

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA
DO TRABALHO

PORTFÓLIO ACADÊMICO
TÍTULO

VALESKA SILVA FARIA

LAVRAS-MG
2021

VALESKA SILVA FARIA

**HOME OFFICE E SUA PERCEPÇÃO NA ENGENHARIA DE
SEGURANÇA DO TRABALHO**

Portfólio Acadêmico apresentado ao Centro
Universitário de Lavras, curso de pós
graduação em Engenharia de Segurança do
Trabalho.

ORIENTADORA

Prof^ª. Dra. Mirelle Soares

**LAVRAS-MG
2021**

RESUMO

O conceito *Home Office* até pouco tempo atrás era desconhecido por muitos. Ficou amplamente divulgado com o início da pandemia da Covid 19 no início de 2020. Sendo assim, este estudo tem como objetivo refletir sobre os benefícios e os desafios da adoção do *Home Office* na perspectiva de profissionais da Engenharia de Segurança do Trabalho, bem como a influência da Arquitetura e Urbanismo na relação dos funcionários para/com os empregadores. Nessa direção, é imprescindível retratar os desafios e as dificuldades enfrentadas por esse tipo de plataforma de trabalho, explanando o impacto que a arquitetura urbanista possui na questão do *Home Office*, no que se refere ao conforto e adaptabilidade por parte do funcionário. Trata-se de um ensaio reflexivo em que foram realizadas ilustrações, pesquisas bibliográficas, exemplos de vivências e experiências no local de trabalho. No entanto, questões como produtividade, redução de despesas, melhoria da qualidade de vida e adaptabilidade, tanto das empresas quanto dos profissionais da área de Engenharia de Segurança do Trabalho são relacionadas diretamente com a saúde dos colaboradores, a fim de evitar doenças ocupacionais.

Palavras-chave: Covid-19. Estratégias. Condições de Trabalho. Saúde do Trabalhador.

1 INTRODUÇÃO

Devido à pandemia da doença COVID-19 (*Corona Virus Disease 2019*), causada pelo vírus Sars-Cov-2 (*Severe acute respiratory syndrome Coronavirus 2*), as organizações foram influenciadas a mudarem suas rotinas de trabalho para contribuir com a redução de casos do vírus mundialmente (HERMOGENES et al., 2020).

Diante da calamidade pública que a comunidade global está perpassando, foram necessárias estratégias de adequação e estrutura de trabalho, tanto das empresas quanto dos profissionais. Dessa forma, pode se dizer que houve uma modificação na forma de trabalho, uma vez que acarretou benefícios para os envolvidos nesse processo, como também, ao mesmo tempo, trouxe desafios no contexto do trabalho em *Home Office*.

Hodiernamente, a plataforma *Home Office* veio para amenizar um problema de escala mundial, a pandemia do vírus Sars-Cov2. Diante disso, medidas protetivas foram elencadas para diminuir o contato físico, problemas de tráfego, aglomerações, dentre outros. Nesse contexto, frente as situações inesperadas, pode se dizer que existem vantagens e desvantagens. Contudo, neste momento único da Covid-19, deve se haver responsabilidade e capacidade de se adequar ao *Home Office*, visto ser uma das saídas mais necessárias no cenário atual.

Nas palavras de Jardim (2003, p. 38): (...),

o prefixo ‘tele’ está sendo entendido como telecomunicações, mas quer dizer ‘distância’; por esse motivo, a primeira acepção do teletrabalho é o trabalho a distância, para depois ser acoplada a expressão “uso da conexão informática na execução do trabalho, substituindo o contato físico com os colegas pelo contato virtual”.

Pode se dizer que o *Home Office* se condiz como uma forma de trabalho flexível, advinda das inovações e necessidades de cada época, bem como dos avanços tecnológicos, visto que mesmo estando em casa é possível resolver os problemas das empresas à distância, por vezes com a mesma eficiência de como o profissional estivesse na empresa (QUADRADO, 2006).

Desse modo, tornam a flexibilidade e a capacidade de suportar as mudanças frequentes nos modos de gestão, necessárias à sobrevivência profissional (RAFALSKI; ANDRADE, 2015). Com isso, essa modalidade vem sendo adotada por organizações que buscam preencher vagas para suas estratégias empresariais de expansão, contribuindo para a

versatilidade organizacional e permitindo, assim, o surgimento de diferentes formas flexíveis de gestão.

