

## INOVAÇÃO DO *ANYWHERE OFFICE* NO MUNDO E SEUS IMPACTOS PARA COLABORADORES E EMPRESÁRIOS

Alexia Viane de OLIVEIRA<sup>1</sup>

Jeanne Ribeiro ROSA<sup>2</sup>

Mikaela Ribeiro de PASSOS<sup>3</sup>

Karolina Cestari RESENDE<sup>4</sup>

**RESUMO:** Uma das marcas do Século XXI são as constantes mudanças tecnológicas, culturais e sociais que permitem e possibilitam que movimentos, sejam eles físicos ou virtuais, aconteçam de forma dinâmica. A pandemia viral da COVID-19 afetou diversos países do globo terrestre em 2020, mudando a rotina de milhares de empresas que se viram compelidas a rapidamente reorganizar o modelo laboral de seus colaboradores, dando espaço a uma modalidade: o *anywhere office* - trabalhe de onde estive. Essa relação de trabalho, não tão popular no Brasil, trouxe uma série de benefícios tanto para as empresas, como também para os colaboradores, no entanto, desencadeou diversos desafios e impactos que merecem destaque. Sendo assim, o objetivo geral é identificar como as relações de trabalho entre colaboradores e empresários mudaram durante a pandemia da COVID-19 com o avanço e a inovação do “*anywhere office*”. Esta pesquisa se faz necessária já que, em comparação com diversos outros temas da atualidade, pouco se tem estudado sobre as transformações das relações de trabalho durante e após a pandemia e que a não desconexão do ambiente de trabalho gera uma simbiose entre o trabalho, domicílio e família, podendo afetar os demais aspectos da vida social.

**Palavras-chave:** Relações de Trabalho; *Anywhere Office*; *Home Office*.

**ABSTRACT:** One of the hallmarks of the 21 st century is the constant technological, cultural and social changes that allow and enable movements, whether physical or virtual, to take place in a dynamic way. The COVID-19 viral pandemic affected several countries around the globe in 2020, changing the routine of thousands of companies, which found themselves compelled to quickly reorganize the work model of their employees, giving space to a work modality known as *home office/ anywhere office*. This working relationship, not so popular in Brazil, brought a series of benefits for both companies and employees, however, it triggered several challenges and disadvantages that are Worth mentioning. This research is necessary, since, in comparison with several other current topics, little has been studied about the transformations of labor relations during and after the pandemic and that not disconnecting from the work environment generates a symbiosis between work, home and Family, which can affect other aspects of social life.

**Keywords:** Work Relationships; *Anywhere Office*, *Home Office*

<sup>1</sup> Faculdade Santa Rita de Cassia – UNIFASC, Itumbiara/GO - Brasil. Graduanda do Curso de Administração pela Faculdade Santa Rita de Cassia. E-mail: alexiaviane44@gmail.com

<sup>2</sup> Faculdade Santa Rita de Cassia – UNIFASC, Itumbiara/GO - Brasil. Graduanda do Curso de Administração pela Faculdade Santa Rita de Cassia. E-mail: jeanneribeiro@outlook.com

<sup>3</sup> Faculdade Santa Rita de Cassia – UNIFASC, Itumbiara/GO - Brasil. Graduanda do Curso de Administração pela Faculdade Santa Rita de Cassia. E-mail: mikaelaribeiropassos@outlook.com

<sup>4</sup> Faculdade Santa Rita de Cassia – UNIFASC, Itumbiara/GO - Brasil. Graduanda do Curso de Administração pela Faculdade Santa Rita de Cassia. E-mail: Universidade Santa Rita de Cássia - UNIFASC karolinacestari@me.com

## 1. INTRODUÇÃO

Uma das marcas do Século XXI são as constantes mudanças tecnológicas, culturais e sociais que permitem e possibilitam que movimentos, sejam eles físicos ou virtuais, aconteçam de forma dinâmica. O uso de tecnologias móveis para a realização de atividades profissionais de diferentes segmentos é cada vez mais frequente, o que acaba por modificar as relações entre trabalhadores, empresas e clientes (MANTOVANI, 2018).

