



## EL MICROCRÉDITO CON INCLUSIÓN FINANCIERA Y LOS MERCADOS SUBTERRÁNEOS DE CREDITOS EN TIEMPO DE COVID-19

FLORENTINO ANTONIO RICO CALVANO,

VICENTE PEÑA BARRAZA,

MIRIAM PLATA PLATA,

HEIDY RICO FONTALVO

## A APREENSÃO DOS SENTIDOS DO TRABALHO REMOTO

### RESUMO

O sentido do trabalho, bem como suas motivações e condições têm sido amplamente discutidos na contemporaneidade. Este projeto dá continuidade a um conjunto de outros já realizados a respeito da mesma temática, porém enfatiza as nuances da tendência ao trabalho remoto ou em modalidade híbrida. Objetivo: Compreender o sentido que profissionais de diferentes áreas atribuem ao seu trabalho após passarem a trabalhar remotamente em função da pandemia Covid-19. Novas condições, demandas e exigências, bem como oportunidades, passaram a compor o cotidiano de muitos profissionais em função da mudança de modalidade de trabalho. Método: Pesquisa qualitativa de orientação fenomenológica. Serão elaboradas Narrativas Compreensivas a partir de encontros dialógicos com os participantes a partir da questão “Qual é o sentido do trabalho para você?”. Ao final, será elaborada uma Narrativa Síntese. Discussão: O conteúdo das narrativas será analisado a partir dos pressupostos conceituais da Abordagem Experiencial e da Psicologia da Saúde Ocupacional. Resultados Esperados: Almeja-se encontrar elementos significativos que melhor elucidem as vivências e motivações dos profissionais que mudaram de modalidade de trabalho em função da pandemia.

**PALAVRAS CHAVES:** Trabalho; Saúde Ocupacional; Fenomenologia; Saúde Mental.

## INTRODUÇÃO

A forma como um trabalhador concebe o sentido que seu trabalho possui pode constituir um fator de risco ou proteção à sua saúde psíquica. Desde meados dos anos 1980, estudos a respeito do tema vêm sendo desenvolvidos ao redor do mundo como o capitaneado pelo grupo *Meaning of Work – MOW* que destaca: a) centralidade - o grau de importância na vida de uma pessoa, em termos relativos ou absolutos; b) normas - crenças sobre obrigações e direitos; c) valores - resultados e importância do trabalho (Salanova, Gracia & Peiró, 1996).

O trabalho consiste em um importante elemento de estruturação da identidade, independência, liberdade e expressão da pessoa (Gai, Sales & Costa, 2021; Morin, 2001). Bendassolli e Gondim (2014) explicitam a função psicológica que o trabalho possui, ao mediar sentidos subjetivos que os trabalhadores possuem a respeito daquilo que fazem e os significados socialmente compartilhados acerca do mesmo tema.

Rosso et al. (2010) organizam estudos sobre o sentido do trabalho de outra forma. Ao invés de distinguir significados (pessoais) e significados (coletivos), os autores preferem organizar os estudos de acordo com o (tipo de) significado e significado (grau de importância) atribuído à obra. Também não se pode deixar de considerar elementos contextuais econômicos, políticos e legais, para a compreensão dos aspectos psicológicos e sociais relacionados (Colomby, Oltramari & Rodrigues, 2018).

No início do ano de 2020, o advento da pandemia da Covid-19 provocou mudanças profundas e repentinhas na sociedade (Brooks et al, 2020). Em função da alta taxa de contaminação e letalidade do vírus somada à inexistência de vacinas eficazes durante praticamente todo o primeiro ano, o isolamento social foi a medida mais adotada como forma de proteção (Wang, Wang, Ye & Liu, 2020), impactando condições de trabalho de profissionais das mais variadas áreas, que passaram a atuar em suas casas, remotamente.

