

Trabalho Remoto no Contexto da Pandemia em Instituições de Ensino Superior: Desafios e Contribuições

Márcia Pires de Souza (UFAM) marciapires1984@gmail.com

Marly Pires de Souza (IFAM) pires_marly@hotmail.com

Resumo

Este artigo aborda uma revisão bibliográfica sobre a introdução do trabalho remoto no mundo corporativo no contexto da pandemia. O trabalho remoto ganhou relevo no ano de 2020 em função da pandemia da COVID-19, disseminada mundialmente. Nesse contexto, a Organização Mundial da Saúde recomendou o isolamento social para controle da transmissão do vírus, levando organizações públicas e privadas de diversos setores a adotarem essa modalidade de trabalho para vários cargos e ocupações, impactando também nas atividades laborais dos profissionais de instituições de ensino superior. Este trabalho foi desenvolvido através de pesquisa bibliográfica, onde se abordou os principais benefícios e limitações do trabalho remoto. Constatou-se que o *home office* apresenta algumas limitações, como por exemplo: Isolamento social, gastos próprios com infraestrutura, redução dos contatos com os colegas de trabalho, o aumento do trabalho a tempo parcial etc. Por outro lado, constatou-se que os benefícios desta filosofia são bastante relevantes, tais como: a flexibilização do local de trabalho, clima de trabalho mais confortável, redução do tempo de transporte, possibilidade de maior autonomia na gestão do tempo disponível ao trabalho, além do aumento da produtividade. Ademais, deve-se considerar que seu custo/benefício traz relevantes ganhos para a organização, principalmente em fatores ligados a economia, à medida que deixamos de ocupar as instalações dos escritórios, se reduzem as despesas significativamente.

Palavras-Chaves: Trabalho remoto; Home office; Instituições públicas.

1. Introdução

O mundo do trabalho ganhou contornos dramáticos neste início de século com a emergência da pandemia da Covid 19, tornando evidente um panorama de escassos estudos na literatura a respeito da relação entre trabalho e epidemias.

A pandemia de coronavírus tem trazido grandes desafios para a economia mundial, atingindo de maneira intensa o mundo do trabalho. Seja com a introdução em abundância do trabalho remoto, com a perda de emprego e renda ou com a exposição a situações de risco de contágio, trabalhadores de todo o mundo padecem com os efeitos da Covid-19, das políticas restritivas e da retração econômica.

Diante às medidas de isolamento social, confinamento e *lockdown* como alternativas coletivas possíveis de enfrentamento à doença, enquanto a vacina não é disponibilizada para todos, o ato de exercer suas atividades laborais em seus tradicionais postos de trabalho tornou-se para diversos trabalhadores uma atividade inviável.

A necessidade do distanciamento social obrigou empresas dos mais diversos setores a se adaptarem ao uso do *home office* de um dia para o outro, muitas delas sem a presença de uma infraestrutura e das políticas adequadas para a adaptação repentina a este formato de trabalho.

Nesse contexto, a Organização Mundial da Saúde recomendou o isolamento social para controle da transmissão do vírus, levando organizações públicas e privadas de diversos setores a adotarem essa modalidade de trabalho para vários cargos e ocupações, impactando também nas atividades laborais dos profissionais de órgãos públicos.

A área da educação foi uma das mais afetadas, levando em consideração que a sala de aula se constitui em espaço de aglomeração, condição a ser evitada de modo primordial. As instituições educacionais suspenderam suas atividades presenciais como medida para combater o contágio, buscando ofertar atividades para seus alunos a partir do Ensino Remoto Emergencial (ERE).

Repentinamente, tornou-se necessário um esforço comum para encontrar diferentes formas de operar dentro dessa situação que atinge a todos. Devido à previsão de prosseguimento da quarentena, estima-se que a modalidade de trabalho em *home office* torne-se parte do mundo corporativo, ganhando maior destaque após o estabelecimento do controle da pandemia. Estamos, pois, a caminho de um panorama em que esse modelo se tornará mais comum.

Este trabalho tem como objetivo uma análise sobre como os impactos trazidos pela pandemia de Covid-19 funcionaram como incentivo para tendências que ainda se encontravam principiantes no mundo do trabalho através das mudanças trazidas pelo avanço da tecnologia nas relações de trabalho.

