

GT 3 : Secretariado e Atuação profissional
Tema 1: Mercado de Trabalho

DIREITO À DESCONEXÃO NO *HOME OFFICE*: UM ESTUDO DE CASO COM OS PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO EXECUTIVO NA PANDEMIA

Wheeler Wallace Levy Sinezio Costa

Universidade do Estado do Pará, wheeller99@gmail.com

Marcelo de Souza Correia

Universidade do Estado do Pará, marscorreia@uepa.br

Resumo: A crise sanitária mundial gerada pela disseminação do novo coronavírus, obrigou, em função do isolamento social, as organizações públicas e privadas a adotarem o *home office* como forma de trabalho. Essa modalidade de trabalho é uma medida de sobrevivência financeira para as empresas e de prevenção para evitar a propagação ainda maior do vírus. Os impactos causados por esta pandemia se refletem na economia, na sociedade, e, como não poderia ser diferente no bem-estar dos indivíduos. O objetivo principal deste estudo foi analisar os efeitos que o *home office* tem na produção desses profissionais durante a pandemia. E para compreender melhor esses impactos, foram realizadas entrevistas durante o período de março até abril com profissionais da área de Secretariado Executivo de todo Brasil, totalizando 15 entrevistas. A pesquisa é de natureza aplicada, de cunho exploratório e com abordagem quantitativa e qualitativa para coleta e análise dos dados. Como resultados principais, percebeu-se impactos positivos e negativos do trabalho remoto, como o aumento da produtividade, maior flexibilização, mas também conseguimos notar um alto grau de hiperconexão, problemas de saúde, jornadas estendidas de trabalho e a falta de delimitação do que seria o trabalho e a casa.

Palavras-chave: Hiperconexão. *Home office*. Produtividade

1 INTRODUÇÃO

O colapso sanitário decorrente da pandemia do COVID 19 fez com que muitas empresas tivessem seu funcionamento presencial ameaçado. A Organização Mundial da Saúde (OMS) recomendou, e em alguns países se tornou obrigatório, o isolamento social. Com essa nova realidade no mundo, a solução encontrada foi o trabalho remoto. Essa modalidade de trabalho se expandiu e virou uma forma das empresas continuarem funcionando em meio a pandemia, segundo os dados do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) entre os anos de 2012 e 2018, o número de brasileiros trabalhando de casa passou de 2,7 milhões para 3,85 milhões contudo, com o coronavírus, o *home office* ganhou novo ritmo quase da noite para o dia.

Todos os profissionais tiveram, que de alguma forma, se adaptar a essa nova modalidade de trabalho e com os profissionais de Secretariado Executivo (SE) não foi diferente. Diariamente na profissão já é feito um tipo de acompanhamento remoto das atividades e dos processos que a empresa e o executivo executam. Uma vez que, de acordo com (PAES et al., 2015), o profissional de SE passou a ter funções de cogestão, consultoria e empreendedorismo na empresa.

Além disso, atividades comuns feitas por profissionais de Secretariado passaram a ser feitas de outra forma, as reuniões presenciais foram substituídas pelas reuniões online, a documentação física passou a ser digital e até mesmo o atendimento ao executivo teve uma outra perspectiva. Dito isso, o trabalho tem como problemática a seguinte pergunta: Qual o impacto da hiperconexão na produção profissional de Secretariado em tempos de pandemia ?

A pesquisa justifica-se pela necessidade de analisar os efeitos que essa modalidade de trabalho terá sobre a categoria secretarial tanto em relação a produtividade e desempenho, como também saber os efeitos que esse período pandêmico e pode trazer para a saúde dos profissionais, bem como também procura contribuir para que se tenha mais pesquisas ligadas a produtividade e entendimento da rotina secretarial no período de pandemia e suas consequências para a saúde do profissional e o trabalho também tem o intuito de instigar reflexões e novas produções com relação a essa temática.

Assim, o objetivo geral deste estudo foi investigar os efeitos do *home office* na produção secretarial e suas consequências sobre a saúde dos profissionais. Especificamente, primeiramente buscou-se mapear os profissionais de Secretariado Executivo que exerceram atividades de *home office* durante a pandemia e secundamente expor os efeitos que pode trazer hiperconexão a profissionais

O presente trabalho está dividido em seis seções. A seção 1 trata-se da introdução que tem como composição: problema de pesquisa, justificativa, objetivo geral e objetivos específicos e estrutura do trabalho. A seção 2 aborda o método de pesquisa, ou seja, é onde está detalhado as etapas para que os objetivos do trabalho fossem alcançados e envolve a abordagem do estudo, método de pesquisa, classificação da pesquisa, instrumento de coleta de dados, universo e amostra, as formas de análise e apresentação de dados e resultados.

A seção 3 trata-se do referencial teórico, é onde aprofundamos os pilares do artigo de acordo com literatura embasada cientificamente. Desse modo, a seção 3 dará subsídios para a análise de dados coletados na pesquisa, neste caso em específico, permeiam temas como *home office*, hiperconexão e saúde do trabalhador. A seção 4 trata da análise dos resultados e discussão da pesquisa, seção em que serão feitas inferências sobre a massa de dados coletada via entrevista. Por fim, a seção 5 aborda a conclusão em que serão apresentadas as respostas aos questionamentos científicos feitos no início do trabalho, apresentação de dificuldades da pesquisa e as recomendações para pesquisas futuras. A última seção, a número 6, é onde se encontra todas as referências do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 HOME OFFICE

O teletrabalho, ou *home office*, é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como aquele “efetuado distante dos escritórios centrais ou das oficinas de produção” e no qual os trabalhadores “mantêm-se conectados com alguns de seus colegas por meio das novas tecnologias” (ADERALDO, ADERALDO & LIMA, 2017).

Faz-se necessário esclarecer a diferença entre teletrabalho e *homeoffice*. Segundo Antunes (2020): A principal diferença entre teletrabalho e *home office* é que, no primeiro, a empresa não controla a jornada e também não pode fazer remuneração adicional e já no *home office*, a atividade remota tem um caráter sazonal, esporádico e eventual (como no período da pandemia), uma vez que o trabalho realizado em casa deve ser igual ao realizado na empresa, com a idêntica jornada diária.

