

ANÁLISE DA DEMANDA POR TRABALHO EM *HOME OFFICE* – UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

ANALYSIS OF DEMAND FOR HOME OFFICE WORK – A BIBLIOGRAPHICAL REVIEW

Dener Martins dos Santos¹
André Luís de Oliveira Coutinho da Silva²
Sonia de Oliveira Morcerf²
Beatriz Campos Machado da Costa³
Maria Letícia da Costa Reis³
Rogério Clynton Ribeiro³

RESUMO

Com a popularização da internet e computadores a partir das décadas de 1980 e 1990, as organizações começaram a migrar postos de trabalho para o *home office*. Essa prática que começou discretamente vem sendo alavancada pelo aumento populacional que está cada vez mais consciente dos benefícios da qualidade de vida aliada ao trabalho e principalmente motivada pelo avanço das tecnologias eletrônica e da informação, impulsionado nos últimos anos por consequência da pandemia do COVID-19. Não é uma tarefa fácil essa migração, considerando que há de se ter um alto nível de disciplina com disposição para rever a cultura profissional e entender que é preciso ter um espaço dedicado ao trabalho da mesma forma que se estivesse nos limites da organização. Esse formato de trabalho apresenta vantagens tanto para as organizações quanto para os colaboradores e algumas organizações oferecem diversos benefícios para seus colaboradores.

Palavras-Chaves: Home Office. Qualidade de Vida. Colaboradores.

ABSTRACT

With the popularization of the internet and computers in the 1980s and 1990s, organizations began to migrate jobs to the home office. This practice, which began discreetly, has been leveraged by the population increase, which is increasingly aware of the benefits of quality of life combined with work and mainly motivated by the advancement of electronic and information technologies, driven in recent years as a

¹ Docente – Curso Engenharia de Produção – Centro Universitário de Barra Mansa (UBM), RJ e Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). E-mail: dener.martins@ubm.br.

² Docentes – Curso Engenharia de Produção – Centro Universitário de Barra Mansa (UBM), RJ. E-mails: andre.coutinho@ubm.br, sonia.morcerf@gmail.com.

³ Discentes – Curso Engenharia de Produção – Centro Universitário de Barra Mansa (UBM), RJ. E-mails: bicacosta_bm@hotmail.com, marialele.costa@hotmail.com, clyntonribeiror@gmail.com.

result of the COVID-19 pandemic. . This migration is not an easy task, considering that you must have a high level of discipline with a willingness to review the professional culture and understand that you need to have a space dedicated to work in the same way as if you were within the boundaries of the organization. This work format has advantages for both organizations and employees and some organizations offer several benefits to their employees.

Keywords: Home Office. Quality of Life. Collaborators.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas quatro décadas com a popularização da internet e computadores algumas organizações começaram migrar postos de trabalho para *home office*, essa prática começou discretamente e vem ganhando cada vez mais força, durante a pandemia do COVID-19 atingiu o pico e depois uma pequena queda, mas pesquisas demonstram uma crescente demanda por profissionais para trabalharem nesse formato.

As organizações têm um papel fundamental nessa migração através de benefícios oferecidos para os colaboradores adaptarem suas residências para trabalharem remotamente. Além de benefícios como auxílio *home office* e presentes flexíveis – permitindo que cada colaborador escolha o que mais se adequa às suas necessidades e preferências –, por exemplo, algumas organizações oferecem vale alimentação e refeição, auxílio combustível, entre outros e tanto as vantagens quanto os benefícios propiciam melhor qualidade de vida e aumenta a produtividade.

Os ganhos vão além dos limites das organizações com menos pessoas transitando no trajeto de ida e volta para seus trabalhos, menos carros nas ruas que traz por consequência menos poluição, flexibilidade de horário que oferece maior produtividade e melhor qualidade de vida. No entanto, o colaborador precisa adaptar um espaço para ser seu escritório mantendo um ambiente profissional, além de outros investimentos como *links* de voz e dados dedicados e mobiliário adequado. Reestruturar a cultura profissional, mantendo ou até mesmo melhorando seus níveis de responsabilidade, comprometimento e dedicação.