Esse tipo de situação pode trazer agravos à Saúde Psíquica dos trabalhadores, pois altera drasticamente condições essenciais relacionadas aos Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho – FPRT, que englobam o conteúdo

do trabalho, carga e ritmo, agenda, controle, ambiente, equipamentos, cultura organizacional, relações interpessoais, clareza de papéis, carreira e interface com a vida pessoal (Leka & Cox, 2008).

No caso de profissionais liberais, o sentido que atribuem à sua atuação foi colocado em questão, especialmente no tocante à sua própria viabilidade. Acostumados a buscar competências distintas das suas áreas de formação, precisaram tomar decisões estratégicas importantes para manterem-se ativos (Messias, Barbi, Tedeschi & Labarthe, 2022). Profissionais celetistas, por sua vez, tiveram que sujeitar-se às diretrizes de suas organizações, adaptar espaços e recursos em suas casas para entregar resultados ao mesmo tempo em que perdiam apoios fundamentais como o de trabalhadores domésticos e da escola. Tal desequilíbrio ficou especialmente no caso das trabalhadoras mães de crianças pequenas (Rossini & Messias, no prelo).

Para se entender a definição de *Home office* e teletrabalho, ambos trabalhos realizados fora da dependência do empregador, feita de maneira remota, faz-se necessário contextualizar a origem do trabalho em si. O trabalho, no sentido de sobrevivência, existe desde que o homem descobriu que precisava agir em sua defesa e precisou buscar recursos para satisfazer suas necessidades biológicas de sobrevivência, decidindo o que, como e quando produzir, sendo dono do seu próprio tempo. À medida de suas necessidades, passaram a determinar a condição histórica do trabalho. (Leal, 2014)

Historicamente, a palavra trabalho vem carregada de sofrimento. De sua etimologia pode-se perceber a carga que ele representa, pois nas diversas línguas têm a mesma origem. Exemplo: *labor* (inglês), *travail* (francês), *arbeit* (alemão), *ponos* (grego), têm a mesma raiz de fadiga, pena, sofrimento, pobreza que ganham materialidade nas fábricas-conventos, fábricas prisões, fábricas sem salário, considerada até à época moderna como sinônimo de penalização e de cansaço. (De Decca, 1985)

Mas, foi a partir do século XVIII, com a Revolução Industrial, principalmente, que o trabalho ganhou a configuração como vinha sendo conhecido atualmente, fazendo com que as pessoas passem longos períodos da sua vida dentro do ambiente de trabalho. Este deve oferecer condições para que o trabalhador trabalhe a contento dele e da empresa, e estar adequado para proteger contra prejuízos físicos, psíquicos e sociais. (Calhau, 2009)

Sobre ambiente de trabalho comprehende-se, ainda, o espaço onde se espera que o trabalho aconteça, ou a unidade econômica para a qual o trabalho é realizado. No Dicionário *online* de Língua Portuguesa a expressão “ambiente” significa:

substantivo masculino:

Meio ambiente; tudo o que faz parte do meio em que vive o ser humano, os seres vivos e/ou as coisas.

Recinto; lugar em que se está: ambiente aberto.

Atmosfera; reunião do que envolve uma pessoa, sua situação financeira, cultural, psicológica e moral: ambiente pobre, alegre.

[Informática] Conjunto dos elementos através dos quais os programas são executados.

Adjetivo:

Que está ao redor, envolvendo pessoas ou coisas: música ambiente.

Etimologia (origem da palavra ambiente). Do latim *ambiens.antis*.

Desde a década de 1960 o assunto passou a ter mais importância para ambientalistas e organizações internacionais. Em 1972, na Suécia, foi realizada a 1ª Conferência Mundial sobre o Meio ambiente, voltando com relevância na ECO,92, no Rio de Janeiro/Brasil, com a presença de 179 países preocupados em discutir o tema. Melo (2015) esclarece que as áreas amparadas pela lei ambiental são divididas em quatro aspectos: natural, artificial, cultural e do trabalho, este está amparado pelas normas legais que regem o Direito Ambiental.