O ano de 2020 pode ser entendido como um grande marco histórico mundial devido à emergência de saúde pública global em decorrência da pandemia da COVID-19. A alta capacidade de transmissão do Coronavírus, segundo Bridi *et al.* (2020), fez com que o mundo tivesse que se adaptar rapidamente e de muitas maneiras, sendo o isolamento social um dos meios mais eficientes indicado pelas autoridades ligadas à saúde.

Milhares de trabalhadores tiveram suas atividades laborais impactadas e precisaram se ajustar a uma nova forma de trabalho conhecida como “*home office*”. Essa modalidade se configura como sendo o trabalho realizado de forma não habitual pelo empregado em sua residência, podendo ser caracterizado como uma espécie de teletrabalho, que requer uma série de intervenções normativas para que não haja a sua deturpação (BRIDI *et al.*, 2020).

Além disso, uma vez que os dispositivos móveis possibilitam que seus usuários produzam e acessem informações de diferentes formatos quando e onde quiserem, os indivíduos passam a possuir maior flexibilidade para administrarem informações, sejam elas pessoais ou profissionais, independentemente do tempo e espaço em que estejam inseridos, popularizando assim, o termo “*anywhere office*” que tem como particularidade o fato de que qualquer lugar pode servir como escritório (MANTOVANI, 2018).

Conceitualmente, enquanto o “*home office*” significa que diferentes tipos de profissionais podem trabalhar em casa, com todas as ferramentas necessárias, o “*anywhere office*” é um passo significativo para além de casa, já que, segundo Maciel e Lando (2021), busca digitalizar toda parte operacional do funcionário, tornando-o livre para ir, vir e trabalhar de onde quiser, utilizando de plataformas, sistemas e ferramentas digitais para desempenhar suas funções.

Assim, quando pensamos em toda a facilidade oferecida pelo trabalho remoto, torna-se importante também compreender todas as desvantagens que se sucedem a partir dessas variadas condições de trabalho. O presente artigo busca compreender as principais dificuldades trazidas pela pandemia quando se trata das relações de trabalho e analisar criticamente a flexibilização trabalhista e os paradoxos do “*home office*” / “*anywhere office*” para colaboradores e empresários.

Este artigo tem como principal objetivo identificar como as relações de trabalho entre colaboradores e empresários mudaram durante a pandemia da COVID-19 com o avanço e a inovação do “*anywhere office*”.

A pandemia viral que afetou diversos países do globo terrestre em 2020 mudou a rotina de milhares de empresas, que se viram compelidas a rapidamente reorganizar o modelo laboral de seus colaboradores (JONES; PALUMBO; BROWN, 2020). Quando nos atemos aos fatos, diversas observações tornam-se necessárias e demonstram que, além das potencialidades do trabalho remoto que podem ser benéficas, existem limitações que devem ser discutidas.

De acordo com um estudo realizado pela IWG (2020), 88% dos funcionários brasileiros afirmam que a flexibilidade aumentou em mais de 20% a produtividade do seu time. O que em contrapartida corrobora para a premissa de que o trabalho remoto no momento da pandemia do Coronavírus sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado (MACIEL; LANDO, 2021).

Além disso, torna-se propício salientar que o teletrabalho no Brasil ainda é embrionário e que, tendo em vista o poder avassalador do capitalismo, os trabalhadores são submetidos a jornadas de trabalho exaustivas e metas desumanas, que conjugado aos impactos do distanciamento social causam desde problemas psicológicos como a Síndrome de *Burnout* até evoluindo para um quadro de depressão - doença esta considerada pela Organização Mundial de Saúde (2011) como o mal do século.

