

HOME OFFICE NA PERSPECTIVA DA SUSTENTABILIDADE: EFEITOS DA ADOÇÃO DESSA MODALIDADE DE TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES

JOÃO PINHEIRO DE BARROS NETO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO, PUC-SP

JANAINA ALMEIDA BASTOS

Introdução

O trabalho a distância, ou home office, tornou-se uma realidade global nos últimos anos, impulsionado por avanços tecnológicos e uma necessidade crescente de flexibilidade no ambiente de trabalho. Esta mudança nas dinâmicas laborais não apenas redefiniu a maneira como as organizações operam, mas também apresentou uma oportunidade única para avaliar seu impacto nas práticas de sustentabilidade empresarial.

Problema de Pesquisa e Objetivo

A pergunta que norteou esse trabalho foi: qual o impacto do home office na gestão de pessoas, do ponto de vista dos recursos humanos? Como objetivo geral, buscou-se identificar a percepção dos colaboradores frente aos desafios do trabalho a distância com o intuito de pontuar os impactos positivos e negativos para as organizações e a gestão de pessoas na perspectiva da contribuição do home office para as práticas de sustentabilidade na gestão empresarial.

Fundamentação Teórica

O conceito de sustentabilidade evoluiu, culminando na criação da Agenda 2030 e há várias abordagens-chave desse conceito (Barbieri, 2020). Dias (2017) aponta a importância da Agenda 2030 e dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS), mas Boff (2012) alerta que é importante entender o que é e o que não é sustentabilidade. Goi Junior (2017), defende que os ODS reconhecem que a sustentabilidade não se limita apenas ao meio ambiente, mas abrange três dimensões interconectadas: econômica, social e ambiental. Todas as três são impactadas pela adoção do home office.

Metodologia

Trata-se de um estudo exploratório mediante levantamento bibliográfico e de um survey, cuja amostra foi de 121 respondentes. As respostas foram coletadas por meio de um formulário eletrônico. Para a seleção dos respondentes, foi utilizada a técnica de amostragem denominada de bola de neve. Creswell (2012, p. 2012) define a snowball sampling como um tipo de amostragem intencional que acontece quando o pesquisador pede ao participante que recomende outra pessoa para ser amostrado.

Análise dos Resultados

À medida que mais empresas adotam o home office, elas podem desempenhar um papel de liderança no incentivo a práticas mais sustentáveis em suas respectivas indústrias, inspirando outras organizações a seguir o exemplo. Essa mudança em direção a um modelo de trabalho mais flexível e sustentável é um passo importante para criar um mundo melhor e equilibrado, onde as preocupações ambientais e sociais estão no centro das operações empresariais. Pelo lado dos colaboradores, estes não indicaram dificuldades significativas para a migração para o trabalho à distância, apontando muitos benefícios.

Conclusão

Não obstante os vários benefícios promovidos pelo home office, o survey apontou a necessidade de atenção a alguns fatores permitem recomendar às empresas maior atenção: o estabelecimento de uma comunicação clara e aberta sobre as políticas, diretrizes e expectativas relacionadas ao home office, certificando-se que os funcionários entendam as políticas de trabalho remoto, horários de trabalho, expectativas de produtividade, formas de comunicação e colaboração.

Referências Bibliográficas

BARBIERI, J. C. Desenvolvimento sustentável. Petrópolis: Vozes, 2020. BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011. CRESWELL, J. W. Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. Boston: Pearson, 2012. DIAS, R. Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade. São Paulo: Atlas, 2017. GOI JUNIOR, L. O. Sustentabilidade corporativa e ESG. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2022. PRAIS, J. L. de S.; ROSA, V. F. da. Nuvem de palavras e mapa conceitual. Nuances: Estudos sobre Educação, 28(1), 201-219, 2017.

Palavras Chave

Bem-estar no trabalho, Home Office, Sustentabilidade

HOME OFFICE NA PERSPECTIVA DA SUSTENTABILIDADE: EFEITOS DA ADOÇÃO DESSA MODALIDADE DE TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES

1 INTRODUÇÃO

O trabalho a distância, ou home office, tornou-se uma realidade global nos últimos anos, impulsionado por avanços tecnológicos e uma necessidade crescente de flexibilidade no ambiente de trabalho. Esta mudança nas dinâmicas laborais não apenas redefiniu a maneira como as organizações operam, mas também apresentou uma oportunidade única para avaliar seu impacto nas práticas de sustentabilidade empresarial. Este artigo apresenta uma pesquisa que se propôs a investigar a relação entre sustentabilidade e home office, concentrando-se na percepção dos colaboradores em relação aos desafios do trabalho remoto.

Por meio de um *survey* com 121 respondentes, buscou-se identificar como os colaboradores percebem o home office, seus impactos positivos e negativos para as organizações e a gestão de pessoas. Esta pesquisa lança luz sobre como o trabalho a distância pode contribuir para as práticas de sustentabilidade na gestão empresarial, abordando questões-chave, como a redução da pegada de carbono, economia de recursos e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O estudo visa preencher uma lacuna importante na literatura ao explorar as percepções dos colaboradores, um grupo frequentemente esquecido nas discussões sobre home office e sustentabilidade. Acredita-se que a compreensão das perspectivas dos funcionários é crucial para desenvolver estratégias eficazes que promovam práticas sustentáveis nas organizações.

Ao final deste artigo, esperamos não apenas oferecer insights valiosos, mas também inspirar um diálogo contínuo sobre como o home office pode ser uma ferramenta para construir um futuro mais sustentável no âmbito empresarial.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção, discute-se a relação intrínseca entre a sustentabilidade e a prática do home office nas empresas.

2.1 SUSTENTABILIDADE

O conceito de sustentabilidade tem profundas raízes históricas e evoluiu ao longo do tempo, culminando na criação da Agenda 2030 e há várias abordagens-chave desse conceito, como por exemplo, as abordagens tradicionais que mostram como diversas culturas indígenas em todo o mundo mantiveram práticas que valorizavam a harmonia com a natureza e a conservação de recursos, servindo como precoces abordagens do conceito de sustentabilidade. A chegada da Revolução Industrial no século XIX, porém, desencadeou uma exploração intensiva de recursos naturais e mudanças significativas nos padrões de produção, levando a uma crescente conscientização sobre a importância de gerenciar os recursos de forma responsável e, ainda no início do século XX, figuras como Theodore Roosevelt nos Estados Unidos e John Muir fundaram o movimento de conservação, contribuindo para que a ecologia emergisse como uma ciência, lançando as bases para o entendimento dos sistemas naturais (Barbieri, 2020).