Ainda sobre a parte trabalhista dessas duas modalidades, no *home office* os direitos trabalhistas são os mesmos que vigoram na empresa e já no teletrabalho existe um contrato pré estabelecido que detalha como se dará a relação do contratante com o contratado. O *Home office* surgiu como uma ferramenta para que os trabalhadores continuassem produzindo em meio ao período de quarentena, essa modalidade de trabalho foi inclusive sugerida pelo governo federal pela instrução normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. Dessa maneira um dos aspectos que se pode identificar no *home office* são as horas excessivas de horas em atividades do trabalho, dessa forma reduzindo o tempo com a família e lazer, por não estar no local tradicional de trabalho, o controle de tempo acaba desaparecendo (POCHMANN, 2020).

Com essa falta de controle de tempo, devido até mesmo as demandas surgirem fora dos horários estipulados, a desconexão fica cada vez mais difícil de ser uma realidade. Além disso, existe a questão do empregado colocar uma sobrecarga de atividade extra para mostrar produtividade e competência para empresa, uma vez que a pandemia agravou a crise econômica do país. Ou seja, existe o comprometimento excessivo por medo de perder o emprego. (GAURIAU, 2020).

Apesar da flexibilidade, existem outras variáveis a serem consideradas antes de considerar o *home office* uma modalidade melhor que a presencial. Conforme Pinto (2020), “Há quem sustente que há vantagens e desvantagens para o trabalho realizado remotamente. Eu prefiro dizer que existem empresas que implantam corretamente o teletrabalho e outras não. Se houver uma política correta nesse processo, só há benefícios.” E claro, que levando em consideração a crise sanitária mundial decorrente do novo covid-19 a maioria das empresas não tiveram tempo o suficiente para se organizar e preparar os profissionais para essa nova realidade que foi o *home office*. Já que a mudança do ambiente de trabalho acarreta algumas alterações,

como: instalações e equipamentos, tecnologias necessárias para o trabalho remoto, são alguns dos desafios enfrentados. Bem como após a fase de implementação, que acabou ocorrendo de forma repentina e abrupta acaba apresentando um grande desafio para os gestores e suas equipes para manterem a produtividade apesar do distanciamento (SANTOS; PEREIRA; CAVALCANTE et al. 2020).

2.2 HIPERCONEXÃO

A forma como nos relacionamos mudou. Seja com a família, amigos ou com os parceiros de trabalho. A tecnologia trouxe uma infinita fonte de informação que age de forma instantânea. Com isso, existe também uma maior facilidade em ter acesso ao outro, no ambiente de trabalho não é diferente. O oposto disso seria não estar sempre a disposição, não existir controle durante o tempo de descanso como retrata (JAURÉGUIBERRY, 2007).

Assim a tecnologia acabou modificando a organização do trabalho e também a noção de tempo e do local de trabalho, não existindo mais para muitos a noção de espaço físico de trabalho, já que muitos profissionais estão conectados dentro e fora de seu horário de trabalho. Espaço e tempo de trabalho se sobrepõem a vida pessoal e assim se verifica uma invasão do mundo de trabalho para a vida pessoal. (GAURIAU, 2020).

Além da fonte de informação, a partir do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação na era da informação, a conexão fez parte da nossa vida de forma quase que o tempo todo. E com isso, a pressão para que você realize muitas tarefas de várias modalidades. Mas, há ainda a pressão profissional e social mais forte, que consiste na expectativa de que todos devemos estar disponíveis a todo o momento, em qualquer circunstância. É claro que a portabilidade dos equipamentos vieram reforçar esta tendência para se considerar que é natural que a pessoa se encontre conectada e que responda. Também aqui se gera um paradoxo – o Paradoxo da Disponibilidade Permanente – a disponibilidade excessiva, faz com que ocorra uma pressão constante, que desencadeia com a sensação de ocupação, indisponibilidade e a pressão pela falta de tempo (WAJEMAN, 2015).

Essa grande massa de informação, em muitos dos casos, tem o efeito contrário do que se esperava. Sempre pensamos em diminuir mais e mais o tempo, fazer tudo mais rápido para sempre conseguir a forma mais fácil e ágil de executar uma tarefa. – o Paradoxo da Pressão do Tempo (time-pressure paradox) – por um lado as tecnologias permitem-nos fazer as tarefas de modo mais veloz e com mais facilidade, seja processar informação, pesquisar, transportar, resolver problemas. Toda essa agilidade e eficácia nos deixa, supostamente, com mais tempo livre. Contudo, na realidade sentimo-nos sempre com menos tempos, e mais tarefas, numa pressão e saturação permanentes. A ocupação passou a significar status social, o ócio e a desocupação não estão vinculados à lógica típica capitalista – “A vida em alta velocidade se tornou analogia de progresso”. (WAJEMAN, 2015).

Ou seja, existe uma diferença entre estar presente o tempo todo e estar disponível o tempo todo. Em um dos casos, apesar de receber as demandas a pessoa irá resolver quando possível, isso seria a disponibilidade. Já a presença seria quando rompemos as barreiras do tempo e espaço para estar presente em qualquer local em qualquer horário, ou seja, estar sempre de prontidão (RIBEIRO, 2017)

E essa nova forma de viver tem impactos culturais na sociedade de forma geral, a nova geração é ensinada a viver dessa forma. O excesso de conexão com trabalho tem mais lados ruins do que bons o potencial cognitivo – e criativo – do trabalhador é diretamente afetado por suas condições físicas e psicológicas, de maneira que trabalhadores exaustos têm seu desempenho prejudicado e se desperdiçam possibilidades de maior qualificação profissional (ALMEIDA; COLNAGO, 2016).

O lazer, as férias e o tempo livre do trabalhador é assegurado por lei e deve ser respeitado. Existe uma sobreposição desse tempo com a conexão ininterrupta com o trabalho, e isso é de fundamental importância para que o empregado tenha uma saúde mental e física boa. A jornada de pessoas em *home office* é de 10% a 20% maior do que a desenvolvida em regime presencial, nas dependências físicas da empresa. (MENDES et al, 2020; TREMBLAY, 2002).

A hiperconexão é algo a ser monitorizado e controlado não somente pelo empregado mas como pela empresa também. Existe a necessidade de medidas para alcançar essa realidade. A desconexão só será possível quando o empregador perceber que a responsabilidade laboral dele não acaba somente na delimitação da presença física do empregado, é preciso também respeitar efetivamente o tempo de descanso virtualmente evitando condutas que tragam novamente o empregado às suas atividades ou ao meio corporativo (LAMAS, 2020).

