

Gestão de Pessoas

**UTILIZAÇÃO DO *HOME OFFICE* DURANTE A PANDEMIA DO CORONAVIRUS: A
PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DA ÁREA FINANCEIRA E DE
TECNOLOGIA**

Resumo

O cenário gerado pela pandemia do Coronavírus no ano de 2020, forçou diversos setores da economia global a rever seus formatos de trabalho a fim de implantar o modelo de trabalho *home office* com urgência minimizando o máximo possível o impacto gerado pelo regime de quarentena imposto pelos governos ao redor do mundo. O objetivo central desta pesquisa foi identificar os impactos gerados no desempenho do trabalhador decorrente da mudança repentina no modelo de trabalho bem como os benefícios oriundos da adoção do *home office* na percepção de trabalhadores do mercado financeiro e de tecnologia residentes no município de São Paulo. Observou-se que o modelo de trabalho remoto possui benefícios atraentes para as empresas, trabalhadores e toda a sociedade nos mais diversos campos, desde a redução de poluentes na atmosfera decorrente do menor volume de deslocamentos diários até o maior tempo disponível para os trabalhadores realizarem atividades ligadas ao lazer, saúde ou família segundo a percepção dos respondentes. O estudo conclui que o trabalho remoto com a adoção do *home office* provê melhoria no desempenho do trabalhador gerando incremento de produtividade e redução de custos para a organização, ainda na percepção dos respondentes. Considerando as limitações do estudo, devido à sua pequena amostra não estatística e restrita apenas a profissionais atuantes no mercado financeiro e de tecnologia, sugere-se mais estudos que possibilitem a generalização dos resultados.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Home Office. Produtividade. Relações do Trabalho. Teletrabalho.

Abstract

The scenario generated by the Coronavirus pandemic in 2020, forced several sectors of the global economy to review their work formats in order to implement the home office work model urgently, minimizing as much as possible the impact generated by the quarantine regime imposed by governments around the world. The main objective of this research was to identify the impacts generated on the worker's performance resulting from the sudden change in the work model as well as the benefits arising from the adoption of the home office in the perception of workers in the financial and technology market residing in the municipality of Sao Paulo. It was observed that the remote work model has attractive benefits for companies, workers and the whole society in the most diverse fields, from the reduction of pollutants in the atmosphere due to the lower volume of daily trips to the greater time available for workers to carry out activities linked to leisure, health or family according to the respondents' perception. The study concludes that the remote work with the adoption of the home office provides improvement in the performance of the worker generating increase of productivity and reduction of costs for the organization, still in the perception of the respondents. Considering the limitations of the study, due to its small non-statistical sample and restricted only to professionals working in the financial and technology market, further studies are suggested to enable the generalization of the results.

Keywords: People management. Home Office. Productivity. Labor Relations. Teleworking.

1. INTRODUÇÃO

Diante do cenário gerado pela pandemia do SARS-COV-2, popularmente conhecido como Coronavírus, no ano de 2020, diversos setores da economia global foram forçados a rever seus formatos de trabalho, realizando diversos ajustes a fim de implantar o regime de *home office* com urgência minimizando o máximo possível o impacto gerado pelo regime de quarentena imposto pelos governos ao redor do mundo.

No Brasil a adoção do *home office* ganhou força em meados de março/2020 seguindo as medidas impostas pelos governos, tanto em nível municipal quanto em nível federal.

A adoção deste modelo seguiu pelos mais diversos setores da sociedade, com destaque para os setores de serviços e educação (GANDRA, 2020).

Segundo pesquisa promovida pela Fundação Instituto de Administração (FIA), realizada entre os dias 14 e 29 de abril de 2020 com empresas brasileiras de grande, médio e pequeno porte, 94% destas organizações afirmaram que atingiram ou superaram suas expectativas acerca da utilização do *home office* por parte de seus empregados. Entretanto, cerca de 70% destas empresas informaram que pretendem encerrar ou manter em parte este modelo de trabalho ao final do período de pandemia (LAZARETTI, 2020).

As dificuldades encontradas com a implantação compulsória do trabalho remoto foram desde questões regulatórias em mercados como o financeiro onde o sigilo bancário possui grande relevância, até a escassez na aquisição de equipamentos como notebooks e periféricos. (SARAIVA; BOAS, 2020).

Ao decorrer dos meses com as questões tecnológicas mitigadas e com a previsão por parte dos órgãos de saúde da extensão do distanciamento social, diversos aspectos relacionados as relações humanas passaram a receber um maior enfoque.