2. Fundamentação teórica

O ano de 2020 se iniciou com uma crise que vai entrar para a História: a pandemia do novo coronavírus (COVID-19). Impondo o isolamento social como a principal estratégia de prevenção, a pandemia impactou a vida humana em todos os seus aspectos, dentre eles a forma do trabalho, tendo grande destaque a difusão do teletrabalho ou *home office* (BRANT, 2020).

A pandemia se alastrou rapidamente pelo mundo, em um modelo societal em crise. A alta capacidade de transmissão do vírus fez com que o mundo buscasse se adaptar rapidamente e de muitas maneiras, sendo o isolamento social como um dos meios mais eficazes indicado pelas autoridades ligadas à saúde (BRIDI, 2020).

Conforme Silveira (2020), a redução das taxas de crescimento econômico, crescimento demográfico e retorno do capital era preocupação na maior parte do globo. Porém, em questão de dias, países que compõem o centro do capitalismo mundial se viram obrigados a congelar suas pautas político-econômicas e se voltar para o enfrentamento da crise sanitária, com a finalidade última de garantir a manutenção do capitalismo global.

No momento da escrita do texto mais de cento e quarenta milhões de pessoas foram declaradas infectadas em todo o mundo (OMS, 2021), mostrando as limitações nas respostas dos sistemas de saúde nacionais e internacionais e muitas falhas dos mercados.

Por causa dessas falhas, toda a economia global e toda sociedade está sofrendo, sobretudo, por causa de medidas restritivas a circulação de pessoas e *lockdown* de transportes e comércio (AVENI, 2020).

O cenário atual é o mesmo para as mais diferentes empresas ao redor do planeta, na medida em que todos estão empregando esforços em busca da diminuição da proliferação da Covid-19 (JORDÃO, 2020). Deste modo, a pandemia impactou política, social e economicamente a sociedade como um todo.

Devido à facilidade de transmissão e ausência de vacina, a Organização Mundial de Saúde (OMS) recomendou o distanciamento social como medida de prevenção de contágio pela COVID-19 (DA SILVA BERNARDO, 2020).

No Brasil, desde quando a OMS decretou o estado de pandemia em razão da doença, iniciaram-se as medidas preventivas em todo o país, dentre elas o isolamento social que nos

impôs o trabalho remoto como uma alternativa para manter a rotina das empresas (TOLEDO, 2020).

O trabalho remoto é uma modalidade que possibilita a execução das atividades laborais em outros espaços que não sejam as organizações nas quais os trabalhadores atuam (MAIA, 2020).

Para tanto, milhões de trabalhadores tiveram suas atividades laborais impactadas e precisaram se ajustar a uma nova forma de trabalhar, a de exercer suas funções profissionais de forma remota, em *home-office*.

Empresas que não estavam preparadas para aderir ao modo de trabalho remoto, precisaram se adaptar rapidamente a fim de sustentar aos apelos e as novas rotinas de trabalho do país (DE AVILA PERES, 2020).

Com o avanço da COVID-19 no Brasil, foi necessária a tomada de providências urgentes para evitar um colapso no sistema de saúde pública. Considerando a ausência de tratamento farmacológico comprovadamente eficaz contra a doença, e de vacina para impedir a infecção, a quarentena de toda a população se mostrou uma medida comprovadamente eficaz para a conter a disseminação do vírus (DA SILVA, 2020).

3. Isolamento social e trabalho remoto

De acordo com o documento da *International Labour Organization* (ILO), “Monitor OIT: Covid-19 e o mundo do trabalho”, o fechamento dos locais de trabalho no período da pandemia aumentou tão rapidamente que 81% da força de trabalho global está em situação de isolamento obrigatório ou recomendado (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2020).

Segundo De Souza (2021), o isolamento social possui importância capital como estratégia de contenção populacional e biológica para controlar a propagação do vírus. Trata-se de uma norma sanitária adotada como diretriz pelo Ministério da Saúde e pelos governos estaduais que abrange toda a população, sem distinção de grupos sociais específicos, dado seu caráter horizontal.

A necessidade de isolamento social permitiu a naturalização do trabalho remoto em alguns postos de trabalho, reduzindo os custos e riscos dos empregadores, permitindo um aumento de produção como resposta a mais uma crise do capital.

