



# ConBRepro

XIII CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO



IA nas Engenharias

29 nov. a 01  
de dezembro 2023

## Percepção dos trabalhadores de um banco brasileiro sobre o *home office* como modelo de trabalho em cenário de pós-pandemia

**José Guilherme Yukitoshi Chinem**

Departamento de Produção - Faculdade de Engenharia e Ciências - UNESP

**Dr. Fernando Ramalho Martins**

Departamento de Administração Pública - Faculdade de Ciências e Letras - UNESP

**Resumo:** Este artigo explora a percepção dos trabalhadores em relação ao *home office*, principalmente em resposta à pandemia de COVID-19, e suas preferências quanto à continuação desse modelo no cenário pós-pandemia. O estudo adota metodologia mista, começando com uma pesquisa quantitativa, que incluiu 138 trabalhadores de um grande banco brasileiro, seguida por uma pesquisa qualitativa por meio de entrevistas estruturadas. Os resultados da pesquisa quantitativa revelam que a maioria dos trabalhadores prefere o *home office* em comparação com o trabalho presencial, pois valorizam a otimização do tempo, maior bem-estar, realização de tarefas individuais, foco e organização no ambiente de trabalho remoto. No entanto, o trabalho presencial ainda é preferido quando se trata de relacionamentos com colegas de trabalho e atividades em grupo. Além disso, os trabalhadores relatam uma maior autoavaliação de produtividade e bem-estar/motivação no *home office*. No entanto, vale ressaltar que a análise qualitativa está em andamento e deve fornecer insights mais aprofundados sobre as preferências dos trabalhadores em relação ao *home office*, levando em consideração fatores sociodemográficos. Este estudo fornece uma visão abrangente sobre as preferências dos trabalhadores em relação ao trabalho remoto e seu potencial impacto nas futuras políticas de trabalho.

**Palavras-chave:** *Home office*, Trabalho remoto, Organização do trabalho.

## Brazilian bank workers' perception of the home office as a work model in a post-pandemic scenario

**Abstract:** This article explores workers' perceptions of the home office, mainly in response to the COVID-19 pandemic, and their preferences regarding the continuation of this model in the post-pandemic scenario. The study adopts a mixed methodology, starting with a quantitative survey, which included 138 workers from a large Brazilian bank, followed by a qualitative survey through structured interviews. The results of the quantitative survey reveal that the majority of workers prefer the home office to face-to-face work. They value time optimization, greater well-being, individual tasks, focus and organization in the remote work environment. However, face-to-face work is still preferred when it comes to relationships with coworkers and group activities. In addition, workers report a higher self-assessment of productivity and well-being/motivation in the home office. However, it is worth noting that qualitative analysis is ongoing and should provide more in-depth insights into workers' preferences regarding the home office, taking into account sociodemographic

factors. This study provides a comprehensive overview of workers' preferences for remote working and its potential impact on future labor policies.

**Keywords:** Home office, Remote work, Work organization.

## 1. Introdução

O processo de globalização, atrelado aos avanços tecnológicos permitidos pela internet, principalmente no campo da comunicação, promoveu diversas rupturas nas estruturas organizacionais tradicionais das empresas. Este fenômeno trouxe novas possibilidades e desafios, desencadeando profundas mudanças nos fatores competitivos das organizações, inclusive reestruturações sobre formas flexíveis de trabalho (PARADELA e PEETERS, 2001). É neste cenário que o trabalho remoto ganha força e vira tendência logo nas primeiras décadas do século XXI.

Este modelo de trabalho ganhou uma relevância ainda maior, devido as medidas de isolamento social impostas pela pandemia mundial de COVID-19, que obrigou muitos trabalhadores e empresas a migrarem de forma temporária ou definitiva para um modelo de trabalho remoto como o home office (MENDES et. al, 2020).

Em 2018 cerca de 3,8 milhões de pessoas trabalhavam de casa e o home office correspondia a 5,2% do total de pessoas ocupadas no país, excluídos da conta os empregados no setor público e os trabalhadores domésticos (IBGE, 2018). Segundo Goés (2020), o Brasil possui, na média, um percentual de pessoas em potencial de teletrabalho de cerca de 22,7%, que corresponde a 20,8 milhões de pessoas, dadas as características de seu mercado de trabalho.

Ou seja, existe um imenso potencial a ser explorado no país quanto a esta metodologia de trabalho, que segundo a literatura, apresenta grandes benefícios socioeconômicos, como:

- Aumento da produtividade (BARROS e SILVA, 2010);
- Flexibilidade de horários (BARROS e SILVA, 2010);
- Menor exposição à violência/estresse em deslocamentos (BARROS e SILVA, 2010);
- Redução de custos para a empresa e para o empregado (BARROS e SILVA, 2010);
- Possibilidade de adequação das horas de trabalho ao biorritmo natural e individual de cada pessoa e à quantidade de trabalho necessária para atingir-se cada objetivo (DE MASI, 1999);
- Aumento das possibilidades de trabalho para pessoas com dificuldade de deslocamento e idosos (DE MASI, 1999);

Em contrapartida, esse modelo também apresenta desafios, como, por exemplo, a difícil separação entre o tempo de trabalho e o tempo da vida pessoal do trabalhador inserido neste modelo (OLIVEIRA, 2019). Tal intersecção, convém notar, configura um importante alvo de estudo para se compreender as reais dificuldades envolvidas nos modelos de trabalho remoto, em especial o home office.

