

**HOME-OFFICE: DESAFIOS E EXPECTATIVAS ENFRENTADOS PELOS  
DOCENTES DO CURSO DE GESTÃO COMERCIAL DO IFPB DA CIDADE DE  
GUARABIRA - PB.**

**Marcos Antonio Oliveira  
Aniuska Almeida Napomuceno**

Submetido em: 24/11/2022

Aceito em: 26/05/2023

**Resumo:** A pandemia da Covid-19, causou sérios impactos na vida da população, prejudicando e mudando a rotina de milhões de pessoas que passaram a conviver com uma doença que até então não tinha vacina. Os setores públicos e privados tiveram que adotar medidas para esse enfrentamento e assim, continuaram com suas atividades de forma remota/*home-office*, podendo trabalhar em casa usando os recursos tecnológicos. Dessa maneira, o projeto teve como objetivo analisar os desafios e as expectativas enfrentadas pelos docentes do curso de Gestão Comercial durante o *home-office*. Para atingir esse objetivo, realizou-se uma pesquisa de caráter descritiva, a partir de um estudo de caso no Campus IFPB da cidade de Guarabira – PB, utilizando como instrumento de coleta de dados um questionário *on-line* elaborado na plataforma *Google forms*, aplicado para os docentes, por meio de link enviado através do aplicativo *WhatsApp* e *e-mail* acadêmico. De acordo com os dados, os impactos no trabalho docente foram o aumento na jornada de trabalho e mudança na rotina profissional. Foi possível identificar que cada professor vivenciou de forma diferente esse momento de aulas remotas, foi um desafio enfrentado por eles que ficará marcado em sua trajetória profissional, pois foi um marco na história de vida acadêmica e também na instituição de ensino.

**Palavras-chave:** *Home-office*; Covid-19; Trabalho.

**HOME-OFFICE: CHALLENGES AND EXPECTATIONS FACED BY THE  
TEACHERS OF THE COMMERCIAL MANAGEMENT COURSE OF IFPB CITY  
OF GUARABIRA - PB.**

**Abstract:** The Covid-19 pandemic caused serious impacts on the lives of the population, harming and changing the routine of millions of people who came to live with a disease that until then had no vaccine. The public and private sectors had to adopt measures to combat this and thus continued with their activities remotely/*home-office*, being able to work at home using technological resources. In this way, the project aimed to analyze the challenges and expectations faced by the professors of the Commercial Management course during the *home-office*. To achieve this objective, a descriptive research was carried out, based on a case study at the IFPB Campus in the city of Guarabira - PB, using an online questionnaire prepared on the *Google forms* platform, applied as a data collection instrument. for teachers, through a link sent through the *WhatsApp* application and academic *e-mail*. According to the data, the impacts on teaching work were the increase in working hours and changes in the professional routine. It was possible to identify that each teacher experienced this moment of remote classes differently, it was a challenge faced by them that will be marked in their professional trajectory, as it was a milestone in the history of academic life and also in the educational institution.

**Keywords:** *Home-office*; Covid-19; Work.

## 1 INTRODUÇÃO

A pandemia da Covid 19, surgiu no final do ano de 2019 na cidade chinesa de Wuhan, com uma mutação provavelmente originada dos morcegos (ainda nada comprovado), gerou grandes mudanças e surpresas na vida pessoal/profissional e várias medidas foram adotadas com o objetivo de frear o vírus da família coronavírus, causador dessa doença, que é facilmente transmissível pelo ar, contato humano ou objetos contaminados. Com o passar dos dias e aumento de casos, a Ásia foi o primeiro grande epicentro e em poucos meses, tudo começou a sofrer mudanças de forma global.

As primeiras medidas tomadas pelas autoridades de Vigilância Sanitária em todos os continentes foram evitar aglomerações, fazer uso obrigatório de máscaras faciais e uma boa higiene. Logo após, toques de recolher e quarentenas foram se tornando cada vez mais presentes, mudanças de horários dos comércios, fechamentos de serviços considerados “não essenciais” e assim foi-se necessário pensar como os trabalhadores iriam continuar com suas atividades.

Diante disso, muitas empresas de diferentes níveis (pequenas, médias e grandes) e setores (públicos e privados) começaram a adotar medidas para diminuir os impactos causados pela pandemia adotando o trabalho *home-office*, que apesar de ainda ser um novo estilo de trabalho, vem ganhando cada vez mais espaço. Segundo Amorim (2020), o IBGE - PNADCOVID19, em maio de 2020, eram 8.7 milhões de trabalhadores em atividade remota.

O setor da educação como escolas e universidades foram os primeiros segmentos a passar por essa mudança e conseqüentemente outros setores também, como o comércio, funcionando assim de forma presencial, apenas os serviços considerados essenciais para a população, como saúde, limpeza e segurança.

A Reitoria do Instituto Federal da Paraíba (IFPB) publicou uma medida no dia 17 de março de 2020 em que suspendeu as aulas e as demais atividades presenciais em todos os campi do estado até o dia 12 de abril de 2020. Em virtude do avanço do vírus, as aulas ficaram suspensas até o dia 27 de agosto de 2020, voltando as atividades estudantis de forma não presenciais no dia 31 de agosto, após quase seis meses da primeira suspensão. Professores e alunos passaram por fases de ambientação da Plataforma *Google Sala de Aula (Classroom)* para poder dar continuidade às atividades do semestre.

Portanto, várias adaptações foram feitas no Instituto, sendo necessário adotar atividades remotas em estilos síncronos (interação em tempo real professor/aluno) e assíncronos (tempo do aluno, não há interação em tempo real), com redução da hora aula no estilo síncrono para

facilitar a compreensão dos conteúdos e não sobrecarregar os envolvidos no processo de ensino-aprendizagem.