A pandemia acelerou um processo social que se encontrava em curso, com alterações legislativas que permitiram maior flexibilização das relações e das jornadas de trabalho, na medida em que o modelo econômico sobre o qual vivemos opera justamente tendo a crise como regra, não como exceção (SILVEIRA, 2020).

4. Desafios do trabalho remoto

Através de uma análise do contexto de crise enfrentado mundialmente, examina-se a tendência de desenvolvimento do sistema de trabalho remoto dentro deste cenário, a forma como tal modelo pode se fortalecer de agora em diante e as barreiras enfrentadas com a sua utilização (JORDÃO, 2020).

Esse é um assunto crucial para uma boa gestão de pessoas, seja na iniciativa pública ou privada. Passados poucos meses, surpreendidos pela pandemia que nos impôs o trabalho nesse novo formato, sem tempo para qualquer preparação, estamos trabalhando plenamente, com boa produtividade e entregas relevantes para o mercado (TOLEDO, 2020).

Desde o início do isolamento social em meados de março, até o início da retomada da economia nos Estados, muitas empresas viram a necessidade de se readequarem. Assim, a modalidade de trabalho remoto se tornou o meio mais comum, onde empregados e empregadores poderiam continuar a desenvolver suas tarefas, manter o funcionamento das empresas e zelar pela saúde de todos (BARBOSA, 2020).

Apesar de seu início tímido, o trabalho remoto acabou alcançando um grande espaço dentro do mundo corporativo. No entanto, uma transformação que ocorria de modo gradual, tornou-se abruptamente numa realidade (JORDÃO, 2020).

Considerando que a pandemia do COVID-19 demandou ações emergenciais para a adoção do trabalho remoto, sem prévio planejamento e preparação na maioria dos casos, os trabalhadores presenciais não tiveram tempo hábil para adquirirem os conhecimentos e habilidades que o trabalho remoto demanda (MAIA, 2020).

Diante da implantação urgente desse regime de trabalho, trabalhadores e gestores se veem desafiados a encontrar a medida adequada da distribuição e execução de metas e prazos que concorrem com o tempo do convívio familiar, tarefas domésticas e atividades escolares (BRANT, 2020).

O *home office* representou desafios significativos, principalmente, para empresas que contavam com o controle presencial de frequência como pilar das relações trabalhistas. Trabalhadores buscam a adaptação em tempo recorde a um *home office* que não teve tempo de ser estruturado e planejado corretamente (BRANT, 2020).

Além da inevitabilidade de reorganização por parte dos empregadores, há também a abrupta necessidade de ajuste dos empregados, muitos dos quais não tinham nenhuma familiaridade com esse novo tipo de sistema. Torna-se uma modificação na rotina que acaba trazendo uma série de barreiras, mas que podem ser contornadas através de adaptações (JORDÃO, 2020).

5. Trabalho remoto no Brasil

Antes da atual crise, 45% das empresas brasileiras atuavam com algum grau de utilização de trabalho remoto (JORDÃO, 2020). A tendência é que esse número aumente, podendo vir a se tornar o “novo normal”. O *home office*, que muito foi visto no Brasil como uma espécie de regalia, fica cada vez mais próximo de um contexto tangível.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE - realizou, no ano de 2020, um estudo denominado Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID-19 para investigar os impactos da pandemia sobre alguns aspectos na sociedade, incluindo o do trabalho. No que tange ao trabalho remoto, especificamente, a pesquisa identificou que no mês de setembro de 2020 cerca de 7,9 milhões de pessoas estavam trabalhando remotamente (IBGE, 2020).

Estes dados indicam um contingente significativo de trabalhadores em atividade remota no cenário brasileiro que, assim como em muitos outros países, adotaram tais posturas como forma de atender as recomendações da OMS.

Esse novo cenário, por outro lado, demanda discussões e reflexões acerca dos impactos que essas mudanças nos formatos tradicionais de trabalho têm sobre os trabalhadores (MAIA, 2020).

Nesse contexto, nota-se o predomínio do setor formal no trabalho remoto, assim como o de grupos ocupacionais típicos de trabalhos que exigem uma maior qualificação (GOES, 2020).

Ao segmentar as pessoas que estavam em trabalho remoto em função de características individuais ou laborais, nota-se uma elevada estabilidade. O nível de instrução com a maior

proporção de pessoas em trabalho remoto foi superior completo ou Pós-Graduação (IBGE, 2020).

