

FACULDADE VENDA NOVA DO IMIGRANTE

LUCAS LANZA

**CONTRIBUIÇÃO DA PANDEMIA PARA A ADOÇÃO DO TRABALHO REMOTO NA
ÁREA DE TECNOLOGIA**

**ÁLVARES MACHADO, SÃO PAULO
2022.**

FACULDADE VENDA NOVA DO IMIGRANTE

LUCAS LANZA

**CONTRIBUIÇÃO DA PANDEMIA PARA A ADOÇÃO DO TRABALHO REMOTO NA
ÁREA DE TECNOLOGIA**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito
parcial à obtenção do título
especialista em Tecnologias E
Inovações Web

ÁLVARES MACHADO, SÃO PAULO

2022

CONTRIBUIÇÃO DA PANDEMIA PARA A ADOÇÃO DO TRABALHO REMOTO NA ÁREA DE TECNOLOGIA

Lucas Lanza ¹.

Declaro que sou autor(a)¹ deste Trabalho de Conclusão de Curso. Declaro também que o mesmo foi por mim elaborado e integralmente redigido, não tendo sido copiado ou extraído, seja parcial ou integralmente, de forma ilícita de nenhuma fonte além daquelas públicas consultadas e corretamente referenciadas ao longo do trabalho ou daqueles cujos dados resultaram de investigações empíricas por mim realizadas para fins de produção deste trabalho.

Assim, declaro, demonstrando minha plena consciência dos seus efeitos civis, penais e administrativos, e assumindo total responsabilidade caso se configure o crime de plágio ou violação aos direitos autorais. (Consulte a 3ª Cláusula, § 4º, do Contrato de Prestação de Serviços).

RESUMO- A pandemia causada pela covid-19 abalou o mundo todo e causou inúmeras mudanças no modo de vida das pessoas, em especial aquelas do ramo de tecnologia, onde mudanças significativas ocorreram, o que conseqüentemente levou a um aumento e reconhecimento da importância e do tamanho da área dentro das empresas e como estes profissionais atuam. A pandemia alterou de forma significativa o cenário de trabalho e tanto as empresas quanto os profissionais foram forçados a se adaptar a esta nova realidade. Foi necessário identificar quais pontos precisam ser tratados com atenção e passar por melhorias, adaptar-se ao crescimento do competitivo mercado de trabalho do Brasil, saber quais processos devem ser implantados e como fugir das armadilhas do trabalho remoto e de lidar com equipes descentralizadas.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho remoto. Desenvolvedor. Carreira. TI.

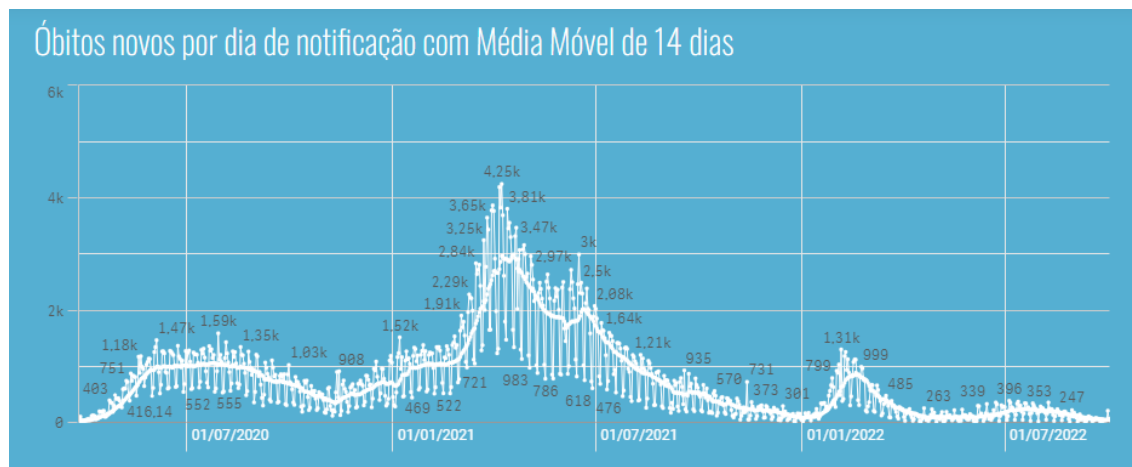
¹ lucasalanza@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Em 11 de março de 2020, dia que a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que o COVID -19 tinha oficialmente se tornado uma Pandemia², atingindo o mundo todo e causando inúmeras mortes. O novo Coronavírus, comumente chamado apenas de covid impactou o mundo inteiro e colocou a sociedade em choque devido à sua rápida expansão, alto contágio e taxas de mortalidade elevadas. A economia mundial foi fortemente abalada, países inteiros entraram em quarentena e isto gerou inúmeras readaptações em todos os setores do mercado de trabalho, em especial na área de tecnologia.

