



ANÁLISE DA CONTINUIDADE DA POLÍTICA DO *HOME OFFICE* PÓS-PANDEMIA

Maurina Aguiar Brito

Graduanda em Gestão Empresarial pela Faculdade de Tecnologia Zona Leste (Fatec-ZL).

E-mail: maurina.brito@fatec.sp.gov.br

Tatiane Semião Correa

Graduanda em Gestão Empresarial pela Fatec-ZL.

E-mail: tatiane.correaz@fatec.sp.gov.br

José Abel de Andrade Baptista

Bacharel em Administração Habilitação Empresas pelo Centro Universitário Capital (Unicapital). Especialista em Marketing de Serviços pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Especialista em Metodologia e Didática para o Ensino Superior pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Especialista em Ciência da Computação pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Mestre em Administração de Empresas pela Universidade de Guarulhos e mestre em Administração pela Universidade Municipal de São Caetano do Sul (USCS). Professor do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (CEETEPS), revisor de periódico do Congresso Internacional de Administração, revisor de periódico do Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção, revisor de periódico do

São Paulo, v. 2,
n. 1, p. 163-180,
jan./jun. 2020

Recebido em:
29/3/2021

Aprovado em:
31/5/2021

Congresso de Logística das Fatecs (FatecLOG) e revisor de periódico do Encontro de Gestão e Tecnologia (EnGeTec). E-mail: abel@fatec.sp.gov.br

RESUMO

O tema *home office* há algum tempo já vinha conquistando espaço entre empresas no Brasil, contudo, um fator inesperado e de escala mundial afetou a sociedade em diversos aspectos, sendo este a Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus. De fato, com essa nova situação o modelo de trabalho *home office* surgiu como alternativa imprescindível para que empresas e colaboradores continuassem com suas atividades, bem como, a economia em geral já muito afetada alcançasse certo equilíbrio. Sendo assim, este artigo tem como proposta analisar as vantagens e desvantagens do modelo *home office* aplicado aos funcionários, empresas e sociedade, além de verificar a satisfação dos teletrabalhadores com base nessa modalidade de trabalho. Para tanto, as metodologias aplicadas a esse estudo consistem em pesquisa bibliográfica, exploratória e quantitativa, sendo essa última por meio de um questionário desenvolvido no *Google Forms*. A partir da pesquisa e dos resultados obtidos, constata-se que o modelo *home office* oferece mais vantagens do que desvantagens para as partes envolvidas e a opinião positiva dos teletrabalhadores quanto a sua satisfação com a espécie de trabalho são fatores determinantes para sua continuidade, mesmo depois do fim da pandemia.

Palavras-chave: *Home office*; Covid-19; Teletrabalhadores; Legislação; Ambiente laboral.

1. INTRODUÇÃO

Por causa da pandemia de Covid-19, os trabalhadores tiveram de se adaptar compulsoriamente ao teletrabalho. Essa nova modalidade se tornou um grande desafio, já que a maioria dos trabalhadores que nunca tinha atuado dessa forma precisou se adaptar a esse tipo de trabalho mesmo sem ter recebido ações de treinamento (SANTOS; STICCA; ZERBINI, 2020).

Segundo Gasparini (2020), o isolamento social se fez necessário neste momento de pandemia, pois, preservar a saúde da população se tornou algo primordial, o que resultou na adequação do trabalho em *home office* tão rapidamente, que justifica a falta de planejamento das empresas.

Segundo o Ministério da Saúde (2020), a Covid-19 é uma doença causada pelo coronavírus, que provoca infecções respiratórias. O novo agente do coronavírus, denominado SARS-CoV-2, é vetor de uma doença que pode apresentar desde infecções assintomáticas a quadros graves. Os primeiros casos foram identificados em dezembro de 2018, na China, sendo identificados em seguida em outros países, transmitida de pessoa a pessoa.

O presente estudo trata de questões legais e atuais e seu foco será o trabalho em casa, também conhecido como teletrabalho ou *home office*, bem como suas vantagens e desvantagens para empresas, colaboradores e sociedade.