Diante disso, o escritório é considerado um local que se destina à realização de trabalho intelectual ou administrativo, podendo estar organizado de diversas formas e características, consoantes a sua função e a quantidade de colaboradores, os quais estão a serviço de determinada empresa (COSTA, 2016).

Sendo assim, a Arquitetura e Urbanismo podem influenciar no *Home Office*, seja pela disposição dos móveis e dos elementos no escritório, seja pela sensação de bem estar que um escritório bem estruturado pode causar no cotidiano do colaborador.

Acerca da relevância desse assunto, este estudo tem como objetivo refletir sobre os benefícios e os desafios da adoção do *Home Office* na perspectiva de profissionais da Engenharia de Segurança do Trabalho, bem como a influência da Arquitetura e Urbanismo na relação dos funcionários para/com os empregadores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Conceituando *Home Office*

As palavras *Home Office*, do literal, significa, escritório em casa, e basicamente essa definição representa esse conceito. As formas de trabalho foram modificadas em decorrência da evolução da sociedade, que progrediu da atividade manual para a intelectual, respectivamente, de forma que os profissionais tenham que acompanhar essas mudanças, a fim de não ficarem excluído do mercado de trabalho (BASSO; BARRETO, 2018).

Nesse contexto, o aumento da procura por trabalhos flexíveis está relacionado principalmente à inserção da mulher no mercado de trabalho e à ocorrência de crises econômicas que desencadeiam elevação nos níveis de desemprego (OLIVEIRA, 1996). Isto é devido, muitas das vezes, à mulher que tem várias jornadas de trabalho, não sendo possíveis despender muitas horas no deslocamento para o trabalho, sendo possível fazê-lo de sua própria residência.

Atualmente os trabalhos braçais estão diminuindo cada vez mais, e os relacionados à tecnologia, máquinas, celulares e computadores estão ficando em evidência. Diante disso, o

Home Office torna-se mais evidente, em que os profissionais que queiram se adequar a uma sociedade cada vez mais volátil.

O conceito de *Home Office* é levar o trabalho até as pessoas, ao invés de as pessoas irem até o trabalho. Essa modalidade de trabalho surgiu há mais de 50 anos, proporcionando mudança na forma de execução do trabalho, no qual as pessoas exercem suas atividades em casa, mantendo o vínculo com a organização (TROPE, 1999).

O *Home Office* também proporciona práticas de trabalho diferentes das convencionais, que possibilitam maior autonomia, flexibilidade e oportunidades aos teletrabalhadores (TASCHETTO; FROEHLICH, 2019). Sendo assim, é uma estratégia que extrapola as paredes de uma empresa, proporcionando tanto ao empregador, quanto ao empregado oportunidades distintas.

2.2 Desafios e vantagens para os profissionais e para as empresas

O *Home Office* é uma forma simples de diminuir as estruturas e os espaços das empresas. Dessa forma, é sabido que as organizações empresariais reduzem os custos, o que facilita a contratação de mais pessoal e conseqüentemente melhora na geração de renda. Já para o funcionário, percebe-se a melhora na qualidade de vida, diminuição do estresse, maior autonomia, bem como redução com transporte, entre outros.

A modalidade de trabalho *Home Office* se caracteriza pela inserção do trabalho em um espaço sem tamanho ou propriedades definidas, destinado somente a atividades profissionais e localizado na residência do trabalhador, sendo facultativo o uso de tecnologias (RAFALSKI; ANDRADE, 2015).

Destarte, pode-se classificar os benefícios do *Home Office* em dois grupos: técnicos profissionais e pessoais. Para os técnicos profissionais, encontra-se o progresso na produtividade, planejamento de atividades, disponibilidade de estudos e mais tempo para realizar relatórios e planos de ações. Para os pessoais, percebe-se maior qualidade de vida, autonomia para gerir o tempo, menos estresse e despesas com deslocamentos e contato aproximado com familiares (BELLINI et al., 2011).

