

EVOLUÇÃO DO RH: FORMATOS DE TRABALHO

Marcela Jesus¹; Melissa Campos; Raphael Borges³; Suelen Santos⁴; Orjana de Oliveira Pacheco Rossi⁵

¹ Aluna do curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de Piracicaba (Fatep) - jesusmarcela29@gmail.com

² Aluna do curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de Piracicaba (Fatep) - melissacriscampos@icloud.com

³ Aluna do curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de Piracicaba (Fatep) - raphaelborges280299@gmail.com

⁴ Aluna do curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de Piracicaba (Fatep) - suelen.adm99@gmail.com

⁵ FATEP | Professora na Fatep e doutoranda em Psicologia na UFSCar - orjana@estudante.ufscar.br

RESUMO:

O presente artigo tem como finalidade relatar como tem sido a evolução da rotina de trabalho, mudando o conceito do que era considerado o “normal” e fazendo adaptações, como tem sido praticado desde a sua origem acompanhando a evolução até os dias atuais devido a pandemia do novo coronavírus. Aconteceram mudanças significativas no mundo do trabalho, a necessidade do isolamento e com o avanço da tecnologia os trabalhadores tiveram o novo cenário fora da empresa realizando o trabalho em casa. As empresas dispuseram-se a adequar os funcionários com os devidos materiais necessários para que fosse possível desenvolver as tarefas de forma precisa e que os resultados fossem atingidos, a modalidade do *home office* já tem sido enquadrada na legislação brasileira, conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Embora essa a modalidade *home office* já ser praticada antes da pandemia, poucas empresas adotavam este sistema, mas hoje é a tendência do mercado já que o cenário é promissor e fora do escritório representa grande economia para os empregadores. Por outro lado, os colaboradores também tem a melhoria da qualidade de vida, evitando assim, trânsito, gasto com os transportes e estresse. Mesmo sendo a modalidade mais precisa nos dias atuais notamos através de pesquisa realizada em nossa plataforma do *Google Forms* que 53,57% das pessoas ainda preferem o trabalho presencial, pois um dos principais prejuízo causado pelo *home office* é a queda na produtividade. Além de perder o contato com colegas que poderiam ajudar em seus projetos. Para muitos é de extrema dificuldade se concentrar e não perder o foco,

porém muitas empresas mesmo assim não voltarão a modalidade presencial e a opção será trabalhar em casa ou na modalidade de trabalho híbrido alternando alguns dias remotamente e outros na empresa.

Palavras-Chaves: Trabalho Presencial; *Home Office*; Trabalho Híbrido.

ABSTRACT:

The purpose of this article is to report how the evolution of the work routine has been, changing the concept of what was considered "normal" and making adaptations, as it has been practiced since its origin following the evolution to the present day due to the pandemic. of the new coronavirus. There have been significant changes in the world of work, the need for isolation and with the advancement of technology, workers have had the new scenario outside the company performing work at home. The companies were willing to adapt the employees with the necessary materials so that it was possible to develop the tasks in a precise way and that the results were achieved, the home office modality has already been framed in Brazilian legislation, according to the Consolidation of Labor Laws (CLT). Although the home office modality was already practiced before the pandemic, few companies adopted this system, but today it is the market trend as the scenario is promising and outside the office represents great savings for employers. On the other hand, employees also have an improvement in their quality of life, thus avoiding traffic, transportation expenses and stress. Even though it is the most accurate modality nowadays, we noticed through research carried out on our Google Forms platform that 53.57% of people still prefer face-to-face work, as one of the main damage caused by the home office is the drop in productivity. In addition to losing contact with colleagues who could help with their projects. For many it is extremely difficult to concentrate and not lose focus, but many companies will still not return to the face-to-face modality and the option will be to work at home or in the hybrid work modality, alternating some days remotely and others in the company.

Key words: Face-to-face Work; Home Office; Hybrid Work.

INTRODUÇÃO

O termo trabalho originou-se na Antiguidade Clássica, tanto na Grécia em seu apogeu, por volta do século V (a.C.), quanto na Roma Imperial, na etimologia da palavra trabalho, ou *tripalium*, do *Latim*, um instrumento romano de tortura, espécie de tripé formado por três estacas cravadas no chão, onde eram supliciados os escravos. Por extensão, significa aquilo que fatiga ou provoca dor (LIVRO DO GÊNESIS 3, 17).

Logo o trabalho obedeceu a duas vertentes básicas, as elites dominantes ocupavam-se exclusivamente do trabalho intelectual, artístico, especulativo ou político. As funções consideradas subalternas por sua natureza rústica e penosa ("trabalho braçal") eram desempenhadas pela mão de obra escrava, obtida nas guerras de conquista. Os vencidos eram transformados em escravos (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

“Abe (2016)” relata que

[...] no Brasil, o trabalho livre só aparece a partir de 1888, com a abolição da escravatura com a promulgação da Lei Áurea em 13 de maio de 1888, que aboliu o trabalho escravo, pelo menos de maneira formal, foram 4 séculos, portanto, de trabalho escravo no Brasil. Como podemos observar, a **história do trabalho** já passou por muitos capítulos, acompanhando a evolução da humanidade, que assimilou novas culturas e tecnologias, mudando o conceito que era considerado o “normal” e fazendo adaptações.