A política do *home office* intensifica-se com as telecomunicações. Para a realização desta modalidade, é necessário que o empregado tenha um computador, celular, *tablet*, impressora, internet entre outros equipamentos, pois tais recursos são imprescindíveis na execução das tarefas que necessitam ficar *on-line* o tempo todo para obter uma comunicação empresarial. Os profissionais que precisam fazer uso dessas ferramentas, também necessitam de móveis para colocá-las, além de reservar um espaço para trabalhar com mesas e prateleiras, criando assim um ambiente apropriado (MAGER; MERINO, 2012).

O teletrabalho é considerado uma alternativa para empresas e colaboradores no aspecto pessoal e econômico-financeiro. Além de ser uma forma de diminuição de custos para as empresas, serve como atração de novos profissionais de localidades e especialidades distintas. Significa também uma oportunidade de trabalho, permitindo aos trabalhadores uma melhor gestão do tempo e excelência na qualidade de vida (ABREU, 2016).

Tendo em vista esse contexto, o presente trabalho visa responder à seguinte questão: "De acordo com o interesse dos colaboradores, depois que passar esse momento de crise, o *home office* vai se consolidar como uma prática efetiva dentro das organizações?"

O objetivo geral deste estudo é analisar o nível de satisfação atual dos teletrabalhadores quanto à execução da modalidade *home office*.

O tema teletrabalho tem aumentado sua relevância no cenário atual do Brasil e do mundo e é importante observar que o *home office* é satisfatório para empresas e colaboradores nesse momento de tensão devido à pandemia Covid-19. Vamos observar a possibilidade de uma continuação desse modelo, mesmo quando esse não for mais apenas uma saída compulsória para as empresas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Origem e evolução do home office

A partir da Terceira Revolução Industrial, ocorrida no século XX, conhecida também como a Era da Informação, houve a introdução de computadores e da grande rede mundial (internet), possibilitando então, a flexibilização do trabalho, mostrando ser previsível mudanças na forma de trabalhar, como a criação de novos postos de trabalho e a extinção de outros (RIFKIN, 2004).

Em decorrência da expansão da internet, a comunicação se tornou imediata entre os países estabelecendo um processo global de acesso ao mundo todo (CASTELLS, 2000).

Diante dessa realidade, ficou clara a necessidade de adequação das empresas a essa nova tendência, exigindo rápida acomodação às transformações. Interpretações fixadas em valores antigos não sustentação à base para realidades em um mundo globalizado e naturalmente competitivo (NOGUEIRA, 2007).

Segundo Oliveira Júnior (2013), a utilização e estudos sobre o teletrabalho, ocorreram a partir de 1970, porém, seu surgimento foi em 1857, nos Estados Unidos, no momento em que houve a utilização do sistema privado de telégrafos da companhia Estrada de Ferro Penn, com um gerenciamento de pessoal à distância. No entanto, a paternidade do conceito de teletrabalho é concedida a Jack Nilles, físico e diretor da Nasa em 1970.

Atribui-se a Nilles o termo de “pai do teletrabalho” porque além de seus trabalhos com a Agência Espacial Americana em 1970 orienta diversas pesquisas buscando melhorias para a vida do trabalhador daquela época, definiu-se a denominação *telecommuting* (NILLES, 1997).

Mesmo com o avanço tecnológico, que permitiu às entidades transformação no modelo de trabalho a distância, um problema de ordem cultural gera grande impasse nessa decisão. Muitos supervisores se fundamentam na filosofia de comando e controle, onde deveriam focar na entrega de resultados (CARNEIRO, 2020, p.21).