O *home-office* segundo Schirigatti e Kasprzak (2007) permite que o profissional desempenhe suas funções trabalhistas compartilhando da infraestrutura de seu ambiente doméstico. Esse “novo estilo” por outro lado, gerou grandes dúvidas e sérias consequências causadas aos profissionais da área de educação do ensino superior devido a inúmeros fatores. Professores que deixaram de ensinar em salas de aulas para ensinar de suas salas de casa, um dos grandes desafios enfrentados por essa categoria. Dessa forma, utilizando como amostra para a pesquisa, professores do curso de Gestão Comercial do Instituto Federal da Paraíba - Campus Guarabira – PB, este trabalho buscou responder a seguinte problemática: **Quais os desafios e expectativas enfrentados pelos docentes do Curso de Gestão Comercial do IFPB Campus Guarabira – PB em tempo pandêmico?**

Para responder esse questionamento foi necessário analisar os desafios enfrentados pelos profissionais da educação superior de um curso presencial que diante do cenário da crise sanitária que atingiu milhões de trabalhadores no país e no mundo, tiveram que mudar suas rotinas, levando em consideração as suas expectativas positivas ou negativas sobre o trabalho remoto/*home-office*.

Por se tratar de uma modalidade nova para sociedade, que foi implementada rapidamente, um estudo mais profundo sobre o tema foi necessário, pois essa se tornou uma saída para que muitos trabalhadores não fossem prejudicados e assim sendo possível, mesmo que distante, dar continuidade às suas funções. Além do mais, por tratar-se de profissionais da educação de ensino superior, poucos tinham atuado na modalidade de ensino à distância o que dificultou ainda mais a adaptação ao *home-office*. Sendo assim, com poucos estudos existentes sobre o tema, a pesquisa se torna importante para o convívio social, dando a esses profissionais o direito de expor suas experiências no tempo de pandemia.

Portanto, teve-se como objetivo geral verificar os desafios e as expectativas enfrentadas pelos docentes durante o *home-office*. E como objetivos específicos: Verificar quais os impactos causados no trabalho docente durante o ensino remoto; identificar as mudanças geradas pela adoção do *home-office* no trabalho docente; relatar as expectativas causadas nos docentes durante o trabalho remoto.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 CONCEITO DO *HOME-OFFICE*

De acordo com o *site* de tradução Deepl, a palavra *home-office* significa “escritório em casa” e por ser de origem inglesa, traduzindo para língua portuguesa “trabalho em casa”. Surgiu no Brasil oficialmente em 1997 durante o Seminário *Home-Office/Telecommuting - Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio*.

Chiavenato (2014) define *home-office* como o trabalho realizado em casa não havendo a necessidade do colaborador se deslocar até a empresa. Sendo assim, em 2017, na Lei 13.467, a Reforma Trabalhista trata do *home-office* como Teletrabalho, mas fica claro que nem todo teletrabalho pode ser classificado como *home-office*, pois no artigo 75 – B Parágrafo único: O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

No teletrabalho, o trabalhador pode exercer suas funções fora do ambiente da empresa e sem controle de jornada. Para a Organização Internacional do Trabalho – OIT (1990), teletrabalho é “a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação”. Caracteriza-se assim, como uma forma de trabalho flexível e graças aos avanços tecnológicos isso é possível, mesmo que o trabalhador esteja fora da empresa.

O teletrabalho se diferencia do *home-office* em relação a forma da legislação, pois o primeiro aparece em 2017 com a Reforma Trabalhista nº 13.467/2017, já o segundo nada consta na lei.

Segundo a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) considera que

Teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (BRASIL, 2017, art. 75-B)

*Podendo assim, o trabalhador exercer sua função em qualquer local, como na sua casa, biblioteca, lanchonete, fazendo o uso das tecnologias da informação, mantendo o contato de empregado/empregador.*

Para Villarinho e Paschoal (2016) a literatura sobre *home-office* ainda necessita de maior aprofundamento, com a ilustração de práticas sobre o tema. Diante disso, ainda existem poucas referências sobre o mesmo, pois o *home-office* só teve um forte destaque a partir do ano de 2020.

Portanto, tem que ficar claro para o trabalhador no ato de sua contratação qual a forma de trabalho, se é presencial ou teletrabalho. Para facilitar melhor a compreensão sobre o teletrabalho vejamos as seguintes características dessa modalidade: 1) o trabalho deve ser prestado, na maior parte do tempo, fora do estabelecimento do empregador; 2) a utilização de tecnologias de informação e de comunicação; e 3) a não caracterização da função exercida como trabalho externo. (KALIL, 2020).

Para Trope (1999), o conceito de *home-office* é levar o trabalho até as pessoas, ao invés de as pessoas irem até o trabalho. Levando em consideração a fala do autor, essa foi uma das estratégias adotadas pelo mercado para o enfrentamento da crise financeira provocada no início da pandemia. Sendo assim, em 2020 o *home-office* passou por um grande aumento devido ao coronavírus, fazendo com que muitos trabalhadores mudassem suas rotinas, para isso, foi instituída a Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020 (Brasil, 2020) e em seu Art. 4º estabelece que “o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância [...]”. Essa “mudança” foi iniciada primeiramente com empregados do setor privado, e logo em seguida algumas repartições públicas também adotaram essa modalidade, afim de dá continuidade as atividades nesse novo normal.

## **2.2 EVOLUÇÃO DO HOME-OFFICE**

No ano de 1973, o Estados Unidos passava por uma crise de petróleo, e foi necessário que realizasse um projeto de ação poupando energia. Então, Jack Nilles sugere que a economia dos recursos fosse tomada e o termo *telecommuting*, que significa teletrabalho, surgiu. “Para Nilles, com esse ideal revolucionário resolver-se-iam os problemas de tráfego urbano, poluição atmosférica, além da redução de custos e acesso ao mercado de trabalho para determinadas populações” (Araújo, 2014, p.10). Percebe-se que nessa época já havia uma preocupação em cortes de gastos da empresa, nesse caso, a partir do momento que o trabalhador não ia até a empresa, gerava uma economia de custo na empresa.