Nesse sentido, Dias (2017) aponta a importância do Relatório Brundtland de 1987, publicado pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas, que definiu o desenvolvimento sustentável como o atendimento às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atender às suas próprias

necessidades e da famosa Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, realizada no Rio de Janeiro em 1992, que resultou na Agenda 21, um plano de ação global para promover o desenvolvimento sustentável em várias áreas. O autor ainda ressalta os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio estabelecidos em 2000, que eram metas globais para combater a pobreza, a fome e outras questões até 2015 e, finalmente, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada em 2015, consistindo em 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas que abordam uma variedade de desafios, desde erradicar a pobreza até promover a igualdade de gênero e a ação climática.

Essas diferentes abordagens e eventos históricos contribuíram para a evolução do conceito de sustentabilidade, que hoje é amplamente reconhecido como a capacidade de atender às necessidades presentes sem comprometer o bem-estar das gerações futuras e a saúde do planeta. A criação da Agenda 2030, com seus ODS, representou um marco significativo, unificando esforços globais para enfrentar os desafios mais prementes do nosso tempo e moldar um futuro mais sustentável.

2.2 OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - ODS

Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), adotados pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2015 como parte da Agenda 2030, representam um marco crucial na busca por um futuro mais sustentável. Eles abordam questões que vão desde a erradicação da pobreza até a ação climática e a igualdade de gênero. No entanto, conforme Boff (2012) é importante, inicialmente, entender o que é e o que não é sustentabilidade na perspectiva desses ODS.

Primeiramente, conforme Goi Junior (2017), os ODS reconhecem que a sustentabilidade não se limita apenas ao meio ambiente, mas abrange três dimensões interconectadas: econômica, social e ambiental. Ou seja, a verdadeira sustentabilidade não significa apenas proteger a natureza, mas também garantir que a economia seja inclusiva e que todas as pessoas tenham acesso a oportunidades e direitos básicos. O ODS 1, que visa à erradicação da pobreza, exemplifica essa abordagem ampla. Sustentabilidade não é apenas preservar os recursos naturais, mas também garantir que todas as pessoas tenham condições de vida dignas, o que inclui acesso à educação, saúde e emprego. Além disso, os ODS reconhecem que a sustentabilidade não pode ser alcançada sem cooperação global. Muitos dos problemas abordados, como a mudança climática e a desigualdade, são transnacionais. Portanto, a sustentabilidade não é apenas uma preocupação local, mas uma questão global que exige ação conjunta. Por outro lado, os ODS também destacam o que não é sustentabilidade. Por exemplo, a exploração insustentável dos recursos naturais, que esgota os ecossistemas e prejudica as gerações futuras, não é sustentável (ODS 12 e 15). Da mesma forma, a discriminação de gênero e a desigualdade econômica são incompatíveis com a sustentabilidade (ODS 5 e 10).

Destarte, os 17 ODS fornecem um roteiro abrangente para o desenvolvimento sustentável, que vai além da mera proteção ambiental. Eles refletem uma compreensão holística da sustentabilidade, reconhecendo que é preciso equilibrar preocupações econômicas, sociais e ambientais, e que a cooperação global é essencial. No entanto, eles também destacam que certos comportamentos e práticas não são sustentáveis e devem ser modificados para alcançar um futuro verdadeiramente sustentável. Portanto, a implementação efetiva desses objetivos é fundamental para a construção de um mundo mais equitativo, justo e duradouro.

2.3 HOME OFFICE

Estudiosos do tema, como Rocha e Amador (2018) classificam o home office como um tipo de teletrabalho, ou seja, o trabalho é prestado de casa. Isso porque também há o teletrabalho

prestado em telecentros. Existe ainda o teletrabalho móvel ou nômade, em que às vezes se encontra um trabalhador em uma cafeteria no computador trabalhando. Assim, o home office, ou seja, o trabalho realizado em casa e o trabalho em localidades fora da empresa com utilização de meios tecnológicos, denominado de teletrabalho ou trabalho remoto, transformaram-se nas principais alternativas para muitos profissionais e empresas em todo o mundo. A pandemia e o necessário isolamento social foram responsáveis pela adoção, em grande escala dessas modalidades de trabalho.

O home office, uma das modalidades de trabalho, é “todo e qualquer trabalho intelectual, realizado em casa, com a utilização de tecnologias (computadores, tablets, smartphones, usando internet, banda larga, telefonia fixa e/ou móvel)” que “permitam receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral” (Sobrat, 2020, p. 07).

Home office é um termo emprestado do inglês, usado para descrever o trabalho realizado em casa. Trabalho remoto significa realizar as atividades profissionais fora da empresa, de maneira parcial ou integral. Na modalidade parcial, o funcionário, empresário ou freelancer executa parte das tarefas dentro da organização, e outra parte remotamente. Portanto, entende-se o trabalho remoto sendo aquele realizado em dependências pessoais com o fornecimento de ferramentas necessárias para a execução da atividade empregatícia por parte do empregador, que se vislumbra responsável por garantir esse acesso.

No Brasil, o trabalho remoto é uma atividade realizada a distância com o uso de recursos tecnológicos e abrange o home office e o teletrabalho. O home office é uma flexibilização da atividade laboral presencial que passa a ser realizada em casa também com o uso de recursos tecnológicos, sendo que o empregador realiza controle da jornada de trabalho. O teletrabalho é uma atividade realizada a distância, prevista em contrato, mediante recursos tecnológicos, sem controle de jornada e regulamentada pela Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT (Oliveira; Tchakerian, 2020).

Apesar de não ser modalidade nova de trabalho, o trabalho remoto foi conhecido e difundido em larga escala por conta da pandemia, favorecendo a implantação de coworkings. O artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Carrion, 2023) define o teletrabalho (que engloba o home office) como a prestação de serviços realizada fora das dependências da empresa. Nesse caso, o funcionário presta serviços de carteira assinada, mas sem a exigência de estar presencialmente nas dependências da empresa.

