

# Remote Work in IT: Benefits, Challenges and Future Directions

Mariana Rodrigues da Silva Escorcer<sup>1</sup>, Lucas Dias de Queiroz<sup>2</sup>, Kennedy Oliveira Lima<sup>3</sup>,  
John Kauan Oliveira Passos<sup>4</sup>, André Paz da Silva Neiva<sup>5</sup>, Liziane Santos Soares<sup>6</sup>

*Universidade Federal de Viçosa, Rio Paranaíba, Brasil*

Emails: {mariana.escorcer, lucas.d.queiroz, kennedy.lima, john.passos, andre.neiva, liziane.soares}@ufv.br

**Abstract**—This article examines the evolution and impact of remote work, with a focus on the Information Technology (IT) sector. Although remote work gained widespread attention during the COVID-19 pandemic, it has been practiced and evolved for decades, driven by technological advancements and shifts in organizational practices. The pandemic has accelerated and intensified its adoption, forcing companies and employees to quickly adjust. Currently, as the health crisis and its impacts are no longer in the focus, we are seeing a movement among several companies towards reverting to a hybrid or fully in-office work model. This article explores the history of remote work, its rapid expansion during the pandemic, and the associated benefits and challenges. Remote work brings flexibility, cost savings, and access to a global talent pool, but also introduces difficulties in communication, performance management, and social isolation. The future of remote work will be shaped by continued technological innovation, changing worker expectations, and the ongoing search for an improved work-life balance.

**Index Terms**—Remote Work, Information Technology, In-office Work, Hybrid Work Model, COVID-19 Pandemic, Digital Transformation.

## I. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o trabalho remoto emergiu como uma tendência significativa no setor de Tecnologia da Informação (TI), impulsionado por avanços tecnológicos e mudanças nas dinâmicas organizacionais. Com a crescente digitalização e globalização, empresas de TI adotaram amplamente o trabalho remoto, especialmente impulsionadas pela pandemia de Covid-19, que fez do modelo uma necessidade imperativa. Esse formato não apenas oferece flexibilidade aos trabalhadores, mas também possibilita às empresas acessarem talentos globais e otimizarem seus recursos operacionais [1].

Entretanto, apesar dos benefícios aparentes, o trabalho remoto em TI apresenta desafios únicos que impactam tanto os trabalhadores quanto os gestores. Entre esses desafios estão a manutenção da produtividade, a comunicação eficaz e o gerenciamento do desempenho em um ambiente descentralizado. As particularidades do trabalho em TI, como a necessidade de colaboração constante e a rápida evolução das tecnologias, agravam ainda mais essas dificuldades, exigindo adaptações contínuas de processos e ferramentas [1].

O conceito de trabalho remoto, embora popularizado recentemente, não é novo. Desde a década de 1970, com o estudo pioneiro de Jack M. Nilles sobre teletrabalho [2], a ideia de trabalhar fora do ambiente tradicional de escritório já era explorada. Na área de TI, essa prática ganhou impulso com

o surgimento da internet nos anos 1980, mas foi durante a pandemia de Covid-19 que o trabalho remoto teve um crescimento significativo [3], transformando-se de tendência em realidade dominante.

O objetivo deste artigo consiste em abordar e explorar o tema de trabalho remoto, diante da importância do tema tanto para profissionais quanto para empresas, especialmente em um cenário de rápida evolução tecnológica. Na Seção II, destacamos a origem e evolução do trabalho remoto. Na Seção III apresentamos um panorama sobre o trabalho remoto em TI, destacando seus benefícios, desvantagens e desafios, além de abordar o contexto atual dessa modalidade de trabalho. Alguns trabalhos relacionados ao tema deste artigo são discutidos na Seção IV. E por fim, as conclusões são apresentadas na Seção VI.

## II. ORIGEM E EVOLUÇÃO DO TRABALHO REMOTO

Embora o trabalho remoto seja amplamente visto como um fenômeno recente, ele possui raízes históricas que remontam ao século XIX. A operadora ferroviária Pennsylvania Railroad, já utilizava sua rede privada de telégrafo para gerenciar funcionários fora do escritório, indicando os primeiros indícios dessa modalidade de trabalho [1]. Décadas depois, em 1962, na Inglaterra, Stephane Shirley fundou a Freelance Programmers, um pequeno negócio que ela administrava de casa, escrevendo programas de computador para empresas, o que mostra como, mesmo antes da popularização da internet, já existiam modelos de trabalho que permitiam a realização de tarefas remotamente e de forma autônoma [17]. Esses exemplos mostram uma evolução gradual que culminou na formalização do conceito de “teletrabalho” na década de 1970 por Jack M. Nilles, que propôs a substituição de rodovias por “infovias”, redefinindo o trabalho remoto como a possibilidade de o trabalho vir até o trabalhador, em vez de o trabalhador se deslocar até o local de trabalho [6][5].