Nesse sentido, o *Home Office* pode ser executado por qualquer pessoa. Contudo, não é qualquer colaborador que possui o perfil profissional para atuar nessa plataforma. Dessa forma, é necessário possuir alguns atributos como organização, disciplina e facilidade em

trabalhar sozinho, uma vez que alguns colaboradores não se adaptam com tanta facilidade a essa modalidade de trabalho, bem como o quesito da ergonomia influencia diretamente a qualidade de vida do profissional.

O objetivo da ergonomia é proporcionar ao homem condições de trabalho que sejam favoráveis, com o intuito de torná-lo mais produtivo por meio de ambiente de trabalho saudáveis e seguros, que solicite dos trabalhadores menor exigência e, por consequência, concorra para um menor desgaste e um maior resultado (BARBOSA FILHO, 2010).

De acordo com o Instituto de Arquitetos do Brasil, tomando-se os processos de projeto de ambientes construídos como referência de concepção de ambientes de escritórios, verifica-se que para garantir as condições de usabilidade e funcionalidade dos ambientes, a determinação da área necessária para realizar as atividades são feitas a partir do conhecimento das aspirações do usuário (IAB, 2013).

Nessa direção, a elaboração de um projeto de escritório é uma atividade essencialmente multidisciplinar, o que de certa forma abrange vários tipos de escritório, bem como profissionais cada vez mais diferenciados. Desse modo, o conhecimento da área de arquitetura atua na concepção e execução de projetos de edificações e de interiores (BRASIL, 2010).

2.3 Implementação do *Home Office*

Em 2010, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) disponibilizou um manual com recomendações para usuário do *Home Office*, evidenciando que o trabalho no domicílio exige muita motivação, disciplina e concentração para evitar distrações que possam levar à perda de produtividade. O trabalhador não deve, por exemplo, ser incomodado durante o seu horário de trabalho (SEBRAE, 2010).

Nesse sentido, é preciso projetar novas formas de trabalho para emprego maior da capacidade dos trabalhadores. Assim, algumas empresas estão gerando alterações em suas culturas e estruturas organizacionais, como forma de proporcionar maior versatilidade (BELLINI et al., 2011).

Destarte, para implementar o *Home Office* são necessários alguns critérios, visto ser uma plataforma diferente da tradicional. Sendo assim, seria ideal fazer um levantamento entre colaboradores e proprietários de empresas, no sentido de entender as necessidades e demandas

de cada um. Diante disso, faz-se um levantamento do ânimo e das aflições dos empregados (KUGELMASS, 1996).

A literatura sobre teletrabalho ou trabalho remoto aponta a redução de custos dos escritórios como um dos primeiros objetivos das empresas ao adotarem esse tipo de solução (BENTLEY; YOONG, 2000). O conceito de trabalho flexível pode assumir diferentes sinonímias, tais como, locais flexíveis, horários flexíveis ou contratos flexíveis, possuindo uma diversidade de arranjos que, combinando esses três tipos de flexibilidade, poderiam ser denominados teletrabalho (MORGAN, 2004).

Sendo assim, não se deve dizer que existe um método pronto para a implementação do *Home Office*, pelo fato de ainda ser um fenômeno emergente, ainda não há uma metodologia única para a sua implantação (KUGELMASS, 1996).

2.4 Arquitetura e Urbanismo

De acordo com as reflexões, pode-se dizer que a elaboração de um projeto, seja ele de escritório, ou de qualquer outro ambiente, é uma atividade essencialmente multifacetada e multidisciplinar. Nesse processo, vai além de conhecimentos da área de arquitetura, o qual atua na concepção e execução de projetos de edificações e de interiores (BRASIL, 2010).

Os autores afirmam que, a forma como são dimensionadas as tarefas e os lugares de trabalho informatizados e conseqüentemente os ambientes de escritório que tendem a seguir uma padronização, possuem resultado em constrangimentos físicos e psíquicos que vêm provocando queixas por parte dos clientes (LINDEN, 1999).

Diante disso, sabe-se que não é uma tarefa fácil inserir grandes projetos de arquitetura em ambientes de escritório, principalmente, se o ramo da empresa não o exigir. Nesse sentido, a dificuldade de inserir uma abordagem ergonômica no espaço de escritório, de modo a proporcionar melhores espaços para favorecer o desempenho dos usuários, pode estar relacionada ao aumento dos gastos de mobiliário, bem como do aumento na área construída.