A modalidade de teletrabalho, no Brasil, deve constar no contrato individual de trabalho, que deve trazer também as atividades que serão realizadas pelo empregado quando se trata de empresa privada. O empregado em trabalho presencial pode modificar seu regime para o teletrabalho desde que haja acordo mútuo com o empregador e que seja registrado aditivo contratual. O contrário também é possível, de modo que o empregador poderá requerer o trabalho presencial, garantido o prazo mínimo de transição de 15 dias. A responsabilidade de prover os equipamentos necessários ao teletrabalho devem estar previstas no contrato de trabalho, conforme orienta a Lei. A única disposição específica é que, se provido pelo empregador, esses equipamentos cedidos não podem ser considerados como remuneração do empregado. Se houver meio de controle da jornada, é possível que seja reconhecido o direito aos adicionais salariais. Caso contrário, onde se identifique dificuldades de controle, não há direito ao pagamento de horas extras e de adicional noturno no regime de teletrabalho (Serralvo; Manus, 2022).

Os direitos são, em geral, os mesmos de um trabalhador normal. Embora o trabalho seja realizado remotamente, não há grandes diferenças quanto à proteção ao trabalhador. Logo, é assegurado o direito à carteira assinada, férias, 13º salário, depósitos de FGTS – Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, entre outros. A CLT não estabelece distinção entre o trabalho executado no domicílio do empregado, o realizado no estabelecimento do empregador ou

aquele realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Como não há indicação específica sobre o auxílio alimentação e auxílio-refeição no trabalho remoto, os critérios para o pagamento do benefício podem ser definidos em acordo ou convenção coletiva ou no contrato profissional. O vale-transporte é que pode ser suspenso caso o empregado passe a realizar o trabalho de casa, uma vez que o benefício visa custear o deslocamento entre o trabalho e a residência conforme Lei 7.418/1985 (Pacheco; Deste, 2021). As diferenças entre home office e teletrabalho, no Brasil, estão sintetizadas no Quadro 1.

Quadro 1 - Características do home office e do teletrabalho

Home office ou trabalho remoto	Teletrabalho
Há controle de jornada (ponto). Prevê pagamento de horas extras. Não é regulado por lei específica. Não precisa alterar o contrato de trabalho. A empresa precisa garantir a mesma infraestrutura da modalidade presencial. Os empregados, geralmente, vão à empresa algumas vezes por semana, caracterizando uma jornada híbrida.	Não há controle de jornada (ponto). Não prevê pagamento de horas extras. Modalidade regulada em lei (Lei 13.467/2017). Necessário alterar o contrato de trabalho. Os empregados ficam responsáveis pela infraestrutura necessária. Os empregados só precisam ir à empresa quando convocados ou mediante cronograma.

Fonte: elaborado com base em Brasil (2011, 2017 e 2020), Janary (2022), Pacheco e Deste (2021), Pereira (2022), Rocha e Amador (2018), Serralvo e Manus (2022), Stürmer e Fincato (2020).

O trabalho remoto é um modelo que foge das estruturas tradicionais e rígidas de um local de trabalho fixo e delimitado, dando mais liberdade geográfica para os colaboradores, que podem, por exemplo, trabalhar de um escritório domiciliar ou até mesmo utilizar os populares coworkings, que acomodam muito bem profissionais autônomos ou empresas inteiras no modelo de trabalho remoto. Não obstante toda a autonomia oferecida pelo home office, percebe-se em alguns casos que a falta de horário fixo, nem sempre é positiva, pois só os mais disciplinados conseguem emular corretamente o horário de expediente, como se estivessem batendo ponto. Quando se labuta de casa, toda hora pode virar potencialmente hora de trabalho. Marton e Carbinatto (2020), informam que os empregados que trabalham em casa tendem a se comunicar menos até digitalmente e apresentam um estudo que mostrou, num grupo de engenheiros, aqueles trabalhando no escritório mandavam quatro vezes mais e-mails de trabalho que o pessoal do home office. Como mostra o Quadro 2, há vantagens e desvantagens na adoção do home office.

Quadro 2 - Vantagens e desvantagens do home office

Vantagens	Desvantagens
Aumento da produtividade e economia para a empresa, que não precisa arcar com a estrutura. Favorece a autonomia e o senso de responsabilidade do funcionário. Maior flexibilidade e maior opção de organizar o tempo livre. No caso de um portador de deficiências físicas, diminui a dificuldade de deslocamento. Oportunidade de gerir o tempo e escolher a melhor forma de realizar as tarefas. Qualidade de vida em família e redução de custos com alimentação, vestuário e deslocamento.	Dificuldade de concentração quando o ambiente não é favorável e de equilibrar o trabalho e a vida pessoal. Maior dificuldade em demonstrar acidentes de trabalho. Maior distância de colegas que poderiam sanar dúvidas e trocar experiências. Necessidade de maior organização e autodisciplina e redução de oportunidades de carreira. Risco da sobrecarga de trabalho e sensação de isolamento social. Visão preconceituosa em relação ao teletrabalho.

Fonte: elaborado com base em Andrade (2020), Marton e Carbinatto (2020) e Silva (2021).

Em suma, para os trabalhadores, surgiram desafios como a necessidade do rápido aprendizado de novas tecnologias, o estabelecimento de novas formas de interação, comunicação entre as equipes, sensação de mais trabalho e metas. Suas vidas familiares tiveram de ser conciliadas com o trabalho. Para muitos, a vida pública e a privada nunca estiveram tão entrelaçadas.

Algumas empresas oferecem rotinas mais flexíveis em home office. Nesse caso, o trabalho remoto permite que os colaboradores adaptem seu dia a dia e façam tarefas que antes não poderiam ser realizadas no ambiente presencial. Conclui-se deste modo, que o home office traz diversas vantagens as empresas e colaboradores quando bem administrados por ambas as partes.

2.4 A RELAÇÃO ENTRE SUSTENTABILIDADE E O HOME OFFICE

A relação entre sustentabilidade e a adoção do home office é complexa e multifacetada, refletindo os impactos ambientais, sociais e econômicos dessa prática, o que pode ser demonstrado considerando alguns dos principais indicadores de sustentabilidade (Bellen, 2006). Em primeiro lugar, o home office reduz significativamente a necessidade de deslocamento diário para o trabalho, o que diminui as emissões de carbono provenientes do uso de veículos, pois menos automóveis nas ruas resultam em menor poluição do ar e menos congestionamentos, contribuindo para a qualidade do ar e reduzindo a pegada de carbono das empresas.