Deste modo, esta pesquisa se faz necessária, visto que, em comparação com diversos outros temas da atualidade, pouco se tem estudado sobre as transformações das relações de trabalho durante e após a pandemia e, que a não desconexão do ambiente de trabalho, gera uma simbiose entre o trabalho, domicílio e família, podendo afetar os demais aspectos da vida social.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Ao longo do referencial teórico serão abordados os tópicos fundamentais para o entendimento do trabalho. Sendo assim, este contemplará: conceitos de relações de trabalho, teletrabalho, “*Anywhere Office*” e a diferença entre “*Anywhere Office*” e “*Home Office*”.

### 2.1 Relações de Trabalho

O acirramento da competição econômica em nível global, os avanços da tecnologia da informação, a introdução de novos métodos organizacionais, a financeirização da economia e a expansão do setor de serviços são alguns aspectos de um processo complexo de transformação social global, que passou a exigir um novo padrão de regulação das trocas econômicas e das relações de trabalho (COSTA, 2007).

No Brasil, as políticas e as leis que regulam o mercado de trabalho são definidas em âmbito nacional, uma vez que os estados federados não têm competência jurídica para legislar leis trabalhistas. Segundo Costa (2005), a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, promulgada em 1943, definiu os direitos básicos de proteção ao trabalhador e a estrutura da representação de classe ainda hoje vigentes.

Segundo Delgado (2019), as relações de trabalho estão ligadas a prestação de serviços, sendo regulamentadas por um contrato de trabalho, no qual se estipula os direitos e as obrigações de forma clara e objetiva, beneficiando de forma mútua, tanto o empregador quanto o prestador de serviço, que são partes envolvidas nessa relação.

Assim, de acordo com a legislação brasileira, os tipos de vínculos empregatícios e as relações de trabalho são adequadas conforme a necessidade da sociedade e da economia e vão se adaptando de acordo com a evolução do mercado, das tecnologias e do consumidor em si. A seguir são pontuados alguns tipos de relações de trabalho:

- Estágio profissional: contratação de estudantes para fins de trabalho remunerado;
- Autônomo: não apresenta vínculo empregatício, exercendo a prestação de serviço de forma eventual e não habitual;
- Empregado doméstico: presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal no âmbito residencial dos seus contratantes por mais de dois dias por semana;

- Trabalho voluntário: atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos;
- Trabalho eventual: exercido pela pessoa física que presta serviços em caráter esporádico, ou seja, de curta duração;
- Trabalho avulso: configura a prestação de serviços a vários tomadores por curta duração;
- Trabalho temporário: caracteriza pelo serviço prestado por pessoa física a uma determinada empresa para atender a uma demanda extraordinária.

## 2.2 Teletrabalho

De acordo com a reforma trabalhista da lei 13.467/2017, que introduziu o capítulo II-A na CLT, o teletrabalho é uma prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que por sua natureza não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 2017).

Deste modo, o teletrabalho é basicamente um trabalho que pode ser realizado em diversos locais, além do centro de produção. Contudo, a empresa precisa fornecer subsídios que facilitem a comunicação e, conseqüentemente, o distanciamento físico. Abaixo, na Figura 1 e 2, é possível observar a distribuição do teletrabalho por nível de instrução, durante a pandemia, de acordo com IBGE/Pnad-COVID-19 (2020).

Na Figura 1, é possível observar que a distribuição do teletrabalho referente a ocupação é predominante na área militar, de serviços estatutários e no setor público com carteira assinada o que se relaciona com a distribuição do teletrabalho por nível de instrução mostrada na Figura 2. Tornando-se possível configurar um perfil de pessoas em trabalho remoto: escolaridade de nível superior completo, no setor formal e atividade de serviços, ou seja, quanto maior o nível de instrução, maiores as possibilidades de trabalho via *Anywhere Office*.

Figura 1: Distribuição do teletrabalho durante a pandemia do COVID-19



Fonte: IBGE/ Pnad- COVID-19 (2020).

Figura 2: Distribuição do teletrabalho por nível de instrução durante a pandemia



Fonte: IBGE/ Pnad- COVID-19 (2020).