Diante de tal cenário, realizou-se este estudo com o objetivo de identificar e compreender os fatores chave que influenciaram na adaptação e produtividade além dos benefícios oriundos da adoção do *home office* na percepção das pessoas que passaram a trabalhar nesse formato.

Como objetivos específicos destacam-se: identificar se houve incremento ou queda de produtividade do empregado após a adoção repentina do modelo de *home office*, identificar os impactos positivos e negativos do modelo de *home office* e verificar a viabilidade da adoção do modelo de *home office* após o período de pandemia do Coronavírus.

2. TRABALHO REMOTO

De acordo com Chahad (2002), até o final da década de 1970, o modelo de trabalho tradicional era embasado na busca por emprego e estabilidade financeira. Uma nova fundamentação surgiu a partir da competição estabelecida entre os mercados globais, originando novas modalidades de trabalho.

Ao decorrer das últimas décadas, o avanço tecnológico nos mais diversos campos do conhecimento, em conjunto com a interconectividade dos mercados globais propiciou às mais diversas indústrias um nível de competitividade jamais visto.

Desta forma, a fim de manter e expandir suas capacidades produtivas, Lima e Soares (2014) destacam que diversas organizações recorrem às tecnologias disponíveis com o objetivo de atrair e reter talentos muitas vezes distantes fisicamente da organização.

Entretanto, as dificuldades oriundas do modelo de trabalho digital transcendem o universo tecnológico e permeiam as relações humanas. Levasseur (2013) destaca

que alguns dos desafios do trabalho remoto passa pela construção de relações de confiança entre os membros da equipe e na superação do distanciamento social.

A opção pelo trabalho remoto permite ao trabalhador, dentre outras possibilidades, o acesso a mercados de trabalho antes inviáveis, maior proximidade com seus familiares e a possibilidade de realizar diversas outras atividades em decorrência da eliminação do tempo de deslocamento ao local de trabalho.

Dentre as desvantagens do trabalho remoto, o isolamento social pode acarretar a perda da cultura organizacional e o surgimento de doenças psicológicas (ESTRADA, 2010).

Do ponto de vista organizacional, a adoção do modelo de trabalho remoto, dentre outras vantagens, permite a redução e eventualmente a eliminação de custos como instalações físicas e a possibilidade de contratar profissionais das mais diversas regiões do globo (JOHNS; GRATTON, 2013).

2.1. Home Office

O modelo de trabalho *Home Office* é caracterizado pela realização de atividades profissionais dentro do ambiente domiciliar do trabalhador, podendo ou não depender de tecnologias para desempenhar suas atividades.

Segundo Mendonça (2010) a nomenclatura *home office* deve se referir somente ao ambiente residencial. Reforça ainda que as atividades de trabalho possuem em maior ou menor grau de flexibilidade horários de início e término.

Em diversas localidades ao redor do globo, o *home office* tem se firmado como modelo de trabalho eficaz sendo considerado um modelo alinhado aos avanços tecnológicos de modo a ser amplamente adotado ao longo das próximas décadas (RASMUSSEN; CORBETT, 2008; WARD; SHABHA, 2001).

Segundo Mello (1999), trabalhar no ambiente residencial propicia maior flexibilidade de rotinas e horários para o trabalhador, tendo este ponto favorável levado à adoção do modelo por empresas de diversos segmentos como forma de retenção de talentos.

Para Duarte (2005) a prestação de serviços por meio do *home office* tornou-se mais eficaz tanto do ponto de vista organizacional quanto do ponto de vista do trabalhador, pois conseguem extrair o máximo do seu potencial produtivo sem a necessidade de utilizar outro espaço físico, reduzindo assim os custos organizacionais.

2.2. Os requisitos para o Home Office

O *home office* não veio com a pandemia, o coronavírus apenas acelerou ou obrigou sua adoção, tanto assim que Raghuram *et al.* (1998) apontaram que o sucesso do *home office* passa pela resiliência dos trabalhadores na mudança do modelo de trabalho, de tal forma que a distância deixa de ser um empecilho para a relação trabalhador e empregador.

Raghuram *et al.* (2001), propõem a divisão da relação entre trabalhador e empregador em duas categorias, estruturais e relacionais.