Tendo isso em vista, o presente trabalho busca entender qual é a percepção dos trabalhadores que tiveram que migrar para o home office devido as medidas de isolamento social impostas pela pandemia de COVID-19, e o que pensam sobre a manutenção deste modelo em um cenário de pós-pandemia.

A metodologia mista de pesquisa utilizada foi a explanatória sequencial, caracterizada pela coleta e análise de dados quantitativos, seguida pela coleta e análise de dados qualitativos com o objetivo de explicar e investigar os resultados qualitativos (CRESWELL, 2010). Na primeira etapa realizou-se a aplicação de questionário exploratório de perguntas fechadas e análise estatística descritiva. Em seguida foi realizada a análise qualitativa a partir de entrevistas estruturadas com objetivo de explorar os resultados quantitativos.

Este artigo está dividido em 5 seções. A primeira, introdutória para contextualização e visão global do estudo realizado. A segunda seção, traz uma revisão teórica sobre modelos de trabalho remoto, seu histórico e sua situação no Brasil. A terceira, apresenta com mais detalhes a metodologia de pesquisa e trabalho de campo realizado. A quarta, apresenta os resultados preliminares obtidos. A quinta e última seção, traz as conclusões preliminares e a perspectiva futura desta pesquisa.

## 2. Revisão teórica

O trabalho remoto, também conhecido como teletrabalho ou home office, é uma modalidade de emprego que possibilita aos trabalhadores executarem suas tarefas fora das instalações físicas tradicionais da empresa, utilizando tecnologias de comunicação para manter a conexão com o local de trabalho. Segundo Rocha e Amador (2018), sua origem remonta à década de 1950 nos Estados Unidos, quando avanços tecnológicos permitiram a automação da produção, reduzindo a necessidade de mão de obra na indústria e impulsionando a migração de trabalhadores para setores terciários, como serviços (Paradela & Peeters, 2001). Essa transição foi acompanhada por uma mudança na natureza do trabalho, onde a atividade intelectual ganhou destaque sobre as tarefas repetitivas e padronizadas (Paradela & Peeters, 2001).

De acordo com De Masi (1999), esse momento foi definido como a era pós-industrial, caracterizada por uma ênfase na criatividade como um trunfo competitivo. Valores como criatividade, subjetividade e qualidade de vida se tornaram predominantes, substituindo os valores da sociedade industrial, como padronização e eficiência (De Masi, 1999). Paradela e Peeters (2001) destacam que, enquanto na era industrial a competição se baseava em produzir mais em menos tempo, na era pós-industrial, a ênfase se deslocou para trabalhos criativos.

A definição de teletrabalho ou trabalho remoto evoluiu ao longo do tempo, e mesmo atualmente ainda pode variar, o que contribui para a falta de consenso nos termos. No entanto, em geral, o teletrabalho envolve a flexibilização do tempo e do espaço de trabalho, utilizando tecnologias de informação e comunicação (TIC) para permitir que os funcionários realizem suas tarefas remotamente (Rosenfield & Alves, 2011). O termo "*home office*" refere-se a uma categoria específica dentro do teletrabalho, onde o trabalho é predominantemente realizado na residência do trabalhador (Brasil, 2011).

No Brasil, a regulamentação do teletrabalho foi estabelecida em 2017 com a Lei nº 13.467, que definiu o teletrabalho como "a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo" (Brasil, 2017). Isso ajudou a criar um arcabouço legal para proteger os direitos e deveres tanto dos empregados quanto dos empregadores nesse modelo de trabalho.

A regulamentação legal em 2017 marcou um avanço na aceitação do teletrabalho no Brasil, mas a adesão era relativamente lenta e limitada a setores específicos, como empresas multinacionais e do ramo de tecnologia. Fatores como o conservadorismo em relação aos métodos de trabalho tradicionais, falta de desenvolvimento tecnológico e baixa disponibilidade de internet de banda larga nas residências dificultaram a expansão do teletrabalho no país (Rafalski & de Andrade, 2015). De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2018, aproximadamente 3,8 milhões de pessoas trabalhavam em regime de home office, representando 5,2% do total de pessoas ocupadas, excluindo o setor público e os trabalhadores domésticos (IBGE, 2018).

Porém, a evolução da pandemia de COVID-19 causou muitas mudanças no mundo. A alta transmissibilidade do vírus, fez com que as autoridades de saúde indicassem o isolamento

social como forma de prevenção e uma alternativa para evitar o crescente contágio da população mundial. Este cenário fez com que empresas adaptassem a sua organização de trabalho de forma brusca e rápida, migrando para o formato remoto. No Brasil não foi diferente, e a partir de março de 2021, organizações dos setores públicos e privados aderiram ao novo modelo de trabalho.