SILVA (2021) apresenta o que está sendo chamado de Novo Normal que é essa mudança no comportamento e na rotina profissional, WARZEL (2022) descreve a cultura organizacional e demonstra como tal cultura pode ser mudada sem prejuízos

para ambos lados. Bem como outros autores evidenciam as vantagens e os benefícios desse formato de trabalho.

1.1 Objetivo Geral

Apresentar análises de dados estatísticos que demonstram a crescente demanda por trabalho em *home office*, com pico durante a pandemia do COVID-19.

1.2 Objetivos Específicos

Verificar as principais vantagens do trabalho em *home office*. Averiguar os principais benefícios oferecidos para os colaboradores pelas organizações. Investigar os fatores que corroboram a migração de postos de trabalho presenciais para *home office*.

1.3 Justificativa

A migração do trabalho presencial para remoto ou *home office* não trata-se apenas de uma mudança de local e sim de uma reestruturação que se demonstra nesse trabalho que é uma revisão bibliográfica para explicitar a responsabilidade que o colaborador deve ter, bem como a adaptação de um local dedicado para ser seu ambiente profissional.

Algumas organizações utilizam mecanismos para monitorar rigorosamente seus colaboradores e isso pode levar à exaustão e consequentemente queda no rendimento e na produtividade. É preciso cada vez mais enfatizar que a relação patrão e empregado deve ser simbiótica, eliminando essas lacunas que levam à desconfiança a tal ponto de monitorar rigorosamente um colaborador.

Esse trabalho se justifica ainda pela necessidade de manter o assunto em debate e servir como ponto de partida que outros estudantes deem continuidade, sempre demonstrando a evolução tanto na demanda por postos de trabalho em *home office*, como as ferramentas que estão sendo criadas e evoluídas para atender tal demanda.

2 ASPECTOS GERAIS DO TRABALHO EM *HOME OFFICE*

2.1 Aspectos da Vida Moderna

Para LEPLETIER e CRUZ (2018), congestionamentos no trânsito, *figura 1*, longas jornadas de deslocamentos, preocupações com aspectos relacionados ao lar pela ausência física do provedor, busca da humanização e qualidade de vida. Esses são alguns aspectos da vida moderna que conduzem a sociedade a buscar novas soluções para o trabalho. As empresas privadas de categoria mundial redefiniram metodologias de teletrabalho mesmo antes da década de oitenta.

Figura 1: Congestionamento



Fonte: Tribunaprz (2021)

2.2 Novo Normal

De acordo com SILVA (2021), a pandemia causada pelo novo coronavírus transformou a experiência de trabalho de milhões de pessoas. Muitos profissionais e empresas tiveram que se adaptar ao modelo *home office* e à outras maneiras de continuar suas atividades. Observa-se que o comportamento de pessoas e empresas tiveram que mudar e ainda mudarão muito mais. As organizações estão repensando seus processos e rotinas, tendo a liderança o papel fundamental nestes desdobramentos e transformações. Além dos desafios enfrentados no trabalho remoto, os mais evidentes são problemas relacionados à produtividade e à gestão do tempo.

2.3 Além do Dia de Trabalho

POZEN (2022) frisa que, a maioria das organizações ainda define a produtividade pela jornada de trabalho de oito horas, *figura 2*, mesmo com milhões de pessoas fazendo a transição para o trabalho remoto, o que torna essas oito horas terrivelmente difíceis de rastrear. No entanto, os funcionários assalariados são muitas

vezes responsabilizados pelo trabalho de cada dia na forma de um quadro de horários, registrando como eles gastaram cada hora. Essa obsessão com a jornada de trabalho de oito horas é uma sobra obsoleta de uma era anterior, em que o dia das nove às cinco era uma ferramenta crucial para maximizar a produtividade, garantindo a responsabilidade do funcionário e medindo produção. Apesar das falhas óbvias de usar horas para medir a produtividade, alguns empregadores têm tentado encontrar novas maneiras de contar as horas gastas por funcionários remotos: rastrear movimentos do mouse e toques no teclado, tirar prints de vídeo dos funcionários em suas mesas ou apenas manter as pessoas tão vinculadas a chamadas de telefone e vídeo que elas não têm tempo livre para desperdiçar. Mas esse tipo de escrutínio tem mais probabilidade de levar ao esgotamento dos funcionários do que ao aumento da produtividade: apenas um mês após o início do turno de trabalho remoto desencadeado pela pandemia de covid-19, uma pesquisa descobriu que 45% dos funcionários já se sentiam exaustos.