Estruturais

- Independência do Trabalho: a autonomia gerada pelos avanços tecnológicos permitiu ao trabalhador realizar suas atividades e interações com os demais membros da organização de forma on-line sem gerar prejuízo produtivo.
- Clareza de critérios de avaliação: fundamental para manter nivelado os direitos e deveres dos trabalhadores de ambas as modalidades, presencial e remota (KURLAND; EGAN, 1999).

Relacionais

- Confiança interpessoal e organizacional: está relacionada ao processo de confiança estabelecido entre os trabalhadores e empregadores. Refere-se ao sentimento de pertencimento dos empregados junto à organização.

Para (BAUMEISTER; LEARY, 1995; RAGHURAM *ET AL.*, 2001) tal sentimento é o que mantém o desejo de permanecer na organização por parte do empregado.

2.3. Vantagens e Desvantagens do *Home Office*

Segundo Júnior (2000), dentre as vantagens apresentadas pelo modelo de trabalho em *home office*, pode se destacar a redução de custos tanto do ponto de vista do trabalhador quanto do empregador, uma vez que tal redução se dá tanto com o deslocamento quanto com a instalação física da empresa.

O incremento de produtividade é explicado pelo aumento da autonomia, ampliando assim a sensação de autoconfiança do trabalhador em suas habilidades.

O aumento da produtividade também está associado ao ambiente e horários de trabalho, uma vez que possibilita ao trabalhador iniciar sua jornada em uma faixa de horário compatível com o seu maior nível de disposição.

Dentre as desvantagens geradas, Rosenfield e Alves (2011) destacam a substituição das relações humanas presenciais por relações à distância, reforçando o isolamento do profissional e ocasionalmente acarretando prejuízos principalmente associados à saúde mental.

A redução do contato com o ambiente organizacional acarreta, dentre outras coisas, a redução do feedback por parte dos gestores e acaba por influenciar no processo de aprendizagem, promoções e demissões fazendo jus ao ditado popular “aquele que não é visto, não é lembrado”.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O instrumento de coleta de dados constituiu-se em um questionário elaborado na plataforma *Google Forms*[®], dada a sua praticidade durante toda a jornada de pesquisa: desenvolvimento, distribuição, resposta e compilação dos dados.

O questionário continha 22 perguntas, destas, 14 no formato de alternativas e 8 no formato de dissertativas e foi subdividido em 5 seções: Termo de Aceite da Pesquisa, Informações sobre a empresa do respondente, *Home Office*, Gestão de Pessoas e Informações sobre o respondente.

O conceito de amostragem segundo Mattar (1996) provém da coleta de dados da população pesquisada fornecendo informações relevantes acerca da população geral.

Ainda segundo Mattar (1996, p.132) “Amostragem não probabilística é aquela em que a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende ao menos em parte do julgamento do pesquisador ou do entrevistador no campo”.

Nessa linha, o questionário foi divulgado nas mídias sociais *LinkedIn* e *WhatsApp* dos pesquisadores, entre os dias 17/09/2020 e 08/10/2020, para profissionais da área financeira e de tecnologia residentes no município de São Paulo, por serem as áreas de atuação dos pesquisadores.

Durante o período divulgado, o questionário recebeu 72 respostas, apesar de ter atingido mais de 1.000 usuários em ambas as plataformas, porém, foram considerados válidos apenas 68 questionários/respondentes.

Trata-se, portanto, de uma amostragem de forma não probabilística dada a dificuldade na obtenção dos dados durante a pandemia.

Registra-se que parcela do público abordado decidiu não se manifestar acerca da pesquisa sob o pretexto de represália por parte da organização onde trabalha, mesmo após terem sido informados acerca do anonimato das respostas, e outra parte simplesmente não se manifestou.

4. ANÁLISE DOS DADOS

Para análise dos dados quantitativos, utilizou-se do método estatístico com auxílio do *Google Forms*® e do aplicativo Microsoft Excel® para elaboração e gráficos e extração de estatísticas básicas.

O método estatístico de acordo com Gil (2019, p.17) “fundamenta-se na aplicação da teoria estatística da probabilidade e constitui importante auxílio para a investigação em ciências sociais”.

Para análise das respostas às perguntas abertas, dissertativas, recorreu-se à chamada nuvem de palavras, ou word cloud em inglês, que nada mais é que gráfico digital que mostra o grau de frequência das palavras em um texto.