Sendo assim, entende-se que o meio ambiente de trabalho se enquadra no aspecto do meio ambiente geral, conforme os moldes do Art. 200 da Constituição Federal no que diz em seus incisos II e VIII respectivamente: executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

A Convenção 155 da OIT, em seu artigo 3º, alínea “c”, estabelece que: “a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador”. As modificações estruturais econômicas e sociais alteraram o sentido de trabalho e do sujeito com ele, processo dinâmico que ganha nova relevância no atual contexto.

Compete trazer à luz as origens do teletrabalho e suas primeiras aparições e quem, pela primeira vez, fez uso dessa prática. Sem saber que o

seu sistema de trabalho fosse alcançar grandes proporções em futuro próximo, J. Edgar Thompson, da empresa Penn Railroad, em 1857, já utilizava o sistema privado de telegrafia para controlar os trabalhadores e os equipamentos nos canteiros remotos de uma construção de estrada de ferro. Pode-se dizer que Thompson foi o vanguardista do sistema de teletrabalho. Essa forma flexível de trabalho, o *home office*, favorece o tempo, o espaço, a comunicação e, eventualmente, a vida social e organizacional (Palmeira & Tenório, 2002 *apud* Silva, 2009).

Com os avanços promovidos pela Terceira Revolução Industrial e a tecnologia ao alcance da população, modificou-se a forma de as pessoas relacionarem-se entre si e a desenvolverem suas atividades à distância. (Cordeiro & Ferreira, 2021). Trata-se de uma evolução tecnológica que veio substituir o modelo taylorista-fordista e toyotista, possibilitando uma liberdade de ação e vida apregoada pelo neoliberalismo (Silva & Figueira, 2017).

Cabe, entretanto, distinguir *home office* de teletrabalho, o que vem causando confusões no meio jurídico e acadêmico, comumente usadas como sinônimo por juristas e pela jurisprudência. O termo teletrabalho ou *telework* não é o mesmo que trabalho em domicílio ou *home office*. Pode-se entender que teletrabalho é um gênero e *home office* é espécie, uma vez que o teletrabalhador pode realizar suas atividades em telecentros, escritórios satélites, ou qualquer local adverso do estabelecimento empresarial em que tem vínculo. Assim o obreiro pode trabalhar além do seu âmbito residencial. (Silva & Figueira, 2017).

Compreende-se assim, que no *home office* o trabalhador permanece em seu domicílio, sua habitação e seu trabalho confundem-se em apenas um ambiente.

Diante de tal entrave, constata-se que, com a vigência da Lei 13.467, de 2017, a chamada Reforma Trabalhista, regulamenta o teletrabalho no Brasil e corrobora com a análise de Silva e Figueira (2017), de acordo com o artigo 75-B da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), considera-se 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.

Logo, *home office* e teletrabalho devem ser analisados de forma distintas para se entender cada um, as vantagens e as desvantagens para o trabalhador

envolvidos nesses regimes laborais, uma vez que na Legislação brasileira ainda não existe lei que regulamente o *home office*, mas somente o teletrabalho.

Para a OIT, o teletrabalho apresenta diversas modalidades, devendo ser levados em consideração: o local de trabalho (em casa, centro-satélite ou escritório satélite, centro de teletrabalho ou centro de recursos, teletrabalho móvel, nómada ou itinerante e tele-serviço), o horário de trabalho (tempo inteiro e tempo parcial) e a situação sócio-profissional (trabalho assalariado e trabalho independente) (European Comission, 2000 *apud* Cordeiro & Ferreira, 2021).