Com o surgimento da internet, as tecnologias de comunicação evoluíram rapidamente, e o teletrabalho tornou-se mais presente. Após o atentado de 11 de setembro de 2001, houve um crescimento significativo no número de trabalhadores adeptos dessa modalidade, tanto nos Estados Unidos quanto na Europa. O mesmo fenômeno ocorreu após a quebra do banco de investimentos Lehman Brothers em 2008, quando países mais ricos, como Alemanha, França e Inglaterra, observaram um aumento exponencial de trabalhadores remotos [7].

No Brasil, apesar de o teletrabalho estar presente há anos, ele foi formalmente regulamentado apenas com a Reforma Trabalhista de 2017, que introduziu um capítulo específico na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A regulamentação define o teletrabalho como a prestação de serviços predominantemente fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação. As disposições legais asseguram que os direitos trabalhistas, como férias, 13º salário e FGTS, sejam mantidos, mas também trazem especificidades, como a necessidade de um contrato detalhado que estabeleça as condições do teletrabalho e a responsabilidade sobre os equipamentos [8].

#### *A. Crescimento Durante a Pandemia de Covid-19*

Independentemente de o trabalho remoto não ter se originado durante a pandemia de COVID-19, foi nesse período que se observou um crescimento significativo dessa prática. Em resposta a esse aumento, medidas de distanciamento social tornaram-se essenciais para reduzir a propagação do vírus. Entre essas medidas, destacou-se a redução do contato próximo, o que resultou no fechamento de escritórios, estabelecimentos comerciais, escolas e universidades [3]. Isso possibilitou a conveniência de levar o trabalho diretamente para as casas dos trabalhadores, por meio de seus dispositivos digitais, assim amparando nas tarefas e comunicação [9].

Diversos estudos foram realizados ao redor do mundo para avaliar o impacto da pandemia na aceitação do trabalho remoto. Um desses estudos, realizado na Polônia, identificou um aumento ligeiro na prática do Home Office. Antes da pandemia, apenas 1,9% dos trabalhadores realizavam suas atividades remotamente por até 5 dias na semana, enquanto 4% trabalhavam remotamente de 3 a 4 dias, e 43,4% realizavam suas tarefas à distância eventualmente. Aproximadamente 43,4% dos trabalhadores nunca haviam experimentado o trabalho remoto. Com o início da pandemia, essa situação mudou drasticamente, com 85,6% dos trabalhadores passando a realizar suas atividades como teletrabalho durante os 5 dias da semana [3].

Já nos Estados Unidos foi realizado um questionário com 25.000 trabalhadores em abril de 2020, revelou que quase metade da força de trabalho estava exercendo suas atividades de forma remota [3].

No Brasil, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aproximadamente 7,4 milhões de pessoas exerceram o trabalho remoto em 2022. Esses dados indicam que esses trabalhadores desempenham suas funções em locais alternativos, utilizando equipamentos de tecnologia da informação e comunicação (TIC). Além desses, quando incluídos os teletrabalhadores que não utilizavam aparelhos TIC, o total de pessoas em trabalho remoto atingiu 9,5 milhões. A pesquisa também revelou que a remuneração média dos trabalhadores remotos, de R\$6.479, era significativamente superior à daqueles que não exerciam o teletrabalho, cuja média salarial era de R\$2.398 [12].

O setor de Tecnologia da Informação (TI) sofreu um impacto particularmente significativo com a implementação do trabalho remoto durante a pandemia, levando muitas empresas a adotar permanentemente esse modelo de trabalho. A globalização do trabalho remoto ampliou as possibilidades de contratação, permitindo que as empresas recrutassem trabalhadores em escala global. Atualmente, diversas plataformas de comunicação em tempo real facilitam a interação e o fortalecimento de conexão entre as equipes, de maneira similar ao que ocorre no ambiente de trabalho presencial [10].