Autores relatam que o projeto ergonômico do ambiente laboral visa melhorar a eficiência do serviço desempenhado, assegurando a saúde, segurança e satisfação do trabalhador (ILDA; GUIMARÃES, 2016). Nessa direção, a cultura organizacional da empresa é visibilizada nas imagens do ambiente de produção e nas representações sociais de atividade criativa, visto que o ambiente de trabalho representa lugares com *designs* inusitados, distintos

dos tradicionais ambientes corporativos com cores vibrantes (quentes), mesas de trabalho com decoração personalizada, existência de espaços lúdicos com jogos, sofás, entre outros adereços (CASAQUI; RIEGUEL, 2009).

Acerca desse apontamento, percebe-se no trabalho remoto que as residências ou os cômodos não eram apropriados para o trabalho em casa e em tempo integral. Nesse sentido, surgiu-se a necessidade de implementar práticas advindas da arquitetura com vistas a suprir essa deficiência, seja do espaço na residência, seja pela própria estrutura de trabalho, a fim de melhorar o ambiente laboral doméstico.

Destarte, faz-se imprescindível que o funcionário possua um espaço exclusivo para o trabalho, com todo suporte necessário, como móveis de escritório, artigos de papelaria, entre outros, como forma de fazer a residência o próprio escritório de trabalho com o objetivo e o compromisso de trabalhar com satisfação, dissociando o local “casa de escritório”.

Com isso, a interface entre o colaborador e o ambiente projetado deve garantir conforto, segurança e uma vivência agradável, visto que as dimensões corporais refletem, por exemplo, na configuração da altura de superfícies de trabalho, nos espaços livres para cadeiras, nas alturas de prateleiras e nas larguras de corredores (PANERO; ZELNIK, 2013).

Nesse viés, salienta-se que, como parte da residência irá se tornar o escritório, é interessante investir em móveis confortáveis, como mesas e escrivaninhas em alturas adequadas e cadeiras ergonômicas com regulagens de altura, visto que o profissional irá dispende grande parte de seu tempo naquele local, sendo essencial o mínimo de conforto para que se produza com qualidade e eficiência.

Outra questão não menos importante é que os móveis bem planejados, dimensionado de acordo com o ambiente, favorece a otimização do local de trabalho, com vistas a tornar o escritório um local propício para se trabalhar. Dessa forma, a arquitetura colabora de forma a interligar os aspectos da prática de projeto objetivando relacionar o ser humano ao ambiente de trabalho, no sentido de proporcionar maior conforto em relação à ergonomia, com vistas a promover o ambiente às necessidades do colaborador, correlacionando o ambiente à sua finalidade.

3 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo descritivo, tipo ensaio reflexivo sobre determinado tema de relevância teórica, fundamentado na literatura científica, tais como, livros, revistas, artigos, dentre outros. Possui como propósito definir aspectos de determinada população ou fenômeno ou, ainda, buscar estabelecer relação entre variáveis (GIL, 2002).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Atualmente, o entendimento sobre o conceito *Home Office* tornou-se mais esclarecido, popular e viável, de modo a não comprometer a geração de renda em alguns setores e trabalhos, facilitando a contratação dos colaboradores pela empresa, conforme explicação e citação dos autores abaixo.

Nesse sentido, o *Home Office* caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das transformações tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Tais transformações como o desenvolvimento e o uso frequente da *Internet*, proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações quanto para os colaboradores (TASCETTO; FROEHLICH, 2019).

Sendo assim, pode se dizer que o objetivo do *Home Office* seria de minimizar os impactos das mudanças e a implementação das tecnologias, bem como para permitir/possibilitar que empregados e empregadores tenham alternativas para gerir a empresa e sua equipe de trabalho. Com esse apontamento, a flexibilidade transformou a única estratégia de longo prazo para lidar com a falta de mão de obra e, com a mudança crescente no perfil demográfico dos trabalhadores, conservando os recursos e a melhoria da produtividade (KUGELMASS, 1996).

Dessa forma, os autores Rafalski e Andrade (2015) apontam como exemplos dessas modificações, a flexibilização da produção, a terceirização da mão de obra, a produção *just-in-time* e a maior valorização e preocupação com o capital humano e psicológico no ambiente de trabalho. Assim, o trabalho em domicílio pode ser visto como a solução para problemas de aspectos sociais, organizacionais e individuais bastante complexos e diversos (COSTA, 2003).