Por um lado, há vantagens para o trabalhador, que reduz tempo e economiza com despesas para ir e vir ao local de trabalho, conciliando vida familiar com a profissional. Ganha autonomia e evita, se preferir, contatos com colegas de trabalho. Para a empresa há a redução de custos imobiliários, transporte e alimentação do funcionário e pode haver aumento de produtividade, uma vez que o tempo fica melhor administrado pelo funcionário. Esse processo é socialmente benéfico, pois estando em casa, diminui o fluxo nos meios de transportes, ruas, evitando aumento da poluição, novos empregos são criados possibilitando e diminuindo a exclusão social. (Da Silva, 2018)

Entretanto, as desvantagens também pesam para os mesmos envolvidos como sentir-se socialmente isolado, longe dos colegas de trabalho, desenvolver estresse por estar constantemente com os membros familiares enquanto desenvolve suas atividades, podendo prejudicar seu relacionamento familiar, sem contar que pode perder sua privacidade, caso o empregador se envolva em sua vida particular. (Cordeiros & Ferreira, 2021). Além disso, diminui a proteção jurídico trabalhista, prejudicando reivindicações coletivas e, isolado, não há como ser visto e valorizado para uma possível promoção profissional. Para a empresa dificulta o controle de assegurar o profissional no local do trabalho, acompanhar o resultado das tarefas (Da Silva, 2018).

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo Primário:**

- Compreender as vivências de profissionais que passaram a atuar remotamente ou em modelo híbrido em função da pandemia da Covid-19.

### **Objetivos Secundários:**

- Identificar elementos relacionados ao sentido que as pessoas atribuem ao trabalho, considerando-se a abrupta mudança das condições de trabalho.
- Buscar elementos relevantes para a compreensão da motivação e qualidade de vida no trabalho, com especial atenção à relação entre trabalho e vida pessoal.

## METODOLOGIA

A presente pesquisa será realizada com base no recurso metodológico de Narrativas Compreensivas (Brisola, Cury & Davidson, 2017). Os participantes serão oito profissionais celetistas, maiores de idade, de ambos os sexos, com formação superior, que nunca haviam trabalhado em regime remoto ou híbrido e que passaram a desempenhar suas atividades à distância em função da pandemia da Covid-19.

Serão realizados dois encontros dialógicos com cada participante a partir da questão *“Qual é o sentido do trabalho para você?”* Após o primeiro encontro, será elaborada uma narrativa compreensiva buscando captar a essência do que foi compartilhado. A narrativa será refinada e discutida no grupo de pesquisa e apresentada ao participante no segundo encontro. Nesse momento, ele poderá fazer ajustes que julgar necessários, para atender aos critérios previstos no COREQ (Tong, Sainsbury, & Craig, 2007). Ao final dos encontros, será elaborada uma Narrativa Síntese e os resultados serão analisados a partir dos referenciais da Psicologia da Saúde Ocupacional e da Abordagem Experiencial.

### *Participantes*

- Profissionais celetistas, maiores de idade, de ambos os sexos, com formação superior, que nunca haviam trabalhado em regime remoto ou híbrido e que passaram a desempenhar suas atividades à distância em função da pandemia da Covid-19.

### *Critérios de Exclusão*

- Pedidos de desistência em relação à participação na pesquisa, a qualquer momento.
- Encontros dialógicos que não abordem, majoritariamente, a temática proposta.

### *Procedimento*

- A pesquisa está vinculada ao Projeto Docente do orientador “O Sentido do Trabalho: leituras a partir do Modelo Processual”.
- Os pesquisadores buscarão participantes que estejam de acordo com os critérios de inclusão por meio de convites e indicações.
- Os encontros dialógicos serão realizados com cada um dos participantes em local escolhido pelos mesmos ou por meio de videoconferência e que permita privacidade e sigilo.

- Uma narrativa compreensiva será elaborada após cada encontro, discutida com o grupo de pesquisa e refinada.
- As narrativas serão lidas pelos participantes no segundo encontro dialógico, permitindo ajustes que estes considerarem necessários.
- Os resultados constantes da Narrativa Síntese serão analisados a partir da Psicologia da Saúde Ocupacional e da Abordagem Experiencial.
- Um relatório parcial será apresentado ao final do primeiro semestre do projeto.
- O relatório final, com os dados da pesquisa será apresentado ao final do segundo semestre.
- Os dados serão tratados em formato de artigo científico e submetidos a revistas especializadas com Qualis B1 ou superior.