### **III. UM PANORAMA SOBRE O TRABALHO REMOTO EM TI**

Dadas as circunstâncias da pandemia, análises da viabilidade, benefícios e desafios do trabalho remoto em TI se tornaram um ponto popular de pesquisa. Nesta seção, apresentaremos tais pontos e discutiremos sua importância na manutenção ou retração do modelo de trabalho remoto.

#### *A. Benefícios para Empresas e Funcionários*

Trabalhando remotamente, observamos diversos pontos positivos tanto para os funcionários quanto para as empresas. Para os trabalhadores, o trabalho remoto tende a proporcionar uma maior qualidade de vida [6], eliminando o tempo de deslocamento até o escritório, o que resulta em mais tempo livre para realizar outras atividades [8] e em horários de trabalho mais flexíveis [18]. A democratização das oportunidades também merece destaque: profissionais e estudantes que residem em localidades distantes dos grandes centros, com o crescimento do trabalho remoto, agora têm acesso a oportunidades que antes não existiam, além da possibilidade de trabalhar para empresas do exterior [19]. Para as empresas, as vantagens são igualmente significativas. O trabalho remoto permite uma redução de custos operacionais, economizando em infraestrutura e despesas com escritórios [19]. Além disso, há um aumento da produtividade dos funcionários, devido à flexibilidade e à redução de interrupções por estar em um ambiente doméstico [20]. A expansão de mercado e operações globais é outra vantagem, pois possibilita a contratação de talentos de qualquer lugar do mundo, sem as restrições geográficas tradicionais [19]. Finalmente, o trabalho remoto contribui para um impacto ambiental reduzido, ao eliminar a necessidade de deslocamentos diários, diminuindo assim a pegada de carbono da empresa [21].

#### *B. Desvantagens e desafios*

Embora o trabalho remoto apresente diversas vantagens, também impõe desafios significativos tanto para empresas quanto para funcionários. Entre os principais desafios enfrentados pelas empresas, destaca-se a dificuldade em monitorar e gerenciar a produtividade dos funcionários sem supervisão direta, o que torna mais complicado estabelecer métricas precisas de desempenho [22]. Garantir a segurança da informação se

torna mais complexo com uma força de trabalho distribuída [23], e a manutenção da cultura organizacional pode ser prejudicada pela falta de interações face a face, dificultando a criação de um ambiente de trabalho coeso e integrado [24]. Além disso, problemas de comunicação e colaboração, bem como a integração de novos funcionários, são questões que precisam ser abordadas para garantir a eficácia do modelo remoto [20].

Para os funcionários, um dos principais desafios é o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A falta de uma separação física clara entre o ambiente de trabalho e o lar pode levar ao aumento das horas de trabalho e ao esgotamento, conhecido como “*burnout*”, e a sensação de isolamento também é uma preocupação significativa, pois a ausência de interação social presencial pode impactar negativamente o bem-estar mental e emocional dos trabalhadores [25]. Além disso, para aqueles que não dispõem de um espaço de trabalho adequado em casa, a produtividade pode ser comprometida por questões de ergonomia e conforto, os quais, ao longo prazo, podem acabar se tornando problemas de saúde [26]. Outro desafio relevante é a necessidade de autodisciplina e gerenciamento do tempo. A liberdade proporcionada pelo trabalho remoto pode levar à procrastinação e à dificuldade em manter uma rotina estruturada [27].