Figura 2: Jornada de Trabalho



Fonte: Tangerino (2020)

2.4 Cultura

WARZEL (2022) enfatiza que, existe a maneira como uma organização se define publicamente, e existe a forma como os empregados sentem a vida cotidiana dentro dessa organização. Em algum lugar entre essas duas definições se encontra a cultura da empresa, a qual, uma vez determinada, pode ser incrivelmente difícil de mudar – a menos que aconteça algo drástico, como uma pandemia, capaz de alterar paradigmas. Quando um escritório se torna parcial ou integralmente remoto, existe o risco potencial de suprimir a cultura presente, geralmente por conta do medo. As

companhias criam mais reuniões e comunicações de microgerenciamento, numa tentativa de preservar as hierarquias existentes. Mas o gerenciamento em favor da gerência não é algo competente – algo que o ano da pandemia tornou abundantemente claro. É possível mudar a cultura da empresa. A mudança, porém, não pode começar apenas pelo *CEO* (*Chief Executive Officer*) e pelos trabalhadores individuais, e sim por uma radical reinvenção do que a gestão é de fato, dentro e fora do escritório tradicional.

2.5 Como o planejamento do dia impacta nos melhores resultados

Segundo MORAIS (2021), a maneira como as pessoas organizam o seu dia quando trabalham em casa pode fazer uma enorme diferença na sua capacidade de realizar o seu trabalho. O perigo é que, quando elas não têm um gerente debruçado, talvez descubra um pouco mais de luxo de tempo do que o ideal. Por sua vez, isso pode significar que as pessoas acabam procrastinando a um ponto em que fica para trás antes mesmo de começar. A solução é introduzir algumas regras. Isso pode parecer um tanto arbitrário, mas pode fornecer uma estrutura e disciplina que ajudarão a realizar muito mais.

2.6 Controle de Jornada do Teletrabalhador

De acordo com STEINDORFER e BRITO (2021), entende-se o teletrabalho como o labor realizado preponderantemente em local diverso das dependências do empregador – não necessariamente em domicílio, havendo possibilidade de ser desenvolvido a partir de telecentros, espaços de *coworking*, *figura 3*, dentre outros locais que acolham as atividades laborativas do empregado – sempre mediante o uso de instrumentos telemáticos. Para os fins desse estudo – que analisa a modalidade laboral sob o prisma da relação empregatícia –, ressalta-se, ademais, a necessidade de existência do elemento organizativo – isto -e, o teletrabalhador deve estar vinculado à empresa e nela ocupar um posto de trabalho.

Figura 3 – Coworking



Fonte: Uol (2020)

2.7 Vantagens do Trabalho em *Home Office*

2.7.1 Aumento da Produtividade

Para AGOSTINI (2020), o *home office* pode aumentar o desempenho dos profissionais em 13%. Diversos fatores colaboram para essa melhora. Um deles é que, por trabalhar em casa, são menores as distrações e interrupções de colegas e telefonemas. Portanto, a capacidade de concentração é elevada, tornando mais efetiva a entrega das atividades. Outro motivo está relacionado ao conforto. Determinando um espaço específico para trabalhar dentro de casa, cria-se um ambiente agradável e silencioso para que o profissional desempenhe suas tarefas. Além disso, é possível escolher os móveis mais adequados para garantir a ergonomia. O colaborador, ainda, se sente mais confiante, pois o *home office* não deixa de ser uma espécie de recompensa e demonstração que a empresa confia nele para atuar à distância. Logo, ele se sente estimulado a produzir cada vez mais e melhor.

