.07>
- FREY, C. B.; OSBORNE, M.. The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation. **Technological Forecasting and Social Change**, v.114, p.254-280, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- HARTEIS, C.; GOLLER, M.; CARUSO, C.. Conceptual Change in the Face of Digitalization: Challenges for Workplaces and Workplace Learning. **Frontiers in Education**, v.5, n.1, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3389/FEDUC.2020.00001/FULL>
- HAUBRICH, D.; FROELICH, C.. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v.9, n.1, p. 167-184 2020. DOI: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>
- IPSEN, C.; VAN VELDHOVEN, M.; KIRCHNER, K.; HANSEN, J. P.. Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v.18, n.4, p.1-19, 2021. DOI: <https://doi.org/10.3390/IJERPH18041826>
- JUCHNOWICZ, M.; KINOWSKA, H.; PALISZKIEWICZ, J.; RATAJCZAK, M.. Employee Well-Being and Digital Work during the COVID-19 Pandemic. **Information**, v.12, n.8, p.293, 2021. DOI: <https://doi.org/10.3390/INFO12080293>
- LIU, Y. C.; KUO, R. L.; SHIH, S. R.. COVID-19: The first documented coronavirus pandemic in history. **Biomedical Journal**, v.43, n.4, p.328-333, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/J.BJ.2020.04.007>
- FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B.. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Sistemas e Gestão**, v.4, n.2, p.136-154, 2009. DOI: <https://doi.org/10.7177/sg.2009.v4.n2.a4>
- MATTEI, L.; HEINEN, V. L.. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Brazilian Journal of Political Economy**, v.40, n.4, p.647-668, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-31572020-3200>
- RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L.. Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. **Temas Em Psicologia**. v.23, n.2, p.431-441, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14>
- SANTOS, K. O. B.; FERNANDES, R. C. P.; ALMEIDA, M. M. C.; MIRANDA, S. S.; MISE, Y. F.; LIMA, M. A. G.. Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19. **Cadernos de Saúde Pública**, v.36, n.12, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00178320>
- HOSSEINI, E. S.; KASHANI, N. R.; NIKZAD, H., AZADBAKHT, J.; BAFRANI, H. H.; KASHANI, H. H.. The novel coronavirus Disease-2019 (COVID-19): Mechanism of action, detection and recent therapeutic strategies. **Virology**, v.551, p.1-9, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/J.VIROL.2020.08.011>
- SHARIAT, A.; GHANNADI, S.; ANASTASIO, A. T.; ROSTAD, M.; CLELAND, J. A.. Novel stretching and strength-building exercise recommendations for computer-based workers during the COVID-19 quarantine. **Work**, v.66, n.4, p.739-749, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3233/WOR-203220>
- SHARMA, A.; FAROUK, I. A.; LAL, S. K.. COVID-19: A Review on the Novel Coronavirus Disease Evolution, Transmission, Detection, Control and Prevention. **Viruses**, v.13, n.2, p.202, 2021. DOI: <https://doi.org/10.3390/V13020202>
- SON, C.; HEGDE, S.; SMITH, A.; WANG, X.; SASANGO HAR, F.. Effects of COVID-19 on College Students' Mental Health in the United States: Interview Survey Study. **Journal of Medical Internet Research**, v.22, n.9, 2020. DOI: <https://doi.org/10.2196/21279>
- TANG, S.; XIANG, M.; CHEUNG, T.; XIANG, Y. T.. Mental health and its correlates among children and adolescents during COVID-19 school closure: The importance of parent-child discussion. **Journal of Affective Disorders**, v.279, p.353-360, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/J.JAD.2020.10.016>
- TAVARES, D.; BORGES, A.. Trabalho remoto: uma análise sobre a percepção de servidores públicos com deficiência. **Revista Scientiarum História**, v.1, p.7, 2021. DOI: [https://doi.org/10.51919/revista\\_sh.v1i0.286](https://doi.org/10.51919/revista_sh.v1i0.286)

VOORDE, K. V.; PAAUWE, J.; VELDHOVEN, M. V.. Employee Well-being and the HRM–Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative Studies. **International Journal of Management Reviews**, v.14, n.4, p.391-407.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00322.x>

WALTON, R.. Quality of work life: what is it? **Sloan Management Review**, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

XIAO, Y.; BECERIK-GERBER, B.; LUCAS, G.; ROLL, S. C.. Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v.63, n.3, p.181-190, 2021. DOI:

<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097>

Os autores detêm os direitos autorais de sua obra publicada. A CBPC – Companhia Brasileira de Produção Científica (CNPJ: 11.221.422/0001-03) detêm os direitos materiais dos trabalhos publicados (obras, artigos etc.). Os direitos referem-se à publicação do trabalho em qualquer parte do mundo, incluindo os direitos às renovações, expansões e disseminações da contribuição, bem como outros direitos subsidiários. Todos os trabalhos publicados eletronicamente poderão posteriormente ser publicados em coletâneas impressas ou digitais sob coordenação da Companhia Brasileira de Produção Científica e seus parceiros autorizados. Os (as) autores (as) preservam os direitos autorais, mas não têm permissão para a publicação da contribuição em outro meio, impresso ou digital, em português ou em tradução.

Todas as obras (artigos) publicadas serão tokenizadas, ou seja, terão um NFT equivalente armazenado e comercializado livremente na rede OpenSea ([https://opensea.io/HUB\\_CBPC](https://opensea.io/HUB_CBPC)), onde a CBPC irá operacionalizar a transferência dos direitos materiais das publicações para os próprios autores ou quaisquer interessados em adquiri-los e fazer o uso que lhe for de interesse.



Os direitos comerciais deste artigo podem ser adquiridos pelos autores ou quaisquer interessados através da aquisição, para posterior comercialização ou guarda, do NFT (Non-Fungible Token) equivalente através do seguinte link na OpenSea (Ethereum).

*The commercial rights of this article can be acquired by the authors or any interested parties through the acquisition, for later commercialization or storage, of the equivalent NFT (Non-Fungible Token) through the following link on OpenSea (Ethereum).*



<https://opensea.io/assets/ethereum/0x495f947276749ce646f68ac8c248420045cb7b5e/44951876800440915849902480545070078646674086961356520679561158159545569116161/>