A manutenção de escritórios físicos requer recursos significativos, como eletricidade, água, papel e outros suprimentos e o home office reduz a demanda por esses recursos, promovendo um uso mais eficiente e sustentável deles. Desse modo, as empresas podem reduzir seu espaço de escritório físico ou optar por espaços de trabalho compartilhados, minimizando a pegada imobiliária e os custos associados a edifícios maiores. Além do mais, os funcionários que trabalham em casa podem ajustar seu ambiente para economizar energia, como desligar luzes e equipamentos quando não estiverem em uso, melhorando a eficiência energética.

Do ponto de vista do bem-estar dos funcionários, o home office pode aumentar a satisfação, reduzindo o estresse relacionado ao deslocamento diário e permitindo uma melhor conciliação entre trabalho e vida pessoal, sendo que empregados mais satisfeitos tendem a ser mais produtivos e engajados.

No tocante à diversidade e inclusão (D&I), o home office pode abrir oportunidades de emprego para pessoas que enfrentam barreiras geográficas ou físicas, promovendo a diversidade e a inclusão no local de trabalho. Não obstante, é importante mencionar que o home office também apresenta desafios, como a necessidade de garantir um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, combater o isolamento e manter a produtividade.

Na gestão empresarial voltada à sustentabilidade (Philippi Junior; Cioce; Fernandes, 2016), cabe destacar que o home office pode desempenhar um papel significativo na busca pelo cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 - "Trabalho Decente e Crescimento Econômico", porque ao permitir que os trabalhadores desempenhem suas funções de forma remota, o home office promove uma série de aspectos que estão alinhados com esse ODS. Em primeiro lugar, ele facilita o acesso ao mercado de trabalho para uma gama mais ampla de profissionais, incluindo pessoas com mobilidade reduzida, residentes em áreas remotas e cuidadores familiares. Além disso, ao reduzir a necessidade de deslocamento diário para o trabalho, contribui para a melhoria da qualidade de vida, promovendo um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

Ademais, ao permitir que os funcionários trabalhem remotamente, as empresas podem reduzir significativamente sua pegada de carbono, já que menos deslocamentos diários significam menos emissões de gases de efeito estufa. Além disso, a implementação do home

office muitas vezes leva a uma menor necessidade de espaço físico de escritório, economizando recursos naturais e reduzindo a produção de resíduos. Assim, a adoção do home office desempenha um papel crucial na promoção da sustentabilidade empresarial e no impulsionamento do mercado verde (Alves, 2019), contribuindo, assim, para a transformação positiva do nosso mundo.

3 METODOLOGIA

Este estudo utilizou um *survey* realizado por meio de um questionário eletrônico online, disponibilizado em um link. O formulário foi elaborado no Google Forms® que é um aplicativo do Google que permite a criação, a disponibilização e o compartilhamento de formulários na Internet. O link do questionário foi enviado para pessoas em diversos grupos de rede social, WhatsApp, e-mail, Teams, entre outros.

Para a seleção dos respondentes, foi utilizada a técnica de amostragem denominada de bola de neve. Creswell (2012, p. 2012) define a *snowball sampling* como um tipo de amostragem intencional que acontece quando o pesquisador pede ao participante que recomende outra pessoa para ser amostrado. A amostragem bola de neve, portanto, é um tipo de amostragem não probabilística no qual os pesquisadores usam seu próprio julgamento para escolher os participantes iniciais, os quais, por sua vez, recrutam outros participantes, daí vem a analogia, uma vez que o tamanho da amostra vai crescer como uma bola de neve rolando montanha abaixo. A técnica é bastante eficiente quando utilizada em redes sociais ou com participantes de populações difíceis de serem contatadas, pois com essa técnica é possível tirar conclusões válidas e fazer estimativas sobre a rede social que existe com o grupo que está sendo amostrado. A grande vantagem do método é que ele é simples, rápido e barato. Por outro lado, deve-se reconhecer a limitação de não ser possível determinar o erro de amostragem ou fazer generalizações sobre as populações da amostra obtida (Baltar; Brunet, 2012).

A amostra da pesquisa consistiu em 121 participantes, cujas respostas foram triadas para garantir que todos os respondentes estavam trabalhando em empresas privadas que adotaram o home office a partir da pandemia de coronavírus, isto é, em março de 2020.

O questionário foi composto de 23 questões, sendo 20 perguntas com respostas de múltipla escolha e 3 perguntas abertas com respostas curtas, além disso, o questionário iniciou-se com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), cujas razões básicas são: “1) o sujeito saber que está participando de uma pesquisa, 2) ele saber se corre algum risco previsível, 3) ter a liberdade de consentir, ou não, em participar e 4) saber que o pesquisador se compromete em guardar sigilo sobre sua identidade” (La Taille, 2008, p. 276).

Os dados coletados foram tratados, tabulados e analisados por meio do software Microsoft Excel™ que permite a elaboração de tabelas e gráficos, bem como a extração de estatísticas descritivas. E as respostas abertas foram analisadas com o auxílio de aplicativo de criação de nuvem de palavras que auxiliam a análise das respostas por evidenciarem *os trending topics*, isto é, quais temas receberam maior atenção dos pesquisados. As nuvens de palavras vêm sendo muito utilizadas como ferramentas (Prais; Rosa, 2017; Vasconcellos-Silva; Araújo-Jorge, 2019; Vilela et al., 2020) de apoio à análise de conteúdo (BARDIN, 2011).

Neste estudo, utilizou-se o software WordArt.com em sua versão gratuita (<https://wordart.com/>) com as seguintes configurações para a produção da nuvem: foram retirados os termos comuns do idioma português. Isso possibilita uma “representação limpa”, evidenciando apenas as classes de palavras que carregam sentidos e significados relevantes, ou seja, de maior importância dentro de um texto.

Registra-se que por se tratar de um *survey*, isto é, uma pesquisa de opinião pública com participantes não identificados, o presente estudo não foi registrado nem avaliado pelo Comitê

de Ética em Pesquisa da Universidade, conforme o Artigo 1º, parágrafo único, inciso I da Resolução Nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2016).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A primeira seção do questionário, composta por cinco perguntas teve como objetivo traçar o perfil dos 121 respondentes. A primeira pergunta visou classificar os respondentes em faixas etárias. Analisando a Tabela 1 percebe-se uma equilibrada distribuição entre os 121 pesquisados, com idades de 18 a 40 anos com 81%, já as idades de 41 a 50 anos com 12 % e acima de 50 anos com apenas 7%. Demonstra-se dessa maneira, uma presença forte de jovens em trabalho remoto.