Para tanto recorreu-se ao *Word Cloud Generator*, um aplicativo de uso gratuito, disponível na Internet, que cria nuvens de palavras em fontes de vários tamanhos, indicando as que são mais relevantes e as que são menos relevantes no contexto do estudo.

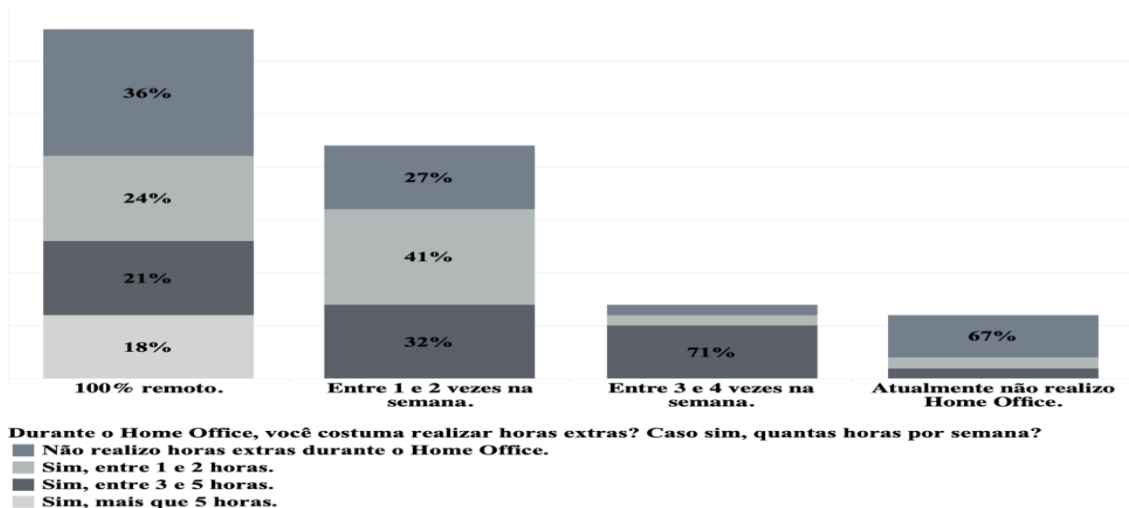
Gráfico 1 – Oferta de *Home Office* pela empresa Versus Realização.



Fonte: pesquisa.

Dentre o público consultado, 93% declararam que a empresa onde trabalham possui programa de *home office* na empresa, um índice bastante elevado e 94% afirmou realizar atividades em *home office*, isto é, mesmo a empresa não oferecendo o programa o respondente realiza atividades em casa autonomamente.

Gráfico 2 – Frequência de trabalho remoto Versus Realização de Horas Extras

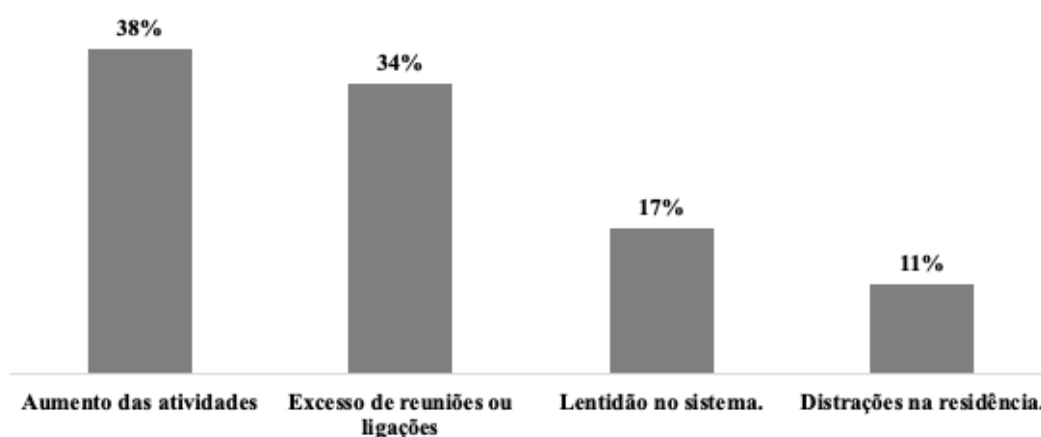


Fonte: pesquisa.

Percebe-se que os maiores níveis de não realização de horas extras estão concentrados em ambos os extremos, isto é, entre os respondentes que trabalham na totalidade no formato presencial com 67% e os respondentes que trabalham 100% no formato remoto com 36% do total em seus respectivos grupos.