Recentemente tivemos uma de grande impacto na nossa comunidade, a pandemia do novo coronavírus (COVID-19) é uma doença infecciosa causada pelo vírus SARS-CoV-2, que trouxe mudanças significativas no mundo corporativo. Em relação ao trabalho presencial, como o nome já diz, que é realizado presencialmente no espaço da organização, nas dependências da empresa, ao trabalho remoto, antecipando tendências que vinham sendo gradativamente implantada e a necessidade do isolamento com o avanço da tecnologia da informação.

A modalidade de trabalho remoto ou *home office* surgiu há mais de 50 anos nos Estados Unidos e proporcionou uma nova forma de desenvolver as atividades tanto para as empresas, quanto para os trabalhadores. Os colaboradores exercem suas atividades em casa, mantendo o vínculo com a organização (TASCHETTO; FROEHLICH, 2019).

No Brasil o trabalho remoto se popularizou a partir da década de 90, com o crescimento da globalização e a reestruturação produtiva. Assim passou a ser uma realidade nas empresas e entendido de diversas maneiras ora como oportunidade, para agilizar processos e reduzir custos, ora como, ameaça as cláusulas de proteção do trabalho, como 13 salário, férias e cálculo de horas extras entre outros (CASTELLS, 2009).

Em dezembro de 2011 foi aprovado uma lei para regulamentar o trabalho remoto igualmente aos demais assalariados.

(Cf. Artigo 6 da CLT) e seu parágrafo único

[...] “Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (NR) (Grifo nosso. Cf. Lei Nº 12551 de 15 de dezembro de 2011).”

Outro dado interessante é que entre os 10 países que utilizam o trabalho remoto o Brasil aparece em 3º lugar, apenas atrás da Singapura que está em 2º lugar e China que lidera esse ranking, essas afirmações foram divulgadas pela empresa especialista em recrutamento *Robert Half*. A pesquisa ainda afirma que funções administrativas e tecnológicas e atendimento ao cliente são as mais executadas utilizando a modalidade de trabalho remoto (ROBERT HALF, 2014).

O *home office* é considerado teletrabalho quando realizado por meio das Tecnologias Informação e Comunicação (TICs), possibilitando a obtenção dos resultados em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza. Desde os anos de 1950, nas décadas de 1960 e 1970 não era anormal trabalhar em casa, destacando a deslocação entre o centro demandante do trabalho e o ambiente onde é realizado à distância (ROSENFELD; ALVES, 2011b).

Sendo modificado pelo uso de ferramentas telemáticas e as tarefas sendo efetuadas por meios tecnológicos sem a necessidade de deslocamento do trabalhador ao local onde os resultados devem ser apresentados. Através dos resultados elevados sucede a partir do entendimento otimista que aumentam os benefícios do teletrabalho, considerando um modo moderno de procura dos trabalhadores. (SAKUDA, 2001).

É apontada por quatro modalidades de teletrabalho: o teletrabalho realizado no domicílio, em telecentros comunitários em locais, telecentros satélites e telecentros móveis. O mais comum e mais aderido é o teletrabalho em casa, esses registros devido a sua facilidade e prestabilidade dos recursos existentes do empregado (NILLES, 1997).

A exploração da procura do teletrabalho existe diversos pontos positivos (vantagens), quanto negativos (desvantagens) do teletrabalho. Em acordo às vantagens para a sociedade, foi apontado a redução do tráfego viário, com infraestrutura viária, redução de combustível, poluição e das coerções nos meios de transporte urbano (NILLES, 1997).

O *home office*, se mostra uma alternativa eficaz para uma empresa que pretende diminuir ou até mesmo cortar alguns custos gerados com funcionários que poderiam trabalhar de casa, além de economizar tempo de locomover da moradia para o trabalho. Aliviando a malha de transportes coletivos trazendo benefícios ao Meio Ambiente, ou até mesmo na atual situação de crise na saúde devido à pandemia, sendo necessário evitar aglomerações em qualquer ambiente, principalmente o de trabalho ([KENOBY, 2020](#)).

Nas primeiras semanas de 2020 um agente microscópico (COVID-19) transformou a população ativa do mundo todo em uma força de trabalho remota, aparentemente da noite para o dia. A população em geral encaixotou o escritório e montaram novos espaços de trabalho em casa. Ferramentas como *Microsoft Teams*, *Zoom*, *Google Chat* e *Slack* passaram ser suplementos úteis e facilitadores.

Sendo possível colocar em prática a modalidade de trabalho híbrido flexível de trabalho, que consiste no revezamento de dias indo até o local de das atividades e outros dias em casa. Em outras palavras, permitir que o trabalhador escolha onde é o local mais agradável e produtivo para desempenhar suas funções.

Várias organizações já estão investindo na modalidade de trabalho híbrido, foi uma forma de trabalho muito bem aceita pelos trabalhadores. Facilita a conciliação e o equilíbrio da vida profissional e pessoal do trabalhador tendo o tempo a seu favor, e dentre os benefícios para a empresa o corte de gastos. (TSEDAL NEELEY, 2021).

A pandemia expôs a força do trabalho remoto, e que cada vez mais o trabalho remoto chegou para ficar, mostrou que é possível morar no Brasil e virtualmente trabalhar em outro País eliminando barreiras globais. Apesar de ser desafiador manter uma equipe produtiva em *home office*, o ponto chave para que a forma de trabalho híbrido obtenha sucesso, é a comunicação. (TSEDAL NEELEY, 2021).