#### C. Retração do Modelo de Trabalho Remoto em TI

Mesmo com suas vantagens, o trabalho remoto vem enfrentando uma retração, a medida que o fim do confinamento ia se aproximando, uma prova disso seria que atualmente 15,6% das vagas oferecem um regime totalmente remoto, em 2022 eram 22,8%. Do mesmo jeito que as vagas presenciais subiram de 37,3% para 56,5% [33]. Empresas de grande porte, como *Google*, *Meta* e *Twitter*, têm recentemente exigido o retorno dos colaboradores aos escritórios, alegando que o trabalho remoto pode gerar prejuízos para os negócios [28]. No Brasil, observam-se tendências semelhantes, com empresas como IBM Brasil e CI&T implementando modelos que requerem a presença física dos funcionários em seus locais de trabalho. Este movimento para o retorno ao ambiente de escritório é impulsionado em parte pela evolução da situação pandêmica. Com a vacinação em massa e a declaração da Organização Mundial da Saúde (OMS) de que a COVID-19 deixou de ser uma emergência global, muitas organizações estão revisando suas políticas de trabalho remoto. A Fundação Getúlio Vargas (FGV) revela que a proporção de empresas brasileiras que adotam o home office tem diminuído. Em 2021, 57,5% das empresas no Brasil permitiam algum tipo de trabalho remoto, seja parcial ou total. Contudo, este percentual caiu significativamente, atingindo 32,7% em outubro de 2022 [28]. No setor de serviços, particularmente nos segmentos de informação e comunicação, 89,5% das empresas adotaram o trabalho remoto em 2021, mas essa proporção caiu para 74,2% posteriormente. Em contrapartida, o setor de construções apresentou crescimento, com 40,9% dos trabalhadores em regime remoto até outubro de 2022, enquanto o comércio registrou

uma taxa menor em 2021 (23,3%) [30]. O que se encaixa com a pesquisa realizada pela Universidade de Stanford, publicada em julho de 2023, em que o trabalho remoto pode reduzir a produtividade de 10% a 20% em alguns setores. De acordo com essa pesquisa, os desafios de comunicação, a dificuldade de atuar em níveis mais criativos e a queda na produtividade são os principais desafios de um trabalho 100% remoto. Esse fato corrobora com a fala da professora Cristina Goldshmidt, especialista em liderança e gestão na FGV, que enfatiza que a avaliação da produtividade e dos modelos de trabalho deve ser qualitativa, considerando o impacto e o valor agregado de cada modelo [32].

#### IV. TRABALHOS RELACIONADOS

O artigo realizado por A. M. Nogueira e A. C. Patini, intitulado “Trabalho remoto e desafios dos gestores” concluiu que as empresas continuam tendo desafios na parte de recrutamento, seleção e motivação, causados principalmente por diferenças culturais. Tudo está ligado diretamente a comunicação remota que deve ser clara e precisa. Outra dificuldade encontrada durante a pesquisa é achar um perfil de trabalhador adequado para as competências necessárias. Mesmo a tecnologia auxiliando com ferramentas para controle e comunicação, o teletrabalho pode enfrentar problemas como jornadas extensivas, baixos salários, metas abusivas e isolamento social, que podem deteriorar a qualidade do trabalho. Apesar dessas controvérsias, gestores consideram o trabalho remoto vantajoso e inevitável, recomendando novas pesquisas para entender melhor as expectativas e condições dos trabalhadores remotos [1].

Já o estudo conduzido por T. M. de Araújo e I. Lua, com o título “trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19”, destacou, durante a pandemia de COVID-19, a necessidade de analisar as políticas de responsabilidade do trabalho doméstico e ter uma divisão mais equivalente das tarefas. É preciso acatar políticas públicas que promovam uma divisão igualitária das atividades domésticas, incluindo a incorporação dessas habilidades na educação desde a infância e a criação de equipamentos comunitários como creches e lavanderias.

Embora o teletrabalho tenha crescido durante a pandemia, é importante considerar seus impactos, como a falta de limites claros entre trabalho e vida pessoal e os custos adicionais. A tendência de crescimento do trabalho remoto levanta questões sobre a possível precarização do trabalho e a exclusão de trabalhadores que não possuem espaço ou recursos adequados em casa. Para gerir essa situação, foi observada a necessidade de um conjunto de medidas regulamentares e investimentos em treinamento e desenvolvimento de habilidades.

O Estado deve desempenhar um papel ativo na regulação do home office e na proteção dos direitos dos trabalhadores. Além disso, a coesão social e o fortalecimento de associações e sindicatos são fundamentais para enfrentar essas questões e promover uma sociedade mais justa e equitativa [3].

## V. TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS FUTURAS

O trabalho remoto, que ganhou destaque durante a pandemia, não se esgotou com o fim das restrições sanitárias. Pelo contrário, a crise sanitária acelerou uma tendência que já estava em ascensão antes de 2020, demonstrando tanto para trabalhadores quanto para empresas os benefícios do modelo home office e híbrido [16]. Segundo a Forbes, estima-se que a geração Z representará 23% da força de trabalho global em 2024, trazendo novas perspectivas e exigências ao mercado de trabalho [16].