2.7.2 Diminuição da Ocorrência de Atrasos

Também para AGOSTINI (2020), no dia a dia, diversos fatores podem levar o colaborador a se atrasar para o trabalho, desde o trânsito até imprevistos com o despertador. Isso não apenas prejudica a entrega dos projetos, como pode retardar o início de reuniões e eventos importantes. Com o *home office*, esse problema deixa de existir. Afinal, sem precisar de deslocamento, o colaborador já está no seu escritório. Ele necessita, apenas, ter o compromisso de começar suas atividades na hora

combinada – a flexibilidade é uma vantagem, mas pode ser uma grande vilã ao se trabalhar de casa.

2.7.3 Maior Flexibilidade

De acordo com RAPOSO (2022), mesmo com as ferramentas de gestão de trabalho que foram, em sua maioria, desenvolvidos durante a pandemia, um dos benefícios do *home office* mais apreciado, se não o mais, é a flexibilidade de horário. Mesmo trabalhando em horário comercial, a flexibilidade acontece naquela meia hora a mais de sono, ou nas incontáveis horas de trânsito que se perdem dentro de um carro ou em transportes públicos. Agora pode aproveitar esse tempo com a sua família, por exemplo. A flexibilidade de horários dá autonomia para fazer outras atividades que antes eram impossíveis de conciliar com o trabalho.

2.7.4 Qualidade de Vida

Ainda de acordo com RAPOSO (2022), qualidade de vida é um dos fatores mais importantes e isso quer dizer mais tempo para si ou com as pessoas que ama, que é um dos benefícios do *home office*. Trabalhar em casa permite passar mais tempo cuidando da sua saúde, do bem-estar da família e da alimentação poupando no tempo desperdiçado nas deslocações e esse é um dos principais argumentos para que esta modalidade de trabalho seja tão apreciada. Nada de acordar mais cedo para enfrentar o trânsito. Ao trabalhar em casa pode aproveitar esse tempo para acordar mais cedo e executar uma atividade física, ou um *hobbie*. Quem procura qualidade de vida, procura um dos melhores benefícios do *home office*.

2.7.5 Satisfação com o Trabalho

Segundo CAROLINA (2022), pesquisa mostra que a liberdade de escolha do local de trabalho, melhora 24% da satisfação geral com o trabalho. E isso é muito benéfico para a produtividade, para a marca empregadora e para o engajamento.

2.7.6 Diminuição de Distração

Também segundo CAROLINA (2022), aquelas famosas pausas excessivas para conversas paralelas, no trabalho remoto esse tipo de distração pode diminuir,

dependendo do ambiente que a pessoa vive. Uma pesquisa mostra que 86% dos colaboradores preferem trabalhar sozinhos, para evitar essa situação e o *home office* permite que isso aconteça.

2.7.7 Redução de Custos

Para GREIN (2022), não são poucos os gastos que envolvem a manutenção de um escritório. Com a adoção do trabalho *home office*, é possível economizar nas contas básicas como luz, água e internet, além da organização poder expandir o número de colaboradores sem a necessidade de aumentar o espaço físico.

2.7.8 Redução de Absenteísmo

Ainda para GREIN (2022), é fato que um dos maiores benefícios do *home office* é a redução do número de faltas dos colaboradores. Isso se deve pois, além de não existir o tempo de locomoção até o local de trabalho, o *home office* também permite que o funcionário adapte sua rotina de trabalho às suas demandas pessoais.

2.8 Benefícios para Colaboradores em *Home Office*

2.8.1 Auxílio *Home Office*

FENSKE (2023) frisa que, em vez de oferecer todos os equipamentos como benefício para os colaboradores *home office*, algumas organizações dão uma quantia mensal para seus profissionais adquirirem o maquinário, softwares e outros itens importantes para cumprir suas funções, custeando, também, planos de internet que sejam adequados à demanda. Desta forma, a empresa provê ao funcionário todos os itens necessários para executar sua função, mas com a liberdade para escolher quais modelos adquirir.