No Brasil até o dia 05 de outubro de 2022 a covid atingiu uma taxa de 2% de letalidade, tirando a vida de 686.573 (seiscentas e oitenta e seis mil, quinhentas e setenta e três) pessoas dos quase trinta e cinco milhões de casos confirmados. Tendo em abril de 2021 o triste recorde de 4.250 mortes pela média móvel de 14 dias.

Gráfico 1 – Óbitos por dia de notificação com média móvel de 14 dias



Fonte: Covid-19 No Brasil (2022)

² pandemia é a disseminação mundial de uma nova doença e o termo passa a ser usado quando uma epidemia, surto que afeta uma região, se espalha por diferentes continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa.

Medidas de afastamento obrigatórias começaram a ser implantadas pelos governos no fim de janeiro a fim de barrar a disseminação e a força da COVID 19, estas forçaram as empresas a se adaptarem a uma nova realidade. Estar em contato com outras pessoas tornou-se risco a saúde, colocava em risco a vida de todos ao seu redor, a gravidade da doença chegou ao ponto de ser necessário sancionar a Lei n.º 13.979 de 6 de fevereiro de 2020 que regulamentou e criou punições a quem desrespeitava as medidas de enfrentamento ao COVID.

Sobre esse patamar levanto a hipótese que mesmo sendo um problema de saúde mundial assustador, a pandemia contribuiu positiva e significativamente ao crescimento e reorganização do setor tecnológico por meio do trabalho híbrido ou remoto.

O objetivo geral deste trabalho é mostrar o impacto trabalhista da pandemia no setor de tecnologia e como objetivo específico associar o crescimento do ramo e suas múltiplas vertentes aos meios de trabalho sem barreira, sejam eles híbridos ou remotos.

Considerando o impacto socioeconômico e funcional aos setores de tecnologia gerado pela pandemia no Brasil e no mundo e a escassez de pesquisas a respeito do assunto, justifica-se a importância deste trabalho.

Inicialmente elaborei uma hipótese que visava associar a pandemia ao crescimento tecnológico. Analisei os mais relevantes estudos publicados na língua portuguesa desde 2020, tendo como referência artigos e pesquisas sobre o assunto, devido a escassez destes na área de pesquisa, incluí no trabalho textos e pesquisas com maior credibilidade social, uma vez que estes foram categorizados e selecionados ao se encaixar em dados reais e pesquisas com outros profissionais da área a fim de identificar e traçar vários pontos de vista. Optei por excluir estudos onde os objetivos ou metodologia estivessem pouco claros ou mal descritos e os estudos que onerassem custos para serem obtidos. Após a avaliação foram elencados os fatores de maior impacto ao setor, bem como indagações e dados de empresas e profissionais da área e discutidos. Finalizando com uma conclusão de forma clara para uma boa avaliação dos resultados.

O trabalho encontra-se subdividido em introdução onde abordei o fator precursor da evolução tecnológica, desenvolvimento busquei trazer diversos pontos de vista sobre o desenvolvimento e os prós e contras dos modelos de trabalho atual, na

conclusão optei por análise crítico-reflexiva expondo o resultado e meu ponto de vista e referencias das pesquisas utilizadas para corroborar meu artigo.

2 DESENVOLVIMENTO

Com as restrições de circulação e funcionamento em vigor no país, muitas empresas foram forçadas a desativar suas operações, já que os funcionários não podiam ir aos escritórios. Portanto para poder continuar suas operações estas empresas passaram por uma grande alteração em seus meios de trabalho. A operação, quando possível, foi toda migrada para o modo remoto. Os funcionários agora trabalhavam de suas casas, de forma isolada e seguros.