2.3 SAÚDE DO TRABALHADOR

Todas as pandemias são geradoras de forte impacto social, político e econômico. Especificamente falando da pandemia gerada pelo Covid 19, a escala foi mundial e não temos como calcular seu impacto, pois a mesma se alastra até o momento mas claramente conseguimos notar o claro dano que ocorreu em todas as áreas. A sociedade precisou buscar formas de conseguir seguir em meio a esse colapso sanitário, e o *home office* foi a saída para os trabalhos tidos como não essenciais.

O período de isolamento social decorrente da pandemia do COVID-19 levou grande parte dos trabalhadores a se adequarem ao sistema de trabalho a distância adotado por parte considerável das empresas, em especial o teletrabalho, modificando totalmente a forma de trabalho e a rotina diária dos empregados, tanto profissional quanto familiar e pessoal. (NASCIMENTO; CREADO. 2020).

Essa mudança brusca foi quase que obrigatória na maior parte dos casos, não tendo como haver contrapartida do empregado, uma vez que devido ao vírus houveram as restrições de deslocamento para que não ocorressem mais contaminações.

O excesso de trabalho, somado com a brusca adaptação exigida pela pandemia são fatores que podem facilitar problemas de saúde ao trabalhador. Ocorreu uma ressignificação das relações de emprego e do tempo e espaço, tanto espaço do trabalho quanto o social. A junção desses dois mundos, se não feito de forma correta, pode acarretar em uma maior carga de estresse. Tudo o que foi dito normalmente já era propício de ocorrer antes da pandemia, mas com a pandemia se intensificou e muito. Existem inúmeros estímulos externos que podem influenciar negativamente o empregado, tais como: morte de parentes, amigos ou pessoas próximas, não gozar de um local apropriado para produzir e também o fato de não poder sair de casa.

Dito isso, desde o início da pandemia já era estimado que haveria um aumento das incidências dessas doenças, o que seria reações e sintomas da mudança radical que a sociedade teve que vivenciar (FONSECA, et al., 2020).

Contudo iremos focar nas doenças que o excesso de trabalho e/ou conexão podem trazer. O mais comum dentre eles é o estresse que tem componentes tanto físicos, psicológicos, mentais e hormonais. Como o estresse atua de forma integrada no organismo ela pode ter características somáticas ou psicológicas, as somáticas podendo ser doenças gastrointestinais, cardiovasculares, respiratórias, musculoesquelética, dermatológicas e imunológicas, no entanto, as menos conhecidas são as consequências psicológicas, como ansiedade difusa ou generalizada, insônia, depressão, episódios maníacos depressivos e outras (LIPP, 2020 apud NASCIMENTO; CREADO, 2020).

O estresse juntamente com a conexão ininterrupta podem ocasionar um esgotamento psicológico que é denominado como síndrome de “burn-out”. O termo burnout, derivado de um jargão inglês, tem como significado “aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia”, em outras palavras, alguém que se sente esgotado e chegou em seu limite, com grande prejuízo em seu desempenho físico ou mental. (TRIGO et al, 2007).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa, segundo os objetivos, é exploratória que significa que, de acordo com Gil (2002), o foco é proporcionar familiaridade com o problema para o tornar mais claro ou construir hipóteses, o objetivo principal é aprimorar ideias. (RODRIGUES, 2006) ressalta também que a pesquisa exploratória é a pesquisa inicial, preliminar que busca informações para o assunto ou descobrir um problema para o estudo. Em sua maioria, as pesquisas exploratórias envolvem um levantamento bibliográfico e documental e entrevistas, que foi como esta pesquisa foi desenvolvida.

28 A 30 DE OUTUBRO DE 2021

“REDES DE COLABORAÇÃO CIENTÍFICA NO SECRETARIADO: O QUE PODEMOS FAZER PARA A PROFISSÃO DO AMANHÃ?”

Para que ocorresse uma melhor apuração das informações, no que tange a abordagem da pesquisa, ela é predominantemente qualitativa mas também tem parte quantitativa. De acordo com Fonseca (2002) a utilização da união das abordagens facilitam e permitem um maior recolhimento de informações. Foi utilizado o método estatístico que, de acordo com Gil (2008), faz ser possível a determinação numérica, probabilidade de acerto e de determinação de conclusão, além de dar margem de erro do valor obtido. Contudo, apesar da estatística, também se fez necessário a utilização da indicação de número de ocorrências, que seria a frequência. Foi utilizado essa grandeza para quantificar a regularidade dos resultados e o emprego de porcentagem para melhor compreensão da totalidade das respostas analisadas.

No que tange às fontes de informação, o trabalho é bibliográfico, uma vez que, de acordo com Gil (2008), esse tipo de fonte de informação se dá de materiais já publicados, como artigos e revistas científicas. Foi feito um levantamento profundo sobre os temas de hiperconexão, saúde do trabalhador, *home office*, quarentena e pandemia.

Segundo os procedimentos, foi feito levantamento de campo - survey - segundo Gil (2008), pesquisas desse tipo se caracterizam pela interrogação direta das pessoas do universo pesquisado, em síntese, procede-se a solicitação de informações a esse grupo acerca do problema estudado.

Esta pesquisa teve como procedimento para coleta de dados a utilização de entrevistas virtuais, via google meet, gravadas em vídeo com Secretários Executivos que atuaram ou atuam em cargo de Secretário Executivo e/ou cargos afins durante a pandemia em *home office*. Delimitamos que deveriam ter, no mínimo, 2 profissionais de cada região do Brasil, sendo cada uma delas de um sexo (masculino e feminino). Isso se deu para que tivéssemos uma maior variabilidade da amostra e assim também ter dados mais diversos com as mais amplas realidades. Em sua totalidade foram realizadas 15 entrevistas, sendo:

- Sudeste - 5 pessoas (34%), sendo 3 mulheres e 2 homens;
- Centro-Oeste 3 pessoas (20%), sendo 2 mulheres e 1 homem;
- Sul - 3 pessoas (20%), sendo 2 mulheres e 1 homem;
- Norte - 2 pessoas (13%), sendo 1 mulher e 1 homem, e
- Nordeste - 2 pessoas (13%), sendo 1 mulher e 1 homem

As entrevistas tiveram como duração média 33 minutos as mesmas foram gravadas virtualmente e transcritas, para melhor análise das respostas dos entrevistados. O período de realização das entrevistas estendeu-se de 23 de março a 09 de abril de 2021.