Segundo Goés e Martins (2021), baseados na PNAD COVID-19 (IBGE, 2020), em novembro de 2020 aproximadamente 7,3 milhões de trabalhadores estavam trabalhando de forma remota. Esse valor é inferior ao observado em maio de 2020 (8,7 milhões) logo no início da pandemia no país, representando 9,1% das pessoas ocupadas e não afastadas.

Em pouco tempo, diversos trabalhadores tiveram suas rotinas alteradas e transformaram suas casas no seu ambiente de trabalho, dividindo espaço com familiares e tendo que conciliar no mesmo espaço suas necessidades profissionais e pessoais. Dúvidas, incertezas e insegurança permeiam esta situação. Novos hábitos e novas habilidades tiveram que ser desenvolvidos para lidar com a comunicação, com as necessidades técnicas e com o isolamento social. Impactos foram gerados na relação líder e liderado, na forma de acompanhamento de metas e resultados, na integração das equipes e no cuidado com a motivação e saúde mental dos trabalhadores (MENDES et. al, 2020).

Em um cenário de pós pandemia, todos estes fatores devem ser levados em consideração para a construção do melhor modelo de trabalho pautado nas circunstâncias de cada empresa e trabalhador.

### 3. Metodologia de pesquisa

O desenvolvimento desta pesquisa partiu de uma fase inicial de ideação do objetivo de estudo: a percepção dos trabalhadores quanto ao home office, visto que este modelo foi implantado às pressas em muitas empresas devido às necessárias medidas de isolamento durante a pandemia de COVID-19.

Em seguida foi realizada uma varredura na literatura existente com o foco em compreender mais sobre o assunto e sobre estudos semelhantes que estavam sendo desenvolvidos, dado o momento que a organização do trabalho mundial estava passando. Para isso, foi realizada a busca de palavras-chave e termos combinados como “*home office*”, “*COVID*”, “*pandemic*”, “*teleworkers*”, “*telecommuting*”, “*work experience*” e “*work organization*” nas plataformas de indexadores científicos *Web of Science*, *Scopus* e *Google Acadêmico*. Após a pesquisa das palavras-chaves nos bancos de dados acima indicados, iniciou-se a etapa de seleção baseada em três critérios: i. Tipo de documento, onde optou-se por considerar apenas os artigos e as revisões; ii. Área ou categorias, incluindo as que seguem: engenharia, negócios, gerenciamento e ciências sociais; iii. Língua, tendo sido considerados os documentos em inglês e português.

Utilizou-se uma abordagem mista para o estudo, definida por Creswell (2010) como estratégia explanatória sequencial, onde a coleta e análise de dados quantitativos é seguida pela coleta e análise de dados qualitativos.

A população alvo do estudo é composta por 1.231 trabalhadores de uma diretoria de *back office* de um grande banco brasileiro. Esta área de *back office* não possui contato físico e direto com os clientes e atua como suporte aos times comerciais das agências. Seu principal escopo é de atividades majoritariamente administrativas. Antes da pandemia, nenhum trabalhador atuava em modelo de home office e os locais de trabalho presenciais eram na cidade de São Paulo, no estado de São Paulo, no Brasil.

Na primeira etapa, de abordagem quantitativa, o objetivo era identificar a preferência dos trabalhadores quanto ao modelo de home office, aferir sua autoavaliação de produtividade e bem-estar, e verificar se existe alguma relação com fatores demográficos específicos, condições de trabalho e preferências do trabalhador quanto ao ambiente e rotina de trabalho.