6. Vantagens e desvantagens do trabalho remoto

Alguns benefícios do *home office* foram notados nesse período de pandemia, como a redução do tempo de transporte, a possibilidade de maior autonomia na gestão do tempo disponível ao trabalho, além do aumento da produtividade (TOLEDO, 2020).

Além disso, à medida que deixamos de ocupar as instalações dos escritórios, se reduzem os gastos como água, luz, telefone, energia, manutenção predial, limpeza, ou seja, baixaram as despesas significativamente (DA SILVA, 2015).

A flexibilidade para organização do horário de trabalho também se mostrou um ponto relevante, pois torna possível explorar picos de performance que não necessariamente precisam corresponder ao relógio biológico padrão (JORDÃO, 2020).

Esse conjunto de coisas reflete positivamente na qualidade de vida individual e de todos os envolvidos. Sem contar que tudo isso significa também economia para o Estado, pois reduz os gastos com as políticas de saúde pública. Havendo alternativa mais econômica, garantindo o mesmo resultado, parece até irresponsável não pensar em mudanças (TOLEDO, 2020).

Quanto às desvantagens, tem-se que o trabalho remoto pode representar um perigo considerável quanto à segurança de dados, tendo em vista que há uma maior possibilidade de que terceiros tenham acesso não autorizado aos segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador (DE CARVALHO, 2018).

Segundo De Souza (2021), essa nova geografia imposta pelo trabalho remoto enfraquece os coletivos de trabalhadores que, historicamente se fortaleceram do próprio local de trabalho, como lugar de encontro e de realização da atividade individual e coletiva. (DE SOUZA, 2021).

Barbosa (2020) destaca ainda como desvantagens do trabalho remoto o isolamento social, a redução dos contatos com os colegas de trabalho, o aumento do trabalho a tempo parcial etc.

7. Trabalho remoto nas instituições de ensino superior

Instituições de Ensino Superior de todo o mundo foram afetadas pela pandemia da Covid-19. O prolongamento das medidas de distanciamento físico entre pessoas impôs a adaptação do ensino presencial ao formato remoto. Isso exigiu planejamento e consideração às condições de estudantes e professores (GUSSO, 2020).

Segundo a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco), milhões de estudantes ficaram sem aulas por causa do fechamento total ou parcial de escolas e universidades em mais de 150 países, devido à pandemia do coronavírus. No Brasil, por determinação do Ministério da Educação (MEC), as aulas presenciais estão suspensas por tempo indeterminado em todo o território nacional (DE SOUZA, 2021).

A pandemia de coronavírus interrompeu as atividades presenciais de 91% dos estudantes no mundo. Até meados de abril de 2020, havia projeções que indicavam que as medidas de controle da pandemia poderiam se prolongar por 2 ou 3 meses (GUSSO, 2020). Todavia, projeções científicas publicadas a partir desse mesmo mês indicaram a necessidade de ampliar os períodos de quarentena, ainda que de modo intermitente, e de que o retorno às atividades presenciais ocorra de forma controlada, com minimização de riscos de contágio. Isso impõe uma nova realidade às Instituições de Ensino Superior (IES) para os próximos anos.

Cerca de um mês após ser declarada a emergência em saúde pública de importância nacional em decorrência da Covid-19 no Brasil e da adoção de medidas para seu enfrentamento foi instituído o Comitê Operativo de Emergência do Ministério da Educação - COE-MEC (BARBOSA, 2020).

A partir desse comitê foram publicadas a Portaria n. 343/2020 e uma Medida Provisória (n. 934/2020), as quais autorizam a substituição de aulas presenciais por aulas em meios digitais - que utilizem meios e tecnologias de informação e comunicação (DA SILVA BERNARDO, 2020).

O atual contexto de pandemia da Covid-19 exigiu das IES decisões sobre como lidar com os processos de ensinar e aprender de modo que os agentes envolvidos sejam protegidos da contaminação e da propagação do vírus. A suspensão das aulas presenciais levou muitas IES a optarem pela utilização do Ensino Remoto Emergencial como forma alternativa para prosseguir com o ano letivo (GUSSO, 2020).