Segundo Silva (2017), a tecnologia contribuiu para o avanço dessa modalidade nas organizações, facilitando a comunicação e a infraestrutura. A partir de recursos de vídeos e conferências é possível realizar-se uma reunião remotamente, não sendo necessária a administração presencial.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2018), em parceria com a Consultoria em Recursos Humanos constatou que, apesar do avanço do *home office* nos últimos anos, ainda há um expressivo número de entidades que não utilizam esse modelo com suas equipes. Além disso, 40% das organizações que participaram da pesquisa não consideravam a prática de *home office* e 15% estavam assegurando se o desenvolvimento da implantação ocorreria de forma viável; isto se aplica também a médias e pequenas empresas.

2.2 Conceitos de home office (teletrabalho)

Para Mello (1999), o teletrabalho resume-se a todas as formas de trabalho realizado à distância, ou seja, fora do ambiente físico das empresas, com a utilização da tecnologia da informação e da comunicação (TICs).

Segundo Trondoli (2020), *home office* é o nome dado a qualquer trabalho realizado por empresários, autônomos, profissionais liberais, entre outros, dentro do ambiente doméstico. Já o teletrabalho é desenvolvido fora da empresa, com o auxílio da tecnologia da informação ou comunicação, podendo ser realizado em qualquer ambiente.

De acordo com Silva (2017), *home office* é uma expressão inglesa que significa 'escritório em casa'. Esse método de trabalho era normalmente utilizado por *freelancers*, mas atualmente, muitas empresas aderiram a esse sistema de trabalho quando os funcionários não necessitam ou não podem trabalhar no escritório.

O *home office* é uma forma de inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Essa modalidade facilita a execução das atividades desses profissionais, e melhora sua qualidade de vida, principalmente para os que enfrentam dificuldades de locomoção e não terão de sofrer com o deslocamento de casa até o trabalho (MELLO, 2011).

2.3 Legislação sobre home office

Recentemente, foi criada a Lei n. 13.467, em 13 de julho de 2017, cujo art. 75 traz especificações sobre o teletrabalho. Essa lei delimita o momento em que se constitui o teletrabalho, além de expor a necessidade de empregador e empregado firmarem um contrato com suas devidas responsabilidades.

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

As empresas precisarão ficar atentas às novas regras trabalhistas para o teletrabalho, caso não queiram ser penalizadas com reclamações e fiscalizações. Nessa nova reforma trabalhista o empregado não tem controle de sua jornada de trabalho, por isso, perde o direito às horas extras. No entanto, pode existir um acordo entre empregador e empregado referente à jornada e às horas extras. Mesmo sendo um trabalho realizado em casa, o empregado não perde o direito a férias, 13^o salário, aviso prévio, e às verbas trabalhistas. O responsável pelas despesas que ocorrem no *home office*, por exemplo, a compra, manutenção e fornecimento de equipamentos para realização do trabalho, ainda não está especificado na nova lei, porém, precisa estar mencionado no contrato de trabalho (CANZI, 2020).

De acordo com a referida lei, não há regra específica que responsabilize a empregadora pelo fornecimento de equipamentos e a assumir com os custos da infraestrutura necessária para a prestação dos serviços remotos, podendo ser realizada uma negociação entre a empregadora e o empregado, por meio de um contrato.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado (BRASIL, 2017).

2.4 Meio ambiente laboral e saúde do trabalhador

Segundo Andrade e Rafalski (2015), o trabalho em domicílio permite que os colaboradores estejam fisicamente distanciados da organização e continuem sendo subordinados e respondendo hierarquicamente aos seus superiores, seguindo as orientações e ordens da empresa, como se estivesse pessoalmente no ambiente laboral, sem distinção legal do trabalho considerado formal.

Desenvolver liderança é ressaltar resultados e não no processo, partindo por essa ótica, colaboradores que estão servindo ao empregador a distância não se diferenciam daqueles presentes no espaço físico de uma empresa. Gestores com boa comunicação são pontuais em suas abordagens, tornando-se profissionais de sucesso (AMIGONI; GURVIS, 2009).

Mesmo estando em *home office*, os empregados devem ser conduzidos pelos empregadores quanto ao cumprimento das normas de segurança e saúde, garantindo seu bem-estar. O trabalho precisa ser organizado para uma melhor produtividade, aspecto que diz respeito à ergonomia (KOHS, 2016).