A transição não foi fácil, até meados de março, muitas empresas ainda não tinham protocolos e nem softwares para que as equipes pudessem trabalhar remotamente. Além disso, muitos profissionais precisavam de equipamentos para trabalhar, seja computadores, fones, até mesmo equipamentos de escritório, o que disparou a procura por aluguel ou compra de equipamentos.

Frente ao novo cenário de trabalho novos desafios surgiram, os gestores, precisavam descobrir como manter a empresa funcionando, como atender as demandas e necessidades dos clientes e funcionários, a segurança das informações, e o mais importante, como manter seus funcionários que estão em casa ativos, engajados e produtivos?

Então, com a necessidade de se adequar ao novo cenário, as empresas foram aos poucos alterando a forma como tratavam seu pessoal e como se relacionavam com seus clientes, as reuniões presenciais começaram a serem realizadas nas plataformas de videoconferências. Entre elas uma das que mais cresceu na pandemia foi a plataforma Zoom, tendo segundo o Executivo chefe Alfredo Sestini Neto um aumento de 30 vezes o número de usuários e em 10 vezes o número de contratos.”

Aquela dúvida tirada com o colega da mesa ao lado, foi substituída por um e-mail ou ainda uma mensagem no Skype, e cada vez mais e mais processos de trabalho foram criados e melhorados para uso dos funcionários remotos, entre estes processos,

vale ressaltar os Happy hour³ virtuais, criados para auxiliar a interação social, ginásticas laborais feitas através de lives⁴ para manter o funcionário ativo e chamar atenção para a importância de manter uma rotina de exercícios, mesmo durante a pandemia.

A ausência de adequação de algumas empresas gerou a incapacidade de mantê-las abertas por muito tempo. Com a melhora da situação pandêmica no país alguns protocolos foram flexibilizados, com a “normalização” da pandemia em meados de novembro de 2020 o trabalho presencial começou a ser permitido seguindo os protocolos de segurança, como utilizar máscaras, manter sempre todas as janelas abertas, não compartilhar utensílios e o distanciamento entre as pessoas. Assim, as empresas começaram a voltar aos escritórios. O que muitas empresas não esperavam é que voltar ao presencial não seria assim tão fácil, já que o trabalho remoto se tornou “o novo normal” para muitos profissionais.

Estes profissionais provaram ao mundo que não precisavam estar trabalhando a vista de um supervisor, 8 horas por dia dentro de um escritório para mostrar resultado. Agora ele estava trabalhando de seu computador ou notebook, seja em sua casa, de um quarto de pousada, em um hotel, em um escritório compartilhado com outros profissionais ou ainda de dentro de um café na beira da praia, cumprindo prazos e entregando excelentes resultados. Trabalhar de forma remota trouxe inúmeros benefícios, entre eles o aumento da felicidade do funcionário e o aumento da produtividade.

“Já em relação ao processo de adaptação, 56% alegaram que se adequaram muito bem e melhor do que atuando presencialmente. Desses, 75% se consideram extremamente felizes. [...]No mais, 41% dos respondentes acreditam que o home office contribui positivamente para aumento de produtividade e foco.” (TIINSIDE, 2022)

³ período do dia, no fim da tarde e após o encerramento do trabalho, em que os colegas se reúnem em bares, restaurantes etc., para beber, comer e confraternizar.

⁴ Transmissões ao Vivo Via internet

Algumas empresas optaram por impedir o trabalho remoto, como é o caso da empresa tesla, onde o diretor geral e fundador Elon Musk Enviou e-mails para seus funcionários exigindo que todos deveriam cumprir no mínimo uma carga horaria de 40 horas semanais dentro do escritório principal da empresa.

Imagem 1 – E-mail Enviado por Elon Musk

From: Elon Musk
Sent: Tuesday, May 31, 2022 1:19 PM
To: ExecStaff
Subject: Remote work is no longer acceptable

Anyone who wishes to do remote work must be in the office for a minimum (and I mean *minimum*) of 40 hours per week or depart Tesla. This is less than we ask of factory workers.

If there are particularly exceptional contributors for whom this is impossible, I will review and approve those exceptions directly.

Moreover, the “office” must be a main Tesla office, not a remote branch office unrelated to the job duties, for example being responsible for Fremont factory human relations, but having your office be in another state.

Thanks,
Elon

Fonte: InfoMoney (2022)

Outras empresas adotaram definitivamente o modelo de trabalho híbrido ou remoto. Como é o caso da empresa Nubank que anunciou um novo modelo de trabalho desenvolvido especialmente para manter os funcionários de forma híbrida.