Tabela 1 - Faixa etária

Idade	18 a 25	26 a 30	31 a 40	41 a 50	+ 51
Quantidade	33	33	33	14	8
Percentual	27,27%	27,27%	27,27%	11,57%	6,61%

Fonte: pesquisa.

Em relação ao gênero dos respondentes da pesquisa, ninguém deixou de informar (havia a opção “prefiro não responder”) de modo que houve 39 (32,24%) respondentes do gênero masculino e 82 (67,76%) do gênero feminino e quanto ao estado civil está demonstrado na Tabela 2, com maior representatividade de solteiros.

Tabela 2 - Estado civil

Estado civil	Solteiros	Casados ou união estável	Divorciados
Quantidade	62	56	3
Percentual	51,23%	46,28%	2,47%

Fonte: pesquisa.

No que se refere à quantidade de filhos, levantou-se uma maioria de 80 respondentes (66,11%) não possuem filhos, contra 23 (19,00%) têm somente um filho e 18 (14,87%) registraram ter mais de um filho. Para finalizar a primeira seção do questionário (perfil), solicitou-se aos participantes da pesquisa que informassem de qual região da cidade de São Paulo são oriundos, obtendo-se os resultados demonstrados na Tabela 3. Essa informação é relevante porque o município paulistano é muito extenso e morar em determinadas regiões, zona leste, por exemplo, implica em realizar diariamente um grande e demorado percurso até o trabalho.

Tabela 3 - Região de origem

Região	Zona Leste	Zona Sul	Zona Oeste	Zona Centro	Zona Norte
Quantidade	40	32	27	14	8
Percentual	33,05%	26,44%	22,31%	11,57%	6,61%

Fonte: pesquisa.

No que diz respeito ao vínculo de trabalho dos respondentes quando do início da pandemia de covid-19 no Brasil (março/2020), colheram-se os dados mostrados na Tabela 4

que mostra uma grande parcela de trabalhadores em empresas privadas, sendo que duas pessoas não responderam a esta pergunta.

Tabela 4 - Tipo de vínculo de trabalho

Trabalho	Quantidade	Percentual
Empresa privada com carteira assinada	90	75,63%
Empresa privada como freelancer	1	0,84%
Não! Autônomo	7	5,88%
Não! Estava em busca de emprego	8	6,72%
Não! Apenas estudante	6	5,04%
Empresa privada estagiário	4	3,36%
Serviço Público	1	0,84%
Empresa de economia mista	1	0,84%
Aposentado(a)	1	0,84%
Total	119	100,00%

Fonte: pesquisa.

A próxima questão do formulário serviu para filtrar os participantes da pesquisa em relação àqueles que atuaram em trabalho remoto, visto o decreto nacional de estado de pandemia e a necessidade de isolamento social que levou as empresas a adotarem a modalidade de trabalho home office para seguir com suas atividades. Segundo os dados da pesquisa, 108 pessoas (89,25%) informaram que a empresa adotou o trabalho remoto, o que denota uma folgada superioridade sobre os 13 respondentes (10,75%) cujas organizações não implementaram a modalidade de trabalho home office.

A Tabela 5, mostra a quantidade de horas trabalhadas em home office, em média, pelos participantes da pesquisa. Sendo que, entre os 119 participantes que responderam à questão, apenas um com carga horária menor que 4 horas por dia de trabalho. Essa informação mostra o quão diverso pode ser o ambiente remoto.

Tabela 5 - Carga horária das pessoas de home office

Horas	Até 4	Até 6	Até 8	+ 8	Total
Quantidade	1	42	57	19	119
Percentual	0,84%	35,29%	47,9%	15,97%	100%

Fonte: pesquisa.

Questionou-se aos participantes da pesquisa, se foi disponibilizado a eles ferramentas adequadas para exercerem as suas tarefas no ambiente remoto. Trata-se de uma questão importante pois, a partir dela é possível analisar se, visto a implementação do home office de maneira inesperada, as empresas se preocuparam em atender às necessidades das pessoas da organização.

Conforme a Tabela 6 apresenta, 78,63% informam que, houve esse suporte por parte da empresa contratante enquanto, 12,82% dizem ter providenciado de maneira particular as ferramentas para conseguir exercer suas tarefas e 8,55% informam não ter recebido suporte da empresa nem providenciado.

Essa última porcentagem deve ser vista com atenção pois, as pessoas sem o suporte necessário para exercerem suas atividades em um ambiente fora do tradicional podem ser impactadas negativamente em sua performance.

Tabela 6 - Disponibilização dos recursos adequados para o trabalho em home office

Fonte	Sim, fornecido pela empresa	Sim, eu mesmo providenciei	Não, senti falta de suporte	Total
Quantidade	92	15	10	117
Percentual	78,63%	12,82%	8,55%	100%

Fonte: pesquisa.

Relativamente à realização de horas extras no trabalho durante a pandemia, vê-se na Tabela 7 que 35,54% dos respondentes relataram trabalhar após a jornada de trabalho de maneira frequente, gerando assim horas extras. Em contrapartida, 29,75%, relatam realizar horas extras somente em casos de extrema necessidade, ao passo que 19,83% e 14,88% não realizavam horas extras, seja por iniciativa própria, seja por regulamento da empresa, respectivamente. Portanto, percebe-se que a minoria das empresas chega ao ponto de proibir a realização de horas extras, talvez por contenção de custos ou por preocupação com a saúde mental dos colaboradores. É possível que o trabalho remoto influencie o aumento de carga horária dos colaboradores da empresa e isso pode ser ocasionado pela maior flexibilidade que essa modalidade de trabalho permite, por falta de disciplina e foco dos próprios trabalhadores ou ainda pelo fato de as pessoas estarem conectadas o tempo inteiro as levar a trabalhar naturalmente por mais tempo quando comparado ao trabalho presencial.

Tabela 7 - Horas Extras

Horas Extras	Frequentemente	Extrema necessidade	Não porque se policiava	Não porque a empresa proíbe	Total
Quantidade	43	36	24	18	121
Percentual	35,54%	29,75%	19,38%	14,88%	100%

Fonte: pesquisa.

