

## Mudanças na área da educação durante a pandemia do Covid-19 no Brasil no ano de 2020

### *Changes in the education area during the covid-19 pandemic in brazil in 2020*

**Laura Cecília Sievert Silva** 

Fatec Rubens Lara  
[laura.silva20@fatec.sp.gov.br](mailto:laura.silva20@fatec.sp.gov.br)

**Rayssa Soares de Aguiar**

Fatec Rubens Lara  
[rayssa.aguiar@fatec.sp.gov.br](mailto:rayssa.aguiar@fatec.sp.gov.br)

**Vanina Carrara Sigrist**

Fatec Rubens Lara  
[vanina.sigrist01@fatec.sp.gov.br](mailto:vanina.sigrist01@fatec.sp.gov.br)

#### RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo buscar quais mudanças foram feitas no setor educacional, para que fosse dada continuidade nas atividades da instituição durante a pandemia do COVID-19 em 2020. Visando responder se as instituições pretendem, ou não, adotar as mudanças permanentemente após o fim da pandemia. Para os resultados deste artigo, foram feitas três entrevistas, com responsáveis de instituições de ensino diferentes. As duas primeiras com escola franqueada, onde uma era de cursos de informática e outra de idioma. A terceira foi uma escola de convênio do ensino do fundamental ao médio. Os resultados foram apurados e notou-se que as duas franqueadas, por mais que queiram adotar as mudanças, não possuem autonomia para isso, já a escola conveniada possui e quer continuar com esse novo método, tornando-se um sistema de ensino híbrido. Por fim, concluiu-se que, o COVID-19 apesar de malicioso para a sociedade e empresas, acabou trazendo novas atitudes, não apenas na questão da limpeza, mas também com relação a um sistema flexível de ensino.

**PALAVRAS-CHAVE:** Mudanças na Educação. *Home Office*. Sistema Híbrido.

#### ABSTRACT

*The present work aims to seek out what changes were made in the educational sector, so that the institution's activities could continue during the COVID-19 pandemic in 2020. Aiming to answer whether the institutions intend or not, to adopt the changes permanently after the end of the pandemic. For the results of this article, three interviews were made, with heads of different educational institutions. The first two have a franchised school, where one was in computer courses and the other in language. The third was an agreement between elementary and high school. The results were ascertained, and it was noted that the two franchisees, no matter how much they want to adopt the changes, do not have autonomy for this, since the partner school has and wants to continue with this new method, becoming a hybrid education system. Finally, it was concluded that COVID-19, despite being malicious to the environment, society, and companies, ended up bringing new attitudes, not only in terms of cleaning, but also in relation to a flexible education system.*

**KEY-WORDS:** *Changes in Education. Home Office. Hybrid System*

## INTRODUÇÃO

Com a evolução tecnológica no cotidiano, a vida se torna mais fácil. Aquilo que antes era presencial, se torna virtual como fazer consultas médicas a distância, trabalhar ou até mesmo ter palestras *online*, e não é nada diferente quando diz respeito ao setor educacional.

Na crise do petróleo, década de 70, nasceu o teletrabalho, com o intuito de reduzir os gastos de pessoas com idas e vindas do trabalho para casa. O teletrabalho consiste na prática do trabalho por meio do uso de tecnologias como celulares, notebooks e computadores, em que é, muito comum, a prática ser feita na própria residência dos trabalhadores, o chamado “*Home Office*”. Esta crise passou e a nova mudança adotada, ficou. O trabalho remoto continuou sendo adotado pelas organizações como método de trabalho nos anos seguintes. Segundo Desirée Timo (2017), do Conselho Nacional da Indústria, em matéria publicada para o Granadeiro Guimarães em novembro do mesmo ano, o trabalho à distância tratou de um tema não regulamentado pela Consolidação Trabalhista e passou a ser regulamentado somente com a reforma da previdência de 2017 com a vigência da Lei 13.467/2017, desde então, a função ganhou direito a carteira assinada e benefícios.