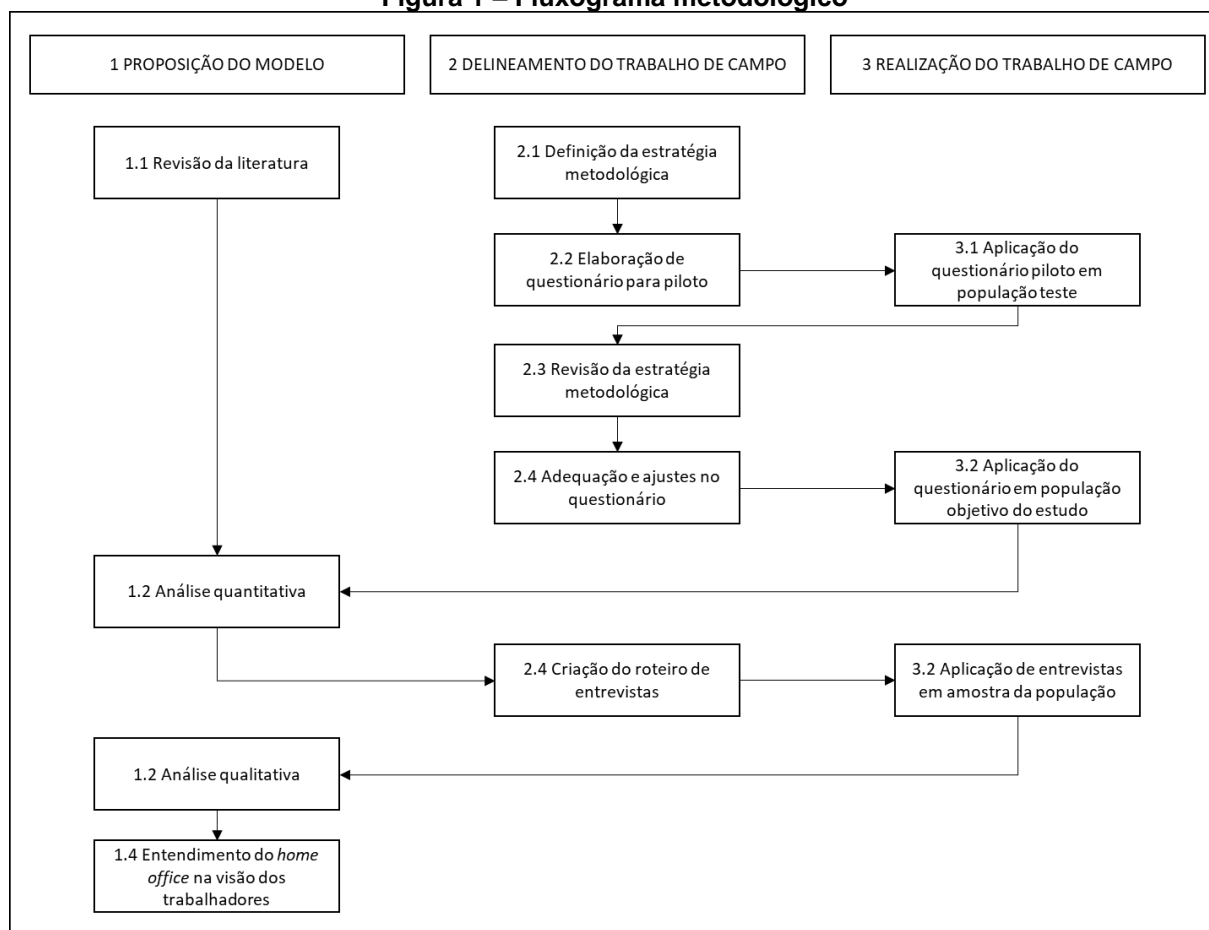
Para tal, foi aplicado uma pesquisa *survey* exploratória de perguntas fechadas, por meio de um formulário eletrônico. O questionário estruturado foi escolhido como forma de facilitar o preenchimento dos respondentes e o formato eletrônico para agilizar o compartilhamento e a tabulação dos resultados (CRESWELL, 2010). As perguntas foram criadas com base na revisão da literatura, que permitiu a identificação de variáveis e de questões-chaves para a pesquisa, e foram definidas de forma que as questões não trouxessem nenhum enviesamento, ou que não trouxessem nenhuma relevância para as análises que seriam realizadas posteriormente (FORZA, 2002). A maior parte das perguntas também foi testada previamente em estudo piloto aplicado em uma população semelhante, mas diferente a população alvo do estudo. O questionário possui 28 perguntas e é dividido em 4 seções: características sociodemográficas do respondente e do ambiente de trabalho *home office*, comparação e aspectos do home office versus trabalho presencial, autoavaliação de produtividade e bem-estar e manutenção do trabalho em home office em um cenário de pós-pandemia.

A plataforma eletrônica escolhida foi o Microsoft Forms, por ser uma ferramenta disponível e homologada no ambiente eletrônico da empresa onde a pesquisa foi aplicada, além da simplicidade para estruturação das perguntas. O questionário foi enviado para o e-mail corporativo dos respondentes, no dia 20/06/2022 através de lista de distribuição disponibilizada pela empresa para o pesquisador e ficou disponível até o dia 16/07/2022 para que os trabalhadores pudessem respondê-lo.

Após a coleta e tabulação dos dados, foi realizada uma análise estatística descritiva, onde foi possível perceber as principais percepções e preferências da população.

Em seguida, na abordagem qualitativa, foi estruturado um roteiro de entrevistas com perguntas abertas, cujo objetivo era auxiliar na interpretação e análise dos dados da estatística descritiva. As perguntas foram criadas com o objetivo de explorar os resultados da pesquisa quantitativa onde havia dúvidas ou oportunidades de aprofundamento. As entrevistas foram realizadas entre os meses de setembro e outubro de 2023 e o método para a quantidade de entrevistados foi por saturação, ou seja, foram entrevistados trabalhadores até que nenhum novo ponto relevante fosse trazido à tona para a discussão. Houve um distanciamento de datas entre a pesquisa quantitativa e qualitativa, pois a empresa estava em processo de estruturação do seu novo modelo de trabalho para um cenário de pós pandemia, o que poderia trazer dúvidas e enviesamento dos entrevistados.

**Figura 1 – Fluxograma metodológico**



Fonte: Elaborado pelo autor

#### 4. Resultados parciais

Os resultados apresentados neste artigo são parciais, pois compreender apenas os resultados da análise quantitativa, visto que no momento desta publicação a análise qualitativa está em andamento.

Responderam ao questionário da etapa quantitativa 138 trabalhadores que podem ser descritos, de forma resumida, segundo as seguintes características demográficas do primeiro bloco de questões do questionário.