Adaptações nos sistemas de ensino serão necessárias neste momento de pandemia. A possibilidade de aguardar a pandemia passar para repor o calendário acadêmico não parece mais ser algo viável. Pesquisas mais recentes sugerem o prolongamento da quarentena por ao

menos, dois anos e, possivelmente, de modo intermitente, inviabilizando salas de aula cheias e grande quantidade de pessoas circulando pelos campi das universidades.

Dadas as condições institucionais e as condições dos agentes envolvidos nesse processo, definir prioridades, no sentido de estabelecer o que precisa ser garantido no Ensino Superior durante o período de pandemia e o que seria viável e adequado ser ensinado nesse momento, talvez seja um dos pontos de partida para tornar o ensino mais planejado e estruturado (GUSSO, 2020).

Algumas das condições mínimas necessárias para viabilizar o desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem remoto estão indicadas no documento Referenciais de qualidade para educação superior à distância, do Ministério da Educação (PORTAL MEC, 2007). Essas indicações são orientações do que é preciso conhecer, em termos de condições tecnológicas institucionais e dos professores e estudantes, para que os gestores tomem decisões mais prudentes em tempos de pandemia.

8. Perspectivas do trabalho remoto no mundo pós-pandemia

O que os fatos estão mostrando é que realmente a crise gera oportunidades. Os períodos de crise começam como um catalisador que ameaça o colapso social. Na verdade, esse mesmo catalisador é o indutor de mudanças que impulsionam a sociedade para uma nova ordem social e as instituições passam a adotar modelos nunca antes experimentados, estimulando a inovação e melhorando a gestão (TOLEDO, 2020).

Como se vê, o desenvolvimento das Tecnologias da Informação e Comunicação, está mudando a forma de executar os trabalhos, dos mais simples aos mais complexos, dando ao colaborador a oportunidade de adquirir novas competências e habilidades, possibilitando maior flexibilidade em relação ao tempo e ao espaço organizacional.

Este novo modelo requer uma adaptação em seu novo ambiente de trabalho, que permita a automotivação, estimulando o seu próprio desenvolvimento e a disciplina de forma a ter um rendimento superior ao produzido presencialmente, frequentando o escritório.

Feito o balanço de todos os aspectos, desde que superados os desafios apontados, pode-se afirmar haver significativas vantagens na adoção do modelo de trabalho remoto previsto no Programa de Gestão para a Administração Pública (TOLEDO, 2020).

A reflexão sobre o aprimoramento do regime de teletrabalho de forma a conciliar em harmonia a produtividade e a saúde mental dos trabalhadores será útil mesmo após o fim do isolamento, uma vez que as práticas remotas vão continuar caracterizando relações de trabalho (DE ASSUNÇÃO, 2020).

Essas reflexões são muito relevantes para o período atual de isolamento, mas certamente serão úteis posteriormente, pois o *home office* deve ocupar papel mais relevante do que no período anterior à pandemia. A adaptação das rotinas de gestão de incorporação do trabalho remoto deve evoluir com o aprendizado desse período inusitado (BRANT, 2020).

9. Considerações finais

Através de uma análise do contexto de crise enfrentado mundialmente, examina-se a tendência de desenvolvimento do sistema de trabalho remoto dentro do cenário deste cenário, a forma como tal modelo pode se fortalecer de agora em diante e as barreiras enfrentadas com a sua utilização. Nesse sentido, verifica-se a necessidade em entender o desafio dos gestores de trabalhadores remotos, amplamente utilizado pelas organizações, inclusive nos setores públicos. É certo que quando ocorrer a superação dessa crise, encontraremos um “novo normal” nas empresas no Brasil e em todo o mundo, com maioria do sistema de trabalho em *home office*. No entanto, para que tal nível possa ser alcançado, é necessário promover mais inovação e empreendedorismo para reestruturação do ambiente de trabalho, com aumento atenção à qualidade de vida.

Nessas novas modalidades de trabalho, os gestores de pessoas precisam realizar suas atividades de gestão, coordenação e controle de maneira remota. A comunicação remota é a base da construção desta relação de trabalho entre funcionário e gerente, e permite ao gestor avaliar o desempenho, dar *feedbacks* e até traçar estratégias para o desenvolvimento profissional, tanto de si mesmo, como dos trabalhadores que estão sob sua responsabilidade.

REFERÊNCIAS

AVENI, Alessandro. Estratégias Pelo Trabalho No Futuro Devidos A Pandemia Covid-19. **Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social**, v. 2, n. 3, p. 04-14, 2020.