“O Nu Way of Working é o modelo de trabalho híbrido que desenvolvemos – na prática nosso modelo de trabalho funciona em ciclos de 2 meses: a cada 7 semanas trabalhadas em casa, 1 semana será trabalhada no escritório.” (Nubank, 2022).

Ainda existem empresas que migraram totalmente para o trabalho remoto, fechando seus escritórios e atuando 100% digital. Como é o caso da Vinta empresa de desenvolvimento de softwares com quase 10 anos de existência que com a crise da pandemia migrou sua operação para o modelo remoto.

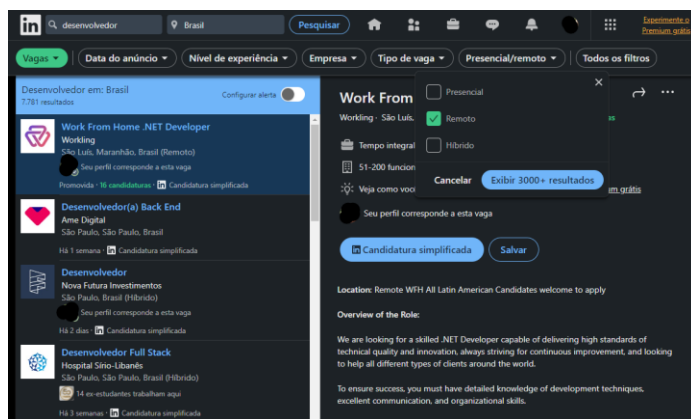
Para as empresas que não adotaram nenhum meio de trabalho remoto as chances de perderem seus profissionais aumentaram, pois, segundo o Guia Salarial da Robert Half (2022), 63% dos entrevistados preferem trabalhar no modelo híbrido em 2022. Para 38% dos entrevistados, caso a empresa não ofereça ao menos uma opção parcialmente remota, procurariam um novo emprego.

E com a chamada “globalização da TI” ficou ainda mais fácil uma empresa ter seu funcionário recrutado por outra que ofereça uma remuneração maior, com mais benefícios e ainda de forma totalmente remota, pois aliado ao rápido crescimento e expansão das empresas da web 3.0⁵, recrutadores de todo o mundo estão em busca de mão de obra qualificada e com isto é comum ver que diversas empresas anunciam diariamente vagas de desenvolvedores (uma das principais carreiras que utiliza o trabalho remoto) para atuarem de forma híbrida ou 100% remoto.

Em rápida pesquisa de vagas no linkedin.com (uma das maiores comunidades profissional) podemos encontrar diversas vagas para todos os níveis de experiências em empresas de vários ramos de trabalho oferecendo diversos benefícios e sem impedimento geográfico ao contratar.

Imagem 2 – Resultado Pesquisa de Vagas LinkedIn

⁵ Trata-se de uma rede totalmente transparente e descentralizada, com base na inteligência artificial e tecnologia blockchain.



Fonte: LinkedIn (2022)

Mesmo com toda a demanda por profissionais, a alta remuneração, e excelentes benefícios, sobram mais e mais vagas a cada dia, os empregos no setor de Tecnologia da Informação e Comunicação cresceram 14,4% no ano de 2021, e este aumento está criando um grande abismo, já que o Brasil forma apenas 53 mil pessoas por ano em cursos de perfil tecnológico, mas a demanda média anual é de 159 mil profissionais de TI e comunicação. É o que aponta o estudo “Demanda de Talentos em TIC e Estratégia TCEM” (Brasscom, 2021).

As empresas que integraram o trabalho remoto e híbrido como parte de sua cultura precisaram passar por algumas mudanças e investimentos tanto na parte física como na cultura da empresa. Era necessário garantir que o trabalho seria bem-feito e que as informações estavam seguras durante as diversas conexões dos funcionários, com isto o investimento em Cibersegurança⁶ aumentou de forma a suprir as novas necessidades e para isto adotou medidas tecnológicas, como a biometria, soluções de autenticação em dois fatores, tráfego seguro, políticas de segurança, antivírus, firewalls e criptografia. Além da segurança de dados aumentou-se a necessidade de manter estas informações disponíveis para aqueles que precisam acessá-la, como por exemplo toda a documentação e requisitos das tarefas que a equipe está atuando, ao mesmo

⁶ Prática proteger ativos de informação tais sistemas, computadores e servidores entre outros contra ameaças cibernéticas ou ataques maliciosos.