A geração Z é notavelmente diversa, o que resulta em uma demanda por igualdade e bem-estar no ambiente de trabalho. Além disso, essa geração é conhecida por seu potencial criativo e por ser nativa digital, o que a torna particularmente adaptável ao trabalho remoto, sendo capaz de propor soluções inovadoras para os desafios desse contexto [16].

Historicamente, a humanização do ambiente de trabalho tem sido uma preocupação constante. Durante a pandemia, o trabalho remoto, especialmente na área de tecnologia da informação, revelou-se benéfico para a produtividade, promovendo um aumento no bem-estar dos trabalhadores. Em 2024, essa tendência se fortalece, com as empresas voltando-se para estratégias que equilibram a vida profissional e pessoal. O trabalho remoto proporciona maior autonomia na gestão do horário e oferece mais tempo para atividades pessoais, lazer e cuidados com a saúde, incluindo a prática de exercícios físicos [16]. As empresas têm observado que a satisfação dos funcionários, juntamente com uma remuneração adequada e a disponibilidade de tempo para atividades pessoais, resulta em um ambiente de trabalho mais produtivo e harmonioso. Assim, a cultura organizacional deve focar na qualidade de vida dos trabalhadores, respeitando seus limites e promovendo um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal [16].

Além disso, o modelo híbrido, que combina trabalho remoto e presencial, tem se tornado uma prática comum. Nos encontros presenciais, observa-se uma mudança dos tradicionais escritórios com cores neutras e ambiente formal para espaços que promovem o lazer e o bem-estar. Esses ambientes são projetados para permitir que os funcionários relaxem durante os intervalos e incentivem uma atmosfera amigável e colaborativa entre os colegas de trabalho [16]. No entanto, essa tendência não implica necessariamente o fim do home office. Pesquisas indicam que o trabalho remoto continua sendo uma preferência significativa entre os funcionários e que, em muitos casos, essa modalidade pode aumentar a produtividade. Um levantamento da Fundação Getúlio Vargas (FGV) que documentou a redução do trabalho remoto também sugere que, para muitas empresas, o home office pode contribuir para um aumento no rendimento e na eficiência geral dos colaboradores [13].

É pertinente destacar a transição para o modelo híbrido de trabalho, no qual os colaboradores dividem seu tempo entre atividades remotas e presenciais. Essa transição é significativamente influenciada pelo avanço tecnológico, que proporciona acesso a ferramentas que facilitam a gestão do trabalho remoto. Gugliano, Behling e Moreira (2021) ressaltam que “o desen-

volvimento de cursos de formação inicial e continuada em EaD, no contexto do trabalho remoto, evidenciou o potencial das inovações tecnológicas para superar barreiras físicas e temporais, promovendo um ambiente de aprendizagem mais acessível e adaptável”[14].

A evolução tecnológica tem viabilizado o trabalho remoto para um número crescente de profissões, contribuindo para a disseminação do conceito de cidadania digital. Esse conceito representa uma significativa massa de nômades digitais, composta por indivíduos que possuem a flexibilidade e os recursos necessários para adotar esse estilo de vida e método de trabalho [15]. Portanto, embora haja uma tendência crescente de retorno ao trabalho presencial, é provável que o home office permaneça como uma opção viável e valorizada, refletindo uma mudança nas expectativas e necessidades tanto das organizações quanto dos trabalhadores.

## VI. CONCLUSÃO

Ao longo deste artigo, exploramos a trajetória e o impacto do trabalho remoto, especialmente no setor de Tecnologia da Informação (TI), desde suas origens até o presente. É evidente que, embora o trabalho remoto tenha ganhado destaque durante a pandemia de Covid-19, sua implementação e desenvolvimento já estavam em curso há décadas, impulsionados por avanços tecnológicos e mudanças nas dinâmicas organizacionais.

A pandemia, sem dúvida, catalisou a adoção em larga escala desse modelo, forçando tanto empresas quanto trabalhadores a se adaptarem rapidamente a uma nova realidade. No entanto, com o avanço da vacinação e a estabilização da crise sanitária, observamos uma retração no uso exclusivo do home office, com muitas empresas optando por modelos híbridos ou mesmo pelo retorno total ao trabalho presencial.