Quanto à conciliação entre a vida profissional e a pessoal durante a pandemia, percebe-se uma certa divisão nas opiniões dos participantes à vista da Tabela 8, pois 34,71% informaram ter sentido muita tranquilidade em administrar a vida profissional e a vida pessoal, enquanto, uma porcentagem de 33,06% relatou sentir um pouco de dificuldade nessa conciliação. Em paralelo vemos, 22,31% informando ser um pouco tranquilo e 9,92% muito difícil. Essa última porcentagem deve ser analisada com atenção pois, como verificado ao longo desse trabalho, o home office na pandemia foi implantado sem um planejamento prévio pelas empresas, assim, os colaboradores de muitas empresas não conheciam essa possibilidade de trabalho, então se tratou de algo novo para ambas as partes.

Tabela 8 - Conciliação entre vida pessoal e profissional

Dificuldade	Muito difícil	Difícil	Tranquilo	Muito tranquilo	Total
Quantidade	12	40	27	42	121
Percentual	9,92%	33,06%	22,31%	34,71%	100%

Fonte: pesquisa.

No que respeita às maiores dificuldades e facilidades encontradas no trabalho remoto era possível escolher aos respondentes que aderiram ao home office, escolher mais de uma opção. Verificando a Tabela 9, vê-se que a principal dificuldade destacada pelas pessoas é a “falta de contato com os colegas de trabalho”. Percebe-se no home office duas linhas: uma da autonomia, no qual, o colaborador vê-se em posição de maior liberdade em suas tarefas diárias,

situação em que está aberto à tomada de decisão e responsabilidades e, de outro a solidão, visto que no home office o contato com colegas e líder, em sua maioria, é por meio de canais digitais.

Tabela 9 - Dificuldades do home office

Dificuldade	Quantidade de menções	Percentual
Falta de contato com os colegas de trabalho	58	26,01%
Falhas de conexão/tecnológicas	40	17,94%
Mais interrupções/distrações	37	16,59%
Dificuldade em separar a vida familiar da profissional	37	16,59%
Aumento da carga horária	29	13,00%
Aumento da cobrança/metras	18	8,07%
Menos fluxo de clientes	1	0,45%
Criar um setor novo do zero	1	0,45%
Necessidade de suporte devido falta de acesso	1	0,45%
Falta de espaço adequado para o trabalho	1	0,45%
Total	223	100,00%

Fonte: pesquisa.

Na Tabela 10, vemos com detalhes quais são as facilidades e benefícios do trabalho remoto mais apreciados pelos respondentes, que também puderam escolher mais de uma opção. Causou estranheza o “aumento da qualidade de vida” ter sido mencionado uma única vez, pois é senso comum que home office e qualidade de vida são dois conceitos positivamente relacionados, o que não se verificou nesta pesquisa. De forma geral entende-se que cada benefício obtido com o home office gera, ainda que indiretamente, impacto positivo na qualidade de vida. Por exemplo, infere-se que menor tempo de deslocamento implica em maior qualidade de vida, o que não é verdade, pois a qualidade de vida vai depender muito do que se faz com o tempo ganho por não ir até a empresa e não simplesmente de ter um tempo a mais ocioso.

Tabela 10 - Facilidade do home office

Benefício/facilidade	Quantidade de menções	Percentual
Maior flexibilidade	93	21,18%
Evitar deslocamento	93	21,18%
Menor preocupação com a aparência	71	16,17%
Maior convivência com a família	67	15,26%
Aumento de produtividade	63	14,35%
Independência nas atividades diárias	51	11,62%
Aumento na qualidade de vida	1	0,23%
Total	439	100,00%

Fonte: pesquisa.

O home office veio para revolucionar a forma de trabalhar tradicional porque embora muitas empresas e instituições já atuassem antes da pandemia com esse modelo de trabalho, o isolamento social gerado pelo Corona Vírus acelerou a transição para essa modalidade de trabalho. Foi perguntado aos que aderiram ao home office durante a pandemia, qual foi o modelo de trabalho adotado com o término da pandemia, construindo-se com as respostas a Tabela 11. Vê-se que, conforme respondentes, 64,22% das empresas adotaram o modelo de trabalho híbrido, ou seja, mesclaram as jornadas remota e presencial, na qual os profissionais alternam entre dias de atividade em home office e no escritório. Em contrapartida, a 16,51% de volta ao tradicional presencial e 19,27% aderindo totalmente ao trabalho remoto.

Tabela 11 - Modalidade de trabalho adotada pós-pandemia

Modelo	Totalmente remoto	Híbrido	Totalmente presencial	Total
Quantidade	21	70	18	109
Percentual	19,27%	64,22%	16,51%	100%

Fonte: pesquisa.

Após a publicação da Recomendação nº 036, de 11 de maio de 2020 (Conselho Nacional de Saúde, 2020) que preconizou as medidas de distanciamento social mais restritivo (lockdown) no Brasil, nas cidades com ocorrências aceleradas de casos de Covid-19 e com taxa de ocupação dos leitos hospitalares em níveis críticos houve, para algumas empresas, a necessidade de adotar estratégias rápidas para continuarem os seus negócios visto o isolamento social preventivo no enfrentamento da pandemia.

A partir de então, os departamentos de gestão de pessoas das empresas, base na recomendação, na legislação trabalhista e no contrato de trabalho individual das pessoas, puderam implementar uma nova modalidade de trabalho de maneira formal, isto é, registrando a alteração nos contratos de trabalho. Considerando esse cenário, procurou-se identificar, na pesquisa, se as empresas realizaram atualizações nos contratos de trabalho de seus empregados relativas à modalidade de trabalho remoto.

Percebe-se pela Tabela 12 que, 51,38% das pessoas relatam não terem tido nenhuma alteração contrato de trabalho, isto é, tudo que constava no contrato continuou válido, mesmo passando a trabalhar em casa. 38,53% informaram terem recebido termos de consentimento e formalização em relação às mudanças ocorridas em decorrência da alteração na modalidade de trabalho, as quais foram espelhadas no contrato de trabalho e 10% informaram ter ocorrido mudanças nos regulamentos e procedimentos da empresa, mas sem formalização (por exemplo deixaram de receber algum benefício, porém tal fato não foi formalizado).

Tabela 12 - Formalização da adoção do home office nos contratos de trabalho

Alterações no Contrato	Houve assinatura de termo aditivo	Não houve alterações no previsto em contrato	Não houve formalização das alterações	Total
Quantidade	42	56	11	109
Percentual	38,53%	51,38%	10,09%	100%

Fonte: pesquisa.