Para atingir os objetivos do trabalho, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com o foco em questões que permeiam os efeitos da pandemia, a hiperconexão e a empresa. Essas questões foram estruturadas no seguinte roteiro:

Quadro 01: Quadro de perguntas

Dimensões	Perguntas (Entrevista)	Objetivos	Referencial teórico
-----------	------------------------	-----------	---------------------

28 A 30 DE OUTUBRO DE 2021

“REDES DE COLABORAÇÃO CIENTÍFICA NO SECRETARIADO: O QUE PODEMOS FAZER PARA A PROFISSÃO DO AMANHÃ?”

Produtividade	1- Você acredita que sua produtividade mudou durante o período que esteve em <i>Home Office</i> ? Para melhor ou para pior?	Investigar os efeitos do <i>Home Office</i> na pandemia na produção Secretarial	Após a fase de implementação, que acabou ocorrendo de forma repentina e abrupta acaba apresentando um grande desafio para os gestores e suas equipes para manterem a produtividade (SANTOS; PEREIRA; <i>et al.</i> 2020).
Hiperconexão	2 - Você se sentiu mais conectado ao trabalho que o normal? 3 - Ocorreu alguma alteração em sua carga horária de trabalho ou quantidade de atividades a serem feitas?	Investigar os efeitos do <i>Home Office</i> na pandemia na produção Secretarial Expor os efeitos que a hiperconexão pode trazer	A tecnologia acabou modificando a organização do trabalho e também a noção de tempo e do local de trabalho, não existindo mais para muitos a noção de espaço físico de trabalho, já que os profissionais estão conectados dentro e fora de seu horário de trabalho. (GAURIAU, 2020)
Problemas de saúde	4 - Em algum momento você se sentiu que o <i>home office</i> te fez sentir algum tipo de esgotamento? ou algum tipo de complicações, tais como: má postura, dores na lombar, e etc?	Investigar os efeitos do <i>Home Office</i> na pandemia na produção Secretarial	O estresse juntamente com a conexão ininterrupta podem ocasionar um esgotamento psicológico que é denominado como síndrome de “burn-out”. Que tem como significado “aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia”. (TRIGO et al, 2007).

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Importante ressaltar que o quadro era um script para a entrevista, dependendo da resposta do entrevistado existiam perguntas que não eram feitas. Por exemplo, se o entrevistado não teve Covid-19, não houve impacto diretamente da doença em seu corpo.

O método escolhido para análise de dados foi a de conteúdo, que de acordo com Bardin (2004) é o conjunto de técnicas que visam obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos, a inferência dos conteúdos das mensagens recebidas. Ou seja, esse tipo de análise visa estudar o que foi dito pelos entrevistados. A elaboração de indicadores se deu a partir das categorias de análises que foram: Produtividade, Hiperconexão e saúde do trabalhador.

A categoria Produtividade foi dividida em duas partes, sendo a primeira relacionada ao período de adaptação do *home office* e a segunda posterior a esse período, essa categoria representa o desempenho das pessoas durante o período que passaram de *home office*. A hiperconexão é referente ao quanto conectado o empregado está e como está ocorrendo a relação do trabalho com a vida do entrevistado e por fim a saúde visa identificar se ocorreram o aumento ou o surgimento de mazelas dentro do período da crise sanitária. Para mostrar a progressão ou etapas sequenciais gerou-se o fluxo abaixo, representado pela figura 1.

Figura 1 – Etapas da pesquisa



As etapas da pesquisa se estruturaram na leituras sobre o tema em que se buscou materiais em artigos acadêmicos, livros e monografias; posteriormente delimitou-se o tema de pesquisa e se fez a elaboração do instrumento de coleta de dados; havendo posteriormente a aplicação das entrevistas e posteriormente realizou-se a transcrição para melhor análise; depois das transcrições realizadas foram criadas as categorias de análise para auxiliar na análise do conteúdo; dessa maneira a próxima etapa foi a análise dos dados; apresentação dos resultados e por fim a elaboração da conclusão.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Como descrito na parte da metodologia, a forma de coleta de dados foram as entrevistas - como será detalhado no roteiro de entrevista . Para análise deste trabalho foram criadas categorias de análises, conforme demonstrado por Bardin (2004), seria o conjunto de técnicas que visam obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos, a inferência dos conteúdos das mensagens recebidas. Nesta pesquisa utilizamos 3 categorias de análise.

Os entrevistados e suas respectivas citações serão identificados através da letra “S” e em seguida numerados “1,2,3...” conforme a ordem estabelecida. (Exemplo: S1, S2, S3).

4.1 PRODUTIVIDADE

Quanto à primeira categoria de análise, denominada produtividade, pode-se verificar o quadro 1, apresentando os diferentes graus de gradação para verificar como a Produtividade foi percebida pelos Secretários Executivos, bem como a regularidade das frequências e porcentagens relacionadas as categorias.

Quadro 2 – Produtividade durante a pandemia

Categorias de análise	Gradação	Frequência/%
Produtividade no início da pandemia	Aumentou	1 / 7%
	Estável	3 / 20%
	Diminuiu	11 / 73%
Produtividade depois do período de adaptação pandemia	Aumentou	9 / 60%
	Estável	3 / 20%
	Diminuiu	3 / 20%

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Conforme o quadro (nº1), dividimos em dois períodos a produtividade. Primeiramente foi o período tido como o de adaptação das pessoas e depois no restante do tempo que os secretários estiveram em *home office*. Isso se deu pois, com as falas dos entrevistados, ficou claro que existia uma diferença da produtividade antes de ter a base e a rotina dessa nova rotina de trabalho e depois de já estar adaptado a ela.

Ao se analisar a categoria Produtividade no início da pandemia dentre os 15 entrevistados notou-se com uma frequência de 11 (73%) que houve uma queda (diminuição) na produtividade, o processo de adaptação ao *home office*, até mesmo para os que já trabalhavam nessa modalidade anteriormente, foi complicado. Isso se deu principalmente por conta dos equipamentos, do suporte da empresa para com o empregado e claro por conta da súbita mudança sem preparo. Conforme podemos verificar com os entrevistados abaixo.