Destaca-se ainda um volume expressivo de respondentes que realizam entre 3 e 5 horas extras semanalmente, com destaque para os respondentes que afirmaram trabalhar entre 3 e 4 vezes na semana no formato remoto correspondendo a 71% do total em seu respectivo grupo.

Gráfico 3 – Principais motivos para a realização das Horas Extras.

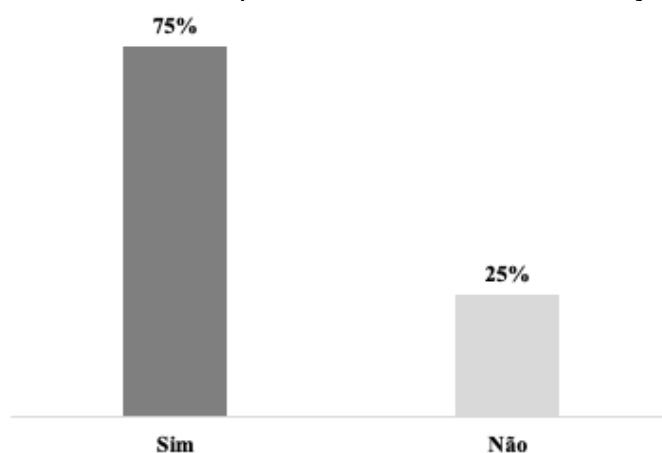


Fonte: pesquisa.

Dentre os principais motivos que acarretam a realização de horas extras, destaca-se o aumento de atividades e o excesso de reuniões ou ligações correspondendo a cerca de 72% do total dos motivos apontados pelos entrevistados.

Vale notar que a realização de horas extras ocasionadas por motivo de distrações na residência corresponde a apenas 11% do total de entrevistados.

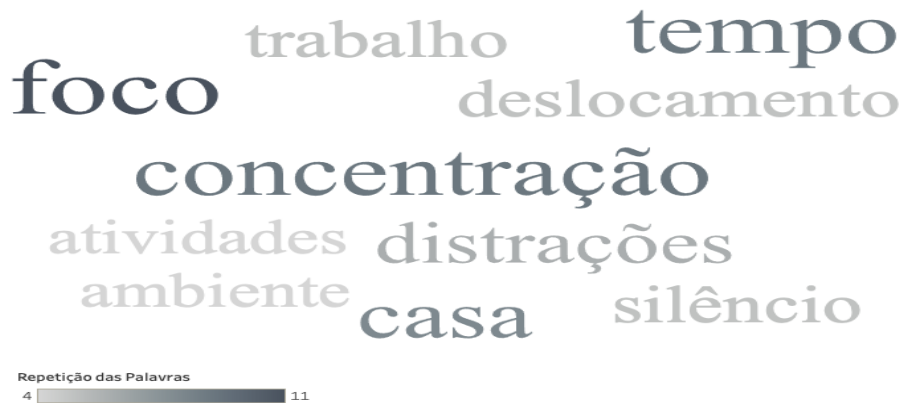
Gráfico 4 – Houve incremento de produtividade com a realização do *Home Office*.



Fonte: pesquisa.

Dentre os respondentes que realizam *home office*, 75% afirmaram que houve incremento de produtividade ao adotar este modelo de trabalho.

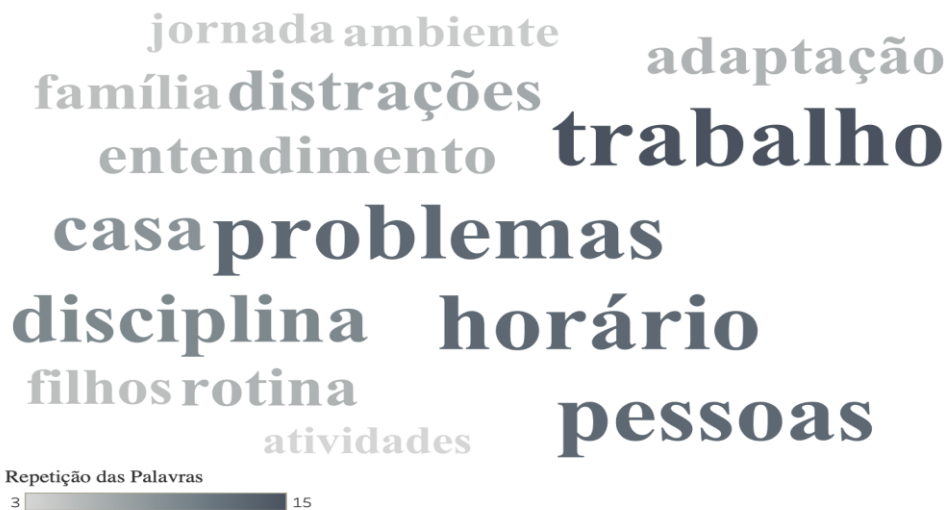
Figura 1 – Os principais motivos que auxiliaram no incremento da produtividade.