Quando olhamos para o Brasil, o seu início foi em 1986, na empresa pública federal Serpro. Em 1997, aconteceu o Seminário chamado “Home office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio”. E em 2011, é instituída a Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011 (Brasil, 2011), que reconhece o empregado do teletrabalho com os mesmos direitos e deveres do empregado do trabalho convencional. Segundo essa lei não há distinção entre ambos desde que estejam definidos os pressupostos da relação de trabalho.

Isso implica a dizer que o *home-office* aqui no Brasil deixou de ser uma tendência e passa a ser uma realidade, mas ainda há no que se pensar sobre o tema, pois, se de fato já é uma forma de trabalho, requer um olhar direcionado para esses trabalhadores, leis que garantem não só o bem-estar profissional, mas como também pessoal.

A primeira Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) brasileira foi criada no ano de 1940 e nela não trazia nada em relação ao teletrabalho. Antes da Reforma Trabalhista de 2017, o teletrabalho era tratado como apenas um trabalho realizado em domicílio e bem diferente do que conhecemos hoje. Com isso,

Tanto o trabalho no domicílio, em sua configuração tradicional ou em sua configuração tecnológica moderna, como também o próprio teletrabalho, todos podem se caracterizar (ou não) pela presença da subordinação – está especialmente em suas dimensões objetiva e estrutural –, ensejando, em seguida, o debate sobre a configuração ou não de suficientes e minuciosos controles de horários e de jornada. (DELGADO, 2020, p. 1089).

No ano de 2017, com a Reforma Trabalhista nº 13.467, o teletrabalho passou a ser regulamentado em forma de lei, pelos artigos 75 – A a 76 – E, da CLT, garantindo ao empregado alguns benefícios e alguns deveres ao empregador.

Outro ponto importante em relação ao trabalhador é sobre a sua saúde no ambiente de trabalho, mesmo que seja em sua casa, assim, sobre esse aspecto a lei destaca em seu art. 75 – E que, o empregador deve instruir os empregados sobre as prevenções doenças e acidentes de trabalho, e o empregado deverá assinar um termo se responsabilizando a seguir tais orientações.

Conclui-se assim que até antes da pandemia, o trabalhador não podia ser “pego de surpresa” em relação a mudanças da forma de seu trabalho, havia um prazo de no mínimo quinze dias, para que ele pudesse se organizar para essa transição do presencial para o *home-office*, o que depois da pandemia iremos ver que isso mudou.

Como foi falado no tópico anterior, em 22 março de 2020, o governo federal sancionou uma Medida Provisória (MP) de nº 927 voltada para as questões trabalhistas devido à crise

sanitária causada pela covid-19, onde o tema teletrabalho passou a ficar mais evidente por todos, uma vez que muitos trabalhadores estavam perdendo seus empregos, porque as empresas começaram a passar por grandes dificuldades financeiras e a saída (infelizmente) foi a demissão. Como em seu art. 3º fala que:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho; (...) (Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020).

A partir disso, também é possível que o trabalhador passe a atuar de forma *home-office* em período temporário, como em casos de eventuais ou específicos, no caso de doenças, sintomas da covid-19 em que precisa do afastamento por uma questão de saúde de todos da equipe, assim ele pode continuar trabalhando, na tentativa da preservação do seu emprego, e a empresa não tem prejuízos com a falta desse funcionário.

A MP teve sua duração entre os meses de março a dezembro de 2020, que de forma rápida parou/mudou muitos serviços essenciais em nossa sociedade. Um dos objetivos dessa MP foi de mostrar alternâncias para as empresas e assim dar continuidade a suas atividades, e fazer com algo nesse momento tão conturbado para o país, numa tentativa de aumento de desempregos.

### **2.3 O TRABALHO DOCENTE E O ENSINO REMOTO**

As Instituições de Ensino Superior (IES) tiveram que se adaptar nos últimos anos devido aos impactos da pandemia. Os profissionais docentes trocaram as salas de aulas pelos seus próprios cômodos residenciais, como forma de diminuir as consequências no período pandêmico. As IES particulares saíram na frente em termos de soluções para dar continuidade as atividades acadêmicas, por outro lado, as públicas foram as que mais demoraram para essa continuação, pois dependiam de verbas financeiras do Estado/União que garantissem tais atividades.

O ensino superior brasileiro pode ser ofertado nas duas formas: presencial e à distância. No Brasil, dispomos de dois normativos sobre a temática do Ensino Superior, a primeira é a Lei de Diretrizes e Bases na Educação (LDB) 9.394/96 art. 43 e art. 80 que trata a EaD, a segunda é o Decreto nº 9.057, 25 de maio de 2017 tratando da Educação a Distância (EaD), destacando como uma modalidade educacional didático-pedagógica onde os processos de aprendizagem ocorram por meios tecnológicos, professores qualificados, desenvolvendo atividades em



lugares e espaços diversos. Esse entendimento faz-se necessário para que possamos relacionar com a situação atual.

O ensino remoto pode ser entendido como as aulas remotas, onde os professores lecionam os conteúdos em locais diferentes dos alunos. Durante a quarentena, esse termo passou ainda ser mais específico, chamado de Ensino Remoto Emergencial (ERE), deve-se analisar a situação atual das IES pública, pois os seus currículos não estavam adaptados para esse cenário. Vale salientar também que esse ensino remoto praticado pelos docentes não foge das propostas dispostas pela educação presencial.

Pode-se analisar que no período pandêmico a rotina desses profissionais foi alterada, tendo que conciliar sua vida pessoal e profissional no mesmo local (casa). Como fazer para dar continuidade as atividades de um ensino presencial, onde da noite para o dia, o único contato que se tinha com os alunos era pelas telas dos meios de comunicação?

Com o início do ensino remoto ficou mais evidente que o ensino a distância, que tanto se fala antecipou alguns anos. Para MORIN, 2007, ele afirma que, é preciso aprender a enfrentar a incerteza, já que vivemos em uma época de mudanças em que valores são ambivalentes, em que tudo é ligado. É isso que os professores enfrentaram nesse novo normal, uma mudança na forma de ensino.