A ergonomia tem como objetivo adaptar o ambiente de trabalho ao colaborador gerando bem-estar e colaborando com sua produtividade. As

doenças mais comuns no ambiente de trabalho ocorrem, principalmente, quando as pessoas realizam esforços repetitivos, permanecem em pé por muito tempo, carregam pesos, têm má postura, entre outros riscos ergonômicos. Isso acaba afetando a saúde física e mental, provando insatisfação, infelicidade e baixa produtividade (BARROS, 2020).

2.5 Vantagens e desvantagens para empresa, colaborador e sociedade

Mann, Varey e Button (2000) destacam as principais vantagens que o teletrabalho oferece para os funcionários nos quesitos pessoal e profissional, respeitando a respectiva ordem das mais citadas, estão: menor necessidade de deslocamento, ampla liberdade e flexibilidade, ambiente de trabalho mais confortável e com menos distrações, menor custo, liberdade com vestimenta, distância de jogos de poder comumente presente em empresas e tranquilidade para cumprir os afazeres domésticos.

Segundo Tietze (2005), alguns aspectos negativos podem ser percebidos pelos funcionários que trabalham em casa, entre os quais estão controle excessivo por parte do empregador, diminuição na criatividade ao elaborar tarefas e horários de trabalho excedente quando comparado ao convencional.

Para Mendonça (2010), o *home office* oferece algumas vantagens para as empresas, como por exemplo, a redução de gastos com locação e manutenção e a diminuição do absenteísmo. Porém, existem as desvantagens, como a falta de controle presencial dos colaboradores e a descaracterização da unidade da empresa. Os trabalhadores têm a vantagem de não precisarem se deslocar até o ambiente de trabalho, a oportunidade de controlar seu tempo e ficar mais próximo da família, no entanto, o *home office* provoca o isolamento profissional e social, possibilita conflitos no ambiente familiar e descaracteriza o profissionalismo do trabalhador.

Porém, o teletrabalhador tem a vantagem de economizar seu tempo o qual gastava com o deslocamento até o trabalho, não se estressa com congestionamentos e não sofre com a poluição nos tráfegos de trânsito. Isto resulta no aumento da sua produtividade e diminui os gastos com transporte,

alimentação e vestuário. Porém o *home office* pode causar isolamento social ao funcionário, em destaque ao afastamento físico dos demais membros do trabalho. A falta de relação no trabalho pode impedir o crescimento profissional e promoções.

Para as empresas, o teletrabalho diminui os custos de infraestrutura, reduz espaços de escritórios e estacionamentos. No entanto, essa modalidade de trabalho é dependente da tecnologia, o que coloca em risco a segurança da empresa, pois pessoas não autorizadas podem ter acesso ao sistema informático, e aos dados empresariais e mercantis. O modo de trabalho em questão ajuda a diminuir os congestionamentos, o consumo de combustível, reduz a poluição e contaminação do meio ambiente e, conseqüentemente, melhora a qualidade do ar para toda a sociedade (RODRIGUES, 2011).

Segundo Silva (2017), as vantagens que o teletrabalho proporciona para a sociedade envolve a geração de novas oportunidades de emprego, a redução do trânsito e conseqüentemente da poluição e do consumo de energia, além de a inclusão de pessoas que têm dificuldades para se deslocarem até o trabalho. As desvantagens podem incluir o risco de ocorrer exploração de mulheres, crianças, pessoas com deficiência e grupos minoritários etnicamente, ou seja, aqueles trabalhadores mais vulneráveis e o enfraquecimento da ideia de sociedade e do contato grupal e diretos (cara a cara), pela possibilidade de se conectarem virtualmente.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

Para o desenvolvimento deste trabalho, utilizou-se o método de pesquisa bibliográfica. Segundo Barros e Lehfeld (2004), ela deve acontecer quando há a intenção de resolver um problema ou adquirir conhecimentos extraíndo informações de diversas fontes. Ao produzir uma pesquisa bibliográfica, é essencial que o pesquisador levante os temas e abordagens já pesquisados por outros estudiosos, assimilando os conceitos e aproveitando o conteúdo que for mais interessante de materiais anteriormente publicados.