2.8.2 Presentes e Benefícios Flexíveis

FENSKE (2023) frisa também que, uma ação que pode fazer a diferença para melhorar a motivação e engajamento dos funcionários em regime de trabalho remoto é oferecer benefícios e enviar pequenos mimos, mostrando o cuidado e atenção que a empresa tem com seu público interno. É importante que esses benefícios sejam flexíveis, permitindo que cada colaborador escolha o que mais se adequa às suas

necessidades e preferências. Além disso, outra forma excelente de presentear é por meio dos cartões de premiação, que possibilitam ao colaborador escolher onde e como utilizar o benefício recebido.

2.8.3 Equipamentos

GREIN (2022) enfatiza que, a oferta de notebooks, fones de ouvido, mouses, cadeiras ergonômicas e outros equipamentos cruciais para o trabalho remoto tem sido um grande diferencial para as empresas que investem nesse regime de trabalho. Ao designar equipamentos de boa qualidade para o colaborador, a empresa também ganha um aumento significativo de produtividade. E não é difícil entender o porquê: investindo em notebooks de boa qualidade, por exemplo, a organização reduz consideravelmente o tempo gasto com travamentos e problemas técnicos. E também não necessariamente os colaboradores terão todos os equipamentos em casa para as atividades laborais. Assim, fornecê-los é o melhor caminho, seja para o conforto do colaborador como também segurança. Afinal, não é adequado misturar uso pessoal com o uso profissional, pois aumenta riscos de vazamentos, invasão, dentre outros.

2.8.4 Vale Alimentação e Vale Refeição

GREIN (2022) enfatiza ainda que, para quem trabalha em casa, planejar seu cardápio do *home office* e preparar refeições em uma hora de intervalo pode ser um desafio. Por isso, as empresas que mantêm funcionários em casa devem se atentar também à alimentação de seus colaboradores. Uma das formas mais eficientes de se fazer isso é investir em cartões de benefícios que concentram tanto o vale refeição quanto o vale alimentação em um só cartão. Uma das maiores praticidades ao adotar esses cartões é que esses podem ser usados tanto para pedir refeições por *delivery* quanto em mercados, padarias e outros.

2.8.5 Vale Combustível

GREIN (2022) enfatiza também que, mesmo quem trabalha em casa, muitas vezes precisa sair ou ir até a empresa para cumprir compromissos pontuais tais como cursos, treinamentos e até mesmo confraternizações. Por isso, não deixe de

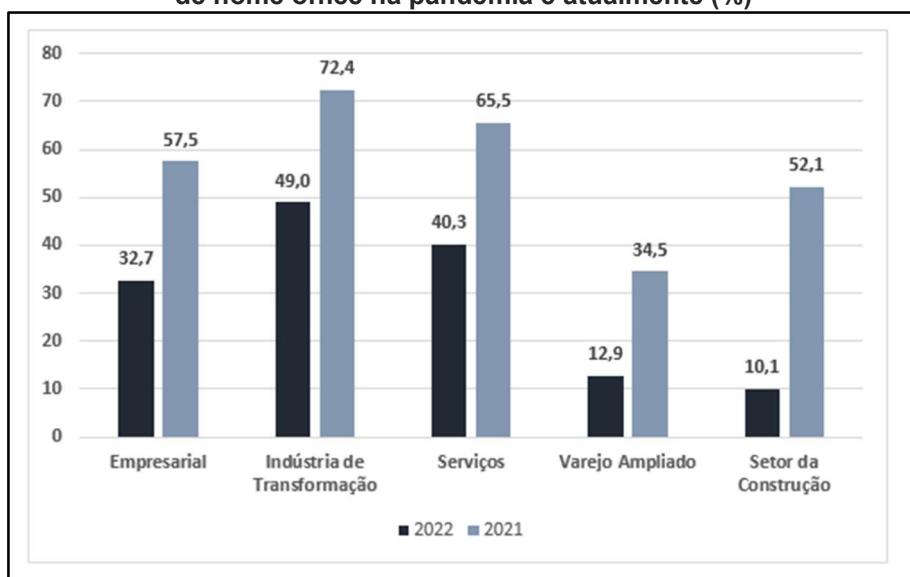
considerar também oferecer vale combustível ou vale transporte para que os colaboradores possam comparecer nos locais e cumprir suas responsabilidades.