Em relação a questão organizacional, pode-se dizer que colabora na redução de despesas, principalmente com a infraestrutura e pessoal, como limpeza, manutenção, entre outras. No que se refere ao indivíduo, algumas vantagens são o empregado consegue equilibrar a vida pessoal, economizar combustível e tempo evitando o trânsito, horários flexíveis, economia com vestuário, dentre outros.

Nesse contexto, variáveis podem ser consideradas como aspectos ou fatos distinguíveis e mensuráveis em um objeto de estudo, cujos valores adicionados ao conceito operacional podem ser características e qualidades que se alteram em cada caso particular (MARCONI; LAKATOS, 2009). Sendo assim, as vantagens que algumas das novas configurações do trabalho, sobretudo, as intercedidas pela tecnologia, acarretam para os indivíduos melhor entendimento dos processos organizacionais, compartilhamento de conhecimentos, agilidade na execução das tarefas e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (DEWETT; JONES, 2000).

Além disso, deve-se ter um controle rigoroso pela própria empresa acerca de questões burocráticas, dentre elas, registros de acidentes do trabalho, licenças médicas e auxílios maternidade, férias e jornada de trabalho, em que podem se tornar difíceis de analisar com a flexibilização de jornada e local de labor (ROCHA; AMADOR, 2018).

Diante desses apontamentos, o fato de os colaboradores realizarem horas extras em casa é comum e, eventualmente, é caracterizado como hora extraordinária (KUGELMASS, 1996). Com isso, é importante que se programe e defina horários como se estivesse na empresa física, no sentido de cumpri-los pontualmente com horário para o início e término do trabalho, as pausas para os cafés e almoço. Vale lembrar que caso precise resolver algo a mais ou após o horário, comunique ao escalão superior da empresa, como forma de ter disciplina e não atrapalhar o rendimento no serviço.-

Cabe enfatizar que o bem-estar no ambiente laboral se relaciona à satisfação com as atividades realizadas, com o envolvimento das tarefas e as demandas, e com o compromisso afetivo com a Organização (SIQUEIRA; PADOVAN, 2008). No entanto, o arquiteto está diretamente envolvido nesse processo, visto que pode melhorar a qualidade de vida dos funcionários por meio da construção do ambiente *Home Office* na residência do indivíduo, de modo que esse ambiente possa se parecer mais com o próprio escritório, proporcionando satisfação com as atividades realizadas.

Apesar de algumas vezes, o local de trabalho estar de acordo com o mínimo exigido, como móveis adequados, estrutura e um espaço ideal, é necessário também que o profissional estabeleça uma rotina de trabalho, como a organização dos compromissos e agenda, de forma a ter uma sequência de trabalho, visto, que o próprio funcionário tem mais autonomia nessa modalidade.

Nesse sentido, é válido enfatizar que o profissional não conseguirá ser produtivo o dia todo, havendo períodos como o início da manhã, após o almoço e final de tarde, podendo por vezes, o rendimento cair. Sabendo dessa relevância, o profissional precisa se programar e identificar qual o período mais complexo de se produzir, de forma a tentar suprir essa lacuna em outros horários do expediente.

Dessa forma, ressalta-se a importância do profissional de Arquitetura e Urbanismo, no sentido de proporcionar ao empregador maior comodidade e conforto, com vistas a manter a saúde e o bem estar do funcionário. Nessa direção, para garantir a saúde do organismo humano, a ergonomia atua-se para corrigir, prevenir e diminuir riscos nas lesões, dores no corpo e preservação das capacidades físicas e psicológicas do colaborador, desenvolvendo pesquisas e estudos a fim de solucionar os riscos. (PANERO; ZELNIK, 2013).

Desse modo, deve se observar também que a atividade *Home Office* possui algumas situações que deve se levar em conta, tais como, atividades que habitualmente são exercidas em equipe e as rotinas em que acontecem as relações de grupo, que acabam sendo alteradas para um ambiente de comunicação eletrônica, ocorrendo, assim, menor relação interpessoal formal e informal, e causando isolamento (BOONEN, 2003; ROCHA; AMADOR, 2018).