A secretária S12 ressalta que:

No começo, como as empresas não estavam preparadas, a gente veio pra casa e quem tinha o equipamento em casa tudo bem mas quem não tinha não podia levar o desktop (Isso varia de empresa para empresa, mas na minha foi assim). Não tinha cadeira adequada e nem equipamentos e tudo isso afeta a produtividade

Além da S12, ocorreram relatos que deixaram claro que quem não tinha equipamentos em casa claramente teve muitos problemas para desempenhar suas atividades no início. A pandemia não tinha data para acabar e muitas coisas ficaram incertas nesse período. O secretário S6 corrobora com a ideia:

28 A 30 DE OUTUBRO DE 2021

“REDES DE COLABORAÇÃO CIENTÍFICA NO SECRETARIADO: O QUE PODEMOS FAZER PARA A PROFISSÃO DO AMANHÃ?”

Era tudo pelo celular, inclusive foi o auge do stress, eu não tive estrutura para desempenhar minhas tarefas. Depois a empresa notou isso e me disponibilizaram computador e impressora. Mas no começo foi chato ter que fazer as coisas sem a estrutura que eu tinha antes

Com o passar do tempo, existiu uma mobilização não somente das empresas quanto dos empregados em relação a disponibilização de equipamentos. Isso se deu principalmente pois, por falta desses equipamentos, os empregados não conseguiam desempenhar suas tarefas com excelência. O processo de adaptação de uma nova rotina ou de um novo modo de trabalho quando não preparado de forma adequada pode gerar transtorno e afetar a qualidade de trabalho e a produtividade. Se a empresa e o empregado não tiverem condições e estrutura adequadas de teletrabalho, ocorrerão dificuldades e em se tratando de uma situação excepcional como de uma pandemia, problemas mais importantes podem surgir (LIZOTE, TESTON, DOS SANTOS OLIVEIRA RÉGIS 2021)

Para 3 entrevistados (20%) a produtividade no início da pandemia, apesar da adversidade da situação, com a ajuda da empresa, ficou estável. Ou seja, poucas alterações em sua produtividade. E para 1 entrevistado (7%) evidenciou que sua produtividade aumentou, também devido a organização pessoal e o suporte da empresa.

Em relação à categoria Produtividade depois do período de adaptação da pandemia), para 9 (60%) dos profissionais entrevistados a sua produtividade aumentou, 3 entrevistados (20%) relataram que sua performance laboral continuou a mesma e por fim os outros 3 (20%) disseram que houve queda em sua produtividade. Dentro os comentários comuns que explicam o aumento de produtividade, os mais frequentes eram sobre o tempo de trabalho, que não existia um tempo certo para acabar de produzir. Além disso, também existia menos desgaste por conta da ausência de traslado e uma menor preocupação com aparência.

Como evidência o S5:

Acho que a gente produz mais, produz mais, pois ficamos dentro de casa. Então não tem muito horário para fazer suas coisas, mas é praticamente o dia inteiro trabalhando. Você produz mais, porque antes você tinha um horário específico para estar onde estava trabalhando. Então agora mesmo que de manhã de tarde de noite é a hora que tiver inteligência e foco. Você está produzindo. Então acho que trabalhar mais do que o horário que era estipulado.(S5)

Apesar da flexibilidade, ausência de traslado e de algumas preocupações que antes existiam no trabalho presencial, muito foi relatado sobre o aumento da jornada de trabalho e o aumento de demandas. Como evidencia a entrevistada S7:

Por conta do *home office*, a gente pode trabalhar e fazer reuniões e ainda sim ter tempo para nossas coisas. Tudo bem acordar mais tarde um pouco,

tomar café com calma para começar a trabalhar no horário certo. (S7)

Dessa forma nota-se que passado o período de adaptação desse novo regime os profissionais começam a produzir mais e melhor em relação à quantidade de trabalho, a jornada de pessoas em *home office* é de 10% a 20% maior do que a desenvolvida em regime presencial, nas dependências físicas da empresa. (MENDES et al, 2020; TREMBLAY, 2002). Há quem diga que existe uma flexibilidade na rotina, mas isso camufla a intensificação do trabalho. Ambos os relatos foram de pessoas que identificaram que sua produtividade aumentou e verificou-se essa variante comum nas falas dos demais entrevistados do mesmo grupo.

4.2 HIPERCONEXÃO

Quanto a hiperconexão, gerou-se o quadro (nº2), no qual pode se analisar como se deu o processo de hiperconexão com o trabalho durante a pandemia dos Secretários Executivos entrevistados, além disso, também está inserida no quadro a frequência e a porcentagem obtidas.

Quadro 3: Mapeamento da Hiperconexão

Categoria de análise	Hiperconectados	Frequência/Porcentagem
Hiperconexão	Sim	12 / 80%
	Não	3 / 20%

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Como evidenciado o número de pessoas que identificamos como hiperconectadas foram, 12 (80%) entrevistados e as não hiperconectadas foram 3 (20%). A hiperconexão que foi explorada não foi somente em relação a carga horária de trabalho, mas também na questão da disponibilidade e presença do empregado. O oposto disso seria não estar sempre a disposição, não existir controle durante o tempo de descanso como retrata (JAURÉGUIBERRY, 2007).

Em alguns casos, foram expostas a quantidade de tempo que o empregado ficava conectado ao trabalho. Mostrando claramente a dificuldade de desconexão, como demonstrado por S5:

Eram para ser 40 horas semanais mas a gente faz muito mais, faz 60 ou 70. E fica por isso mesmo porque não tem como... é resultado do processo. Ficamos alguns meses sem trabalhar e tudo isso acabou influenciando. Agora aparece de tudo, então a gente tem uma sobrecarga de trabalho porque ele ficou alguns meses sem trabalhare agora tudo isso vem de uma vez só. Então trabalhar muito mais do que o que era fato.(S5)

Claro que com essa nova dinâmica de trabalho, as demandas de trabalho passaram por uma certa alteração. Mas além da alteração, ocorreu um maior volume de tarefas exigidas. As reuniões passaram a ser virtuais e a dinâmica virou outra. Que é o que relata a S3:

Atualmente eu trabalho diretamente com, como secretária, com 4 pessoas, e as reuniões são muitas, é insano. Tem dias que tem reunião das 07h30 da manhã até às 20:00 da noite, então é bem complicado.(S3)