### 2.3 “*Anywhere Office*”

O “*home office*” se tornou popular com a chegada da pandemia da Covid-19 e a necessidade de distanciamento social, no entanto, surgiram outras ramificações deste termo, como é o caso do “*anywhere office*”. Neste modelo de trabalho, tudo que você precisa para atuar é um dispositivo para se conectar aos colegas, às ferramentas de colaboração e ao ambiente digital de trabalho, bem como à conexão com a Internet (MACIEL; LANDO, 2021).

O modelo de trabalho flexível trouxe tantos benefícios para os profissionais e para os resultados das empresas que, mesmo com o avanço da vacinação, várias corporações preparam-se para se manterem flexíveis. Assim, segundo Mantovani (2018), o “*anywhere office*” tornou-se uma alternativa para isso, pois é um modelo que permite que o funcionário trabalhe literalmente de onde quiser, seja na própria empresa, em casa, em um espaço de “*coworking*”, em um café com internet ou em qualquer outro lugar.

Isso mostra que a eficácia do trabalho não deve ser medida através das horas passadas dentro de um escritório, mas do resultado conquistado. De acordo com Bridi *et al.* (2021), com esse modelo, as empresas proporcionam aos funcionários mais autonomia para escolherem onde trabalhar, dando-lhes liberdade para que consigam estar onde de fato se sentem bem para produzir.

Se o “*home office*” era um primeiro passo em busca da flexibilidade, o “*anywhere office*” abraça todas as diferentes necessidades, estimulando a criação de uma cultura organizacional mais livre, saudável e inovadora.

No Brasil, o “*anywhere office*” se populariza entre as empresas, começando pelas mais inovadoras, cujas estruturas operacionais nativas já são flexíveis, como por exemplo as *startups*. Recentemente, o *Spotify* anunciou que toda sua operação, inclusive no Brasil, será baseada na Federação Mundial de Anunciantes- WFA (World Federation of Advertisers). Ou seja, após o fim das restrições relacionadas à pandemia o *Spotify* se adaptará a comunicações de marketing mais eficazes e sustentáveis – sendo esse um passo extremamente importante e que incentiva outras empresas multinacionais também a começarem (IWG, 2020).

De acordo com o The IWG Global Annual Workspace Survey (2020), metade da força de trabalho do mundo já desempenha suas funções fora do escritório principal de suas empresas em pelo menos 2,5 dias por semana. Outro dado que merece ser levado

em consideração é o crescimento das buscas por “*coworkings*”, ou seja, um modelo de trabalho que se baseia no compartilhamento de espaço e recursos de escritório, reunindo pessoas que não trabalham necessariamente para a mesma empresa ou na mesma área de atuação.

Empresas de todos os tamanhos e profissionais autônomos vem compartilhando recursos físicos, conseguindo receber os seus clientes e otimizando seus negócios, por meio da redução de custo com infraestrutura, contratos de curto prazo e com a ampla oferta de conhecimento e networking que os locais oferecem. De acordo com um relatório feito pela International Workplace Group (IWG), a procura por “*coworkings*” e escritórios flexíveis está em ascensão, e a expectativa é que esse número cresça pelo menos 40% ainda em 2021 (IWG, 2020).

É normal que empreendedores e empregadores se sintam resistentes a certas novidades, como a possibilidade de um funcionário prestar serviço em qualquer lugar. Mas pessoas de sucesso precisam se preparar para esses novos cenários que se apresentam como possibilidade, principalmente quando se trata de algo que pode trazer benefícios.

O “*anywhere office*”, assim como o “*home office*”, tem diversas vantagens, como o fato das empresas poderem economizar gastos e, conseqüentemente, gerar mais empregos. Além de elevar a flexibilidade das equipes e a possibilidade de ampliar a atuação do serviço em mais regiões (IWG, 2020).