O professor desenvolve diversas atividades diárias, além do ato de transmitir o conhecimento, para isso, ele precisa de uma organização, por sua vez na pandemia com o ensino remoto, muitos passaram por dificuldades, sendo necessário reuniões para tomada de decisões, momentos de formação para adaptação e de conhecimento do ambiente virtual a ser utilizado por eles.

Em 25 de junho de 2020, o Conselho Superior de Educação do IFPB, publicou uma resolução que estabeleceu as fases de implementação gradual das atividades não presenciais e presenciais no âmbito do IFPB. Essa resolução foi construída por diretores de ensino e sistêmicos do IFPB de forma democrática. O documento organiza essas fases de seguinte maneira:

- I. diagnóstico, planejamento e orientações;**
- II. ambientação dos docentes e discentes;**
- III. oferta curricular de forma não presencial;**
- IV. implementação gradual de atividades acadêmicas presenciais;**
- V. consolidação do ensino híbrido;**
- VI. retorno ao ensino presencial.**



Outro ponto que foi bastante debatido diante desse cenário é a questão dos dias letivos e da carga horária, uma vez que a pandemia não acabou e algumas medidas tiveram que ser adotadas, para isso, a Resolução Conselho Nacional de Educação/CP nº 2, de 5 de agosto de 2021, em seu art.7, relata que os dias letivos mínimos obrigatórios ficam dispensados, por outro lado, sobre a carga horária, a resolução deixa claro que devem ser mantidas de acordo com cada curso.

O ensino superior de educação tem como um dos objetivos no preparo de futuro profissionais para o mercado de trabalho, sendo esse uma das preocupações das IES, têm uma clientela “independente” do ponto de vista dos demais níveis e assim, tem mais facilidade de domínio para uso das tecnologias. Portanto, ainda citando a mesma Resolução em seu art. 8, enfatiza que podem ser desenvolvidas atividades pedagógicas não presenciais vinculadas ao componente do curso, por meio do uso de tecnologias da informação, para integrar a carga horária.

Partindo desse ponto de vista, o Campus Guarabira disponibilizou de encontros síncronos e assíncronos durante o ensino remoto, onde as aulas ficavam gravadas, para que cada aluno assistisse de acordo com a sua necessidade, pelo fato também, que muitos alunos do curso de Gestão Comercial por terem um trabalho, tiveram suas rotinas alteradas devido a pandemia. Pensando no bem-estar dos alunos, durante os momentos síncronos, a duração era, de no máximo 60 minutos, pois, por cada dia letivo eram dois encontros, o tempo em frente às telas se tornavam cansativo para os discentes.

### **3 METODOLOGIA**

Esta pesquisa foi de natureza aplicada, elaborada com o auxílio de pesquisas bibliográficas, com consultas em artigos, leis, livros e demais fontes *on-line*. Segundo Fachin (2003), a pesquisa bibliográfica é um conjunto de conhecimentos reunidos em obras de toda natureza, que proporciona o saber e tem o objetivo de conduzir o leitor à pesquisa de determinado assunto.

Adotou-se como estratégia de pesquisa um estudo de caso. Sendo assim, Fachin (2003) caracteriza que, no método do estudo de caso todos os aspectos são investigados, levando em conta, principalmente, a compreensão do assunto investigado como um todo. Portanto, o caso

estudado na presente pesquisa é os desafios e expectativas enfrentados pelos docentes durante o trabalho no ensino remoto.

A área de estudo foi o Instituto Federal da Paraíba Campus Guarabira, o Campus, em 2020, tinha 1.869 alunos, desses, sendo 243 do curso de Gestão Comercial, com um quadro docente de 20 professores do curso, que há quase dois anos tiveram impactos em sua forma de transmissão de conhecimento devido à pandemia.

Para que os professores pudessem dar continuidade ao ano letivo de 2020, mesmo remotamente, fez-se necessário o uso de meios tecnológicos para realização das aulas e demais atividades. Tanto os professores quanto alunos tiveram que se adequar a essa nova forma de ensinar e aprender e assim, a sala de aula física/presencial passou a ser substituída por um Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) através da plataforma *Google*, com momentos síncronos e assíncronos. As gravações dos encontros síncronos/aulas além de atividades, conteúdo teórico, e avaliações eram postados nas salas de aulas virtuais no *Google Classroom*. Os encontros síncronos foram realizados através do *Google Meet*, em que alunos respondiam atividades e formulários. Esses recursos do *Google* foram de suma importância nesse momento pela facilidade de acesso pelo computador ou até mesmo pelo celular.

Dessa forma, a natureza da pesquisa apresenta-se quantitativa para uma melhor verificação dos resultados obtidos pela mesma. Utilizou-se um questionário estruturado com 12 questões objetivas a respeito do trabalho docente como instrumento de pesquisa.

A população do estudo corresponde aos professores do IFPB do Campus Guarabira, tendo a representação de 20 professores do curso de gestão comercial. Com isso, entende-se como uma pesquisa de abordagem descritiva, pois se trata de um acontecimento que os envolvidos enfrentaram. Gil (2008) diz que, “as pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Para a coleta de dados foi construído um questionário *on-line* por meio da plataforma de formulários *Google forms*, aplicado para os docentes por meio de link enviado através do aplicativo *WhatsApp* e *e-mail* acadêmico dos entrevistados. O questionário dividiu-se em duas partes principais: a primeira fazendo uma análise do perfil de cada respondente. Destas, 8 foram questões de múltipla escolha. A segunda parte, composta por 4 reais questões afirmativas correspondente a seu grau de concordância, mediante a uma escala tipo *Likert*, variando de 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente) sobre a vida docente em relação ao tempo

pandêmico (impactos, mudanças e expectativas) no período de abril a maio de 2022. O questionário, segundo Gil (1999, p.128), pode ser definido:

como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.

Para tanto, foi enviado o *link* aos 20 docentes dos turnos vespertino e noturno de ensino superior, do curso de Gestão Comercial entre o período de abril e maio de 2022. Após os resultados obtidos, foram apresentados em tabelas e figura.