O tempo foi passando e em 2019 o número de empresas que adotaram a nova forma de interação com clientes cresceu demasiadamente de forma positiva. Já neste mesmo ano, segundo o jornal Uol publicado em 2019, este sugeriu que mais de 80% dos funcionários das grandes empresas preferiam atuar nesse novo segmento, o que demonstrava um novo e significativo crescimento no mercado de trabalho *online*. Segundo o jornal O Globo, as médias e grandes empresas se renderam para o governo em 2019, somente na modalidade *Home Office*, mais de 1 bilhão de reais, e esse rendimento tende a ser ainda maior diante no contexto da pandemia, visto que a tendência é aumentar mais de 30% o número de empresas com *Home Office* no Brasil.

O mesmo aconteceu no ano de 2020 com a pandemia do Corona vírus, em que muitas empresas, cooperativas e instituições de ensino tiveram que se adaptar adotando novas formas de trabalho para seguirem em frente, o que forçou os ambientes corporativos a instalarem mudanças em seu modo de trabalho, tendo a inovação como grande desafio. Tudo aconteceu de uma forma rápida, com os avanços tecnológicos e a necessidade de isolamento social, as empresas também começaram a adotar ainda mais esse tipo de trabalho, só que de uma forma mais profissional e séria. Esta necessidade se deu, não só pelo isolamento em si, mas pelo crescimento de seguir as novas tendências do mercado e ter um maior lucro, ocasionando novidades ao setor empresarial e educacional.

O presente trabalho busca mostrar as mudanças benéficas das escolas diante deste novo cenário e quais seus resultados obtidos, respondendo a problemática se as instituições tendem a adotar, ou não, as novas mudanças para o próprio ambiente corporativo após a pandemia. Tem por objetivo analisar as mudanças acarretadas no setor educacional com a pandemia do COVID-19, no ano de 2020, demonstrar quais os tipos de mudanças benéficas que ocorreram nestas empresas e quais foram os resultados, levantando dados que ajudaram e trouxeram a inovação para o ambiente de trabalho da instituição, levando em consideração as mudanças tecnológicas da corporação. E, por fim, elaborar uma pesquisa de campo com os diretores e responsáveis de algumas empresas a respeito das mudanças, analisar as informações e contextualizá-las.

## 1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O teletrabalho é a modalidade de trabalho que, utilizando as tecnologias da informação e das comunicações (TIC), pode ser realizada à distância, fora do âmbito onde se encontra o contratante, de maneira total ou parcial, podendo realizar-se em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma (freelance), executando atividades que podem ser desenvolvidas pelos equipamentos móveis, tais como computadores, smartphones, *tablets* etc. (SOBRATT, 2016).

O *Home Office* 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. No Brasil, teve início nas empresas privadas; está sendo implementado no setor público nos últimos 10 anos. Ainda assim, há receio por parte dos administradores que o *Home Office* seja uma reestruturação radical do ambiente de trabalho. Contudo, qualquer empresa pode ter funcionários trabalhando em locais e turnos distintos (FILARDI & CASTRO, 2017; KUGELMASS, 1996).

Com relação à reestruturação radical, com base em Gatti et al. (2017) e Gatti et al. (2019), em que foram feitas pesquisas com instituições que passaram por mudanças de Home Office, pode-se compreender que os desafios apresentados pelos colaboradores consistem no medo de não se adaptar ao novo ambiente de trabalho; dificuldade de separar o lado profissional do pessoal; além de, também, sentirem a falta de supervisão e foco no trabalho. Porém, em contraponto, adotar esse novo método de trabalho apresenta alguns benefícios como a flexibilidade de horário, conforto, autonomia, qualidade de vida e motivação.

O *Home Office* pode ser visto como uma forma de flexibilização, abrangendo três dimensões, onde a primeira seria o local, pois não existe mais um único local e sim vários locais onde o funcionário poderia exercer a sua função; a segunda dimensão está exatamente na flexibilização do horário de trabalho ou do tempo que o funcionário pode se dedicar a tarefa, e terceira dimensão relaciona-se com o meio de comunicação, uma vez que os dados e informações podem circular através de e-mails, internet, redes sociais, telefones, entre outros (MELLO, 1999; ROSENFELD E ALVES, 2005).

No âmbito internacional existem vários artigos que buscam investigar a modalidade de trabalho *Home Office*, muitas vezes explicitando, um setor, um estudo de caso, uma área específica, retratando partes do fenômeno, com análises qualitativas e quantitativas. Porém, é uma tarefa difícil consolidar dados a nível internacional devido a diversidade de conceitos e métricas (ALMEIDA, 2019).