Levando em consideração a discussão acima, percebe-se que a modalidade *Home Office* possui pontos positivos e negativos tanto para o empregado quanto para o empregador, pois, ao mesmo tempo que reduz custo para a empresa, pode também ocorrer a dificuldade de controle e organização da equipe. Em relação ao empregado é viável, uma vez que economiza tempo de deslocamento, reduz gastos com combustível, porém, pode gerar uma ausência de trabalho em equipe. Dessa forma, o profissional em arquitetura pode reduzir esse efeito de distanciamento da empresa, por meio da construção e elaboração de um ambiente mais próximo possível do escritório, dando a sensação de trabalhar em um escritório, ao mesmo tempo na comodidade do lar.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da relevância do conceito de *Home Office*, refletiu-se que o mesmo não era tão difundido até o início da pandemia. Posto isso, é notável que essa modalidade de trabalho ainda se encontra em processo de adaptação. Diante a literatura, observou-se que as empresas não aderiam completamente ao modelo de *Home Office*, pois era adotado de forma gradativa e progressiva, uma vez que ainda estão sendo habituadas ao modelo tradicional de trabalho.

Percebeu-se ao longo da reflexão que os benefícios do *Home Office* são redução de custos, facilidade de contratação de diferentes profissionais, ganho por produtividade, diminuição das despesas da empresa, qualidade de vida dos profissionais, dentre outros. Já as dificuldades foram elencadas inúmeras, tais como: indisciplina nas tarefas, dificuldade de se envolver no trabalho e ausência do convívio com outros profissionais.

Há também a questão do perfil profissional, bem como os requisitos que se enquadram nessa modalidade, tanto para a empresa quanto para o colaborador. Nesse sentido, pode se falar em estrutura física, um computador com boa tecnologia e navegação de *internet* compatível com o tipo de trabalho. Já por parte da empresa, é necessário que possua boas ferramentas que facilitarão o trabalho do funcionário.

Embora o colaborador tenha maior versatilidade e liberdade de trabalho, ele ainda possui vínculo com a empresa, sendo controlados a produtividade e os resultados das atividades realizadas. Nessa direção, parte das empresas já possui o hábito de lidar com esse formato, sendo útil para os profissionais, visto que não importa o ambiente de onde estejam, terão facilidade de acessar às ferramentas necessárias para a execução dos trabalhos, mesmo por acesso remoto.

O trabalho no domicílio pode apresentar vantagens, contudo, observa-se que apenas ocorre uma transferência das questões problemáticas dos escritórios. Assim, é precípuo ressaltar que apesar de haver maior interação, liberdade e relacionamento familiar quando está em *Home Office*, o colaborador pode não se adaptar as situações durante o trabalho, como dificuldade em desvincular a vida profissional da pessoal, disciplina e isolamento profissional, bem como situações em adaptar a sua residência ao ambiente de trabalho.

Sendo assim, é oportuno que haja maior interação entre o profissional arquiteto e a empresa, de forma a proporcionar melhor qualidade de vida ao funcionário, de forma que os

efeitos que são prejudiciais do *Home Office* possam ser reduzidos, beneficiando tanto o colaborador no sentido de bem estar, quanto o empregador com a geração de renda.

REFERÊNCIAS

BARBOSA FILHO, A. N. **Segurança do trabalho e gestão ambiental**. São Paulo: Atlas, 2010.

BASSO, D. M.; BARRETO, I. F. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 41, n. 1, p. 59-76, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.26668/indexlawjournals/2525-9857/2018.v4i1.4301>. Acesso em: 18 set. 2020.

BELLINI, C. G. P. et al. Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas de informação: Um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Revista Ciências Administrativas**, v. 17, n. 3, p. 1029-1052, 2011. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/38467/teletrabalho-no-desenvolvimento-de-sistemas-um>. Acesso em: 30 out. 2020.

BENTLEY, K.; YOONG, P. Knowledge work and telework: an exploratory study. **Internet Research: Electronic Networking Applications and Policy**, v. 10, n. 4, p. 346-356, 2000. Disponível em: <http://www.revista.unifeso.edu.br/index.php/revistacienciatecnologiainovacao/article/view/1202>. Acesso em: 29 out. 2020.

BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia & Gestão**, v. 2- 3, n. 4-5, p. 106-127, 2003. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/104>. Acesso em: 16 nov. 2020.