## 4 ANÁLISE DE DADOS

### 4.1 PERFIL DA POPULAÇÃO

Na introdução do questionário, as primeiras 08 (oito) perguntas se referiam à caracterização da população. Conhecer melhor o perfil dos entrevistados é a meta deste tópico: saber o sexo, a faixa etária, o grau de escolaridade, formação acadêmica continuada, a relação com o ensino não presencial, preparação para o ensino remoto, o convívio com outras pessoas e as mudanças no comportamento dos respondentes. Como abordado na metodologia, os entrevistados são professores com um total de 20 respondentes.

**Quadro 01 – Perfil da população**

Gênero	N %		Faixa etária	N %		Escolaridade	N %		Participação de formação acadêmica	N %	
	N	%		N	%		N	%		N	%
Masculino	10	50%	30 a 39 anos	12	60%	Especialização	1	5%	Sim	17	85%
Feminino	10	50%	40 a 49 anos	6	30%	Mestrado	12	60%	Não	3	15%
			acima de 50	2	10%	Doutorado	7	35%			

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme demonstra o Quadro01, não teve um sexo majoritário, sendo assim, quanto aos respondentes desta pesquisa, metade dos entrevistados 50% foram do sexo masculino (10) e do sexo feminino (10) e nenhum para opção outros.

Segundo informações obtidas na pesquisa, a faixa etária dominante entre os entrevistados está entre 30 a 39 anos, com um total de 60% (12). Em segundo lugar, 40 a 49 anos, com 30% (6) e apenas 10% (2) dos entrevistados com acima de 50 anos.

Com relação ao grau de escolaridade dos entrevistados, a maior parte, 60% (12) possuem mestrado, em segundo lugar, com 35% (7) possuem doutorado, apenas 5% (1) possui especialização e nenhum respondente tem pós-doutorado.

Perguntados se já haviam recebido de formação acadêmica sobre o uso de ferramentas para o ensino remoto, 85% (17) dos entrevistados responderam sim, e outros 15% (03) responderam não.

Vale ressaltar que o IFPB promoveu capacitação em ferramentas do *Google* para ensino remoto no período de 30 de julho a 28 de agosto de 2020, tendo como objetivo capacitar os professores e demais profissionais do ensino para uso da ferramenta *Google Sala de Aula*.

**Quadro 02** – Perfil profissional em ensino remoto

Trabalho com o ensino não presencial	N	%	Preparação para o trabalho remoto no início da pandemia	N	%	Convívio com as outras pessoas em sua casa	N	%	Mudança do ensino presencial para home-office e mudança no comportamento	N	%
Sim	11	55%	Sim	6	30%	Às vezes esqueciam que estava trabalhando e atrapalha um pouco	15	75%	Sim	18	90%
Não	9	45%	Não	14	70%	Respeitavam o momento fazendo silêncio	5	25%	Não	2	10%

Fonte: Dados da pesquisa.

O percentual de 55% (11) dos professores entrevistados já havia trabalhado com o ensino não presencial antes da pandemia, por outro lado, 45% (09) não haviam tido esse contato antes.

Isso mostra que mesmo a maioria desses profissionais tendo passado por uma formação acadêmica (como mostra o Quadro 01) a atuação com o ensino não presencial foi a primeira experiência para quase metade dos entrevistados.

Foi questionado aos professores se eles se sentiam preparados para o ensino remoto antes da pandemia, e em sua maioria, 70% (14) dos professores não se sentiam preparados para realizar o trabalho remoto, e apenas 30% (06) se sentiam preparados.

Nesse caso, é importante ressaltar que mesmo a maioria dos profissionais da educação já tendo experiência com o trabalho não presencial a maior parcela dos entrevistados não se sentia preparada para exercer suas atividades remotamente. Devemos levar em consideração que diversos fatores contribuíram para tal período do trabalho remoto, como ambientação virtual, espaço físico (casa) e tecnologia (computador, notebook, tablet...)

Questionados sobre o convívio com as outras pessoas na casa durante as atividades remotas, os entrevistados responderam, em sua maioria 75% (15) que às vezes esqueciam que estavam trabalhando e atrapalhavam um pouco, e apenas 25% (05) responderam que respeitavam o momento fazendo silêncio. Nas opções: não respeitavam o momento e não tinham outras pessoas no momento, não houve respostas.

Para que o profissional desempenhe suas funções em horário de trabalho é necessário que eles estejam em um espaço que dê condições para isso, sendo assim, estar em convívio com outras pessoas nesse momento pode fazer com que esses profissionais “percam” o foco durante suas atividades, pois barulhos diversos e outros podem contribuir, e com isso, pode ocorrer (ou não) uma mudança em seu comportamento.

É necessário, nesse caso, traçar metas/estratégias para que seu trabalho não seja prejudicado, organizar um ambiente adequado, sem barulho e conversar com as demais pessoas sobre a importância de todos colaborarem durante suas atividades.

Por fim, ao analisar o perfil dos entrevistados, os professores foram questionados se houve mudança no seu comportamento devido a mudança do ensino presencial para *home-office*. Como pode ser observado na, para 90% (18) confirmaram que teve mudança em seu comportamento, e apenas 10% (02) afirmaram negativamente.

Com isso, fica nítido que essa mudança afetou fortemente não só na rotina destes profissionais, como também sua vida pessoal, reforçando ainda mais o que diz a Reforma Trabalhista 2017 em seu art. 75 – E sobre a saúde do trabalhador, o empregador deve instruir os empregados sobre as prevenções doenças e acidentes de trabalho, e o empregado deverá assinar um termo se responsabilizando a seguir tais orientações.

#### **4.2 A VIDA DOCENTE EM RELAÇÃO AO TEMPO PANDÊMICO**

Nessa parte do questionário, foi analisada a vida dos profissionais da educação com relação aos impactos, as mudanças causadas pelo *home-office*, suas observações sobre o ensino remoto e por fim, uma palavra que expressasse esse período em *home-office*.