Em plena era da informatização do trabalho, do mundo maquinal e digital, estamos conhecendo a informalização do trabalho, dos terceirizados, com recursos precários dos subcontratados, dos flexibilizados, dos trabalhadores em tempo parcial e do subproletariado. Se no passado recente a classe trabalhadora apresentava níveis de informalidade apenas marginalmente, hoje mais de 50% dela se encontra nessa condição - aqui, a informalidade é concebida em sentido amplo -, desprovida de direitos, fora da rede de proteção social e sem carteira de trabalho. Desemprego ampliado, precarização exacerbada, rebaixamento salarial acentuado, perda crescente de direitos - esse é o desenho mais frequente da classe trabalhadora. (COSTA, 2020).

No que se refere ao ensino por “meios digitais” (ofertado por instituições de Ensino Superior brasileiras antes da pandemia), já havia a possibilidade de que cursos de graduação presenciais fossem compostos por atividades desenvolvidas na modalidade Educação a Distância (EAD) (BRASIL, 2019).

No entanto, considerando o contexto de pandemia do COVID-19, houve necessidade de mudanças com relação à prática de atividades não presenciais por meios digitais e o limite de carga horária. Considerando tais necessidades, o CNE emitiu o Parecer n. 5/2020, que apresenta orientações para reorganização dos calendários escolares (da educação infantil à superior, incluindo modalidades como Educação de Jovens e Adultos e Educação Especial) e realização de atividades pedagógicas não presenciais durante o período de pandemia, bem como a consideração de tais atividades na carga horária do ano letivo (BRASIL, 2020e).

O Brasil iniciou 2020 com uma taxa de desemprego acima de 11%. Diante dos impactos da pandemia sobre a estrutura produtiva e também sobre o nível de consumo, não será

nada surpreendente se essa taxa atingir os 20% ao final do ano, o que conflagraria um cenário em que um em cada cinco brasileiros que necessitam trabalhar não encontram emprego (HEINEN e MATTEI, 2020, p.667).

Na Atenção Básica, as principais ações direcionadas à população, que podem ser realizadas pela profissão, são as orientações de prevenção do contágio, para saber como as pessoas atendidas desenvolvem cotidianamente seus hábitos de higiene pessoal e do ambiente em que vivem e como podem adquirir novos hábitos para evitar o contágio e a transmissão do vírus que sejam condizentes com suas possibilidades, seu contexto social, econômico e cultural e as condições em que vivem. A terapia ocupacional também pode desenvolver ações direcionadas aos processos de adequação/reformulação/reorganização das atividades realizadas no cotidiano de indivíduos e famílias atendidos - tanto com as famílias que têm condições de se manter em isolamento social quanto as que estão em situações em que alguns de seus membros precisem sair do ambiente domiciliar para trabalhar. O laço matricial das equipes de Saúde da Família, com ações de acolhimento dos profissionais e de reorganização de processos de trabalho, também é essencial (PIMENTEL et al., 2011; BRASIL, 2020A).

Nessa perspectiva, compreende-se que, à medida que a pandemia se alastra, a necessidade de usar os EPI e de adotar as medidas de conscientização, capacitação e proteção, é colocada não só para os profissionais de saúde, como também para os trabalhadores que atuam nos demais serviços públicos e privados considerados essenciais em tempos de pandemia, como, por exemplo, os serviços de limpeza, segurança, alimentação, venda e distribuição de medicamentos, venda de combustíveis, serviços funerários e outros. (BARROSO et al., 2020).

A necessidade da proteção dos profissionais de saúde ganhou destaque durante a pandemia, entretanto, o mesmo não é verificado para outros grupos ocupacionais. Gráficos apresentando dados estratificados, como por exemplo: faixa etária, sexo e região geográfica são elaborados com frequência, no Brasil. Estes gráficos são subsídios para orientar medidas tais como: planejamento, controle e prevenção. Bem como para a alocação dos recursos necessários para operar os sistemas de saúde. Porém, é observado que nestas estatísticas, os micros indicadores de morbidade não são desagregados até o nível da ocupação. Isto impede a avaliação das circunstâncias dos indivíduos testados positivos, ou diagnosticados, com a doença, se estavam trabalhando ou não. Nem tampouco identificar o foco de disseminação relacionado com atividades de trabalho (JACKSON FILHO, et al., 2020).