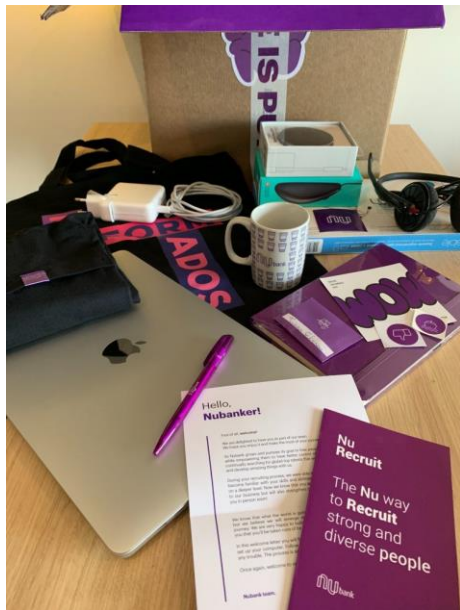
tempo foi necessário garantir que os dados estejam disponíveis a qualquer hora de qualquer lugar, e que apenas as pessoas certas tenham acesso a eles, o que resultou em um aumento na procura por serviços de armazenamento e troca de arquivos em nuvem além de outras tecnologias.

A infraestrutura de nuvem compartilhada também apresentou alta, de US\$ 14,4 bilhões no quarto trimestre, o que representa um aumento de 13,9% em relação ao ano anterior, totalizando US\$ 51,4 bilhões em 2021 (alta de 7,5%). (Próximo Nível, 2022).

Da mesma maneira uma nova logística de entrega de equipamentos e materiais precisou ser estruturada e montada. Afinal, agora os equipamentos básicos de serviço como notebook, mouse, teclado e fones precisavam ir até a casa do funcionário antes mesmo do seu primeiro dia de serviço.

Enviar aos novos funcionários equipamentos de suporte ao trabalho, como a mobília (cadeira e mesa) também acabou se tornando necessário. Pois no início da pandemia nem todos possuíam uma estrutura apta para trabalhar de suas casas e com isto surgiu um novo benefício para os funcionários, o chamado auxílio home office, onde a empresa arca com uma parte do valor para que possa ser investido em melhorar a estação de trabalho do profissional da maneira que ele escolher, ou ainda o ajudar com algum gasto que tenha. Hoje este kit de início do colaborador é chamado de Kit boas-vindas e é personalizado de acordo com a função que o colaborador irá desempenhar e está diretamente ligado com a cultura da empresa.

Imagem 3 – Kit Boas-vindas Nubank



Fonte: Nubank (2022)

Gerenciar pessoas para que elas possam entregar seus melhores resultados, crescerem como funcionário e resolver conflitos é uma das tarefas mais difíceis de um líder, e fazer tudo isto com a sua equipe remota, torna-se uma tarefa ainda mais desafiadora. E por causa disto as empresas precisaram dedicar um esforço ainda maior no modo que esta atividade seria feita, foi preciso focar em como liderar equipes a distancias, como lidar com os novos desafios que surgiriam oriundos do trabalho remoto (como um colaborador que atua em outro fuso horário) e na necessidade de garantir o bem-estar deste profissional, juntamente com a integração com o time, e ainda para os recrutadores surgiu o grande desafio de realizar contratações de pessoas de forma totalmente remota.

Do outro lado estavam os funcionários que atuam remotamente, estes também encontraram seus desafios frente a este novo cenário. Vários “problemas” do trabalho remoto ficaram evidentes no início da pandemia, como as diversas reuniões interrompidas por gatos aparecendo em frente às câmeras ou crianças que entraram correndo no escritório e até a internet que caiu no meio do expediente antes da entrega de uma tarefa importante, mas, estes problemas foram com o tempo sendo resolvidos diversas rotinas foram criadas para evitar tais empecilhos assim como os plano-b, afinal mesmo estando dentro do escritório várias coisas acontecem durante o dia que

atrapalham o trabalho, como por exemplo um trânsito barulhento, uma reunião de corredor ou até a internet cair.