Este artigo busca apresentar a transformação do trabalho até os dias atuais e suas diversas maneiras de ser executado. Tendo em vista recentemente a pandemia da COVID-19 iniciada em 2020, várias empresas passaram por novas adaptações para aderir os novos formatos de trabalho, justamente por ter sido algo inovador e inesperado.

2. METODOLOGIA

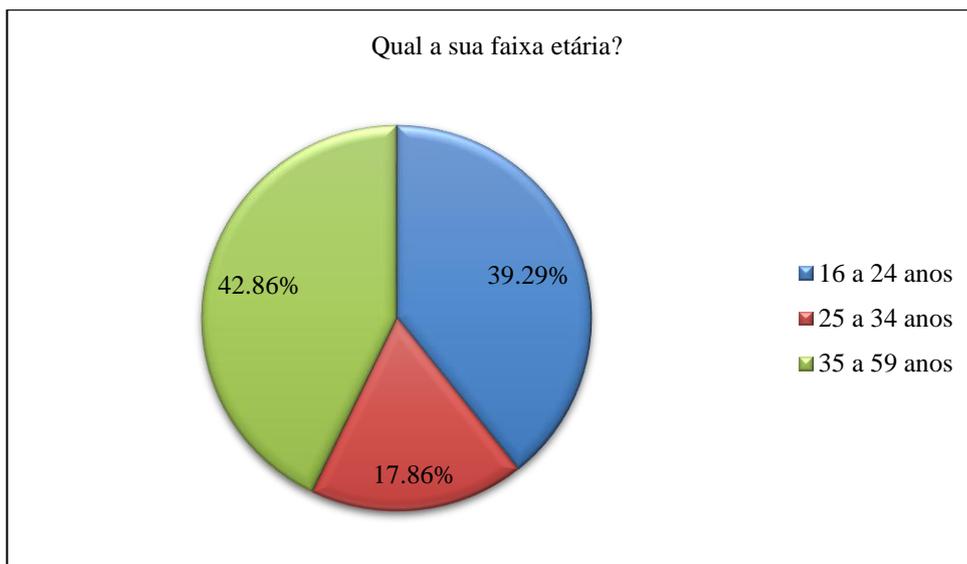
Este artigo divide-se em três grupos: pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo e descritiva. A pesquisa bibliográfica envolvendo os artigos mais recentes, livros e demais documentos, que foi utilizada para orientar o andamento da pesquisa através dos conceitos e conteúdos absorvidos apresentados na introdução. A pesquisa de campo foi desenvolvida através de um questionário online desenvolvido na plataforma *Google Forms*, por ser uma ferramenta de fácil acesso e prática para quem iria responder o formulário. A pesquisa descritiva orientou as características de um fenômeno, e utiliza técnicas padronizadas de coleta de dados, como artigos, teses, descrições e revistas. A partir dos objetivos explicitados na introdução, os procedimentos adotados para a realização desta pesquisa consistem em apresentar os resultados de como as pessoas reagiram ao terem que trabalhar em *home office*. Sendo que os dados apresentados foram coletados com a utilização da ferramenta *Google Forms*, foi elaborado questionário com questões fechadas e abertas, de natureza exploratória. A técnica quantitativa, que envolveu matemática e estatística, permitiu mensurar e testar as hipóteses, com o objetivo de avaliação tendo em base na percepção dos participantes.

A aplicação do questionário aconteceu via *internet*, disponibilizado o *link* de acesso no *WhatsApp*, do dia 07 a 14 de outubro de 2021. Os participantes da pesquisa foram escolhidos de forma aleatória, respeitando as delimitações geográficas, ou seja, Piracicaba e região. A pesquisa é mesclada por questões exploratórias, cerca de 28 pessoas se submeteram ao questionário composto por 13 perguntas, sendo três perguntas de caráter pessoal com objetivo de reconhecer o público alvo como faixa etária, área de atuação e nível hierárquico dos participantes. E dez perguntas para coleta das informações sobre o tema.

3. RESULTADOS

A primeira questão procurou investigar a faixa etária dos participantes da pesquisa, a maioria (42,86%) tem entre 35 a 59 anos, (39,29%) tem entre 16 a 24 anos e (17,86%) tem entre 25 a 34 anos de idade.

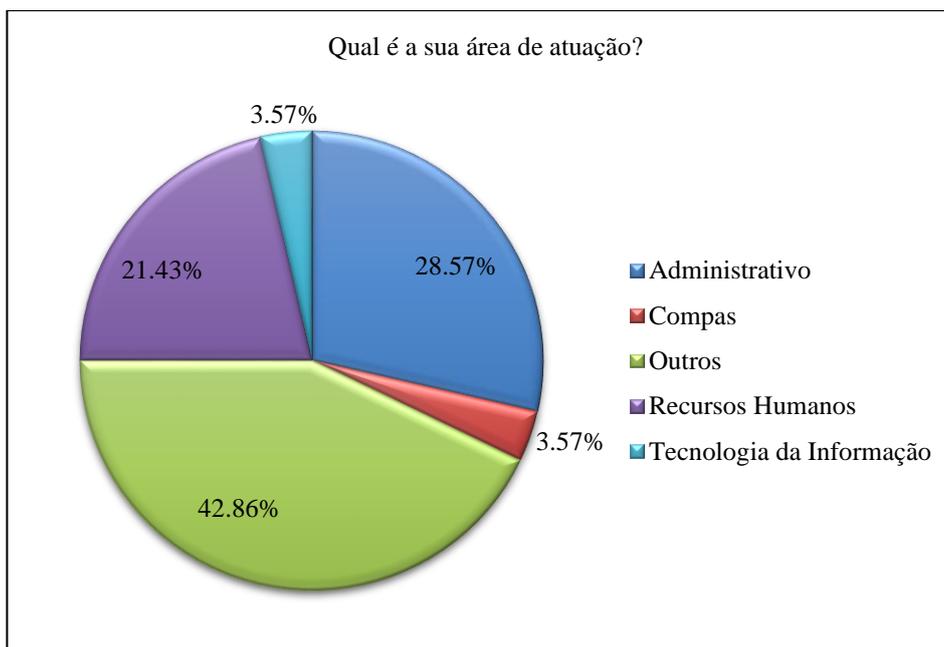
Gráfico 1: Qual a sua faixa etária?



Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

A questão 2 identifica a área de atuação do indivíduo, a maioria (42,86%) atuam em outras áreas além das citadas, 28,57% na área de Administração, 21,43% atuam com Recursos Humanos, 3,57% na área de Tecnologia da informação e 3,57%) estão na área de Compras.

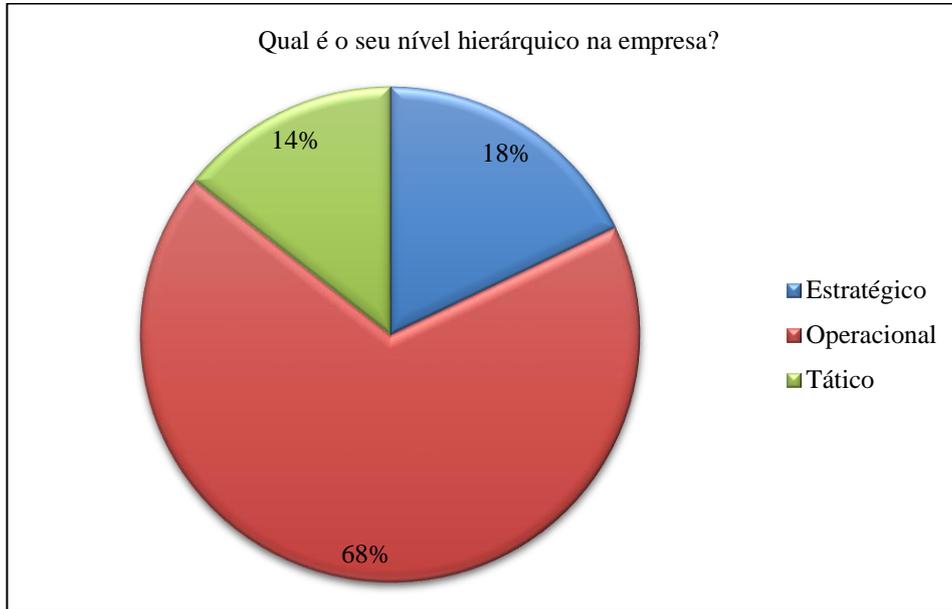
Gráfico 2: Qual é a sua área de atuação?



Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

Através da questão 3 é possível analisar o nível hierárquico do empregado onde trabalha, a maioria (68%) estão no nível operacional, (18%) no nível estratégico e (14%) no nível tático.

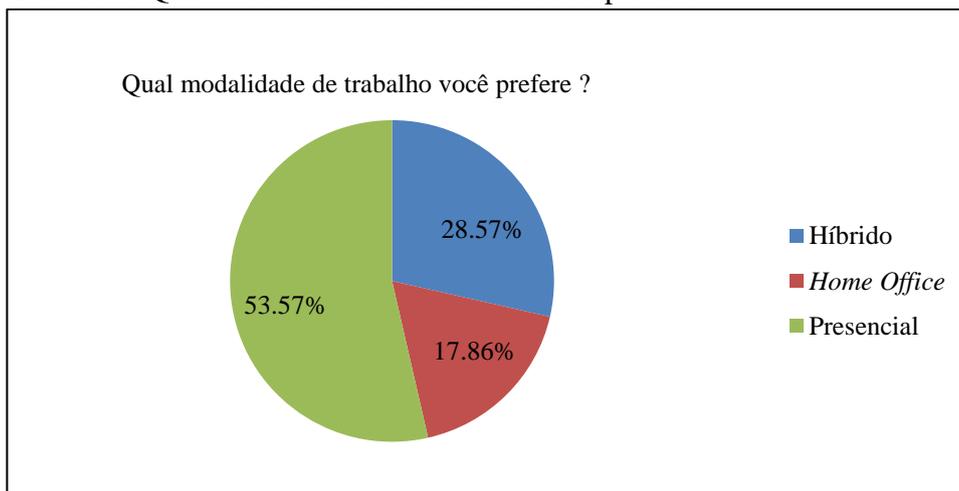
Gráfico 3: Qual é o seu nível hierárquico na empresa?



Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

A questão 4 levanta a modalidade que o funcionário prefere prestar seu serviço, a maioria (53,57%) prefere presencialmente, (28,57%) prefere híbrido e (17,86%) prefere *home office*.