3 ANÁLISE DO TRABALHO EM *HOME OFFICE*

De acordo com um artigo publicado no Portal Diário do Comércio (25 e jan. de 2023), a adoção do trabalho remoto, total ou parcialmente, caiu em 2022 com a flexibilização das restrições relacionadas à pandemia, mas está longe de voltar aos níveis verificados antes da crise sanitária. Sondagens da FGV (Fundação Getúlio Vargas) mostram que o percentual de empresas que adotam o sistema de *home office* passou de 58% em 2021 para 33% em 2022 e que 34% dos trabalhadores prestam serviço de forma remota ou híbrida (semipresencial) – eram 55% um ano antes. Antes da pandemia, cerca de 7% das empresas tinham empregados trabalhando a distância.

Para PACINI et. al. (2023), em 2021, 57,5% das empresas afirmam ter adotado o modelo *home office* no Brasil, de forma parcial ou total, incluindo os que já adotavam essa modalidade antes da pandemia. Esse percentual diminuiu para 32,7% em outubro de 2022. A Indústria e o Setor de Serviços, que haviam se destacado durante a pandemia, quando atingiram proporções de adoção de *home office* por 72,4% e 65,5% das empresas, respectivamente, reduziram o uso do trabalho remoto para 49% e 40,3%, gráfico 1.

Gráfico 1 – Proporção de empresas que adotaram o trabalho remoto ou regime de *home office* na pandemia e atualmente (%)

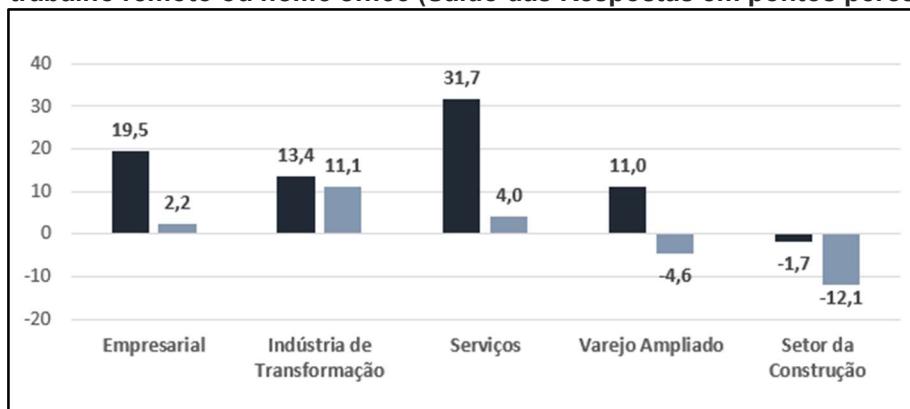


Fonte: FGV IBRE (2023)

Segundo MELO (2021), ao analisar um perfil mais individual, combinando dados do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), cerca de 56% das pessoas em trabalho remoto eram mulheres e 44% eram homens. Em um recorte de cor/raça, 65% eram pessoas brancas contra 35% pessoas pretas ou pardas (não haviam dados sobre pessoas de outras etnias). Mais de 75% dos trabalhadores neste regime tinham o Ensino Superior completo ou Pós-Graduação. Com isso, a faixa etária mais predominante foi de pessoas entre 30 e 39 anos (aproximadamente 32%), seguida do intervalo entre 40 e 49 (25%) e depois pela faixa dos 20 aos 29 anos (20%). Além disso, de acordo com dados do IPEA, em novembro de 2020, havia cerca de 7 milhões de pessoas trabalhando remotamente. Apesar desse montante representar apenas 9,1% dos 80,2 milhões de ocupados e não afastados, a remuneração desses profissionais corresponde a 17,4% da massa de rendimentos.