E outra coisa muito apontada foi como o trabalho oficialmente adentrou dentro de locais que antes só tinham pessoas, como a rede social e até mesmo a visualização da nossa casa por meio de câmeras. A facilidade que se tem de demandar, mandando apenas uma mensagem ou ligando, fortaleceu o culto do imediatismo, como evidência a S1:

Só o fato de você usar seu celular pessoal para trabalhar meio que já acaba com essa delimitação de trabalho com vida pessoal. O relógio muda um pouco e parece, a sensação que se tem, é de que estamos 24 horas conectados realmente. A qualquer momento o telefone apita com demandas e isso gera uma certa ansiedade.(S1)

A questão do uso do telefone para trabalhar foi muito frequente. Apesar de alguns entrevistados responderem que não estavam hiperconectados, na entrevista ficava claro que existia uma hiperconexão. Tanto pela questão das horas como já relatado, mas também como pelos sentimentos apresentados pelos entrevistados, tais como: ficar checando sempre se há demandas no whatsapp, desligar os equipamentos mas continuar trabalhando e abrir e-mail para analisar arquivos. O que reforça o fator cultural da hiperconexão, nem sempre existe uma delimitação pessoal do empregado e nem da empresa em relação ao controle de demandas.

Dessa maneira um dos aspectos que se pode identificar no *home office* são as horas excessivas de horas em atividades do trabalho, dessa forma reduzindo o tempo com a família e lazer, por não estar no local tradicional de trabalho, o controle de tempo acaba desaparecendo (POCHMANN, 2020).

Após isso, verificou-se também a cultura do imediatismo, o dito “*always on*”, verificando se existia o sentimento de estar 24 horas disponível. Existe uma diferença entre estar presente o tempo todo e estar disponível o tempo todo. Em um dos casos, apesar de receber as demandas a pessoa irá resolver quando possível, isso seria a disponibilidade. Já a presença seria quando rompemos as barreiras do tempo e espaço para estar presente em qualquer local em qualquer horário, ou seja, estar sempre de prontidão (RIBEIRO, 2017).

Achamos importante também verificar a questão da delimitação tanto da empresa quanto do empregado. Dito isto, 7 pessoas (47%) informaram que faziam a delimitação de horário, ou seja, deixava claro que só iria atender a pessoa fora de horário se fosse algo urgente,

já 8 dos entrevistados (53%) evidenciaram que não conseguia fazer ou não surtia efeito a delimitação. Apesar de alguns entrevistados informaram que faziam a delimitação das atividades, a hiperconexão com o trabalho mostrava que essa mesma delimitação não era eficaz, ou seja, apesar de haver a tentativa de controle de demandas fora dos horários de trabalho, havia a necessidade de trabalhar, seja pela não organização adequada do tempo ou pela alta demanda de atividades.

Sobre a delimitação por parte da empresa, não foi relatado nenhum tipo de medida que a corporação tenha tido em combate com a hiperconexão durante a pandemia. No entanto, como foi verificado acima, o empregado acaba tendo uma sobrecarga de atividades, o que faz com que ele continue trabalhando sem ser em seu horário de trabalho. Além disso, existe a questão do empregado colocar uma sobrecarga de atividade extra para mostrar produtividade e competência para empresa, uma vez que a pandemia agravou a crise econômica do país então existe comprometimento excessivo por medo de perder o emprego. (GAURIAU, 2020).

A desconexão só será possível quando o empregador perceber que a responsabilidade laboral dele não acaba somente na delimitação da presença física do empregado, é preciso também respeitar efetivamente o tempo de descanso virtualmente evitando condutas que tragam novamente o empregado às suas atividades ou ao meio corporativo (LAMAS, 2020).

Existe um certo costume com a hiperconexão, é normal receber solicitações fora do horário de trabalho e mais normal ainda trabalhar fora desse horário, como relatado pelo S11:

Acho que com o *home office* as coisas ficaram mais imperceptíveis. Antes tinha a clara delimitação de: eu farei isso aqui no escritório e a partir das 19h vou pra casa e às 20h eu faço isso em casa. Eu não sentia a diferenciação de demandas no horário e demandas pós horário de trabalho.(S11)

O que ficou claro durante a pesquisa é que além de não ter medidas quanto a hiperconexão, existe quase que um consentimento da empresa com esse trabalho fora do horário, pois isso traz, inicialmente, benefícios para ela. O S14 fala um pouco sobre isso a seguir:

Eu tenho entregas a serem feitas, a questão do fuso horário quando você trabalha em multinacionais é um peso a mais. Por exemplo eu interajo muito com Inglaterra e agora eles estão a 4 horas a frente do Brasil então na hora que eu acordo ou estou fazendo meu café minha caixa de e-mail e meu telefone já está pipocando, então é por isso que eu já me conecto antes para ir matando as pendências pois eu sei que se eu tentar resolver as coisas mais tarde eu não irei conseguir.(S14)

No caso específico desse entrevistado, S14, foi relatado que o mesmo fazia no mínimo 1 hora a mais do que estava previsto todos os dias e também houve a confirmação de que a empresa tinha total ciência disso contudo nunca havia tocado no assunto. Ou seja, existia um

consentimento nesse trabalho “extra”, sem remuneração ou qualquer tipo de acordo para compensar o empregado.

Importante ressaltar que dentre os entrevistados, 40% da amostra possuía mais de uma atuação, ou seja, trabalhava paralelamente com algum outro tipo de atividade. Sendo que dentre essas pessoas desempenhavam essas outras atividades, 83% desempenhavam atividades dentro área secretarial e 17% desempenhavam atividades não relacionadas à área secretarial para complementação de renda.

4.1 SAÚDE NO HOME OFFICE

A última categoria de análise denominada Saúde no *home office* tem como objetivo dinamizar a visualização das enfermidades relatadas pelos Secretários Executivos entrevistados. O quadro (nº3) possui além dos sintomas relatados também a frequência e a porcentagem de pessoas que relataram os mesmos.