A Tabela 13 apresenta o quão as pessoas sentiram dificuldade em demonstrar suas performances, habilidades e resultados no modelo remoto. Percebe-se com o resultado da pesquisa que esse não foi um fator de preocupação entre as pessoas. Do total de 109 respondentes, 55 pessoas informam de uma escala de 1 a 5 não terem dificuldade em demonstrar suas performances aos líderes, ou seja, mesmo com a mudança na modalidade de trabalho passando a ser a distância, não houve impacto nessa relação do colaborador com o líder.

Esse fato é importante pois, mesmo tratando-se de uma modalidade de trabalho que permite que as pessoas trabalhem fora da empresa com inúmeras adaptações e ajustes ao novo ambiente doméstico, o desempenho não foi impactado negativamente, porque as pessoas, de forma geral, não sentiram dificuldades com o novo modelo em termos de aplicar suas competências ao trabalho.

Tabela 13 - Grau de dificuldade para desempenhar no home office

Dificuldade	Muito difícil	Difícil	Moderado	Fácil	Muito fácil	Total
Quantidade	2	14	23	15	55	109
Percentual	1,83%	12,84%	21,10%	13,76%	50,46%	100%

Fonte: pesquisa.

Com a intenção de mapear a percepção das pessoas participantes da pesquisa em relação ao resultado geral da adoção do home office, ou seja, da eficácia dessa modalidade de trabalho durante a pandemia, questionou-se a elas o quanto eficaz o trabalho remoto foi. A percepção dos respondentes permitiu construir a Tabela 14, cujos dados mostram grande nível de aceitação da eficácia do home office.

Tabela 14 - Grau de eficácia (atingimento do home office)

Eficácia	Nada eficaz	Pouco eficaz	Moderado	Eficaz	Muito eficaz	Total
Quantidade	0	1	3	15	90	109
Percentual	0,00%	0,92%	2,75%	13,76%	82,57%	100%

Fonte: pesquisa.

A última questão dessa etapa da pesquisa envolveu identificar o impacto do home office em relação às práticas de gestão de pessoas da empresa, analisando do ponto de vista do colaborador e, sem muita surpresa, obteve-se percepção positiva da maioria das pessoas, como mostra a Tabela 15. A gestão remota de uma equipe exige maturidade, tanto do time quanto do gestor, que não deve se intimidar diante da distância física entre si e seus colaboradores.

Tabela 15 - Qual o impacto do home office nas práticas de gestão de pessoas

Eficácia	Muito negativo	Negativo	Neutro	Positivo	Muito positivo	Total
Quantidade	2	5	27	30	45	109
Percentual	1,830%	4,59%	24,77%	27,52%	41,28%	100%

Fonte: pesquisa.

4.1 ANÁLISE QUALITATIVA

O questionário possuía também perguntas abertas que permitiram às pessoas responderem-nas de maneira livre com frases curtas, que tiveram a intenção de mapear comentários, relatos e posicionamentos sobre o assunto, a fim de encontrar possíveis pontos não identificados antes nesse estudo.

A primeira questão foi “Você sentiu mudança no ritmo e qualidade de trabalho? Por quê?” com 109 respostas, percebe-se uma quantidade maior na expressão “Não”, a maioria das pessoas não sentiram impacto em relação a dinâmica e qualidade do trabalho, visto a implementação do home office quando comparado ao modelo de trabalho tradicional.

Buscando auxiliar na visualização sobre as respostas das pessoas nessa questão aberta, foi criada uma nuvem de palavras, na qual, é possível visualizar os termos que mais aparecem nas respostas.

Na Figura 1 inclusive, vemos a presença mais frequente das palavras: foco, qualidade de vida, conexão e internet, produtividade, cobrança e metas, tempo e locomoção entre outros, todos esses sendo fatores identificados pelas pessoas dessa pesquisa como sendo relevantes

5 CONCLUSÃO

Como se vê pelos resultados, o home office, que começou como solução corporativa para trabalhar e manter o isolamento social durante a pandemia, permitiu às pessoas trabalhar de qualquer lugar, bastando ter acesso à internet e um dispositivo portátil, passou a ser uma solução potencial para problemas muito mais diversificados e complexos. À medida que mais empresas adotam o home office, elas podem desempenhar um papel de liderança no incentivo a práticas mais sustentáveis em suas respectivas indústrias, inspirando outras organizações a seguir o exemplo. Essa mudança em direção a um modelo de trabalho mais flexível e sustentável é um passo importante para criar um mundo melhor e mais equilibrado, onde as preocupações ambientais e sociais estão no centro das operações empresariais.

A transformação digital habilitada pelo home office também pode promover práticas de negócios mais ecológicas, como a redução do uso de papel e a implementação de processos mais eficientes. A flexibilidade oferecida pelo trabalho remoto também pode atrair talentos de diversas localidades, promovendo a diversidade e a inclusão, aspectos essenciais para uma cultura empresarial sustentável.

Economicamente, o home office também pode estimular o empreendedorismo, permitindo que mais pessoas estabeleçam pequenos negócios e startups com custos operacionais mais baixos. No entanto, é essencial abordar questões como direitos trabalhistas, segurança cibernética e inclusão digital para garantir que o home office contribua de fato para o "trabalho decente" e o "crescimento econômico" de forma sustentável. Desse modo, a adoção do home office pode ser um elemento importante na estratégia de sustentabilidade de uma empresa, ajudando a reduzir emissões de carbono, economizar recursos, melhorar o bem-estar dos funcionários e promover a inclusão.

No entanto, como apontam os resultados do *survey* realizado para este estudo, é crucial que as empresas abordem esses aspectos de forma holística, considerando também os desafios e a necessidade de apoiar os funcionários nesse ambiente de trabalho em evolução. A sustentabilidade no contexto do home office não se limita apenas ao meio ambiente, mas abrange o bem-estar das pessoas e o sucesso econômico a longo prazo.

Assim, não obstante os vários benefícios promovidos pela adoção do home office identificados nesta pesquisa, os resultados do *survey* que captou a opinião dos teletrabalhadores levantou a necessidade de atenção a alguns fatores que consideramos como fundamentais e nos permite recomendar que as empresas ao implantarem o home office, devem levar em conta cuidados específicos para atender às expectativas dos seus colaboradores. Podemos destacar em primeiro lugar o estabelecimento de uma comunicação clara e aberta sobre as políticas, diretrizes e expectativas relacionadas ao home office, certificando-se que os funcionários entendam as políticas de trabalho remoto, horários de trabalho, expectativas de produtividade, formas de comunicação e colaboração.