Também para PACINI et. al. (2023), outra questão abordada com as empresas foi em relação à percepção dos impactos na produtividade. Em 2021, cerca de 21,6% das empresas que adotaram home office observaram aumento na produtividade dos colaboradores enquanto 19,4% apontavam redução. Em 2022, a proporção de empresas que notaram aumento da produtividade de seus colaboradores aumentou para cerca de 30%, 8 pontos percentuais a mais do que no ano anterior, enquanto as que avaliam que houve perda de produtividade diminuiu para 10,2%. Esse saldo positivo na percepção da produtividade de 2,2% em 2021 para 19,5% em 2022 foi influenciado pelas respostas nos setores industrial e de Serviços. Na Construção, houve aumento da proporção de empresas que vêm observando queda na produtividade, gráfico 2.

Gráfico 2 - Percepção das empresas sobre a produtividade dos colaboradores com o trabalho remoto ou *home office* (Saldo das Respostas em pontos percentuais)



Fonte: FGV IBRE (2023)

Ainda segundo MELO (2021), o desequilíbrio de rotina ocasionado pelas exaustivas jornadas de trabalho, falta de horários fixos e também devido à falta de separação entre a vida privada e a profissional são fatores de estresse e que abalam o bem-estar do trabalhador no home office. Na pesquisa ministrada pela FGV, a média do bem-estar dos indivíduos era de 13.81, pontuação considerada de risco. Além disso, foi comum a queixa de sintomas, como: insônia (54.8% dos participantes), fadiga (45.2%) e enxaqueca (42% do total).

4 CONCLUSÃO

O Brasil acompanha as tendências mundiais para os mais variados setores e não poderia ser diferente com a oferta para trabalhos em *home office*, os números apontam que houve um pico durante a pandemia do COVID-19 por necessidade, com a volta para a normalidade os números apresentaram uma leve queda, mas estão crescendo, os indicadores das ofertas de vagas para trabalho remoto antes da pandemia e depois demonstram a crescente.

O efeito da COVID-19 modificou e ainda causa efeitos sobre a estrutura no formato de trabalho presencial, sendo possível observar a demanda por trabalho integralmente em *home office* e híbrido, intercalando os dias entre o trabalho presencial e remoto. Por causa da pandemia, muitos profissionais tiveram que adaptar seus espaços residenciais para serem também seus postos de trabalho e quando o trabalho em *home office* é planejado essas adaptações são feitas de forma harmoniosa.

A mudança do trabalho presencial para o remoto em *home office* não é apenas uma mudança de lugar, tudo começa com a reestruturação cultural, tanto das organizações quanto individualmente dos seus colaboradores, pois, necessita-se de um alto nível de disciplina, além de alterações em suas residências para dedicar um espaço para ser seu posto de trabalho, mobiliário adequado e *links* de dados e voz dedicados para o trabalho.

A sociedade no todo é beneficiada com essa proposta de trabalho, uma vez que nos horários de pico para o trânsito de carros serão menos pessoas nas ruas, com a redução de carros nas ruas se reduz os níveis de poluição, ambiental e sonora.

As organizações são beneficiadas com reduções de custos ainda que ofereçam suporte financeiro através de benefícios para os colaboradores que migram do presencial para o *home office*. Os colaboradores trabalham mais seguros e confortáveis, esses fatores contribuem sistematicamente para maior produtividade e qualidade de vida.

A tecnologia da informação vem contribuindo de forma contundente com essa transformação, onde as pessoas não precisam mais estar reunidas fisicamente para promover reuniões, apresentar resultados e treinamentos. Dessa forma se observa as inovações e aprimoramentos das ferramentas computacionais e plataformas digitais que auxiliam nessa fase evolutiva das organizações e seus colaboradores.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

AGOSTINI, Bruna O. Benefícios do home office: conheça 9 deles para a realidade do seu RH. **Ahgora**, 2020. Disponível em: [https://blog.ahgora.com/conheca-9-beneficos-do-home-office-para-a-realidade-do-seu-rh/](https://blog.ahgora.com/conheca-9-beneficios-do-home-office-para-a-realidade-do-seu-rh/). Acesso em 19 de ago. de 2023.