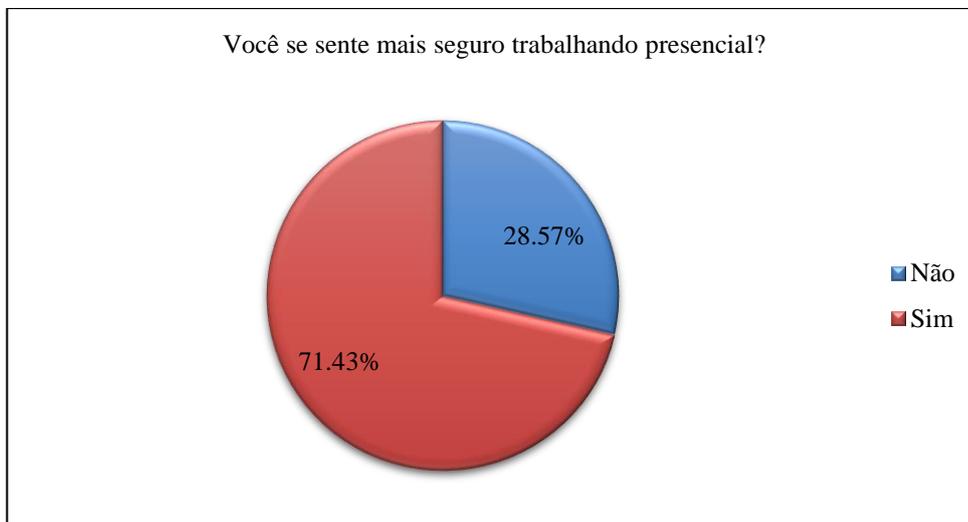
Gráfico 4: Qual modalidade de trabalho você prefere?



Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

A questão 5 analisa se o colaborador se sente seguro trabalhando presencialmente, a maioria (71,43) se sente mais seguro e (28,57%) não se sente mais seguro.

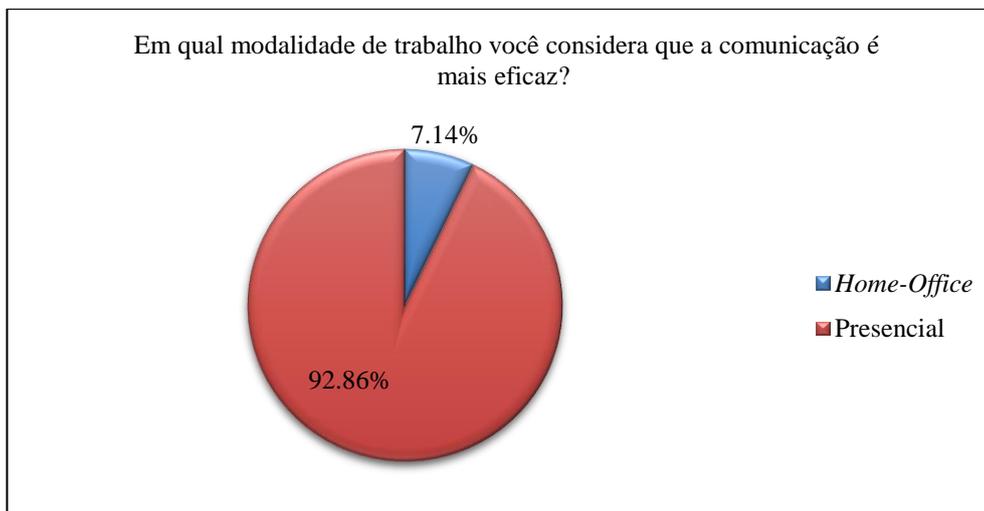
Gráfico 5: Você se sente mais seguro trabalhando presencial?



Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

A questão 6 apura qual modalidade de trabalho o trabalhador considera que a comunicação é mais eficaz, a maioria (92,86%) considera mais eficaz presencial e (7,14%) considera mais eficaz o *home office*.

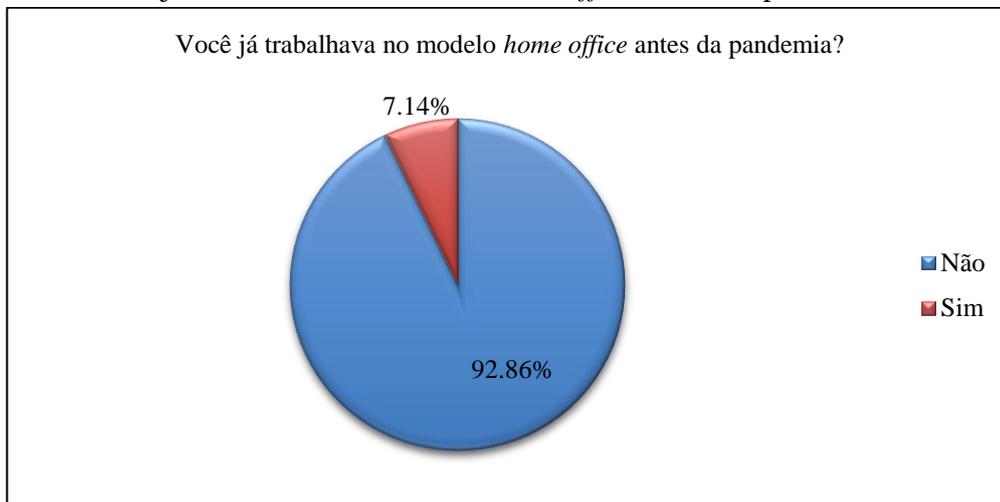
Gráfico 6: Em qual modalidade de trabalho você considera que a comunicação é mais eficaz?



Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

A questão 7 verificou se o participante já trabalhou em *home office* antes da pandemia, a maioria (92,86%) não trabalhou e (7,14%) já trabalhou.

Gráfico 7: Você já trabalhava no modelo *home office* antes da pandemia?



Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

A questão 8 certifica-se se o empregado tem espaço dedicado onde possa trabalhar em casa, a maioria (53,57%) responderam NÃO e (46,43%) responderam SIM.

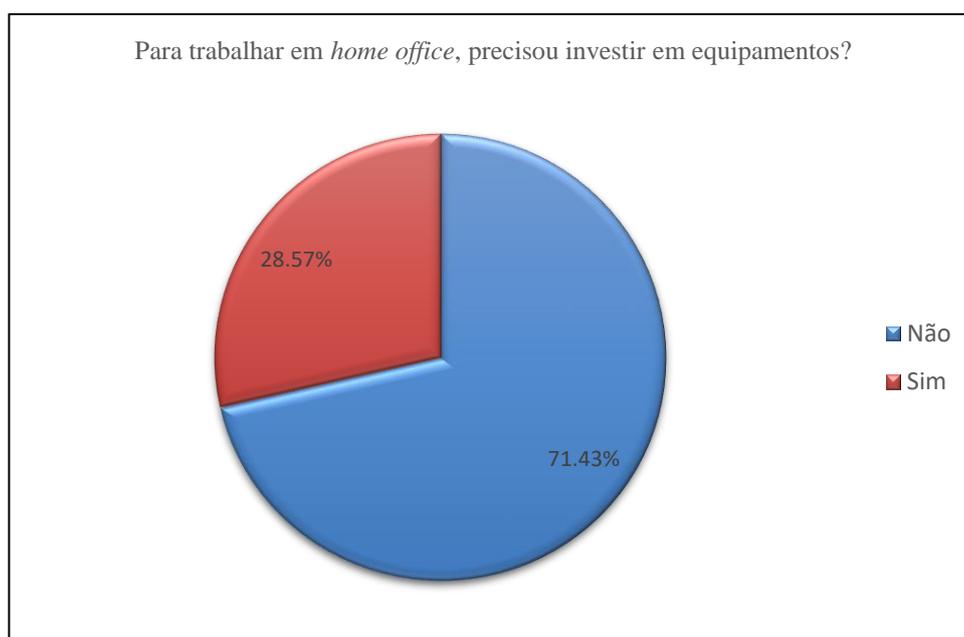
Gráfico 8: Você tem espaço dedicado onde você pode trabalhar em casa?



Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

A questão 9, pesquisa se para trabalhar em *home office* o funcionário precisou investir em equipamentos, a maioria com (71,43%) respondeu NÃO e (28,57%) respondeu SIM.

Gráfico 9: Para trabalhar em *home office*, precisou investir em equipamentos?



Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

A questão 10 busca examinar se a empresa ajudou o colaborador a equipar sua casa para o *home office*, a maioria com (75,00%) responderam NÃO e (25,00%) responderam SIM.

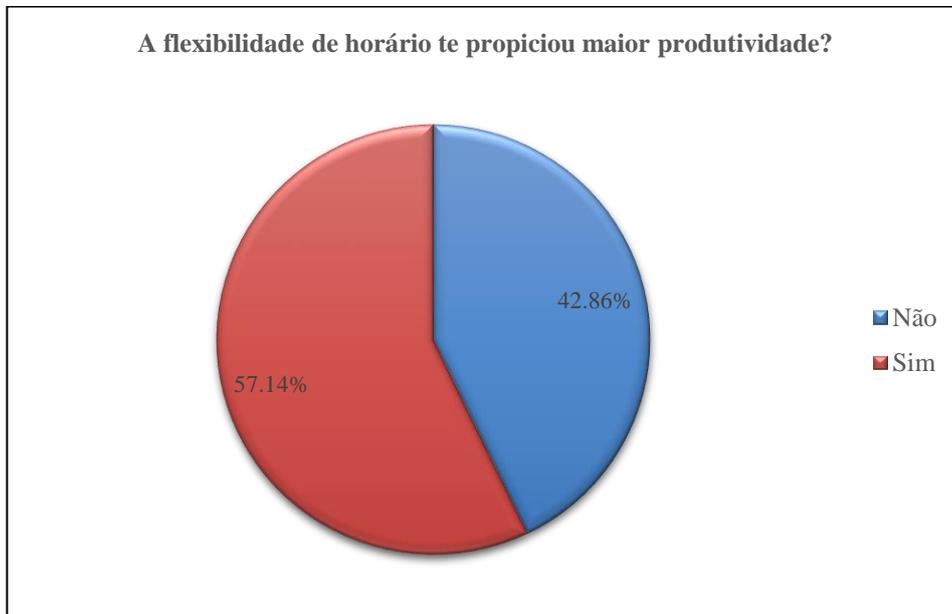
Gráfico 10: A empresa ajudou a equipar a sua casa para o *home office*?



Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

A questão 11 averiguou se a flexibilidade de horário do trabalhador propiciou maior produtividade, a maioria com (57,14%) responderam SIM e (42,86%) responderam NÃO.