Fonte: pesquisa.

Dentre os principais motivos apontados pelos respondentes que incrementaram a produtividade, destacam-se o incremento de foco e concentração. Tais razões reforçam a ideia de que um ambiente silencioso e acolhedor como a casa do trabalhador, livre de distrações, colaboram para o incremento de foco e concentração, apesar de em casa haver outros tipos de distrações, estas não interferiram.

Figura 2 – Os principais desafios na adaptação do *Home Office*.



Fonte: pesquisa.

Os desafios informados pelos entrevistados estão associados ao aumento na carga de trabalho ocasionando a extensão da jornada de trabalho, muitas vezes invadindo o horário de lazer. Outras dificuldades enfrentadas, estão associadas à família.

A divisão do ambiente residencial com familiares também em trabalho remoto e com crianças em horário escolar desencadearam uma série de dificuldades momentâneas como excesso de barulho e até conflito de interesses no caso de famílias que trabalham em empresas concorrentes.

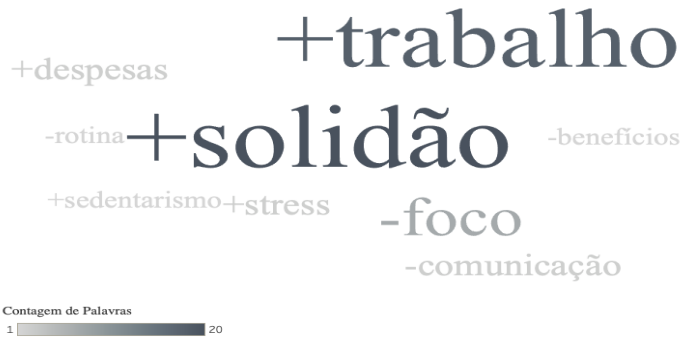
Figura 3 – Benefícios para a rotina



Fonte: pesquisa.

Dentre os principais benefícios destacados pelos entrevistados está o tempo de deslocamento, muitas vezes superior a três horas diárias que foram revertidas automaticamente em mais tempo com a família e em qualidade de vida propiciando ao entrevistado realizar uma série de atividades voltadas a saúde, estudos e lazer.

Figura 4 – Malefícios para a rotina.

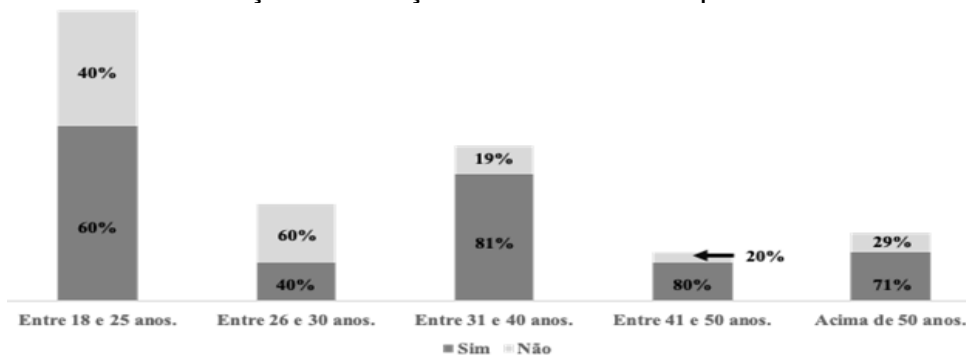


Fonte: pesquisa.

Dentre os malefícios informados, destacam-se a maior sensação de solidão, perda de foco e aumento das atividades. A sensação de solidão está associada à redução de interações com os demais colegas de trabalho e ao maior tempo confinado no ambiente de trabalho na residência.

Alguns pontos informados pelos entrevistados merecem maior atenção, como o incremento nas despesas residenciais associadas às contas de luz e internet, muitas vezes não subsidiada ao menos em parte pela organização onde trabalha, e o aumento nos índices de sedentarismo.