**Tabela 1 – Descrição demográfica dos respondentes da pesquisa quantitativa**

Característica da população		Percentual da população
Gênero	Feminino	58%
	Masculino	42%
	Outro	0%
Faixa etária	Menos que 20 anos	4%
	Entre 20 e 25 anos	15%
	Entre 26 e 30 anos	22%
	Entre 31 e 35 anos	25%
	Entre 35 e 40 anos	16%
	Entre 41 e 45 anos	9%
	Entre 46 e 50 anos	5%

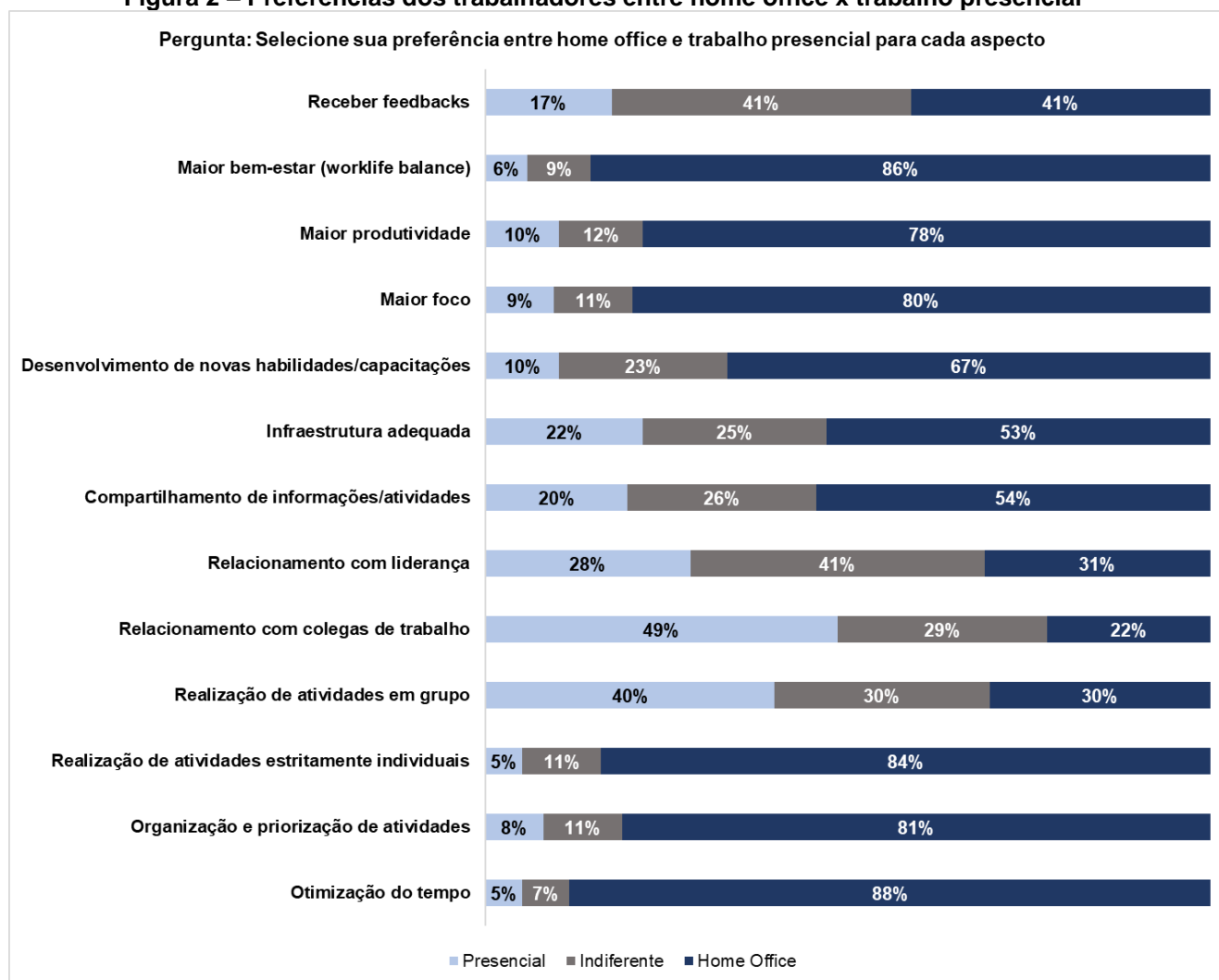
	Mais que 50 anos	4%
Tipo de posição que ocupa	Colaborador efetivo	73%
	Estagiário	9%
	Gestor/líder	18%
Renda familiar média	até R\$3.000,00	7%
	de R\$3.000,01 até R\$5.000,00	20%
	de R\$5.000,01 até R\$10.000,00	41%
	de R\$10.000,01 até R\$15.000,00	22%
	de R\$15.000,01 até R\$20.000,00	6%
	superior a R\$20.000,00	4%
Tempo de deslocamento até o local de trabalho da presencial	Até 15 min	4%
	Até 30 min	12%
	Até 1h	40%
	Até 2h	34%
	Até 3h	6%
	Mais de 3h	4%

**Fonte: Elaborado pelo Autor**

É possível verificar que a maior parte dos respondentes são do gênero feminino (58% feminino e 42% masculino). 73% atuam como trabalhadores efetivos, 18% atuam em uma função de chefia/liderança e 9% atuam como estagiários. A maior parte dos respondentes possui idade entre 31 e 35 anos (25%) e entre 26 e 30 anos (22%). Além disso, 73% dos respondentes possuem renda familiar superior a R\$5.000,00, sendo que a 41% possui renda família entre R\$5.000,01 até R\$10.000,00. Além disso, 40% dos respondentes moram até 1 hora do local de trabalho presencial e 34% até 2 horas do local de trabalho.