Dessa forma, para a pesquisa, foram utilizadas cinco questões apresentadas como afirmações, para que, os respondentes podiam registrar seu nível de concordância em uma escala Likert de 5 pontos, variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5), fazendo um comparativo conforme o referencial teórico.

**Tabela 01 – Impactos no Trabalho Docente**

Indicadores	Discordo totalmente	Discordo pouco	Neutro	Concordo pouco	Concordo plenamente
Houve flexibilidade de horários da minha disciplina	25% (5)	10% (2)	10% (2)	20% (4)	<b>35% (7)</b>
Houve aumento na jornada de trabalho (mais reuniões, planejamentos)	10% (2)	-	5% (1)	30% (6)	<b>55% (11)</b>
Houve sobrecarga de trabalho	9% (2)	4% (1)	13% (3)	26% (6)	<b>48% (11)</b>
Sente que está sendo mais exigido	10% (2)	10% (2)	15% (3)	<b>40% (8)</b>	25% (5)
Mudou a rotina profissional	-	5% (1)	10% (2)	30% (6)	<b>55% (11)</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a Tabela 01, os professores avaliaram itens sobre a relação dos impactos causados no trabalho docente. A partir de suas respostas, é possível ter uma visão dos seguintes pontos, como: flexibilidade de horários, aumento e sobrecarga de trabalho, exigências e rotina.

Identificou-se que 35% (7) concordaram plenamente que houve flexibilidade de horários da disciplina ministrada por eles. Como sabe-se, essa flexibilidade foi importante, uma vez que a rotina desses profissionais também mudou e tiveram que se adequar a essa nova forma de trabalho.

Os entrevistados assentaram parcialmente, com relação ao aumento na jornada de trabalho, havendo uma confirmação, um total de 55% (11) sobre os itens. De acordo com essas afirmações, nota-se que os professores mesmo não estando em sua rotina normal (presencial) tiveram que se adequar diante das condições reais que se encontravam. Nesse sentido, eles passaram a participar de mais encontros (virtuais), reuniões, planejamentos, tomadas de decisões tanto que envolvessem questões do curso como também decisões sobre os passos do cenário pandêmico que enfrentavam e conseqüentemente, a carga de trabalho quando passa a ser mais do que a do normal, gera um desgaste, além do físico, mas também

mental por parte dos envolvidos, causando incômodos ou até problemas de saúde. Reafirmando assim, o que diz a Resolução do Conselho Nacional de Educação em seu artigo 7, que a carga horária segue a mesma de cada disciplina.

A respeito da sobrecarga de trabalho, para 48% (11) concordaram pouco que com o ensino remoto tiveram uma sobrecarga, e conseqüentemente, um argumento significativo às suas obrigações, levando em consideração que os currículos dessa instituição/course não estavam preparados para esse cenário.

Outro ponto avaliado pelos profissionais da educação, foi o quanto eles se sentiram mais cobrados com o ensino remoto, e 40% (8) afirmam que concordam pouco. Essas exigências podem ser entendidas como: relatórios sobre o período pandêmico, (re) planejamentos pedagógicos, reuniões, entre outros.

Os professores destacaram também sobre à sua rotina profissional, respondendo em sua maioria 55% (11) que concordam plenamente a respeito do item, podendo afirmar que devido as demandas como já apresentadas nesse tópico, contribuiu fortemente. Isso faz confirmar com o pensamento de Trope (1999), que o *home-office* é levar o trabalho até as pessoas, ao invés de as pessoas irem até o trabalho.

Diante dos resultados obtidos, é possível perceber que o período pandêmico impactou fortemente o trabalho docente. Para tal, é preciso atenção sobre os mesmos, pois eles afetam diretamente nas condições de como foram transmitidos os conteúdos aos alunos, ocorrendo assim, mudanças no trabalho desses entrevistados.



**Tabela 02** – Mudanças causadas pelo *home-office*

Indicadores	Discordo totalmente	Discordo pouco	Neutro	Concordo pouco	Concordo plenamente
Teve que retirar algum conteúdo programático da sua disciplina	10% (2)	20% (4)	5% (1)	25% (5)	<b>40% (8)</b>
Apresentou dificuldade em transmitir conteúdos aos alunos	10% (2)	10% (2)	<b>30% (6)</b>	<b>30% (6)</b>	20% (4)
Passou mais tempo preparando as aulas	5% (1)	10% (2)	-	40% (8)	<b>45% (9)</b>
Sente-se confortável para continuar em <i>home-office</i> mesmo com fim da pandemia	10% (2)	15% (3)	15% (3)	<b>30% (6)</b>	<b>30% (6)</b>
Não tem/teve estrutura física para trabalhar (local apropriado, sem ruídos, internet)	<b>40% (8)</b>	30% (6)	15% (3)	10% (2)	5% (1)

Fonte: Dados da pesquisa.

Os entrevistados responderam nessa seção quais as mudanças eles perceberam diante a atuação em *home-office*. Essa parte é fundamental para responder um dos objetivos desse trabalho, pois com a pandemia todas as categorias de trabalho foram afetadas. Para tal, os professores responderam pontos relacionados a ação pedagógica, como: conteúdo pedagógico, tempo de planejamento, continuação em *home-office* e estrutura física.

Em relação ao conteúdo programático de sua disciplina, 40% (8) concordam plenamente que teve que retirar algum conteúdo. Isso implica a dizer que essa retirada pode afetar no nível de aprendizagem dos alunos, pois os conteúdos ministrados pelos docentes seguem uma sequência didática.

Quando questionados se apresentaram dificuldade em transmitir conteúdos nota-se que houve um empate entre as opções: neutro e concordo pouco, com 30% (6) cada. Com isso, podemos confirmar que devido as condições enfrentadas por esses professores prejudicou a forma de transmitir o que estava planejado. A partir do momento que esses profissionais passaram a mudar a forma de trabalhar (do presencial para o remoto), impactou consideravelmente na maneira de transmitir tais conteúdo.