A grande proporção de infectados que apresenta poucos ou leves sintomas, ou assintomáticos, é estimada em mais de 30%, a insuficiente cobertura de testes, a inexistência de vacina e de terapia medicamentosa comprovada, as experiências de outros países e a duração

prolongada dos quadros clínicos explicam as decisões e as medidas de isolamento social, determinando que só os serviços essenciais fossem mantidos (JACKSON FILHO, et al., 2020).

Toda atividade de trabalho deve ser considerada, e preparada, inclusive o profissional. Uma ação coordenada com esse propósito poderia ser uma estratégia importante, a exemplo de medidas adotadas por outros países. Por exemplo o treinamento das equipes de Saúde. Comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA) podem ser preparados para atuar na prevenção da exposição ao vírus dentro das organizações. (JACKSON FILHO, et al., 2020).

## **2. METODOLOGIA**

A presente pesquisa busca identificar as mudanças adotadas pelos estabelecimentos durante o contexto da pandemia e sua visão de pós-pandemia. Para maiores resultados foi elaborado um questionário para que fossem entrevistadas três empresas a fim de saber quais foram suas atitudes e quais suas perspectivas para lidar com o momento atual.

As duas primeiras entrevistas foram feitas presencialmente no dia 07 de outubro de 2020, no período da tarde, com a gerente da franquia de uma companhia que atua no ramo da educação como prestadora de serviços, sendo uma escola de informática, localizada no centro da cidade de Cubatão/SP. A segunda com o franquiado de uma escola de idiomas, também localizada no centro de Cubatão/SP. Os dados obtidos foram analisados, e notou-se a necessidade de uma terceira empresa não franqueada para que pudéssemos apurar maiores informações.

Sendo assim, entrevistou-se uma terceira escola de convênio no dia 10 de novembro de 2020, no período da tarde, que atua na área de educação, sendo uma escola do ensino infantil ao médio, incluindo cursos a parte como pré-vestibular, localizada no centro da cidade Cubatão/SP.

## **3. RESULTADOS**

Em entrevista com a gerente, uma das principais dificuldades enfrentadas, no início da pandemia em março, foi a perda na prospecção de clientes, onde ela cita que, “mediante a crise financeira, a primeira coisa que as pessoas cortam hoje, infelizmente, é a educação”, com isso, tiveram a perda de alunos e queda na demanda pelos cursos oferecidos pela franquia. Contudo,

deixaram de fazer, também, ações comerciais, que se trata do marketing da empresa, devido as medidas de segurança. Com relação as mudanças, a entrevistada conta que passaram a adotar o *Home Office* para dar continuidade às atividades, em que os funcionários e os clientes passaram a ter suas aulas de forma remota, dentro da própria casa. Com o pré-retorno, em meados de junho 2020, foram adotados os métodos de distanciamento com faixas dentro do próprio estabelecimento, as quais permitiram a distância entre as pessoas, também o uso do álcool em gel para higiene das mãos. Adotaram todos os quesitos de higiene e segurança que foram instruídos pelo Ministério de Saúde e se responsabilizaram ao dizer que manteriam a limpeza mesmo quando a pandemia acabasse, fato se tornou além de um diferencial, um demonstrativo de como as empresas podem se adaptar as novas mudanças e novas expectativas de trabalho. Sobre a visão do pós-pandemia, diz que a intenção da empresa é voltar ao “normal” que era antes, sem que haja novas mudanças com relação ao *Home Office*, pois, ela como gerente de umas das franquias, não pode influenciar nas decisões da empresa como um todo.

Em entrevista com o franquiado da segunda empresa interrogada, as relações com as mudanças também foram o *Home Office*, onde a instituição, juntamente com as franquias, conseguiu desenvolver um programa para dar continuidade a suas atividades. Assumiram consequências como a perda de alunos e a redução na venda de cursos. O entrevistado diz que, em relação aos alunos, houve perda, mas em questão de produtividade houve um aumento, influenciando no trabalho pedagógico dos funcionários, onde teria triplicado a jornada de trabalho dos colaboradores em busca de continuar com a produção. Como forma de buscar por novos clientes, houve um investimento no marketing da empresa, porém o êxito não foi o esperado. Com relação às mudanças, o entrevistado tem em vista a continuidade da limpeza dentro do estabelecimento e a adoção das aulas de forma remota.