Em seguida, o questionário buscou investigar se a distância física dos escritórios sobre o vínculo dos trabalhadores com seus colegas de trabalho, líderes e a condução das suas atividades profissionais refletem sob suas preferências quanto ao modelo de trabalho. A seguir são apresentados os resultados do piloto quanto a preferência entre *home office* e trabalho presencial sob diversos aspectos encontrados na literatura.

**Figura 2 – Preferências dos trabalhadores entre home office x trabalho presencial**



Fonte: Elaborado pelo autor

É notável que existe uma preferência dos trabalhadores quanto ao modelo de home office sob a maioria dos aspectos estudados. É possível destacar a otimização do tempo, maior bem-estar (*worklife balance*), a realização de atividades estritamente individuais, maior foco e organização e priorização de atividades, o que indica que as tecnologias da informação envolvidas nestes aspectos estão suprimindo a necessidade de um local de trabalho presencial.

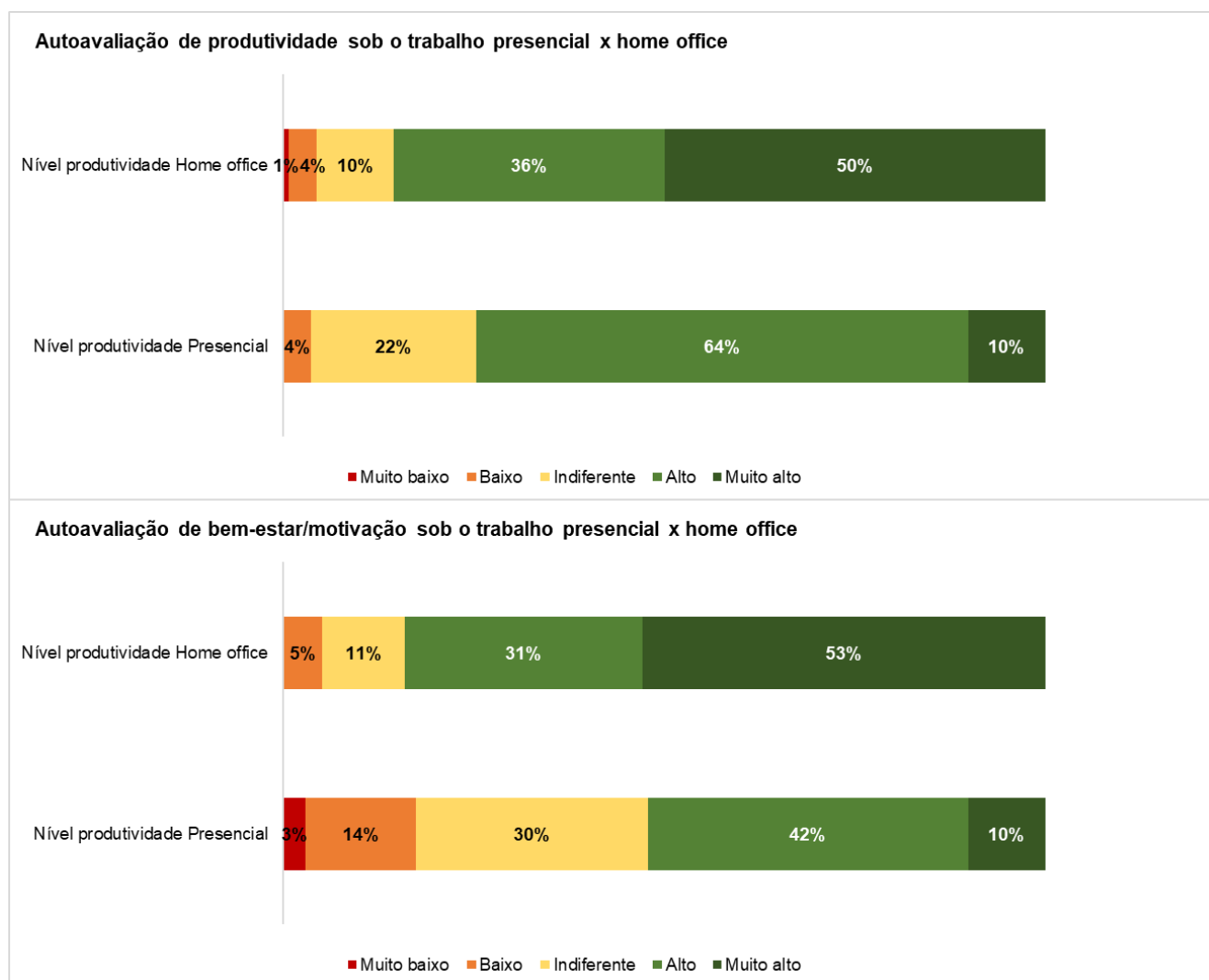
Em contrapartida, é possível notar uma preferência ao modelo presencial sob a ótica do relacionamento com colegas de trabalho e realização de atividades em grupo.