O item de tempo de preparação das aulas teve grande representatividade, com 45% (9) concordando plenamente. Diante disso, percebe-se o quanto a pandemia mudou a vida profissional desses trabalhadores, que por sua vez, tiveram que se adaptar com as ferramentas digitais, elaborar formulários *on-line*, criar slides.

Por outro, ao serem questionados sobre sentir-se confortável em continuar em *home-office* mesmo com o fim da pandemia, houve um empate entre concordo pouco e concordo plenamente, com 30% (6) cada. É possível induzir que para a maioria desses profissionais inferem, mesmo diante das dificuldades enfrentadas, como menos relevantes, demonstrando assim que com a experiência com o ensino remoto teve seu lado positivo.

Em relação a falta de estrutura física para o trabalho remoto, 40 % (8) discordam totalmente com o item. Para Nunes (2009), a tecnologia é uma ferramenta em constante evolução, tornando-se indispensável para o profissional que deseja agilidade e facilidade. Isso ficou ainda mais evidente e importante recurso para o ensino remoto.

Sendo assim, a migração repentina de aula presencial para remota fez com que os profissionais da educação se adequassem às mudanças causadas pelo *home-office*. Essa adequação foi importante diante do período enfrentado.

**Tabela 03** – Experiência com o ensino remoto

Indicadores	Discordo totalmente	Discordo pouco	Neutro	Concordo pouco	Concordo plenamente
Percebe que saiu melhor no ensino remoto	25% (5)	25% (5)	5% (1)	<b>35% (7)</b>	10% (2)
Acredita que deveria continuar as aulas com o ensino remoto ou híbrido (sem obrigação do aluno na sala de aula, podendo assistir de casa)	<b>30% (6)</b>	<b>30% (6)</b>	15% (3)	10% (2)	15% (3)
Os alunos interagem mais nas aulas remotas	<b>85% (17)</b>	10% (2)	5% (1)	-	-
Os alunos estarão aptos para atuarem no mercado trabalhado	10% (2)	20% (4)	<b>40% (8)</b>	25% (5)	5% (1)

Fonte: Dados da pesquisa.

A tabela 11 está voltada sobre a experiência dos profissionais da educação durante o ensino remoto. Nesse momento, foi analisado pontos sobre a atuação, continuação das aulas remotas, interação dos alunos e o futuro dos alunos para o mercado de trabalho.

Quando perguntados positivamente sobre a atuação no ensino remoto, 35% (07) concordam pouco com essa afirmação. É importante ressaltar que, a atuação do professor é

fundamental para a construção do conhecimento, e para tal, é importante que eles conduzam de maneira segura e eficaz, mesmo que seja à distância.

Embora os professores concordam que se saíram melhores no ensino remoto, por outro lado, eles discordam totalmente e pouco que deveriam continuar as aulas nesse estilo (remoto/híbrido), havendo empate com 30% (06). Isso nos leva afirmar que a educação presencial favorece na criação de laços, além da relação professor-aluno, pois o ensino remoto nem de perto substitui o ensino presencial, tendo em vista que a educação não é só conteúdo.

O item com maior resposta nessa seção, foi com relação a interação nas aulas remotas, e 85% (17) dos entrevistados discordam totalmente a respeito desse item. Outra questão importante foi a rotina dos alunos alterada, e passamos um pouco mais de dois anos em frente as telas assistindo as aulas, isso infelizmente, desmotivou muitos alunos.

Por fim, ao serem perguntados se os alunos estarão aptos para o mercado de trabalho, 40 % (08) ficaram neutros. Tal ponto pode ser encarado como um dos aspectos negativos causados pela pandemia, em que para estarem preparados para atuarem, precisam de uma boa capacitação, e como vimos na Tabela 10, a maioria dos professores tiveram que retirar algum conteúdo da sua disciplina.

Esse momento é importante para que compreendam através das respostas dos entrevistados como foi a experiência com o ensino remoto. Como já foi mencionado, a maioria dos professores já tiveram contato antes com o ensino não presencial, mas mesmo assim, esse cenário pandêmico presenciado por eles, foi um momento totalmente diferente, pois tratava-se de algo que ninguém estava esperando, fazendo com que muitos despertassem emoções/sentimentos distintos diante dessa experiência.

### **4.3 PALAVRA SOBRE A EXPERIÊNCIA**

A última questão solicitava dos entrevistadores uma palavra sobre sua experiência com o trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19. Os 20 profissionais da educação deixaram suas impressões desse momento. Entre os temas abordados, os mais citados foram: desafio, a adaptação, cansativo, resiliência e entre outros como pode ser observado na Figura 2, que é uma nuvem de palavras formatada por meio da plataforma WordArt, onde são destacadas as palavras de maior relevância das respostas do questionário.

**Figura 1 – Palavra sobre a experiência**

Fonte: Dados da pesquisa.

Por ter surgido de uma forma imediata, os correspondentes, em sua maioria, descreveram esse momento como desafiador. Houve citações também sobre adaptação, onde cada um em sua particularidade teve que se adaptar para continuar com suas atividades laborais dentro de casa. Tiveram destaque ainda, palavras como cansativo e resiliência. Esses profissionais passaram por um longo período trabalhando nesse estilo, e com isso, suas responsabilidades mais que dobraram sendo necessário desenvolver habilidades para superar as diversidades.

Outras palavras também citadas com menos quantidade, mas não menos importante, foram: apático, frustrante, expectativa, limitante, necessário, reinventar e superação. Esse tipo de questão é possível entender o que esses professores enfrentaram durante seu trabalho em *home-office*, sendo possível fazer um comparativo com outras situações mencionadas antes em outras questões.

Contudo, cada professor passou por situações distintas no mesmo período, não se pode deixar levar apenas pelo lado negativo o que a pandemia causou, esses profissionais tiveram também a oportunidade de se reinventar, descobrir novas formas de saberes e de transmitir seus conhecimentos, promovendo assim uma educação significativa.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *home-office* é uma modalidade que vem crescendo nos dias atuais devido a pandemia da Covid-19 e sendo uma “saída” para que muitas atividades (estudos/trabalhos) não fossem paralisadas ou interrompidas.