O funcionário encontrou vantagens e facilidades no trabalho remoto, dentre eles: não precisar utilizar um transporte até o escritório, gastando menos tempo entre acordar e começar a trabalhar; poder escolher seu horário e onde irá trabalhar, focando em sua qualidade de vida e conforto, por exemplo, podendo personalizar todo seu escritório, fazer sua comida, descansar e ter mais tempo para o convívio familiar ou para projetos pessoais.

O perfil do profissional também se modificou, agora o profissional digitador de código que cumpria horário e entregava algum resultado sem questionamento ou posicionamento no dia a dia da empresa não tem mais espaço dentro do novo cenário tecnológico, o profissional agora enfrenta concorrentes de todo o mundo e se destacar entre eles é fundamental para ter sucesso e conseguir a tão sonhada vaga na empresa dos sonhos.

Com o amplo crescimento do mercado e as vastas áreas de atuação que existem dentro do ramo da programação, a ideia de carreira verticalizada morreu, hoje um profissional pode ser sênior na área que atua, e completamente leigo na área que o profissional ao seu lado atua, e com esta mudança, é cada vez mais comum ver pessoas em cargos de liderança terem a mesma idade ou até ser mais novos que seus liderados, justamente por terem uma formação mais horizontal, atuando com diversas áreas de desenvolvimento e conhecendo mais linguagens, e sendo capaz de atuar em diversos projetos. Tal desenvolvimento é incentivado graças as trilhas de carreira, algo comum dentro da área de desenvolvimento de software onde cada conhecimento pode ser aplicado em diversas áreas dentro da empresa, seja como líder, parte de uma equipe ou desenvolvendo um projeto único.

Com o crescimento exponencial do trabalho remoto alguns profissionais não conseguiram de forma eficaz conciliar este trabalho com a vida profissional. Já que com esta nova modalidade ficou ainda mais fácil misturar trabalho com assuntos pessoais. E assim mais uma nova preocupação surgiu, vários profissionais estavam executando duplas jornadas, já que não conseguiam se desligar de seus trabalhos, trabalhando ininterruptamente, até mesmo almoçando em frente ao computador e respondendo e-mails e WhatsApp na hora do jantar. Outros, estavam tendo muitas dificuldades em

separar a rotina de trabalho com afazeres e assuntos pessoais, sem conseguir evitar as distrações que surgiam no decorrer do dia, como um café durante a tarde que virou um bate papo com uma visita inesperada, já que nesta modalidade, o próprio profissional que “fiscaliza” o trabalho e cria sua rotina.

Para resolver estes problemas, diversas ferramentas e gatilhos mentais podem ser utilizados para se obter o máximo de aproveitamento em suas tarefas.

Crie uma rotina de Início de jornada de trabalho – acordar, tomar banho, tomar café, se arrumar, se maquiar etc. são passos importantes de uma rotina, porque informa ao seu cérebro que está na hora de começar as atividades.

Ative o modo trabalho - Realize a transição entre “estou em casa” e “estou trabalhando em casa” e possível envolva as pessoas a sua volta nesta rotina, deixando claro que naquele momento, por mais que você esteja em uma ligação com colegas de trabalho, você está de fato trabalhando.

Desligue-se do trabalho após o fim do expediente – Desligar o computador precisa ter o mesmo efeito de ir embora do escritório.

Tenha um ambiente apropriado de trabalho – Você não precisa ter um escritório completo em casa igual aos de filmes, mas, precisa ter um ambiente que te proporcione trabalhar confortavelmente e te permita focar no que precisa, não pode ser um local equivalente a uma cama ou um sofá.

Utilize as ferramentas apropriadas - Dê preferência para ferramentas que, além de não serem para uso pessoal, agrupam as mensagens por tópicos e organizam a comunicação a longo prazo, como Basecamp, Twist, Slack e Teams.

Tenha informações disponíveis para consulta - Investir em uma documentação é ter a chance de, antes de chamar alguém, tentar encontrar as informações por conta própria. E isso salva muitas reuniões e cutucões desnecessários, além de evitar que você trave em algum assunto e se distraia.