Quadro 4: Problemas de saúde

Categoria de análise	Sintomas relatados	Frequência/Porcentagem
Problemas de Saúde	Estresse	13 / 87%
	Esgotamento	12 / 80%
	Ansiedade	11 / 73%
	Insônia	7 / 47%
	Má alimentação	6 / 40%
	Dores nas costas ou na lombar	4 / 27%

Fonte: Elaborado pelos autores

Conforme o quadro, foi relatado que em algum momento do *home office*, os entrevistados desenvolveram sintomas e patologias. Foi relatado que 13 (87%) dos entrevistados teve estresse com maior frequência, 12 (80%) se sentiram esgotados fisicamente ou mentalmente, 11 (73%) sentiu ansiedade, 7 (47%) relatou que teve insônia ou falta de sono, 6 (40%) se alimentam mal e 4 (27%) tiveram dores nas costas ou na lombar.

Importante ressaltar que esses sintomas foram apresentados não somente por conta do trabalho, mas também por conta do atual momento, a crise sanitária mundial. Desde o início da pandemia já era estimado que haveria um aumento das incidências dessas doenças, o que seria reações e sintomas da mudança radical que a sociedade teve que vivenciar (FONSECA, et al., 2020).

Notou-se durante as entrevistas que os fatores de saúde estavam amplamente ligados com a hiperconexão. A temporalidade do trabalho e a do domicílio ficou mais complicada. Com isso, a rotina de cuidados também foi impactada negativamente, principalmente no início da

28 A 30 DE OUTUBRO DE 2021

“REDES DE COLABORAÇÃO CIENTÍFICA NO SECRETARIADO: O QUE PODEMOS FAZER PARA A PROFISSÃO DO AMANHÃ?”

pandemia. Foram muito comuns as falas de pessoas que tinham estresse por ter que se adaptar à nova rotina do *home office*, além da ansiedade por conta da demanda fora de horário, dores na lombar ou nas costas devido ao longo período sentado ou no computador, ou insônia devido a grande exposição às telas. A má alimentação também teve como justificção o maior tempo em casa, frequentemente solicitam comida via aplicativos e *fast foods*.

Especificamente falando do estresse e da ansiedade, conforme S12:

Eu ainda estou em reunião mas tenho que fazer o almoço, isso gera uma ansiedade. Já cheguei a ficar em uma reunião enquanto fazia o almoço. Toda a rotina mudou, todo o psicológico mudou por que temos que nos readaptar. Não só a questão das refeições, mas também a questão do horário, está em *home office* mas existe um horário a ser cumprido. E existe um outro fator, muito estresse por conta de muitas reuniões e às vezes tem reunião cruzada, eu tô em reunião e meu marido também, como que faz ? É muito barulho e tudo isso influencia.(S12).

Foi relatado, principalmente por entrevistadas do sexo feminino, a junção do trabalho com a limpeza da casa. Ou seja, além da jornada convencional de trabalho, algumas pessoas precisaram ter uma nova jornada que é cuidar de casa. Quando o trabalho não é feito *em home office* casa, existe uma maior facilidade em manter tudo em ordem, uma vez que você trabalha dentro do seu nicho pessoal, isso muda e, como relatado, isso tem grande impacto na saúde e na produtividade do indivíduo.

Eu tinha uma diarista mas devido o covid eu liberei ela e continuei remunerando ela. Devido isso, também tivemos que cuidar das demandas da casa e era muita coisa, então eu dava umas surtadas às vezes. Além disso, eu senti o aumento de peso devido a má alimentação. No início eu tive os claros sintomas da mudança bruscané, o ideal é que as coisas sejam feitas por etapas e a pandemia - a grande dificuldade- é que ela ocorreu da noite pro dia, literalmente.(S7)

Durante as entrevistas muito foi falado sobre o impacto das rotinas domiciliares no trabalho. A compreensão e o auxílio da família é de suma importância para que o *home office* seja exercido de forma pacífica, uma vez que quando há alinhamento entre a rotina profissional ocorre um alinhamento de ambas as esferas, o que facilita e muito o desenvolvimento das atividades do empregado.

Como evidenciado por (S3):

Quando eu peguei covid, eu não podia deixar ninguém limpar em casa por conta da contaminação. Eu estava substituindo as férias de uma outra colega de trabalho, então eu precisava: fazer comida, limpar, lavar a casa, trabalhar e ainda estando doente. Foi um dos períodos pra mim. Foi uma sobrecarga

de trabalho fazer os alimentos.(S3)

Especificamente sobre a S3, a mesma preferiu continuar trabalhando pois explicou que o trabalho seria uma forma de mantê-la ativa e preencher a mente, no entanto, podemos também observar como não há um desligamento do período de trabalho para vida pessoal, pois a profissional poderia ter ficado de atestado se recuperando e não necessitava continuar fazendo as atividades do trabalho, está pode ser uma característica de uma pandemia até então desconhecida, pois ela acaba abalando o lado psicológico e levando a pessoa a procurar “distrações” para não pensar na doença ou em consequências dela.

Verificamos também a porcentagem de pessoas que tiveram sintomas de covid-19 durante a pandemia, a porcentagem dentre os entrevistados foi de que 7 (47%) tiveram e 8 (53%) não tiveram ou não apresentaram sintomas. A doença teve grande impacto dentro da casa e das relações. Além de despertar medo e incerteza sobre o quadro da pessoa, ainda existia o medo de contaminar as pessoas próximas ao infectado.

Por fim, conseguimos inferir que 80% dos entrevistados - os que deixaram claro que sentiram esgotamento físico ou mental - estão propícios a desenvolver patologias ainda mais sérias, como a síndrome de *burn-out*, pois todos os que falaram sobre o esgotamento, já haviam apontado sintomas de estresse, ansiedade e irritabilidade durante o período de pandemia.

Quadro 5: Principais resultados

Categorias de análise	Principais resultados
Produtividade no início da pandemia	Houve uma queda na produtividade, devido a fatores como: adaptação ao novo modelo de trabalho e ao momento atípico de pandemia
Produtividade depois do período de adaptação a pandemia	Após o período de adaptação, ocorreu um crescimento significativo no número de pessoas que declararam o aumento da produtividade. Isso se deu pela adaptação ao novo modo de trabalho.
Hiperconexão	A hiperconexão é algo recorrente nessa modalidade de trabalho, pouco se tem estabelecido sobre o limite da carga horária de trabalho, bem como de demanda fora do horário de expediente na vida dos entrevistados.
Problemas de saúde	Por conta da hiperconexão e do atual momento que vivemos, devido à crise sanitária mundial, a saúde foi afetada. São altos os índices de mazelas que foram retratados e as mesmas podem, se não tratadas, serem muito prejudiciais. O alto número de pessoas que se sentiram esgotadas nos deixam inferir o quanto essa classe de profissionais está suscetível à síndrome de <i>burn-out</i> e entre outros desdobramentos dos sintomas apresentados.