Por se tratar de um tema com poucas literaturas disponíveis, falar do *home-office* no ensino remoto no ensino superior faz deste trabalho, algo relevante para a sociedade e a instituição, pois obtivemos, por meio deste estudo, um conhecimento do que os docentes enfrentaram durante o período pandêmico trabalhando nessa modalidade.

Assim, a pesquisa servirá de base para futuros trabalhos acadêmicos, como forma de entender os impactos causados, não só no trabalho docente, mas também na vida estudantil dos discentes do curso, onde ambos tiveram suas rotinas afetadas com a pandemia.

O presente trabalho teve como objetivo verificar os desafios e as expectativas enfrentadas pelos docentes durante o *home-office*. Os dados obtidos mostraram como foi a experiência desses trabalhadores nessa modalidade e como a pandemia impactou fortemente no trabalho docente do curso de gestão comercial do IFPB, pois esses profissionais tiveram que se reinventar para continuar com suas atividades laborais.

A presente pesquisa mostrou ainda que os principais impactos para o trabalho docente foram o aumento da jornada de trabalho e a mudança na rotina. Em relação a essas mudanças, com o ensino remoto, os professores passaram a gastar mais tempo preparando suas aulas, e como retorno não obtinham muita interação dos estudantes nas aulas remotas.

Com isso, mesmo o *home-office* sendo uma tendência como forma de trabalho atualmente, mas por ser um curso presencial, os docentes de Gestão Comercial do IFPB Guarabira, durante o período pandêmico, tiveram que se adaptar a uma realidade que muitos, em sua maioria, já tiveram contato com o ensino não presencial, e sobre as expectativas, eles afirmaram que o curso não deveria continuar com essa modalidade. É nesse sentido que confirmamos que nada substitui a sala de aula presencial e o contato entre professor e aluno.

Com relação a instituição, o Campus ofertou capacitação para os profissionais da educação para o uso das ferramentas dispostas para as atividades, em seguida apresentadas aos alunos e deram início às atividades remotas.

Cada professor vivenciou de forma diferente esse momento de aulas remotas, esse momento foi um desafio que eles enfrentaram que ficou marcado na trajetória profissional de cada um, pois, de fato, foi um marco na história da vida acadêmica e também na instituição de ensino.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, Daniela. 8,073 milhões de pessoas estavam em trabalho remoto em setembro, diz IBGE. **Uol**. Rio de Janeiro, 23 out. 2020. Disponível em: <  
<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/10/23/8073-milhoes-de-pessoas-estavam-em-trabalho-remoto-em-setembro-diz-ibge.htm>>. Acesso em: 03 fev. 2022.

ARAÚJO, Gildercia Silva Guedes de. **Teletrabalho**: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de call center. 2014. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014.

BRASIL. **Decreto nº 9.057 de 25 de maio de 2017**. Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/decreto/d9057.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9057.htm) . Acesso em 03 mar. 2022.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394/96. Ensino à Distância. Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 03 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) . Acesso em 26 fev. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm) Acesso em 26 fev. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm) Acesso em 26 fev. 2022.

BRASIL. **Resolução CNE/CP nº 2, de 5 de agosto de 2021**. Institui Diretrizes Nacionais orientadoras para a implementação de medidas no retorno à presencialidade das atividades de

ensino e aprendizagem e para a regularização do calendário escolar. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cne/cp-n-2-de-5-de-agosto-de-2021-336647801> . Acesso em: 04 mar. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Barueri. Manole, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2020.

FACHIN, Odilia. **Fundamentos de metodologia**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas SA, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HOME-OFFICE. Deelp Tradutor Dicionário inglês-português. 01 fev. 2022. Disponível em: <https://www.delep.com/translator?il=pt-BR>>. Acesso em: 01 fev. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA. **Resolução 28/2020 CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB**. Fases de implementação gradual das atividades não presenciais e presencias no âmbito do IFPB. Disponível em: <https://www.ifpb.edu.br/orgaoscolegiados/consuper/resolucoes/ano-2020/aprovadas-pelo-colegiado/resolucao-no-28/view>. Acesso em: 04 mar. 2022.

KALIL, Agnes. Teletrabalho, trabalho remoto ou home office: o que é e quais são os seus direitos? **Drops do cotidiano**, 30 jun. 2020. Disponível em: < <https://dropsdocotidiano.com/2020/07/30/teletrabalho-trabalho-remoto-home-office/>>. Acesso em: 25 fev. 2022.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. São Paulo: Cortez; Brasília: UNESCO, 2007.

NUNES, Antonio Carlos. **A inovação tecnológica e a contabilidade**. São Paulo: Inovara, 2009.

Quando surgiu o home office no Brasil? **QualquerResposta.com**, 08 dez. 2020. Disponível em: < <https://www.quando surgiu o home office no Brasil? QualquerResposta.com>>. Acesso em: 04 mar.2022.



Reitoria suspende aulas no IFPB. **IFPB**, 2020. Disponível em:  
<https://www.ifpb.edu.br/guarabira/noticias/2020/03/reitoria-suspende-aulas-no-ifpb> . Acesso em: 03 mar. 2022.

TRONDOLI, Guilherme Nogueira. Home Office X Teletrabalho: O novo normal nas relações de trabalho e a diferença entre os conceitos. **Jusbrasil**, 01 jun. 2020. Disponível: < [Home Office X Teletrabalho \(jusbrasil.com.br\)](https://jusbrasil.com.br)>. Acesso em: 03 fev. 2022.

TROPE, Alberto. **Organização Virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações**. 1.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 1999. p.104.

VILLARINHO, Karina Pereira Bastos; PASCHOAL, Tatiane. **Teletrabalho no Serpro: Pontos Positivos e Negativos e Relações com Desempenho Profissional, Bem-Estar e Contexto de Trabalho**. 2016. 17 f. Anais do Encontro da Associação de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Costa do Sauípe – BA, 40.