Mesmo tendo uma equipe remota as empresas ainda têm um grande caminho a percorrer afinal não é do dia para a noite que a cultura da empresa vai evoluir de modo a contribuir para o correto desempenho do trabalho remoto. É comum ainda ver empresas com Atitudes que afetam diretamente o funcionário remoto, pois ele se sente intimidado, desamparado e perdido no trabalho. Já que é sempre tratado como se não estivesse de fato trabalhando, não consegue realizar um trabalho focado e direto sendo

interrompido desnecessariamente. Portanto a empresa para incentivar e adotar de forma eficiente a cultura de trabalho remoto precisa evitar as atitudes que desmotivam os funcionários como:

- Marcar Reuniões para tudo;
- Processos digitais desestruturados (Ex.: falta de documentação);
- Expectativa de respostas na hora;
- Comunicação por redes sociais;
- Trabalho em regime de plantão (ou fixo 8 as 18);
- Falta de confiança no empregado;
- E falta de alinhamento de objetivos.

3 CONCLUSÃO

Mesmo com todos os desafios e novidades o trabalho remoto veio para ficar, e a cada dia surgem novidades sobre o tema, hoje já existem no mundo diversos movimentos, grupos e até empreendimento focados nos trabalhadores remotos e nômades, seja na praia de pipa no Rio Grande do Norte (RN) ou em Bali na Indonésia você vai encontrar diversos profissionais de todos os cantos mundo que escolheram ali para passar alguns meses, pois o trabalho remoto permite estar em um lugar paradisíaco trabalhando de um escritório compartilhado ou ainda trabalhar de um hotel ou pousada. E está tudo bem, esta é uma das principais vantagem deste modo de trabalho, poder realizar o trabalho da maneira que deseja, seja em casa, no escritório, no café ou na praia, seja trabalhando de madrugada ou horário comercial, usando um chinelo e bermuda ou ainda um terno.

Trabalhar de forma remota ou hibrida é poder aproveitar todos os benefícios que existem e ainda entregar, com qualidade, um trabalho que impacta a vida das pessoas seja porque lançou um novo software que ajuda pessoas ou porque ajudou pessoas ao seu redor serem melhores.

4 REFERÊNCIAS

AMÉRICO, J.: **Aumentamos em 30 vezes o número de usuários no país, diz executivo-chefe da Zoom no Brasil**. Rev. Você S/A, 14 jan. 2022. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/economia/aumentamos-em-30-vezes-o-numero-de-usuarios-no-pais-diz-executivo-chefe-da-zoom-no-brasil/>. Acesso em:01/10/22.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASSCOM: **Demanda de talentos em TIC e estratégia TCEM**. Relatório de inteligência e informação BRI2-2021-007-V112. Disponível em: <https://brasscom.org.br/pdfs/demanda-de-talentos-em-tic-e-estrategia-tcem/>. Acesso em 25/09/2022.

CORONAVÍRUS – BRASIL: **Painel de controle**. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 22 out. 2022.

HALF, R.: Confira como será o futuro do trabalho remoto. Blog. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/confira-como-sera-o-futuro-do-trabalho-remoto>. Acesso em 15/09/2022.

LIPPERT, D.: **O inimigo do home office: como o posicionamento de Elon Musk influencia na forma de pensar o trabalho remoto**. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/colunistas/dener-lippert/o-inimigo-do-home-office-como-o-posicionamento-de-elon-musk-influencia-na-forma-de-pensar-o-trabalho-remoto/>. Acesso em:05/10/2022.

MINISTÉRIO DA SAÚDE: **Covid 19 – Brasil**. Disponível em: https://infoms.saude.gov.br/extensions/covid-19_html/covid-19_html.html. Acesso em: 26 out. 2022.

NUBANK: **Nu Way of Working: como é o novo modelo de trabalho híbrido do Nubank**. Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/nu-way-of-working/>. Acesso em 19/09/2022.

VINTA: **Vinta e seu modelo 100% remoto: o que mudou, como mudou, e porque agora é melhor**. Disponível em: <https://www.vinta.com.br/blog/2022/vinta-remote-culture-async-first/>. Acesso em 19/09/2022.

PRÓXIMO NÍVEL: **Investimentos em nuvem totalizaram mais de US\$ 73 bilhões em 2021, diz IDC**. Disponível em: <https://proximonivel.embratel.com.br/investimentos-em-nuvem-mais-de-us-73-bilhoes-em-2021/#:~:text=Os%20dados%20s%C3%A3o%20da%20International,no%20quarto%20trimestre%20de%202021>. Acesso em: 01/10/2022.