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a exposição dos dados e discussões apresentados, é possível perceber que *o home office* durante a pandemia traz diversos pontos a serem discutidos e detalhados. A pesquisa

atingiu seu objetivo pois conseguiu responder a questão problema e também salientar os outros eixos do trabalho. Ou seja, houve a investigação dos efeitos do *home office* na produção dos profissionais de Secretariado Executivo durante a pandemia, como o objetivo geral evidenciava.

De acordo com a pesquisa, percebem-se vários impactos advindos dessa nova realidade profissional que alteram questões como: produtividade, novas formas de se relacionar, hiperconexão, delimitação de trabalho e a saúde do empregado. Isso tudo deixa claro o quão complexo foi a obrigatoriedade da mudança radical para o *home office* durante a pandemia. E como principais efeitos na produção, foram encontrados a hiperconexão e o surgimento de enfermidades.

Com relação ao primeiro objetivo específico da pesquisa, foram identificados profissionais que trabalham em *home office* durante a pandemia, uma vez que identificamos. No que concerne ao segundo objetivo específico, foi exposto os efeitos que a hiperconexão pode trazer para os profissionais que não conseguem e/ou não querem se desvincular do seu trabalho, que seria o esgotamento, ansiedade e todas os outros desdobramentos negativos que foram destacados.

Os resultados aqui identificados não permitem estabelecer generalizações por não apresentarem números estatisticamente significativos sobre profissionais de secretariado no Brasil, mas servem de estímulo para que novas pesquisas acerca do trabalho na área secretarial sejam produzidas. Sugere-se assim a realização de estudos com o foco no papel da empresa na ao combate a hiperconexão do trabalho. Se existe algum tipo de combate ou ação em relação a hiperconexão.

No que se refere às limitações deste trabalho, foram encontradas dificuldades para realização de entrevistas virtuais com os profissionais, devido à falta de tempo de alguns participantes. Além disso, houve também uma dificuldade de conseguir achar profissionais do sexo masculino que atuassem na área em cada região, uma vez que o padrão estipulado metodologicamente era de, no mínimo, 1 pessoa de cada por região.

Assim, considerando os diversos aspectos estudados neste trabalho e que envolvem a área de Secretariado, principalmente em meio a pandemia, espera-se que os resultados obtidos contribuam para reforçar a compreensão da atuação do profissional de Secretariado Executivo bem como fortalecer o entendimento das questões ligadas a hiperconexão e o impacto do excesso de trabalho para com o empregado.

REFERÊNCIAS

ADERALDO, I L; ADERALDO, C. V. L; LIMA, A. C.. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE. Br**, v. 15, n. SPE, p. 511-533, 2017.

ALMEIDA, D. F. V; COLNAGO, L. M. R. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 169, a. 42, p. 113-126, maio/jun. 2016.

ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sobre fogo cruzado**. Boitempo Editorial. Edição do Kindle, 2020.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Material Didático.

FONSECA, R. P. O *et al.* Da proximidade ao distanciamento social: desafios de sustentar a lógica da atenção psicossocial em tempos de pandemia. **Health Residencies Journal-HRJ**, v.1, n.1, p.48-64, 2020.

GAURIAU, R. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 2, p. 152-164, 2020.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4º. ed. São Paulo: Atlas, 2002. GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LAMAS, C. B. M. **Um direito à desconexão do trabalhador ou um dever de não conexão do empregador?**. 50p. Dissertação de Mestrado em Direito com Especialização na área de Direito do Trabalho - Universidade Católica Portuguesa, Porto, Portugal, 2020.

LIZOTE, S. A. et al. Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 1, p. 248-268, 2021.

MENDES, D. C; HASTENREITER FILHO, H. N; TELLECHEA, J. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, v. 5, p. 160-191, 2020.

NASCIMENTO, G. A. F; CREADO, R. S. R. O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. **Revista Direito UFMS**, v. 6, n. 1, p. 131-149, 2020.

PAES, R. V. O.; ANTUNES, C. K. S.; SANTIAGO, C. S. & Zwierzikowski, M. R. Novas formas de atuação do profissional de secretariado executivo. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v.6, n.1 P. 99-125, 2015.

PINTO, C. O. L. A vez do home office. Editorial: ADM PRO – **Administrador Profissional**. mar. abr. 2020. CRASP. Pág. 22. 2020.

POCHMANN, O. D. V. Coronavírus e tecnologia. In: CASTRO .D, SENO D., POCHMANN M. (Org.). **Capitalismo e covid-19: um debate urgente**. São Paulo, 2020. p. 40-43.

RIBEIRO, F. S. A Urgência do Tempo na Cultura Digital: web 3.0, instantaneidade e futuros ilusórios. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, 40, 2017, Curitiba. Anais eletrônicos. p. 1-15. Disponível em: [WW1] <https://portalintercom.org.br/anais/nacional2017/resumos/R12-2958-1.pdf>. Acesso em: 20. fev. 2020

RODRIGUES, A. J. **Metodologia Científica**. São Paulo: Avercamp, 2006.

SANTOS, E. A. C; PEREIRA, J. A; CAVALCANTE, K. F. F.; *et al.* **Home Office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19**. 13 p. Trabalho de conclusão de curso[WW1] (Pós-Graduação em Gestão de Pessoas e Coaching) – Faculdade IDAAM, Manaus, AM, 2020.

TREMBLAY, D. Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. **Women in Management Review**, v.17, n.3-4, 2002.

TRIGO, T. R; TENG, C T; HALLAK, J. E. C. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Archives of Clinical Psychiatry**. São Paulo, v. 34, n. 5, p. 223–233, 2007.

WAJEMAN, J. (2015). **Pressed for Time: the acceleration of time in digital capitalism**. Chicago and London: The University of Chicago Press.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Webinars by WHO’s Information Network for Epidemics: EPI-WIN COVID-19 webinar on returning to work**. Geneva (SWI): WHO; 2020. Disponível em: <https://www.who.int/publications/m/item/returning-to-work>. Acesso em: 06 jan 2021.