Em conclusão às entrevistas citadas, foi possível notar que, apesar de todas as mudanças adotadas durante a pandemia para dar continuidade nas atividades, as duas franquias têm a visão de continuar o modelo de trabalho que era antes do início do isolamento, ou seja, 100% presencial, tendo em vista que no momento pós-pandemia, sejam adotados somente os métodos de higiene. Ambos os entrevistados comentaram que, por mais que a vontade seja adotar os serviços do *Home Office* como método de inovar o empreendimento, não podem executar essa ideia, por serem apenas uma franquia subordinada a ordens de “superiores”. Contudo, buscamos por uma empresa não-franqueada para ter resultados diferentes diante daqueles que podem pensar e aplicar as mudanças dentro do próprio estabelecimento, de forma autônoma e independente.

Com relação à terceira entrevista com a diretora escola conveniada, não houve dificuldades enfrentadas com relação a pandemia, basicamente, no início do isolamento, em 16 de março de 2020, a escola deu continuidade ao ensino, tornando-o totalmente *online* até o início do mês seguinte. A instituição mostrou-se preparada durante todo o período de isolamento e os professores passaram a dar aula em modo *Home Office*. A entrevistada apresentou uma pesquisa feita, em que, 87% dos pais dos alunos optaram por continuar no ensino *online*, por não se sentirem seguros para voltar. Enquanto os 13% disseram querer a volta do presencial. No que diz respeito aos 13%, a escola tomou medidas em que os alunos além de terem as aulas *online* através da plataforma, também teriam direito de comparecer na escola presencialmente para ter contato com o professor, como forma de sanar dúvidas do ensino e de ter aproximação do aluno com o tutor responsável. Em relação as medidas de higienização, percebeu-se que a escola seguiu todas as orientações indicadas pelo governo, fazendo uso de álcool em gel, vaporização das salas, tapetes higienizadores, máscaras e protetores faciais.

Em visão a pós pandemia, a interrogada acredita que todas as instituições de educação irão adotar um sistema híbrido de ensino e irão prevalecer com as medidas de higiene. Disse também que na “volta às aulas” o aluno terá o direito de optar por assistir a aula em casa, ou não, pois a escola disponibilizará aulas transmitidas ao vivo diretamente do presencial, logo tendo um sistema híbrido em processo.

Para melhor compreensão das informações obtidas nas três entrevistas, fez-se um quadro com o intuito de compilar as mais relevantes relacionando-os com os resultados obtidos.

**Quadro 1 – Resultado das Entrevistas**

	Escola 1 (Franqueada)	Escola 2 (franqueada)	Escola 3 (não- franqueada)
Continuarão com os protocolos de Segurança do COVID-19	SIM	SIM	SIM
Adaptação de funcionários diante das mudanças	<i>HOME OFFICE</i>	<i>HOME OFFICE</i>	<i>HOME OFFICE</i>
Adaptação de alunos diante das mudanças	BOA	BOA	BOA
Procura por cursos ou ensino na pandemia	NÃO	NÃO	SIM
Adotarão o <i>Home Office</i> mesmo depois da pandemia	SIM	NÃO	SISTEMA HÍBRIDO
Maiores dificuldades enfrentadas diante da quarentena	ADAPTAÇÃO	PERDA DE PROCURA	ADAPTAR CRIANÇAS
Maiores mudanças sentidas diante da pandemia	<i>HOME OFFICE</i>	<i>HOME OFFICE</i>	<i>HOME OFFICE</i>
Perca de funcionários por conta da pandemia	NÃO	NÃO	NÃO
Desistência de Alunos por conta da pandemia	SIM	SIM	POUCA
Adoção de plataforma exclusiva para aulas/cursos	SIM	SIM	SIM

Fonte: Elaborado pelas Autoras (2020).



Em comparação às entrevistas feitas, foi possível notar que as aulas *online* foram e são métodos inovadores quando aplicadas a ensinamentos presenciais.