No meio acadêmico, a pesquisa bibliográfica garante ao estudante uma postura científica quanto a elaboração de pesquisas.

Nesse sentido é relevante levantar e selecionar conhecimentos catalogados em bibliotecas, editoras, internet, videotecas, entre outros (BARROS; LEHFELD, 2004, p.70).

Também é exploratória, pois, segundo Marconi e Lakatos (2010), esse tipo de pesquisa tem o objetivo de formular questões ou problemas, com a finalidade de desenvolver hipóteses, aumentar o conhecimento do pesquisador com o ambiente, fato ou fenômeno, para que, no futuro, quando for realizada uma pesquisa, ela seja mais precisa, ou modificar e clarificar os conceitos.

Trata-se também de uma pesquisa quantitativa, segundo Santos (2000). A pesquisa quantitativa é aquela em que é essencial recolher e analisar de forma quantificada os dados gerando então resultados automáticos.

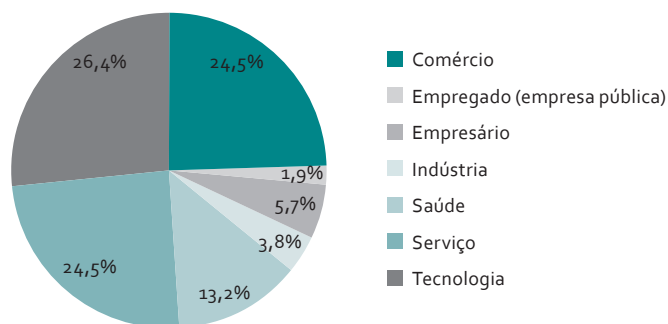
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Uma das atividades desenvolvidas durante a elaboração do trabalho foi a aplicação de um questionário criado no Google Forms®, no qual os interessados tinham acesso por meio de um *link*. Seu objetivo foi verificar a satisfação dos teletrabalhadores quanto à execução da modalidade *home office* e identificar se eles têm interesse em continuar trabalhando em casa depois que passar a pandemia da Covid-19.

O questionário foi aplicado em 53 pessoas, a maioria do gênero feminino, correspondendo a um total de 58,5%, e o restante do gênero masculino, 41,5%. A faixa etária dos interessados é mista, porém, o maior número possui até 29 anos, representando um percentual de 34%. É importante destacar que 49,1% dessas pessoas realizam o trabalho a distância em tempo integral, representando uma maioria.

Figura 1

Setor de ocupação atual

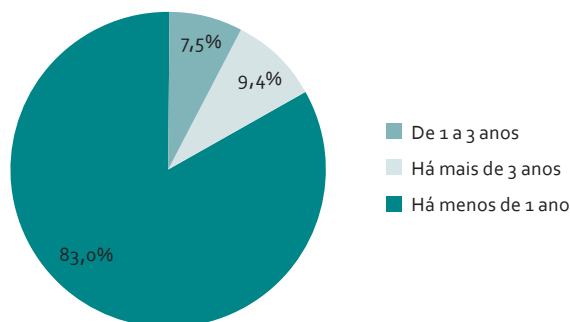


Fonte: Elaborada pelos autores (2020).

Quando questionados, em relação a qual é o setor de sua ocupação atual, 26,4% responderam tecnologia e 24,5% responderam serviço e comércio. Profissionais da área de tecnologia da informação (programadores, desenvolvedores de software e aplicativos) possuem maiores chances de trabalhar no modelo *home office* tendo em vista que esses colaboradores lidam com projetos individuais, o que propicia o distanciamento (MAGRO, 2012).