BARROS, Leonardo. Jornada de trabalho: Um Guia Completo Para o seu DP. **Tangerino**, 2020. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/jornada-de-trabalho/>. Acesso em: 20 de ago. de 2023.

CAROLINA, Fernanda. Home office e produtividade: uma análise desse cenário. **Elofy**, 2022. Disponível em: <https://elofy.com.br/home-office-e-produtividade/.../>. Acesso em: 20 de ago. de 2023.

CONGESTIONAMENTO mesmo curto expõe a altas doses de poluição e traz riscos à saúde. **Tribunapr**, 2021. Disponível em: <https://www.tribunapr.com.br/viva/congestionamento-mesmo-curto-expoe-a-altas-doses-de-poluicao-e-traz-riscos-a-saude/>. Acesso em: 20 de ago. de 2023.

FENSKE, Ricardo. Quais são os melhores benefícios para colaboradores home office?. **Triocard**, 2023. Disponível em: [https://blog.triocard.com.br/quais-sao-os-melhores-beneficos-para-colaboradores-home-office/](https://blog.triocard.com.br/quais-sao-os-melhores-beneficios-para-colaboradores-home-office/). Acesso em: 20 de ago. de 2023.

GREIN, Leonardo. Benefícios para colaboradores em home office. **Evacard**, 2022. Disponível em: <https://evacard.com.br/blog/beneficios-para-home-office/>. Acesso em: 20 de ago. de 2023.

HOME office é adotado por 33% das empresas no Brasil, diz FGV. **Diariodocomercio**, 2023. Disponível em: <https://diariodocomercio.com.br/economia/home-office-e-adoitado-por-33-das-empresas-no-brasil-diz-fgv/#gref>. Acesso em: 20 de ago. de 2023.

LARAZETTI, Bruno. Onde você quer trabalhar? Pandemia faz empresas adotarem também o coworking. **Uol**, 2020. Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/10/21/onde-voce-quer-trabalhar-pandemia-faz-empresas-adotarem-tambem-o-coworking.htm>. Acesso em: 20 de ago. de 2023.

LEPLETIER, Evandro; CRUZ, Lucineide; **Gestão do Teletrabalho (Home Office) no Brasil: Casos do Serpro e TCU e métodos para implantação**. 1. ed. Brasília: Fácil Editora, 2018. 84p.

MELO, Luana. Um retrato do home office no Brasil. **Usp**, 2021. Disponível em: <https://aun.webhostusp.sti.usp.br/index.php/2021/09/21/um-retrato-do-home-office-no-brasil/>. Acesso em: 20 de ago. de 2023.

MORAIS, Jeferson; **Trabalhar em home office 15 dicas para ser mais produtivo**. Digital: Livro Pronto; 2021. 43p.

PACINI, Stefano et. al.. Tendências do home office no Brasil. **Fvg**, 2021. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/tendencias-do-home-office-no-brasil>. Acesso em: 20 de ago. de 2023.

POZEN, Robert C.; SAMUEL, Alessandra; **Home Office: como ser produtivo e profissional onde quer que você esteja**. Porto Alegre: Citadel, 2022. 384p.

RAPOSO, Gabriel. Benefícios do home office: 7 motivos para trabalhar em casa. **Empreendedor**, 2022. Disponível em: <https://www.empreendedor.com/beneficios-do-home-office-7-motivos-para-trabalhar-em-casa/>. Acesso em: 19 de ago. de 2023.

SILVA, Maria J. T. B. F. de; **Novo Normal Trabalhando Home Office**. Rio de Janeiro: Bibliomundi, 2023. 31p.

STEINDORFER, Fabriccio; BRITO, Alessandra M. de; **Repercussões jurídicas do home office**. Londrina: Thoth, 2021. 182p.

WARZEL, Charlie; **Trabalho remoto: as vantagens e desvantagens do home office**. 1. ed. Rio de Janeiro: Best Business, 2022. 280p.