BARBOSA, David Soeiro. Saberes e práticas da extensão universitária na resposta ao enfrentamento da Covid-19 no Brasil. **Revista Práticas Em Extensão**, v. 4, n. 1, p. 50-51, 2020.

BARBOSA, Larissa Richelly Figueiredo. **Qualidade de vida no trabalho remoto em um contexto de pandemia, segundo a visão dos servidores técnico-administrativos do IFRN Campus Cidade Alta**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

BRANT, Raquel; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, n. Edição E, p. 71-75, 2020.

BRIDI, Maria Aparecida et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. **Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade**, 2020.

DA SILVA, Aimée Mastella Sampaio. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. 2015.

DA SILVA, Natalia Melo; DE MELO SALLES, Andréa Leal Barros; DUARTE, Francisco Ricardo. Assédio Moral no Trabalho Remoto em Tempos de COVID-19: A Percepção de Servidores de uma Universidade Federal/Moral Harassment in Remote Work in times of COVID-19 The Perception of Servers at a Federal University. **ID on line REVISTA DE PSICOLOGIA**, v. 14, n. 52, p. 785-798, 2020.

DA SILVA BERNARDO, Kelen Aparecida; MAIA, Fernanda Landolfi; BRIDI, Maria Aparecida. AS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO REMOTO DA CATEGORIA DOCENTE NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19. **Novos Rumos Sociológicos**, v. 8, n. 14, p. 8-39, 2020.

DE ASSUNÇÃO, Me Maria Aparecida; SILVA, Gustavo Javier Castro. GESTÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR EM TEMPOS DA PANDEMIA DA COVID-19: O CASO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PRIVADA DO DISTRITO FEDERAL. **ASPECTOS MULTIDISCIPLINARES QUE ENVOLVEM DIREITO, GESTÃO E FINANÇAS ACERCA DA COVID-19**, p. 12.

DE AVILA PERES, Milena et al. Segurança e legitimidade no trabalho remoto-Relato de experiência em um Hospital Público e Universitário. **Clinical & Biomedical Research**, v. 40, n. 2, 2020.

DE CARVALHO, George Barbosa Jales; FINCATO, Denise Pires. A IMPLANTAÇÃO DO TRABALHO REMOTO NO ÂMBITO DA PROCURADORIA GERAL FEDERAL. **REVISTA DA AGU**, 2018.

DE SOUZA, Katia Reis et al. Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena do. O trabalho remoto nos setores formal e informal na pandemia. **Carta Conjunt.(Inst. Pesqui. Econ. Apl.)**, p. 1-10, 2020.

GUSSO, Hélder Lima et al. Ensino superior em tempos de pandemia: diretrizes à gestão universitária. **Educação & Sociedade**, v. 41, 2020.

IBGE. **PNAD COVID 19. Disponível em:** < <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em 16/04/2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis. 29 abr. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf. Acesso em: 16 abr. 2021.

JORDÃO, Rafaela Garcia de Santana Rodrigues. Os impactos da crise e o crescente protagonismo do trabalho remoto no mundo pós-coronavírus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 1, p. 197-206, 2020.

MAIA, Fernanda Landolfi; MÜLLER, Rodrigo; DA SILVA BERNARDO, Kelen Aparecida. O trabalho remoto no secretariado: panorama da realidade brasileira a partir do cenário do COVID-19. **Revista Expectativa**, v. 19, n. 2, p. 118-137, 2020.

PORTAL MEC. Referenciais de Qualidade para Educação Superior a Distância. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/legislacao/refead1.pdf> Acesso em 30/03/2021.

SILVEIRA, Suzana Maria Loureiro; ROSSI, Renan Alarcon; DE VUONO, Gabriel Dib Daud. Pandemia:(mesmos) modos de morar e trabalhar. **Revista Políticas Públicas & Cidades–ISSN**, v. 2359, p. 1552.

TOLEDO, Adriana Teixeira. TRABALHO REMOTO NO SERVIÇO PÚBLICO: O NOVO NORMAL?. **Boletim Economia Empírica**, v. 1, n. 3, 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. Disponível em: https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=EA1aIQobChMI_b6rkKDT7wIVUwqRCh0G8Q6pEAAYASAAEgL1XPD_BwE Acesso em 19/04/2021.