Figura 2

Tempo que exerce trabalho a distância

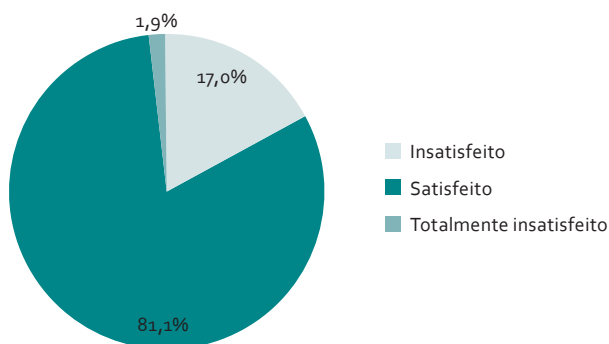


Fonte: Elaborada pelos autores (2020).

Questionados sobre quanto tempo realizam atividades a distância, 83% responderam a menos de um ano, contrapondo a 7,5% que responderam de um a três anos. Segundo a PNDA Covid-19 (2020) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2020), em maio do ano passado, o teletrabalho foi exercido por 13,3% das pessoas ocupadas no Brasil, o que corresponde a 8,7% milhões de colaboradores.

Figura 3

Satisfação com a modalidade *home office*

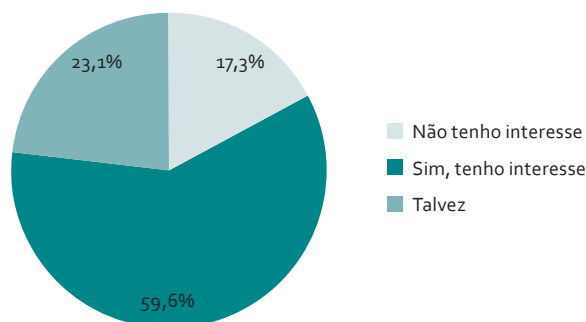


Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Quando questionados sobre o grau de satisfação com a modalidade de trabalho *home office*, 81,1% responderam estarem satisfeitos com o modelo teletrabalho e 17,0% responderam insatisfeitos com o trabalho *home office*. Em estudo realizado pela *startup* de recursos humanos Pin People (2020), plataforma de experiências de colaboradores, em que 120 mil funcionários de 85 empresas em catorze países, incluindo o Brasil, participaram do questionário "Remote Work Experience" (que apontou o grau de satisfação dos profissionais em *home office*), 89% responderam que se sentiram confortáveis com a rotina de trabalho remoto.

Figura 4

Interesse na continuidade do *home office* pós-pandemia



Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Questionados sobre a existência de interesse de que o *home office* se torne uma prática efetiva dentro das organizações, depois que passar a pandemia da Covid-19, 59,6% dos teletrabalhadores afirmaram que têm interesse, 17,3% declararam não ter nenhum interesse e 23,1% disseram não ter uma certeza ainda sobre o seu interesse, utilizando como resposta a alternativa “talvez”.

Isso converge com a pesquisa na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA) (2020) da Universidade de São Paulo (USP), em que 70% dos brasileiros gostariam de continuar trabalhando em casa, 19% afirmaram que não gostariam de permanecer no *home office* e 11% disseram ser indiferentes (JORNAL DA USP, 2020).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os dados obtidos com a pesquisa e a aplicação do questionário, podemos notar que, pelo isolamento social provocado pela pandemia da Covid-19, as empresas, principalmente as do setor de tecnologia, tiveram que, em pouco tempo, aderir ao modelo *home office*, sendo um grande desafio para elas e seus colaboradores. Concluímos, também, que a maioria

dos trabalhadores, mesmo estando a menos de um ano realizando suas atividades em *home office*, está muito satisfeita com essa nova modalidade.

Com a pesquisa foi possível verificar que o *home office* traz alguns aspectos negativos, mas também acarreta vários benefícios, por exemplo, as empresas podem reduzir custos, aumentar a produtividade e otimizar o tempo. Os teletrabalhadores podem administrar seu tempo, pois, têm a liberdade de escolher o melhor horário para realizar suas atividades, aumentar sua produtividade, obtendo sua satisfação profissional, melhorar sua qualidade de vida, entre outros benefícios. A sociedade pode ter novas oportunidades de empregos, uma melhoria na qualidade do ar, pela redução do tráfego e, conseqüentemente, uma diminuição da poluição.