#### **2.4. Diferença entre *Anywhere Office* e *Home Office***

Durante a pandemia, o “*home office*” foi adotado por, pelo o menos, 46% das empresas, segundo a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise Covid-19 (2020). A modalidade, que já ganhava popularidade, teve seu ápice no Brasil com as medidas de distanciamento social.

Mas um outro conceito muito semelhante de regime de trabalho já tem ganhado destaque e pode ser considerado o “*home office*” do futuro. É o chamado “*anywhere office*”, que na tradução literal seria “trabalho em qualquer lugar”. Assim como o “*home office*” (trabalho em casa), o “*anywhere office*” se refere ao trabalho remoto, porém é uma ideia mais abrangente, já que pressupõe a hipótese de que o serviço a distância pode ser prestado de qualquer lugar (IBGE/Pnad-COVID-19; 2020).

No entanto, apesar de ambos possuírem semelhanças, a modalidade do “*anywhere office*” ganha ainda mais flexibilidade, pois não se trata apenas de ter um



escritório em casa, mas sim da possibilidade literal de prestar um serviço de qualquer lugar do mundo, sem a obrigação de estar disponível em determinada região, por exemplo.

### 3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada foi baseada nos preceitos oriundos do estudo de artigos relacionados ao assunto, por se tratar de um tema pouco explorado cientificamente, sendo que, o objetivo central de pesquisa é antes exploratório/descritivo do que o de comprovar as hipóteses de pesquisa.

Sendo assim, em relação ao método, foi realizado a partir de uma pesquisa básica, pois em relação à natureza não apresenta fim prático. Quanto a abordagem do problema é qualitativa e, em relação aos objetivos, é exploratória - já que visa explorar com maior familiaridade o problema. Por fim, sob o ponto de vista técnico, é uma pesquisa bibliográfica, porque foi elaborada a partir de um material já publicado.

Este artigo apresenta o resultado de um estudo sobre a modalidade do *Anywhere Office* no Brasil. Trata-se, portanto, de uma pesquisa bibliográfica de natureza descritiva (VERGARA, 1997), que analisou artigos desenvolvidos por diversos autores e as suas percepções da atuação de colaboradores e empresas nesse sistema remoto devido a pandemia da COVID-19 e os impactos que essas ações podem desencadear no período pós-pandêmico.

### 4. ANÁLISE DOS DADOS

O trabalho é produto de diferentes elementos históricos, políticos e sociais e, como objeto de estudo, se encontra em um cenário de diferentes áreas de saber, sujeito a interferências de mudanças em todos seus âmbitos. Os trabalhadores e as organizações, por consequência, precisam se adaptar aos novos modos de desenvolvimento de tarefas, conforme esses surgem e se estabelecem (Baruch, 2001; Rosa, 2010).

Segundo Basso e Barreto (2018), as formas de trabalho foram modificadas em decorrência da evolução da sociedade, que progrediu da atividade manual para a intelectual. Deste modo, em decorrência do isolamento exigido pela pandemia da COVID-19, a cultura do trabalho remoto passou a ir muito além do “*home office*” e atingiu modalidades como o “*anywhere office*”.

Para entender o “*anywhere office*” é necessário observar o cenário em que as empresas estão inseridas, e entender que o contexto pandêmico abriu uma fenda no que se diz respeito as relações sociais e os meios de trabalho, podendo apresentar vantagens e desvantagens tanto para as empresas como também para os colaboradores.

O primeiro fato a ser levado em considerações são as vantagens, de acordo com Hau e Todescat (2020) dentre os benefícios para o colaborador podemos citar: a qualidade de vida em família; a autonomia na organização do tempo livre; evitar estresse com deslocamento; maior concentração; ambiente de trabalho flexível; menos interrupções; aumento da produtividade; flexibilidade na escolha de residência; autonomia no ritmo de trabalho; redução de custo com alimentação, vestuário e deslocamento; retorno mais rápido depois de uma licença médica e ausência de clima de competição entre funcionários.