Pode-se concluir que, embora uma das empresas tenha tido perda de alunos, as outras duas escolas aumentaram as demandas de aulas mesmo diante deste novo contexto, em que as pessoas e as próprias instituições se empenharam em manter não só o distanciamento social, mas também em adotar e quererem manter todos os protocolos de higiene e segurança para os funcionários e alunos, logo demonstrando responsabilidade e comprometimento de ambas escolas para dar o melhor suporte e proteção a todos os envolvidos.

Foi possível avaliar também uma preocupação de todos em voltar ao ensino presencial apenas quando tudo estiver solucionado, prova disto são as pesquisas que a terceira escola nos apresentou, em que existe uma ótima aceitação com a nova modalidade de ensino que tiveram que adotar, o *Home Office*, pelo fato de demonstrar grande segurança de que só retornarão quando for possível, com segurança e responsabilidade.

Por fim, podemos concluir que as escolas demonstraram esperança em retornar aos seus ensinamentos presenciais de forma gradual, optando pelo ensino híbrido para dar aos seus alunos e colaboradores a melhor solução neste tempo de pandemia, difícil para todos, compreendendo a situação de cada docente e discente, respeitando as normas de segurança do ministério da saúde, empenhando na formação cada vez mais dos professores para a tecnologias digitais na sala de aula para melhor beneficiar a aprendizagem dos alunos.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O ano de 2020 foi marcado pela pandemia global, na qual o Brasil também foi um dos países mais atingidos pelo SARS-Covid 19. Neste aspecto, buscou-se compreender como as instituições de ensino franqueadas e não franqueadas estão enfrentando o “novo normal”, e para levantar dados e concluir este artigo fez-se três entrevistas, sendo duas com escola franqueada e uma de convênio.

Pode-se concluir que as escolas entrevistadas estão muito preocupadas com seus alunos diante de tudo isso, e estas instituições buscam dar todo amparo para seus alunos diante da nova modalidade de aula que tiveram de adotar: aula *online* em *Home Office*. As instituições estão dando toda forma de amparo educacional e emocional para seus alunos, mudando algumas modalidades de avaliação e empregando todo o suporte necessário para que continuem trabalhando e gerando resultados. Há a preocupação com o ensino como também, em todos os

aspectos de higiene, pois consideram ser algo de extrema importância mesmo depois que a pandemia terminar, inclusive, as escolas entrevistadas, e principalmente a conveniada, apresentam estar seguindo todos os protocolos de segurança indicados pelo Ministério da Saúde.

Em relação aos funcionários foi possível verificar que os mesmos tiveram facilidade para se adaptar ao trabalho em *Home Office*.

Por fim, compreendeu-se que o COVID-19 é um episódio triste começado em 2020, mas a área da Educação apresentou novidades tecnológicas para as escolas adotarem e prepararem os seus professores a fim de garantir o ensino a todos os alunos, e as instituições pretendem de forma permanente, tornar o ensino híbrido, o que é algo válido e de benefícios para os alunos pois, faz com que eles interajam com a tecnologia e sintam-se mais preparados para se envolverem no mercado de trabalho com mais habilidades atribuídas

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fabiane D. de Magalhães. **As Relações de Trabalho na Modalidade *Home Office* em Empresas de Bens de Consumo**. Publicado em abril de 2019. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/22050/2/Fabiane%20Domingues%20de%20Magalh%C3%A3es%20de%20Almeida.pdf>. Acessado em novembro de 2020.

BARROSO, BÁRBARA et al. **A saúde do trabalhador no COVID-19 vezes: reflexões sobre saúde, segurança e terapia ocupacional** - Cafajeste. Bras. Ter. Ocup. vol.28 no.3 São Carlos jul./set. 2020 Epub 21 de setembro de 2020. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2526-89102020000301093&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2526-89102020000301093&lng=en&nrm=iso&tlng=en). Acessado novembro de 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação/Secretaria Executiva. Súmula do Parecer CNE/CP n. 5/2020. **Reorganização do Calendário Escolar e da possibilidade de cômputo de atividades não presenciais para fins de cumprimento da carga horária mínima anual, em razão da Pandemia da COVID-19**. Diário Oficial da União, ed. 83, seção 1, Brasília, DF, p. 63, 04 maio 2020e. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/sumula-do-parecer-cne/cp-n-5/2020-254924735> Acessado em novembro de 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Gabinete do Ministro. Portaria n. 2.117, de 06 de dezembro de 2019. **Dispõe sobre a oferta de carga horária na modalidade de Ensino a Distância - EaD em cursos de graduação presenciais ofertados por Instituições de Educação Superior - IES pertencentes ao Sistema Federal de Ensino**. Diário Oficial da União, ed. 239, seção 1, Brasília, DF, p. 131, 11 dez. 2019. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.117-de-6-de-dezembro-de-2019-232670913>. Acessado em novembro de 2020.