Utilizando informações obtidas com o questionário, constatamos que há uma grande satisfação por parte dos teletrabalhadores, quanto ao exercício da modalidade *home office*, eles têm o interesse de continuar exercendo seu trabalho em domicílio e desejam que esse modelo se consolide como uma prática efetiva dentro das organizações, mesmo depois que a pandemia passar.

ANALYSIS OF THE CONTINUITY OF THE POST-PANDEMIC HOME OFFICE POLICY

ABSTRACT

The home office theme for some time was already gaining ground among companies in Brazil, but an unexpected and global factor has affected society in many ways, this being the Covid-19, a disease caused by a new coronavirus. In fact, this new situation the working model home office, emerged as an indispensable alternative for companies and employees continue with their activities, as well as the overall economy already badly affected reach a certain balance. Therefore, this article aims to analyze the advantages and disadvantages of the home office model adapted to employees, companies and society, in addition to verifying the satisfaction of teleworkers based on this type of work. Therefore, the methodologies applied to this study consist of bibliographic research, exploratory and

quantitative, with the latter by means of a questionnaire developed by Google Forms. Based on the research and the results obtained, it appears that the home office model offers more advantages than disadvantages for the parties involved and the positive opinion of teleworkers regarding their satisfaction with the type of work are determining factors for its continuity even after the end of the pandemic.

Keywords: Home office; Covid-19; Teleworkers; Legislation; Work environment.

Referências

- ABREU, E. V. X. *A adoção do teletrabalho: uma análise da aceitação do uso do trabalho a distância com jovens trabalhadores*. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Empresariais, Universidade Fumec, Belo Horizonte, 2016.
- AMIGONI, M.; GURVIS, S. *Managing the telecommuting employee: set goals, monitor progress, and maximize profit and productivity*. Massachusetts: Adams Business, 2009.
- ANDRADE, A. L.; RAFALSKI, J. C. Home office; aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas de Psicologia*, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, jun. 2015.
- ANDRADE, M. M. *Introdução à metodologia de trabalho científico*. São Paulo: Atlas, 2010.
- BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Pearson, 2004.
- BARROS, L. Confira dicas de ergonomia e cuide da saúde durante o home office. Disponível em: <https://blog.tangerino.com.br/ergonomia-saude-home-office/> Acesso em: 1º nov. 2020.
- BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 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. Brasília, DF, 13 jul. 2017.

- CAMPOS, A. C. Em maio, 13,3% das pessoas ocupadas exerceram teletrabalho. *Agência Brasil*, jul. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.etc.com.br/economia/noticia/2020-07/em-maio-133-das-pessoas-ocupadas-exerceram-teletrabalho>. Acesso em: 25 out. 2020.
- CANZI, B. O home office e a modernização das leis trabalhistas. *Sobratt*, jan. 2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/06012020-o-home-office-e-a-modernizacao-das-leis-trabalhistas/> Acesso em: 1º nov. 2020.
- CARNEIRO, C. A vez do home office. *ADM PRO*, São Paulo, ano 43, n. 393, p. 21, mar./abr. 2020.
- CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 2000.
- GASPARINI, M. Home office não é teletrabalho e isso muda regra de hora extra. *Você RH*, jul 2020. Disponível em: <https://vocêsa.abril.com.br/voce-rh/home-office-nao-e-teletrabalho-e-isso-muda-regra-de-hora-extra/> Acesso em: 1º out. 2020.
- JULIO, R. A. 89% dos profissionais se sentem confortáveis com a rotina do home office. *Época Negócios*, jul. 2020. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2020/07/89-dos-profissionais-se-sentem-confortaveis-com-rotina-do-home-office.html>. Acesso em: 25 out. 2020.
- KOHS, R. C. M. Home office: ergonomia não é só uma questão de mobiliário e postura. Disponível em <https://www.linkedin.com/pulse/home-office-aten%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-nr17-ergonomia-renata-celian-de-martin-kohs> Acesso em: 1º nov. 2020.
- MAGER, G. B.; MERINO, E. *A contribuição da ergonomia no design de home offices*. 8 f. 2012. Artigo. Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2012.
- MANN, S.; VAREY, R.; BUTTON, W. An exploration of the emotional impact of tele-working via computer-mediated communication. *Journal of Managerial Psychology*, Massachusetts, v.15, n.7, 2000.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas, 2010.
- MELLO, A. *Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora*. São Paulo: Qualitymark, 1999.