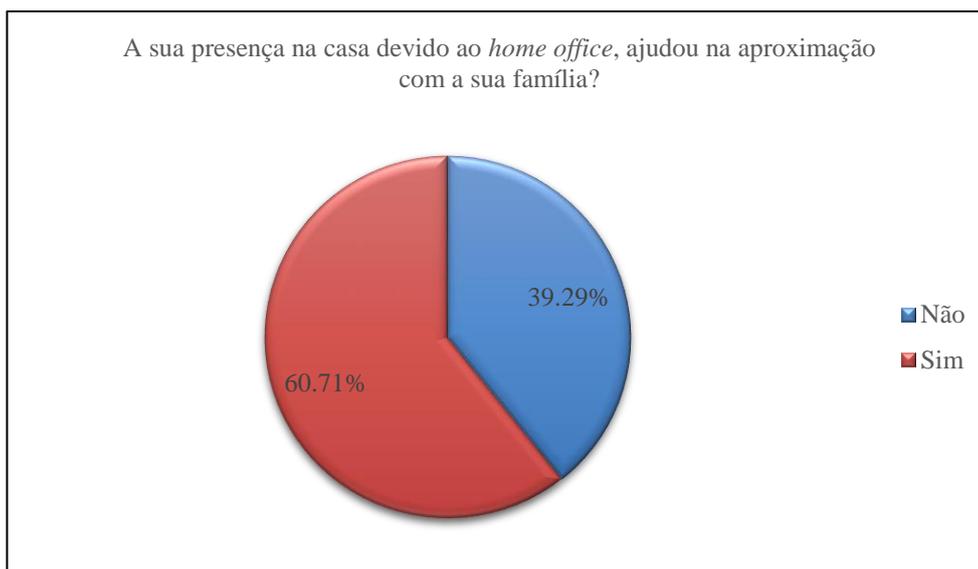
Gráfico 11: A flexibilidade de horário te propiciou maior produtividade?



Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

A questão 12 apura se com a presença na casa devido ao *home office*, ajudou o empregado na aproximação com sua família, a maioria com (60,71%) responderam SIM e (39,29%) responderam NÃO.

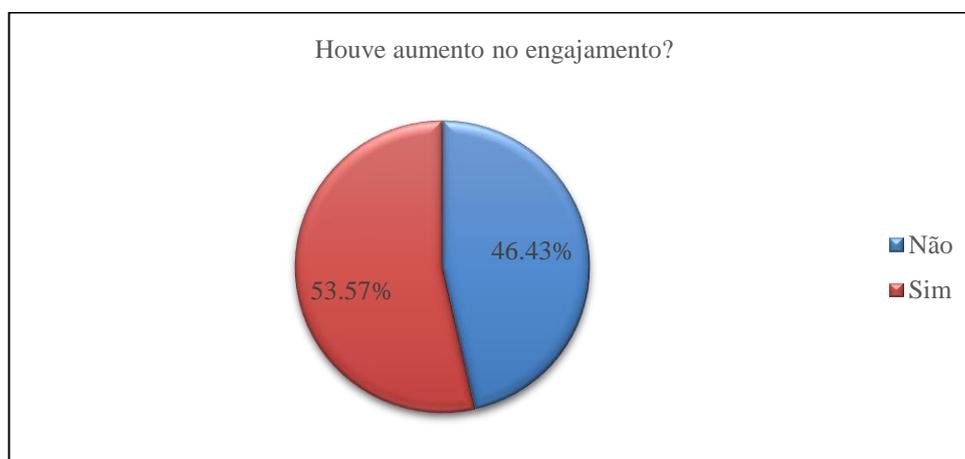
Gráfico 12: A sua presença na casa devido ao *home office*, ajudou na aproximação com a sua família?



Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

Na questão 13 investiga se o funcionário houve aumento de engajamento trabalhando em *home office*, a maioria com (53,57%) responderam SIM e (46,43%) responderam NÃO.

Gráfico 13: Houve aumento no engajamento?



Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

A pesquisa exploratória teve o levantamento de outros artigos que contribuíram com os materiais bibliográficos, materiais que ajudaram na utilização de conceitos e estudos, todos retirados em sites da internet como fonte de pesquisa o *Google Acadêmico*.

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O termo *home office* – contudo, diz respeito a uma categoria específica dentro do contexto maior do *telework* ou *telecommuting*, que trata da peculiaridade de ser realizado na casa do trabalhador (SAKUDA, 2001). A capacidade de trabalhar em *home office* é uma ideia que tem entusiasmado cada vez mais trabalhadores e empresas. Nos últimos anos, o número de trabalhadores que não se veem submetido a se deslocar de suas residências para efetuar as atividades laborais tem ampliado significativamente, seja trabalhando por conta própria, seja por ter essa modalidade de trabalho proporcionado por seus empregadores.

Com a grande evolução e a popularização das TICs, a possibilidade de poder trabalhar em qualquer lugar regressou uma realidade bastante acessível e, muitas vezes, atrativa. Na passagem dos anos 1970 para os 1980 surgiram diversas experiências de teletrabalho como alternativa para reduzir o movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa (ROSENFELD; ALVES, 2011b). Assim, o teletrabalho mostra-se bastante atual.

O teletrabalho deve ser conceituado por quatro a diferentes variáveis: domicílio, em telecentros comunitários em locais, telecentros satélites e telecentros móveis. Esses tipos foram sistematizados por Rosenfield e Alves (2011b): Trabalho em domicílio: também identificado com o termo *small office/home office (SOHO)*, trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador. Trabalho em telecentros: o trabalho é realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos;

Trabalho em escritórios-satélite: os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central. Trabalho móvel: fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente. Essas modalidades de teletrabalho têm em comum a versatilidade dos espaços de trabalho e, muitas vezes, do tempo dedicado a ele, suprimindo o deslocamento do trabalhador até a sede demandante pelo uso das ferramentas de informação e comunicação remota.