BRASIL. Agência Nacional de Aviação Civil –ANAC. Instrução Normativa N° 21, de 19 de março de 2009. **Regulamenta o dimensionamento padrão das áreas e o arranjo físico dos ambientes das Unidades da Agência Nacional de Aviação Civil –ANAC**. 2009. Disponível em: <https://www.anac.gov.br/assuntos/legislacao/legislacao-1/instrucoes-normativas/instrucoes-normativas-2009>. Acesso em: 30 out. 2020.

CASAQUI, V.; RIEGEL, V. Google e o consumo simbólico do trabalho criativo. **Revista CMC - Comunicação, mídia e consumo**. ESPM, São Paulo, v. 6, n. 17, p. 161-180, nov. 2009. Disponível em: <http://revistacmc.espm.br/index.php/revistacmc/article/view/292>. Acesso em: 25 out. 2020.

COSTA, A. P L. **Contribuições da ergonomia para a composição de mobiliário e espaços de trabalho em escritório**. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Pernambuco, CAC, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/19734/1/Tese%20ANA.pdf>. Acesso em: 29 out. 2020.

COSTA, I. S. A. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. Tese (Doutorado)- Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, FGV, 2003.

DEWETT, T.; JONES, G. R. The role of information technology in the organization: a review, model and assessment. **Journal of Management**, v. 27, p. 313-346, 2000. Disponível em: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.158.9424&rep=rep1&type=pdf>. Acesso em: 16 nov. 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HERMOGENES, L. R. S. et al. A importância das Digital Skills em tempos de crise: alguns aplicativos utilizados durante o isolamento social devido à pandemia do Covid-19. **Revista Augustus**, v. 25, p. 198-218, 2020. Disponível em: <https://revistas.unisuam.edu.br/index.php/revistaaugustus/article/view/540>. Acesso em: 30 out. 2020.

IAB. Instituto de Arquitetos do Brasil. **Anotações sobre o PROJETO em Arquitetura**. Contribuição para a sua regulação profissional. Rio de Janeiro. 2013.

IIDA, I.; GUIMARÃES, L. **Ergonomia: projeto e produção**. 3. ed. São Paulo: Blucher, 2016.

JARDIM, C. C. S. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTR, 2003.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível, seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação**. São Paulo: Atlas, 1996.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6. ed. Editora Atlas S. A. São Paulo, 2009.

MORAES, A. M. et al. **Diagnóstico das condições de trabalho em centros de transcrição de dados e projeto ergonômico de uma nova estação de trabalho: um estudo comparativo das condições de trabalho depois de 6 anos**. In: P&D DESIGN, 1994, São Paulo. Anais. Rio de Janeiro: AEND/Estudos em Design, v. 2, n. 2, 1994.

MORGAN, R. Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. **European Business Review**, v. 16, n. 4, p. 344-357, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/09555340410699613>. Acesso em: 29 out. 2020.

OLIVEIRA, M. M. V. **A ergonomia e o teletrabalho no domicílio**. Dissertação (Mestrado)-Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1996. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/76935?show=full>. Acesso em: 15 out. 2020.

PANERO, J.; MARTIN, Z. **Dimensionamento humano para espaços interiores: um livro de consulta e referências para projetos**. Barcelona: Editorial Gustavo Gili, 2013.

QUADRADO, A. D. Pós Modernidade: que tempos são estes? Caligrama: **Revista de estudos pesquisas em linguagem e mídia**, v. 2, n. 3, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.1808-0820.cali.2006.64693>. Acesso em: 30 out. 2020.

RAFALSKY, J. C.; ANDRADE, A. L. Home office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas psicol.**, v. 23, n. 2, jun. 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000200013. Acesso em: 15 out. 2020.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: Conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>. Acesso em: 27 out. 2020.

SEBRAE. Serviço brasileiro de apoio à micro e pequenas empresas. **Como montar um home office**. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ideias/como-montar-um-home-office,c0287a51b9105410VgnVCM1000003b74010aRCRD>. Acesso em: 15 out. 2020.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722008000200010&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 30 out. 2020.

TASCETTO, M.; FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, p. 349-375, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>. Acesso em: 18 set. 2020.

TROPE, A. **Organização virtual**: impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.