É importante ressaltar também a significância da indiferença quanto ao modelo de trabalho para os aspectos de relacionamento com a liderança e receber feedbacks, ambas com uma preferência pelo *home office* em segundo lugar, antes do modelo presencial.

Na próxima seção, o questionário buscava investigar a autoavaliação do trabalhador quanto a produtividade de suas atividades profissionais e seu bem-estar e motivação nos cenários de trabalho presencial ou *home office*.



**Figura 3 – Autoavaliação de produtividade e bem-estar/motivação**



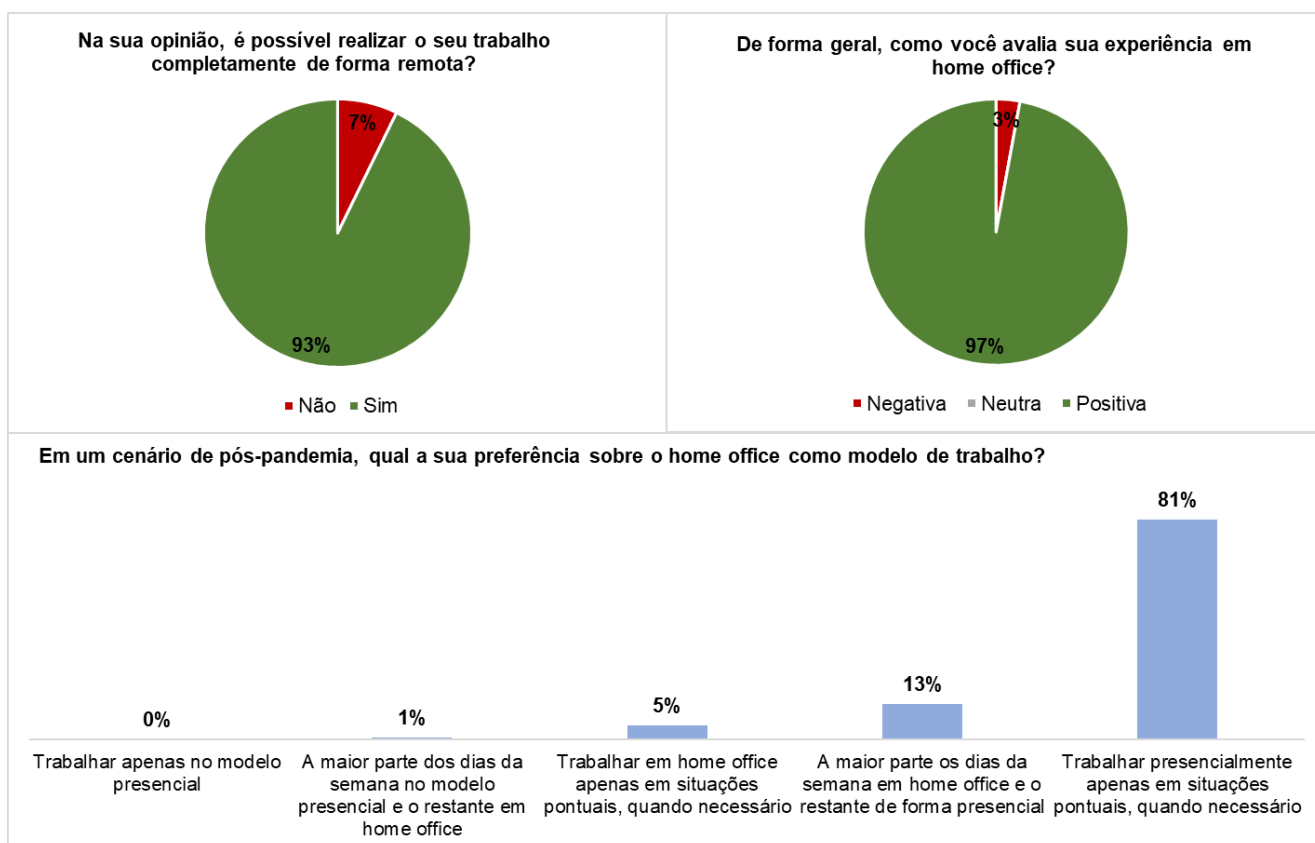
**Fonte: Elaborado pelo autor**

É clara a preferência sobre o modelo de trabalho em *home office* em detrimento ao modelo presencial tanto em relação a autoavaliação de produtividade e de bem-estar/motivação.

Podemos justificar este resultado, devido à preferência quanto aos aspectos analisados na seção anterior. É possível citar o próprio aumento de produtividade, o maior foco e a organização e priorização de atividades. Para o resultado da autoavaliação de bem-estar/motivação, podemos justificar pela preferência pelo *home office* principalmente pela economia de tempo com deslocamentos (até 1 hora para 40% dos respondentes e até 2 horas para 34% dos respondentes) e otimização do tempo, que propicia um melhor balanceamento entre vida pessoal e profissional, apesar da percepção de maior dedicação de horas destinadas ao trabalho também ter aumentado.