A Tabela 01 ressalta alguns benefícios e desafios que essa modalidade traz ao cotidiano dos colaboradores:

Tabela 01: Benefícios e desafios do “*Anywhere Office*”.

BENEFÍCIOS	DESAFIOS
Qualidade de vida	Distração com o ambiente familiar
Redução do tempo de deslocamento	Isolamento social
Maior tempo com a família	Maior volume de trabalho devido ao aumento da produtividade
Menor custo com estrutura	Problemas psicológicos
Flexibilidade	Desorganização dos horários de trabalho

Fonte: Haubrich e Froehlich (2020).

Enquanto que, segundo Rabello (2020), para as empresas, foram pontuados as seguintes vantagens: redução de custos com instalações físicas; menos encargos fixos para a empresa relativos à presença de trabalhadores; acréscimo de eficiência produtiva; criação de formas flexíveis de trabalho, como trabalho em tempo parcial e trabalho compartilhado; evolução tecnológica da empresa devido a utilização sistemática de novas tecnologias da informação e telecomunicação; eliminação de custos e de tempo gasto em deslocamento até o trabalho.

Além disso, destaca-se: aumento de produtividade e realização profissional em virtude da autonomia ganha; menos encargos de transportes públicos; melhorias ambientais com a redução da poluição e do tráfego urbano; maiores oportunidades de trabalho para deficientes físicos, que têm dificuldades de entrar no mercado de trabalho tradicional; aparecimento de novas atividades baseadas na utilização intensiva das novas tecnologias emergentes; aumentos de qualidade de vida pelo avanço tecnológico da comunicação de dados, como o ensino à distância (RABELLO, 2020).

No entanto, apesar de tantos benefícios, fica visível que tanta facilidade e flexibilidade traz consigo dificuldades e desafios ao trabalhador. Kugelmass (2020) e Melek (2020) afirmam que para os trabalhadores fazer horas extras em casa é comum e, eventualmente, é caracterizado como hora extraordinária.

A reforma trabalhista, do “*anywhere office*” e do “*home office*” não asseguram pagamento de horas extras, visto que o trabalho será realizado de maneira externa à empresa. Para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi editada sob a Lei nº 13.467 de 2017, essa modalidade de trabalho é conhecida como trabalho fora das acomodações da empresa com utilização de tecnologias e comunicação. A Organização Internacional do Trabalho (2011) complementa que é a prestação de serviço exercida com dependência jurídica.

Além disso, verifica-se que funcionários que trabalham nessa modalidade de trabalho possuem tendência a superindividualização do trabalho, podendo sofrer consequências como isolamento social, profissional e político. No futuro pode haver mudança cultural na sociedade, com vulnerabilidade nas relações ligadas ao trabalho e fragilidade referente ao trabalho coletivo e ao isolamento social.

A individualização das tarefas é uma consequência relevante do “*anywhere office*”. As atividades que habitualmente são exercidas em equipe e as rotinas em que acontecem as relações de grupo, acabam sendo alteradas para um ambiente de comunicação eletrônica, ocorrendo, assim, menor relação interpessoal formal e informal, e causando isolamento (BOOMEN, 2003;).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O “*anywhere office*” no Brasil ainda não possui um padrão de gestão de implementação e isso se deve ao seu caráter emergente no mercado de trabalho brasileiro, devido ao período pandêmico. Diante disso, verificou-se que, por mais que

seja uma forma de trabalho que reduz os custos operacionais e que oferece benefícios como a facilidade de concentração, flexibilização, produtividade, possibilidade de contratar profissionais de qualquer local, redução de despesas na estrutura, qualidade de vida e eliminação do tempo de deslocamento, os desafios devem ser levados em consideração.

Como desafio, tem-se o perda da cultura organizacional, falta de comprometimento, indisciplina, aspectos comportamentais que podem ser identificados nos processos seletivos e falta de contato físico com os demais integrantes da empresa, que pode ser amenizada por meio de reuniões com uso de tecnologias.