COSTA, Simone da Silva. **Pandemia e desemprego no Brasil** – publicado em agosto de 2020. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122020000400969&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122020000400969&script=sci_arttext). Acessado em novembro de 2020.

FILARDI, F., & Castro, R. M. P. de (2017). **Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública: Estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal**. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, São Paulo, SP, Brasil, 41. Acessado em novembro de 2020.

FILHO JACKSON, José Marçal et al. **A saúde do trabalhador e o enfrentamento da COVID-19**. Disponível em: [http://www.profsaude-abrasco.fiocruz.br/sites/default/files/publicacoes/a\\_saude\\_do\\_trabalhador\\_e\\_o\\_enfrentamento.pdf](http://www.profsaude-abrasco.fiocruz.br/sites/default/files/publicacoes/a_saude_do_trabalhador_e_o_enfrentamento.pdf). Acessado em novembro de 2020.

FRAGA, Gabriel. **83% dos profissionais preferem atuar no sistema *Home Office***. Publicado em 11 de agosto de 2019 às 14h30. Disponível em: <https://atarde.uol.com.br/empregos/noticias/2082462-83-dos-profissionais-preferem-atuar-no-sistema-home-office>. Acessado em setembro de 2020.

GATTI, Daniele Pala et al. **Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários**. Revista de Administração do UNIFATEA, v. 16, n. 16, 2018. Acessado em março de 2021.

HEINEN, Vicente Loeblein e MATTEI Lauro. **Impactos da crise da COVID-19 no mercado de trabalho brasileiro**. Revista de Economia Política, vol. 40, nº 4, pp. 647-668, outubro-dezembro/2020. Disponível em: <https://centrodeeeconomiapolitica.org.br/rep/index.php/journal/article/view/2078/2178>. Acessado em novembro de 2020.

OTTA, Lu Aiko. **Governo economiza R\$ 1bi com servidores em *Home Office*, diz Ministério da Economia**. – Publicado em 25 de novembro de 2020 às 10h45. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2020/09/25/governo-economiza-r-1-bi-com-servidores-em-home-office-diz-ministerio-da-economia.ghtml>. Acessado em setembro de 2020.

PIMENTEL, A., Costa, M., & Souza, F. (2011). **Terapia Ocupacional na Atenção Básica: a construção de uma prática**. Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo, 22 (2), 110-116. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v22i2p110-116>. Acessado em novembro de 2020.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alessandro Luiz. **Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa**. Temas em Psicologia, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015. Acessado em março de 2021.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. DADOS – Revista de Ciências Sociais, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. Acessado em outubro de 2020.

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades. Disponível em <http://www.sobratt.org.br/index.php/certificacao/questoes/>. Acessado em novembro de 2020.

TIMO, Desirée. **Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da Lei n. 13.467/2017** – publicado em 01 de setembro de 2017. Disponível em: [http://www.granadeiro.adv.br/sem-categoria/2017/09/01/reflexoes-teletrabalho-no-brasil-da-lei-n-13-4672017#:~:text=Doutrina%2C%20Sem%20categoria%2C-,Reflex%C3%B5es%20sobre%20o%20teletrabalho%20no%20Brasil%3A%20antes%20e%20depois%20da,\(CLT\)%20ou%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20esparsa](http://www.granadeiro.adv.br/sem-categoria/2017/09/01/reflexoes-teletrabalho-no-brasil-da-lei-n-13-4672017#:~:text=Doutrina%2C%20Sem%20categoria%2C-,Reflex%C3%B5es%20sobre%20o%20teletrabalho%20no%20Brasil%3A%20antes%20e%20depois%20da,(CLT)%20ou%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20esparsa). Acessado em setembro de 2020.