Apesar das vantagens inegáveis do trabalho remoto, como a flexibilidade, a redução de custos operacionais e a possibilidade de contratar talentos globalmente, o modelo também apresenta desafios significativos. Dificuldades na comunicação, no monitoramento de desempenho e a sensação de isolamento são algumas das questões que precisam ser geridas com cuidado para garantir a sustentabilidade desse formato de trabalho.

O futuro do trabalho remoto parece estar em constante evolução, influenciado por fatores como o avanço tecnológico, as mudanças nas expectativas da força de trabalho, especialmente da geração Z, e as novas demandas por um equilíbrio entre vida profissional e pessoal. O modelo híbrido surge como uma solução intermediária que combina o melhor dos dois mundos: a flexibilidade do trabalho remoto e a interação social do ambiente presencial.

Em suma, o trabalho remoto não é uma moda passageira, mas uma transformação profunda na forma como entendemos e realizamos o trabalho. As organizações que conseguirem equilibrar as vantagens e os desafios desse modelo estarão melhor posicionadas para atrair e reter talentos, mantendo-se competitivas em um mercado global em constante mudança.

## REFERENCES

- [1] A. M. Nogueira and A. C. Patini, "Trabalho remoto e desafios dos gestores," *RAI Revista de Administração e Inovação*, vol. 9, no. 4, pp. 121-152, 2012.
- [2] L. D. S. De Oliveira, "Teletrabalho: uma proposta de preparação para iniciação e planejamento de projeto de implantação," 2017.
- [3] T. M. de Araújo and I. Lua, "O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19," *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, vol. 46, p. e27, 2021.
- [4] J. O. Goulart, "Teletrabalho: Alternativa de trabalho flexível," Brasília: Senac, 2009.
- [5] P. F. da S. Cezario, "Caracterização do teletrabalho no ordenamento pátrio e aplicação da norma no teletrabalho transnacional e no teletrabalho transregional," *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo: LexMagister, vol. 85, no. 4, p. 279, Oct./Dec. 2019.
- [6] D. C. Mariani et al., "IMPACTO DO TRABALHO REMOTO NA QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES BRASILEIROS," *Revista Destaques Acadêmicos*, vol. 16, no. 1, 2024.
- [7] M. C. Bastos, "TELETRABALHO: Uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal," *Revista Jurídica*, vol. 22, 2024.
- [8] Tribunal Superior do Trabalho, "Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver," *Justiça do Trabalho*, 28 Mar. 2020. [Online]. Available: <https://tst.jus.br/web/guest/-/especial-teletrabalho-o-trabalho-onde-você-estiver>. [Accessed: 21-Aug-2024].
- [9] I. A. Marangoni, "Impactos do trabalho remoto na perspectiva de trabalhadores da Tecnologia da Informação e Comunicação – T.I.C.," *Trabalho de Conclusão de Curso* apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, 07-Jun-2023.
- [10] M. Souto, "Home office e sua relevância para o setor de Tecnologia da Informação," *UniGuairacá*, centro universitário, Sep. 2023. [Online]. Available: <https://guairaca.com.br/home-office-e-sua-relevancia-para-o-setor-de-tecnologia-da-informacao-por-matheus-souto>. [Accessed: 27-Aug-2024].
- [11] D. P. Gatti et al., "Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários," *Revista de Administração do UNIFATEA*, vol. 16, no. 16, 2018.
- [12] Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), "Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022," [Online]. Available: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. [Accessed: 22-Aug-2024].
- [13] J. G. Elements, "Afiml, o home office vai acabar? Explorando o futuro do trabalho remoto," Jul. 2023. [Online]. Available: <https://loja.elements.com.br/blogs/artigos/afiml-o-home-office-vai-acabar-explorando-o-futuro-do-trabalho-remoto>. [Accessed: 27-Aug-2024].
- [14] A. da S. Franqueira et al., "O futuro do trabalho remoto e a gestão de equipes à distância," *OBSERVATÓRIO DE LA ECONOMÍA LATINOAMERICANA*, vol. 22, no. 4, pp. e4144-e4144, 2024.
- [15] A. E. De Souza, B. V. Caldana, and C. D. M. Pavone, "OS IMPACTOS DOS NÔMADES DIGITAIS NOS ESPAÇOS URBANOS: A HIPERMOBILIDADE Perspectivas futuras na redefinição da vida urbana com a hiperconectividade," 2024.