- MELLO, A. A. A. O uso do teletrabalho nas empresas de Call Center e Contact Center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. 2011. 278 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração. Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.
- MENDONÇA, M. *A inclusão dos "Home Offices" no setor residencial no município de São Paulo*. 2010. Tese (Doutorado em Arquitetura) – Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. 3 v.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE. Coronavírus Covid-19. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>. Acesso em: 29 out. 2020.
- NILLES, J. M. *Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. São Paulo: Futura, 1997.
- NOGUEIRA, A. J. F. M. *Teoria geral da administração para o século XXI*. São Paulo: Ática, 2007.
- OLIVEIRA JÚNIOR, J. S. *Teletrabalho: vantagens e desvantagens para indivíduos, organizações e sociedade*. 2013. 56 f. Trabalho de conclusão de curso (MBA Gestão Estratégica a Distância). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.
- PATTI, C. As áreas que mais contratam em esquema de home office. *Exame*, nov. 2012. Disponível em: <https://exame.com/carreira/as-areas-que-mais-contratam-em-esquema-de-home-office/>. Acesso em: 25 out. 2020.
- RIFIKIN, J. *O fim do emprego: o declínio nos níveis de emprego e a redução da força global de trabalho*. São Paulo: Pearson, 2004.
- RODRIGUES, A. C. B. *Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.
- SANTOS, A. R. *Metodologia científica: a construção do conhecimento*. Rio de Janeiro: DP&A, 2000.
- SANTOS, V. M.; STICCA, M. G.; ZERBINI, T. *Teletrabalho e a pandemia da Covid-2019: um guia para organizações e profissionais*. Rede CpE, Ribeirão Preto, 2020.

- 70% DAS PESSOAS ENTREVISTADAS EM ESTUDO GOSTARIAM DE CONTINUAR NO HOME OFFICE. *Jornal da USP*, jul. 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/ciencias/estudo-mostra-70-das- pessoas-gostariam-de-continuar-no-home-office/>. Acesso em: 8 nov. 2020.
- SILVA, E. V. O que é home office e algumas considerações. *Tribunal de Contas Mato Grosso*, abr. 2020. Disponível em: <https://www.tce.mt.gov.br/artigo/show/id/419/autor/13>. Acesso em: 2 nov. 2020.
- SILVA, N. E. N. *Teletrabalho: um instituto promissor ao desenvolvimento econômico ou uma ferramenta propícia para a exclusão do trabalhador na sociedade contemporânea*. 2017. 75 f. Monografia (Bacharel em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017.
- SILVA, R. S. P. *A carreira de profissionais de TI em sistema home-office*. 2017. 130 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.
- SOBRATT. Pesquisa home office Brasil 2018. Disponível em <https://www.sobratt.org.br/01122018-pesquisa-home-office-2018>. Acesso em: 16 set. 2020.
- TIETZE, S. Discourse as strategic coping resource: managing the interface between “home” and “work”. *Journal of Organization Change Management*, Hampshire, v. 18, n.1, p.48-62, 2005.
- TRONDOLI, G. N. Home office x teletrabalho: o novo normal nas relações de trabalho e a diferença entre os conceitos. *Jusbrasil*, 2020. Disponível em: <https://guilherment.jusbrasil.com.br/artigos/853887688/home-office-x-teletrabalho>. Acesso em: 2 nov. 2020.