## **RESULTADOS ESPERADOS**

O presente projeto está vinculado ao Projeto Docente do orientador, que objetiva propor uma discussão acerca do Sentido do Trabalho a partir de um referencial Existencial-Humanista. Em face à proposta de compreender como diferentes grupos de profissionais atribuem sentido aos seus trabalhos, optou-se por empreender uma série de estudos coordenados e de desenho similar para tornar possível, futuramente, compilar os resultados em uma meta-análise.

Estão fazendo parte desse conjunto articulado projetos de mestrado e de Iniciação Científica. Guardadas as devidas proporções, o desenho metodológico se mantém o mesmo. Assim, já foram concluídas dissertações de mestrado e encontram-se em fase de pesquisa de campo outros estudos de Iniciação Científica. Estes estão em fase de conclusão, referentes ao período 2021-2022, todos abordando o mesmo tema geral – *O sentido do trabalho* – porém a partir de diferentes peculiaridades.

## **JUSTIFICATIVA**

Este projeto mostra-se relevante, especialmente a partir de dois aspectos. O primeiro diz respeito à compreensão de elementos que estejam envolvidos com a motivação para o trabalho em uma condição peculiar devido ao repentino advento da pandemia da Covid-19. Se, por um lado, a modalidade remota ou em desenho híbrido pode agravar os Fatores Psicossociais de Risco

no Trabalho, com especial atenção à relação trabalho-vida pessoal, por outro, pode abrir oportunidades, otimizar tempo e recursos.

O segundo aspecto diz respeito ao aprofundamento das bases teóricas da Abordagem Experiencial, uma escola existencial humanista ainda em consolidação no Brasil. Este trabalho contribui para um corpo conceitual em construção.

## **CONTRIBUIÇÃO E RELEVANCIA SOCIAL**

A escolha de tal temática justifica-se pelo crescente interesse em Qualidade de Vida no Trabalho. A Psicologia da Saúde Ocupacional, que não se restringe às modalidades tradicionais de ocupação, busca compreender elementos relevantes para a saúde física e mental dos trabalhadores, a partir de análises das pessoas, grupos, instituições e contexto do trabalho como um todo. São temas de interesse os fatores de desgaste e sofrimento, com vistas à prevenção e intervenção, mas também aqueles promotores de satisfação e realização, como acredita-se ser o caso dos participantes do presente estudo.

## **REFERÊNCIAS**

- AMBIENTE; ASSÉDIO; MORAL. In: *Dicionário Online de Português*. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/assedios/>> . Acesso em: 26 de fev. 2022
- Bendassolli, P. F., & Gondim, S. M. G. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131-147. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79929780010>
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição Federal* nº 1, de 05 de outubro de 1988. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 27 de fev. de 2022.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio de Janeiro, RJ, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 26 de fev. 2022.
- Brisola, E., Cury, V. E., & Davidson, L. (2017). Building comprehensive narratives from dialogical encounters: A path in search of meanings. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34(4), 467-475. <https://doi.org/10.1590/1982-02752017000400003>
- Brooks, S.K., Webster, R.K., Smith, L.E., Woodland, L., Wessely, S.; Greenberg, N., Rubin, G.J. (2020) The psychological impact of quarantine and how to reduce

it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395 (10227), 912-920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8).

Calhau, Lélio Braga. (2009) *Bullying o que você precisa saber*. Identificação, prevenção e repressão. Niterói, RJ: Impetus.