Para adoção do “*anywhere office*” é necessário que as empresas se certifiquem e possuam ferramentas de trabalho que possibilitem o funcionamento da rede pela Internet, para que os trabalhadores remotos possam executar o seu trabalho sem restrições de acessos aos seus servidores, além de um processo de adequação que garanta a esse trabalhador horas justas de trabalho visando não apenas as suas condições físicas, mas também suas funcionalidades mentais.

É importante ressaltar que o “*anywhere office*” ainda está em processo de adequação e que, para garantir sua continuidade após a pandemia, as empresas devem formalizem um contrato de trabalho com cláusulas específicas, que contemplem o formato de trabalho remoto e as vantagens e os desafios dessa modalidade.

### **5.1 Contribuições da Pesquisa**

Esta pesquisa contribui para uma visão ampla não somente para as vantagens, como também para as desvantagens, desta nova modalidade de emprego e enfatiza que sobre os determinados ajustes esta relação de trabalho tem muito a oferecer aos seus colaboradores e as empresas no período de pós pandemia.

### **5.2 Limites do Estudo**

As limitações da pesquisa estão relacionadas com o fato de não ter sido possível uma pesquisa de caráter quantitativo/qualitativo com a participação de empresas e profissionais.

### 5.3 Sugestões para Pesquisas Futuras

Sugere-se, para trabalhos futuros, verificar a visão dos profissionais que atuam em “*anywhere office*”, para que se compreenda as suas percepções quanto ao formato de trabalho, destacando os benefícios, os desafios e as suas implicações.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARUCH, Y. The status of research on teleworking and agenda for future research. **International Journal of Management Reviews**, p. 113-129, 2001.

BASSO, D. de M.; BARRETO, I. F. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, p. 59-76, 2018.

BOOMEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia & Gestão**, p.106-127, 2003.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, 2017.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P.; BRAUNERT, M. B.; BERNARDO, K. A. S.; MAIA, F. L.; FREIBERGER, Z.; BEZERRA, G. U. **O trabalho remoto/ home office no contexto da pandemia COVID-19**. Relatório técnico da pesquisa, grupo de estudos trabalho e sociedade, 2020.

BRIK M. S.; BRIK, A. **Trabalho portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas**, 2013.

COSTA, M. S. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. In **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, p. 11-131, 2005.

COSTA, I. S. A. da. Teletrabalho: Subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, p. 105-124, 2007.

DELGADO, M. G. Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo: **Editora Revista dos Tribunais**, 2019.

HAU, F.; TODECAST, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Revista de Gestão e Tecnologia**, p. 37-52, 2020.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C.; Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, 2020.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostras em Domicílio/PNAD- COVID-19**, 2020.

IWG. **Global Annual Workspace Survey**, (2020).

JONES, L.; PALUMBO, D.; BROWN, D. **Coronavirus: A visual guide to the economic impact**, 2020.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho: Novas oportunidades para o trabalho flexível: Seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação**. São Paulo: Atlas, 2020.

MACIEL, A. S.; LANDO, G. Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: **Revista Espaço Acadêmico**, p. 63-74, 2021.

MANTOVANI, L. **Reforma Trabalhista- Implicações na Convenção e no Acordo Coletivo**, 2018.

MELEK, M. A. **Trabalhista! O que mudou? Reforma Trabalhista 2017**. Curitiba: Estudo Imediato, 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Nota 5 - **Alternativas que podem facilitar a conciliação entre o trabalho e a família**, 2011.

RABELO, A. Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho e das organizações virtuais na era da informação. **FACES - Revista de Administração**, p.61-67, 2020.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. **O teletrabalho: Conceituação e questões para análise**. Cadernos EBAPE. p. 152-162, 2018.

ROSA, M. D. **A globalização e a organização do processo de trabalho**. Cadernos da Escola de Direito e Relações Internacionais, p. 496-51, 2010.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1997.