- [16] M. B. Rockcontent, "O futuro do trabalho remoto: tendências e oportunidades para profissionais," Nov. 2023. [Online]. Available: <https://rockcontent.com.br/blog/o-futuro-do-trabalho-remoto/>. [Accessed: 27-Aug-2024].
- [17] T. A. Spritzer, "Uma análise empírico-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador," *Tese de Doutorado*, 2007.
- [18] Buffer, "State of Remote Work," 2023. [Online]. Available: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2023>.
- [19] L. Global Workplace Analytics, *The Business Case for Remote Work — For Employers, Employees, the Environment, and Society*, 2021.
- [20] Owl Labs, "State of Hybrid Work 2023," 2023. [Online]. Available: <https://owlabs.com/state-of-hybrid-work/2023>.
- [21] R. L. Ray, V. P. Singh, S. K. Singh, B. S. Acharya, and Y. He, "What is the impact of COVID-19 pandemic on global carbon emissions?," *Science of The Total Environment*, vol. 799, p. 151503, 2021. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2021.151503>
- [22] Global Workplace Analytics, "The Business Case for Remote Work," 2020. [Online]. Available: <https://globalworkplaceanalytics.com/resources>.
- [23] Nurse, J.R.C., Williams, N., Collins, E., Panteli, N., Blythe, J., Koppelman, B., "Remote Working Pre- and Post-COVID-19: An Analysis of New Threats and Risks to Security and Privacy," *Stephanidis, C., Antona, M., Ntoa, S. (eds) HCI International 2021 - Posters*, Communications in Computer and Information Science, vol 1421, 2021. Springer, Cham. [Online]. Available: [https://doi.org/10.1007/978-3-030-78645-8\\_74](https://doi.org/10.1007/978-3-030-78645-8_74)
- [24] P. Choudhury, B. Z. Larson, and C. Foroughi, "Is it time to let employees work from anywhere?," *Harvard Business Review*, Aug. 2019. [Online]. Available: <https://hbr.org/2019/08/is-it-time-to-let-employees-work-from-anywhere>
- [25] Lee, H., "Changes in workplace practices during the COVID-19 pandemic: the roles of emotion, psychological safety and organisation support", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 8 No. 1, pp. 97-128, 2021. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0104>
- [26] Wodajeneh, S.N., Azene, D.K., Abebe, B.B., Sileyew, K.J., & Dadi, G.T., "Ergonomic risk factors analysis in remote workplace," *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 24(6), 681-697., 2022. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1080/1463922X.2022.2135788>
- [27] M. Aleem, M. Sufyan, I. Ameer, and M. Mustak, "Remote work and the COVID-19 pandemic: An artificial intelligence-based topic modeling and a future agenda" *Journal of Business Research*, vol. 154, pp. 113303, 2023. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113303>
- [28] J. Galafassi, "Afiml, o home office vai acabar? Explorando o futuro do trabalho remoto," *Elements Blog*, 18 de jul. de 2023. [Online]. Disponível em: <https://loja.elements.com.br/blogs/artigos/afiml-o-home-office-vai-acabar-explorando-o-futuro-do-trabalho-remoto>
- [29] A. Campelo, R. Olinto, and R. Tobler, "Home office no Brasil: percepções e avaliações dos trabalhadores," *Blog do IBRE*, 30 de jan. de 2024. [Online]. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/home-office-no-brasil-percepcoes-e-avaliacoes-dos-trabalhadores>.
- [30] "Poder360," "Taxa de home office no Brasil cai para 32,7% em 2022, diz FGV," 28 de mar. de 2023. [Online]. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poder-empresador/taxa-de-home-office-no-brasil-cai-para-327-em-2022-diz-fgv/>.
- [31] "CNN Brasil," "Velho normal: Por que empresas estão voltando ao modelo presencial de trabalho," 2024. [Online]. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/velho-normal-por-que-empresas-estao-voltando-ao-modelo-presencial-de-trabalho/>.
- [32] "CNN Brasil," "Velho normal: Por que empresas estão voltando ao modelo presencial de trabalho," 2024. [Online]. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/velho-normal-por-que-empresas-estao-voltando-ao-modelo-presencial-de-trabalho/>.
- [33] C. Barros, "Vagas de trabalho remotas estão diminuindo, mostram pesquisas," *Veja*, 19 de abr. de 2024. [Online]. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/vagas-de-trabalho-remotas-estao-diminuindo-mostram-pesquisas>.