Gráfico 5 – Intenção de adoção do Home Office permanentemente.



Fonte: pesquisa.

Entretanto, para cerca de 60% dos respondentes gestores, o ideal seria um modelo híbrido de trabalho com uma carga de trabalho presencial de dois dias na semana. A adoção de um modelo híbrido segundo os respondentes, auxilia na perpetuidade da cultura da organização assim como colabora para maior interação entre os trabalhadores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verifica-se, tanto por meio da literatura, quanto pelos dados da pesquisa realizada que o desenvolvimento e aceitação do trabalho remoto ultrapassa o campo tecnológico e permeia em sua maior parte as relações humanas.

Durante as primeiras semanas de confinamento imposto pelos governos, as mais diversas organizações laborais deram um maior enfoque nas necessidades tecnológicas afim de prover em um curto espaço de tempo todas as ferramentas necessárias para a continuidade de suas operações.

Para os trabalhadores respondentes, a divisão do ambiente residencial com os demais residentes desencadeou dificuldades momentâneas associadas às atividades residenciais e à necessidade de atenção principalmente envolvendo crianças e pessoas de idade avançada.

Já para trabalhadores jovens a sensação de solidão associada à redução de interações formou a principal desvantagem deste modelo de trabalho.

Como contraponto, tais aspectos negativos são minimizados quando comparado com a redução no deslocamento do trabalhador ocasionando em um maior período para a realização de atividades voltadas para o lazer, família e desenvolvimento pessoal.

Para gestores além dos aspectos psicológicos dos trabalhadores em parte afetado pelo distanciamento imposto, o maior desafio está associado ao acompanhamento das equipes, muitas vezes acarretando um volume excessivo de ligações e conferências.

Entretanto a adoção do *home office* permitiu um incremento relevante de produtividade uma vez que proporcionou um ambiente confortável ao trabalhador livre de distrações.

Observou-se que o modelo de trabalho remoto por meio do *home office* possui benefícios atraentes para as organizações, trabalhadores e toda a sociedade nos mais diversos campos, desde a redução de poluentes na atmosfera decorrente do menor volume de deslocamentos diários até o maior tempo disponível para os trabalhadores realizarem atividades ligadas ao lazer, saúde ou família.

Entretanto observou-se que a realização do *home office* em 100% do tempo pode ser prejudicial aos trabalhadores, acarretando problemas psicológicos e físicos decorrentes da falta demasiada de atividades relacionadas ao corpo e a mente.

Em face dos resultados, um provável modelo de atuação viável seria o híbrido em que o trabalho via *home office* seria realizado em parte da jornada laboral tradicional.

Tal medida traria todos os benefícios apontados, além de manter forte a cultura organizacional e as relações humanas, mitigando possíveis problemas de saúde tanto em aspectos psicológicos quanto físicos.

Conclui-se, portanto, que o trabalho remoto com a adoção do *home office* provê uma melhora no desempenho do trabalhador gerando incremento de produtividade e

redução de custos para a organização e deve ganhar maior destaque ao longo dos próximos anos.

Em face do exposto, a área de gestão de pessoas das organizações tem na adoção do *home office* amplas possibilidades para melhoria das relações de trabalho, da qualidade de vida e da produtividade.

Não obstante, considerando as limitações do estudo, devido à sua pequena amostra não estatística e restrita apenas a profissionais atuantes no mercado financeiro e de tecnologia, sugere-se mais estudos que possibilitem a generalização dos resultados.

REFERÊNCIAS

BAUMEISTER, Roy; LEARY, Mark. The Need to Belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. **Psychological Bulletin**, [S.l.], v. 3, n. 117, p. 497-529, jun. 1995. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/15420847_The_Need_to_Belong_Desire_f_or_Interpersonal_Attachments_as_a_Fundamental_Human_Motivation. Acesso em: 23 set. 2020.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. As modalidades especiais de contratos de trabalho e o emprego flexível no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho: Rdt**, São Paulo, v. 28, n. 106, p. 76-95, abr. 2002. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/94510>. Acesso em: 25 set. 2020.