Também é importante fornecer suporte tecnológico adequado para garantir que os funcionários tenham acesso às ferramentas e recursos tecnológicos necessários para desempenhar suas funções remotamente, incluindo equipamentos de qualidade, acesso seguro à rede da empresa e suporte técnico para solução de problemas relacionados à tecnologia.

Como limitação do estudo, deve-se reconhecer que, por se tratar de um estudo exploratório com amostra não probabilística, não é possível generalizar os resultados, porém, isto não invalida os achados. Na verdade, até sugere a realização de novos estudos com amostras estatisticamente definidas, bem como abre possibilidades infinitas de novas pesquisas, dentre as quais não podemos deixar de considerar esse formato de trabalho como uma maneira de propiciar a acessibilidade para todas as pessoas. Para tanto, ainda é preciso novas pesquisas sobre todas as adaptações necessárias para a execução do trabalho remoto, a fim de incluir profissionais com restrições, deficiências e necessidades especiais exerçam com conforto as

suas atividades laborais em casa, com muito mais comodidade e conveniência.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Ricardo Ribeiro. **Sustentabilidade empresarial e mercado verde**: a transformação do mundo em que vivemos. Petrópolis: Vozes, 2019.
- ANDRADE, G. As vantagens do home office: o que dizem estudos e pesquisas. **Digilândia** (online), 2020: https://digilandia.io/home-office/vantagens-do-home-office/#Impactos_sociais_e_ambientais.
- BALTAR, F.; BRUNET, I. Social research 2.0: virtual snowball sampling method using **Facebook**, **Internet Research**, 22 (1), pp. 57-74, 2012. <https://doi.org/10.1108/10662241211199960>
- BARBIERI, José Carlos. **Desenvolvimento sustentável**: das origens à agenda 2030. Petrópolis: Vozes, 2020.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BARRERO, J. M.; BLOOM, N.; DAVIS, STEVEN J.; MEYER, B. H.; MIHAYLOV, E. **The shift to remote work lessens wage-growth pressures**. Working Paper 30197. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2022.
- BELLEN, Hans Michael Van. **Indicadores de sustentabilidade**: uma análise comparativa. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- BOFF, Leonardo. **Sustentabilidade**: o que é - o que não é. Petrópolis: Vozes, 2012.
- BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União, Brasília, 2011.
- BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017.
- BRASIL. Presidência da República. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Altera a Lei, e dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública. Brasília, 2020.
- CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à consolidação das leis trabalhistas**. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.
- CNS, Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510**. Brasília: Ministério da Saúde, 7 de abril de 2016.
- CONEGLIAN, T. N. M. **Teletrabalho home office**: identidade, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores. Curitiba: CRV, 2020.
- CRESWELL, J. W. **Educational research**: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. Boston: Pearson, 2012.
- DIAS, Reinaldo. **Gestão ambiental**: responsabilidade social e sustentabilidade. São Paulo: Atlas, 2017.

GOI JUNIOR, Luiz Otavio. **Sustentabilidade corporativa e ESG: como ir de lucrar por lucrar para lucrar com propósito**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2022.

JANARY, J. **Medida provisória regulamenta teletrabalho e muda regras do auxílio-alimentação**, 2022. <https://www.camara.leg.br/noticias/861554-medida-provisoria-regulamenta-teletrabalho-e-muda-regras-do-auxilio-alimentacao/>.

LA TAILLE, Y. de. Ética em pesquisa com seres humanos: dignidade e liberdade. In: GUERRIERO, I. C. Z.; SCHMIDT, M. L. S.; ZICKER, F. (orgs.). **Ética nas pesquisas em ciências humanas e sociais na saúde**. São Paulo: Aderaldo & Rothschild, 2008.

MARTON, F.; CARBINATTO, B. E se trabalhássemos para sempre em regime de home office? **Superinteressante**, online, 2022. <https://super.abril.com.br/ciencia/e-se-trabalhassemos-para-sempre-em-regime-de-home-office>.

OLIVEIRA, A. de; TCHAKERIAN, G. **Home office e teletrabalho**. Salvador: Juspodivm, 2022.

PACHECO, F. L.; DESTE, J. A. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos**. Leme: Mizuno, 2021.

PARMEGIANE, D. **Dado existencial: Análise da jornada excessiva de trabalho e o teletrabalho sob a ótica da dignidade da pessoa humana**. Curitiba: CRV, 2021.

PEREIRA, A. N. **Teletrabalho: um recorte exploratório de conceitos e de práticas normativas e jurisprudenciais celetistas e no TRT 2ª Região**. Leme: Mizuno, 2022.

PHILIPPI JUNIOR, Arlindo; CIOCE, Carlos Alberto. FERNANDES, Valdir. **Gestão empresarial e sustentabilidade**. Barueri: Manole, 2016.

PRAIS, J. L. de S.; ROSA, V. F. da. Nuvem de palavras e mapa conceitual: estratégias e recursos tecnológicos na prática pedagógica. **Nuances: Estudos sobre Educação**, 28(1), 201-219, 2017. DOI: <https://doi.org/10.14572/nuances.v28i1.4833>.

ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. Ebape.Br**, 16(1), 1-11, 2018. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>.

SERRALVO, L. L. S.; MANUS, P. P. T. **Teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador: implicações para o home office**. São Paulo: LTr, 2022.

SILVA, D. da. **Home office: vantagens e desvantagens para as empresas e colaboradores**, 2021. <https://www.zendesk.com.br/blog/home-office-vantagens-e-desvantagens/>.

SOBRATT, Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Orientação para implantação e prática do Teletrabalho e home office**. São Paulo, 2020.

STÜRMER, G.; FINCATO, D. **Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid19: impacto das medidas trabalhistas de urgência**. Rio Grande do Sul: Jus Podvm, 2020.

VASCONCELLOS-SILVA, P.; ARAÚJO-JORGE, T. Análise de conteúdo por meio de nuvem de palavras de postagens em comunidades virtuais: novas perspectivas e resultados preliminares. In: **Anais 8º Congresso Ibero-Americano em Investigação Qualitativa: Investigação Qualitativa na Saúde**. Lisboa: Escola Superior de Enfermagem de Lisboa, 2019.

VILELA, R. B., RIBEIRO, A.; BATISTA, N. A. Nuvem de palavras como ferramenta de análise de conteúdo. **Millenium**, (11), 29-36, 2020.