Colomby, R. K., Oltramari, A. P., & Rodrigues, M. B. (2018). Integrating perspectives: proposal for the analysis of work as a multifaceted phenomenon. *Revista de Gestão*, 25(1), 65–83. <https://doi.org/10.1108/rege-11-2017-007>

Cordeiro, Isabela Cristina, Ferreira, Cléia Simone Ferreira. (2021) Home Office nos ditames da Legislação Brasileira. *Dossiê -Caminhos de Enfrentamento da Pandemia da COVID-19*, p.84-98, UNIFIMES –Centro Universitário de Mineiros. Disponível em: <<https://unifimes.edu.br/ojs/index.php/interacao/article/view/817/893>>. Acesso em 27 de fev. 2022.

Da Silva, Guilherme Elias. (2018) Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. *Revista Espaço Acadêmico*, (18) 209, 44-55. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/44709>> Acesso em: 27 de fev. 2022

De Decca, E. (1985) O nascimento das fábricas. 3<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Brasiliense.

Gai, M. J. P., Sales, S. S., & Costa, V. M. F. (2021). Sentidos e significados do trabalho: perspectivas e teóricas epistemológicas. *Revista Caribeña de Sociales*, 10(7), 173-187. <https://www.eumed.net/uploads/articulos/06c16eea9f7451f0f8bffb3f0922c147.pdf>

Leal, Priscila de Oliveira Ribeiro. *A evolução do trabalho humano e o surgimento do Direito do Trabalho*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/32198/a-evolucao-do-trabalho-humano-e-o-surgimento-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em 26 de fev.2022.

Leka, S., Cox. T. (orgs) (2008) *PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychological risk management: a resource for employers and worker representatives*. Geneva: World Health Organization.

Melo, Raimundo Simão de. (2015) *Estudos Aprofundados MPT* – Vol. 1. 3<sup>a</sup> ed. Ed. São Paulo. Juspodivm.

Messias, J. C., Barbi, K. B. S., Tedeschi, E. H., & Labarthe, J. (2022). El trabajo del profesional liberal de la salud en el contexto de pandemia COVID-19. *Ciencias Psicológicas*, 16(1), e–2364. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2364>

Morin, E. M. (2001). Os Sentidos do Trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>

Rossini, A.P.P, & Messias, J.C.C. (no prelo) Desafios das trabalhadoras mães de crianças pequenas durante a pandemia covid-19. *Revista Subjetividades*.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

Salanova, M., Gracia, F. J. & Peiró, J. M. (1996). *Significado del trabajo y valores laborales*. In J. M. Peiró & F. Prieto (Orgs.). Tratado de psicología del trabajo Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo (35-63). Madrid: Síntesis.

Silva, Leonardo Rabelo De Matos; Figueira, Hector Luiz Martins. (2017) As metamorfoses das relações laborais: o teletrabalho no tsunami neoliberal brasileiro. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 63, n. 96, p. 183-203, jul./dez. 2017

Disponível em:<  
[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/142142/2017\\_silva\\_leonardo\\_metamorfoses\\_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/142142/2017_silva_leonardo_metamorfoses_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y).> Acesso em 27 de fev. 2022.

Silva, Rogério Ramalho da. (2009) Home-Officer: um surgimento bem sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. *Urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana*, v.1, p.85-94. Disponível em:

<<https://www.redalyc.org/pdf/1931/193114456008.pdf>> Acesso 27 de fev.2022

Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): A 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*, 19(6), 349–357. doi: 10.1093/intqhc/mzm042

Vieira, R. P. B.; Nascimento, F. L. (2021) Pandemia da Covid-19 e saúde mental: O trabalhador e a responsabilidade do empregador na mobilidade Home Office. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, Boa Vista, v. 7, n. 20, p. 01–22, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.5068419. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/377>. Acesso em: 6 mar. 2022.

Wang, L., Wang, Y., Ye, D., & Liu, Q. (2020) Review of the 2019 novel coronavirus (SARS-CoV-2) based on current evidence. *Int J Antimicrob Agents*. 55(6):105948. doi: 10.1016/j.ijantimicag.2020.105948. Epub 2020 Mar 19.