E por fim, na última seção, o questionário buscou investigar a escolha e possível intenção do trabalhador sobre o *home office* como modelo de trabalho, quanto a sua viabilidade e quanto a experiência do trabalhador de forma geral.

**Figura 4 – Opinião de viabilidade, experiência e intenção quanto ao *home office***



Fonte: Elaborado pelo autor

Após estes indicadores, fica claro que o *home office* tornou-se uma preferência dos trabalhadores, visto que viabilizou a realização das atividades profissionais à distância e pela experiência positiva que estes trabalhadores tiveram até então. Além disso, também é notável a preferência dos trabalhadores em trabalhar em todos ou na maior parte dos dias da semana em formato remoto mesmo em um cenário de pós-pandemia.

## 5. Conclusões parciais

O trabalho remoto no formato de *home office*, principalmente após o cenário pandêmico, que obrigou medidas de isolamento social e acelerou uma migração forçada ao modelo, já é uma realidade no mercado brasileiro.

Segundo a análise quantitativa de estatística descritiva, é possível perceber que para o grupo analisado, existe uma preferência clara pelo modelo de *home office* em detrimento ao modelo presencial, evidenciados por questões como deslocamento ao ambiente de trabalho, aumento de produtividade, bem-estar e qualidade de vida, especialmente para os aspectos estudados de otimização do tempo, realização de atividades estritamente individuais, maior foco e organização e priorização de atividades.

O trabalho presencial apareceu como a melhor opção em momentos que envolvem o relacionamento com colegas de trabalho e realização de atividades em grupo.

Além disso, o grupo estudado apontou que é possível realizar o seu trabalho de forma remota, o que indica que as tecnologias da informação utilizadas estão suprimindo a necessidade de um local de trabalho presencial.

Dado este cenário, os trabalhadores do estudo apontam uma preferência pelo formato híbrido com a maior parte dos dias de trabalho sendo realizados em formato remoto e com idas ao local de trabalho apenas em situações pontuais ou quando necessário.

Estes resultados ainda serão complementados com a análise qualitativa que está acontecendo durante a publicação deste artigo, com o objetivo investigar com maior profundidade as preferências do trabalhador pelo modelo de trabalho e as relações com fatores de características sociodemográficas da população em questão.

Porém, de forma ainda parcial, é possível concluir que o modelo de trabalho remoto, mais especificamente o *home office*, é uma alternativa bem aceita pelos trabalhadores respondentes e que deve ser levado em consideração pelas empresas visando o atual momento do mercado de trabalho e outras oportunidades do viés empresarial, não abordadas neste estudo, que viabilizam e promovem um ambiente de trabalho favorável aos trabalhadores.

## Referências

BARROS, Alexandre Moço e SILVA, José Roberto Gomes Da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. Cadernos EBAPE.BR, v. 8, n. 1, p. 71–91, 2010.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Diário Oficial da União, Brasília, 16 dez. 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em: 20/07/2021

BRASIL. Lei nº 13.467, de 15 de julho de 2017. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 20/07/2021

CRESWELL, John W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto; tradução Magda Lopes. 3 ed. Porto Alegre: ARTMED, 296 pg, 2010.

DE MASI, Domênico. O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 2ª Ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999.

FORZA, C. Survey research in operations management: A process-based perspective. International Journal of Operations and Production Management, v.22, n. 2, p. 152-194, 2002.

GÓES, Geraldo Sandoval e colab. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. Carta de Conjuntura - IPEA, v. 47, p. 1–10, 2020.

GÓES, Geraldo Sandoval e MARTINS, Felipe dos Santos e NASCIMENTO, José Antônio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD COVID- 19 nos mostrou. Carta de Conjuntura, IPEA, v. 50, p. 1–16, 2021.

IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira (Estudos e pesquisas. Informação demográfica e socioeconômica, n. 39). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101629.pdf>>. Acesso em: 20/07/2021.

IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: PNAD COVID19 - Novembro/2020: resultado mensal. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101778.pdf>>. Acesso em: 21/07/2021.

MENDES, Diego Costa e colab. A Realidade Do Trabalho Home Office Na Atipicidade Pandêmica. Revista Valore, v. 5, n. 0, p. 160–191, 2020. Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>>. Acesso em: 20/07/2021.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home-office. Tese de doutorado. São Carlos: UFSCAR, 2017.

PARADELA, T. e PEETERS, S. “Trabalhar ou ficar em casa?”: perspectivas do trabalho remoto. Anais do Encontro Nacional de Engenharia. 2001. Disponível em: <[http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2001\\_tr41\\_0374.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2001_tr41_0374.pdf)>. Acesso em: 26/07/2021.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. Temas em Psicologia, v. 23, n. 2, p. 431–441, 2015.

ROCHA, Cháris Telles Martins Da e AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cadernos EBAPE.BR, v. 16, n. 1, p. 152–162, 2018.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniel Alves de. Autonomia e trabalho informacional. Dados – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro. v. 54, n.1, 2011, p. 207, 2011.