Diversas empresas são sustentadas e equipadas através de centro de tele serviços remotamente, por meio de meios eletrônicos e de comunicação, próximos à residência dos empregados para executarem suas atividades profissionais, como telecentros comunitários ou locais se estabelecem em centros com equipamentos de informática e telecomunicações. A adoção de telecentros comunitários reduz o isolamento do convívio profissional do teletrabalhador e mantém a sua rotina de transitar da casa para o escritório, o que pode vir a ser vantajoso para os indivíduos que não conseguem adaptar a sua atividade laboral à sua vida doméstica (NILLES,1997).

Teletrabalho tem trazido várias vantagens para as empresas: redução de custos indiretos determinada pelos menores custos de infraestrutura em relação ao trabalho presencial; menores problemas de convivência entre os funcionários; maior produtividade devido ao trabalho por objetivos e a remuneração por resultados; eliminação dos controles de horário e entre outros.

As desvantagens para as empresas são as seguintes: possibilidade de perda de confidencialidade dos dados da empresa; pode ocorrer perda de hierarquias na empresa; conflitos entre os teletrabalhadores e os presenciais; dificuldade no controle de evolução do trabalho.

Por outro lado, algumas das vantagens para os teletrabalhadores são: redução dos gastos com locomoção, vestimentas e alimentação fora do trabalho; maior autonomia e mobilidade; possibilidade de compatibilizar o trabalho com a vida familiar, resultando em melhora da vida familiar; escolha pessoal do ambiente de trabalho; horário flexível; mais tempo livre; trabalho autônomo e independente; adaptação do trabalho à vida e a vida ao trabalho; e melhor qualidade de vida.

As desvantagens para os teletrabalhadores são: a maior insegurança no trabalho por duas razões; a falta de legislação específica no Brasil e a maior possibilidade de demissão em função da falta de contato direto com a empresa. Além disso, há considerações sobre a falta de ambiente de trabalho coletivo no qual o trabalhador pode contar com a experiência e a ajuda dos pares e supervisores, fatos que resultam em menores chances de promoção e de desenvolvimento profissional.

Por sua vez, a redução da movimentação pode provocar sedentarismo e refletir negativamente na saúde do teletrabalhador. Mais desvantagens são atribuídas ao isolamento social e às defesas contra o sofrimento enfraquecidas pela falta do entorno social laboral.

Mediante o resultado obtido na pesquisa de campo desenvolvida através de um questionário, identificamos que os participantes têm uma preferência pela modalidade de trabalho presencial (com 53,57 %) e acreditam que essa modalidade traz mais segurança (com 71,43%) e proporciona melhor comunicação (com 92,86%). No entanto os participantes da pesquisa mostraram-se positivos também com a modalidade *home office*. E por meio dos

resultados alcançados, afirmaram maior engajamento (com 53,57%), aproximação com a família (com 60,71%) e melhor produtividade (com 57,14%).

Deve-se levar em conta que através dos resultados coletados, pode-se observar que a maioria dos participantes da pesquisa atuam no nível hierárquico operacional (com 68,00%), onde muitos desses cargos podem não haver possibilidade de ser remoto. Em outros questionamentos, obteve-se outras informações de que o colaborador não tem espaço adequado (com 53,57%) e o apoio da empresa para equipar as suas casas para trabalho *home office* (75,00%), pode-se observar que esses fatos induzirem a priorizarem a modalidade presencial.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando se em conta o que foi observado a modalidade de trabalho presencial ainda é a mais quista pelos trabalhadores, pois no ambiente de trabalho eles encontram de imediato o espaço adequado e as ferramentas necessárias para exercer suas funções.

Porém as novas modalidades existentes, como *home office* estão ganhando muito popularidade e otimizando os processos. Em toda via algumas empresas ainda precisam investir e adaptar os processos e equipamentos em prol de uma maior adaptabilidade aos prestadores de serviço, com isso muito dos motivos, das pessoas optarem pelo presencial poderão ser extintos e assim os números relacionados a comparação podem ser diferentes.

REFERÊNCIAS

- ABE, C. (2016). **Resumo da história do direito do trabalho no Brasil**. JUSBRASIL. Disponível em: <https://camilaaaabe.jusbrasil.com.br/artigos/400720894/resumo-da-historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil/amp>.
- CASTELLS, MANUEL (1942). **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2009. (Cf. Artigo 6 da CLT). Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/973/97324897007.pdf>.
- KENOBY. **Home Office: o que você precisa saber sobre esse modelo está aqui**. KENOBY, 2020. Disponível em: <https://kenoby.com/blog/home-office/>.
- LIVRODOGÊNESIS p.3, v.17. Disponível em: <http://www.sociologia.seed.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=334>.
- NEELEY. T. **A revolução do trabalho remoto**. São Paulo: Benvirá, 2021.
- NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79174/83246>
- NOGUEIRA A. M; PATINI A.C. **Trabalho remoto e desafios dos gestores**. São Paulo – Revista de Administração e Inovação 2012.
- ORNELLAS T. C. F; MONTEIRO M. I. **Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho**. Brasília, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/HqyzDDq4GTJRvYmjJkMwqcq/?lang=pt>.
- ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. **Teletrabalho**. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011b. p. 414-418. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt>.

SAKUDA, L. O. Teletrabalho: desafios e perspectivas. 163 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós Graduação em Administração, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2001.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt>.

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO DO PARANÁ. Trabalho, realização e consumo 2010.

Disponível em:

<http://www.sociologia.seed.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=334>

TASCHETTO, M., & FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 2019. p. 349-375.