DUARTE, Juliana Bracks. **O trabalho no domicílio do empregado**: controle da jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos. 2005. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/12333/o-trabalho-no-domicilio-do-empregado--controle-da-jornada-e-responsabilidade>. Acesso em: 18 set. 2020.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. A realidade do teletrabalho no Brasil e nos tribunais brasileiros. **Revista Direito e Liberdade**, Salvador, v. 12, n. 1, p. 193-116, jan. 2010. Disponível em: ://www.esmarn.tjrj.jus.br/revistas/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/view/338. Acesso em: 26 set. 2020.

FERREIRA JÚNIOR, José Carlos. Telecommuting: o paradigma de um novo estilo de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, [S.L.], v. 40, n. 3, p. 8-17, set. 2000. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-7590200000300012&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 23 set. 2020.

GANDRA, Alana. **Empresas adotam home-office por conta do coronavírus**. 2020. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/empresas-adotam-home-office-por-conta-do-coronavirus>. Acesso em: 28 nov. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

JOHNS, Tammy; GRATTON, Lynda. **The Third Wave of Virtual Work**. 2013. Harvard Business Review. Disponível em: <https://hbr.org/2013/01/the-third-wave-of-virtual-work>. Acesso em: 20 set. 2020.

KURLAND, Nancy B.; EGAN, Terri D. Telecommuting: justice and control in the virtual organization. **Informis**. [S.l.], jun. 1999. Organization Science, p. 500-513. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2640368>. Acesso em: 24 set. 2020.

LAZARETTI, Bruno. **94% das firmas aprovam home office, mas 70% vão encerrar ou manter em parte**. 2020. UOL São Paulo. Disponível em:

- <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/28/94-das-empresas-aprovam-home-office-mas-75-nao-o-manterao-apos-pandemia.htm>. Acesso em: 11 out. 2020.
- LEVASSEUR, Robert E. People skills: leading virtual teams - a change management perspective. **Interfaces**, [S.l.], v. 42, n. 2, p. 213-216, dez. 2013.
- LIMA, Marco Antonio; SOARES, Alessandra de Paula Lima. O secretário executivo e a tecnologia da informação: um estudo sobre a utilização de recursos tecnológicos pelos profissionais da cidade de belém/pa. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 138-157, maio 2014. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/254>. Acesso em: 24 set. 2020.
- MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Atlas, 1996.
- MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.
- MENDONÇA, Marcelo. **A inclusão dos "home offices" no setor residencial no município de São Paulo**. 2010. 3 v. Tese (Doutorado) - Curso de Tecnologia da Arquitetura, Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/16/16132/tde-25112010-145910/pt-br.php>. Acesso em: 22 set. 2020.
- OLIVEIRA, Antônio Benedito Silva. **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Contabilidade**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, p. 431-441, jun. 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000200013. Acesso em: 23 set. 2020.
- RAGHURAM, Sumita *et al.* **Telework: managing distances in a connected world**. Managing Distances in a Connected World. 1998. Booz & Company. Disponível em: <https://www.strategy-business.com/article/9530?gko=f82ad>. Acesso em: 20 set. 2020.
- RAGHURAM, Sumita *et al.* Factors contributing to virtual work adjustment. **Journal of Management**. [S.l.], p. 383-405. jun. 2001. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/228751940_Factors_contributing_to_virtual_work_adjustment. Acesso em: 22 set. 2020.
- RASMUSSEN, Erling; CORBETT, Gareth. Why Isn't Teleworking Working? **New Zealand Journal of Employment Relations**. [S.l.], p. 20-32. dez. 2008. Disponível em: [http://www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](http://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf). Acesso em: 08 set. 2020.
- ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, [S.L.], v. 54, n. 1, p. 207-233, out. 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582011000100006&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 23 set. 2020.
- SARAIVA, Alessandra; BOAS, Bruno Villas. **Com quarentena e dólar, notebook tem maior alta de preço em 7 anos**. 2020. Valor Econômico. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2020/07/20/com-quarentena-e-dolar-notebook-tem-maior-alta-de-preco-em-7-anos.ghtml>. Acesso em: 18 out. 2020.
- TABLEAU (org.). **TABLEAU reconhecida como líder no quadrante mágico de 2020 da Gartner para plataformas de análise e Business Intelligence**. 2020. Disponível em: <https://www.tableau.com/pt-br/reports/gartner>. Acesso em: 02 nov. 2020.

WARD, Neal; SHABHA, Ghasson. Teleworking: an assessment of socio :psychological factors. **Facilities**, [S.L.], v. 19, n. 1/2, p. 61-71, jan. 2001. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02632770110362811/full/html>. Acesso em: 24 set. 2020.