
HOME OFFICE: UM ESTUDO SOBRE A ANÁLISE DE PROCESSOS DOS SERVIDORES DO TRT 14ª REGIÃO

Maria Adriana Reis de MENEZES; Pedro Eugênio de Melo QUEIROZ; Aline Ramalho Dias de SOUZA; Elisangela Ferreira MENEZES

Centro Universitário São Lucas, Porto Velho, Rondônia, Brasil.

*Autor Correspondente: drianamenezes@gmail.com

RESUMO: Este artigo tem como finalidade analisar de forma comparativa à atividade análise de processos, realizada pelos servidores presenciais e *home office* no órgão TRT 14ª Região, situado na rua Almirante Barroso na cidade de Porto Velho - RO. Foi utilizado como embasamento teórico outros artigos cuja temática é o *home office*, o método utilizado foi o método indutivo e a abordagem do problema qualitativo. Diante da atividade relacionada à análise de processo descritas pelos servidores do TRT 14ª Região, foi possível observar que dentro do fluxo de atividade há uma série de etapas a serem cumpridas pelas duas modalidades presencial e *home office*. Foi possível que ambas as modalidades lidam com o mesmo fluxo de atividades. Com isso, pode-se analisar que a atividade investigada neste artigo possui sutis diferença e que depois de analisadas as etapas do fluxo das atividades análise de processos, foi observado que ambas as modalidades presencial e *home office* se complementam, pois ambos seguem as mesmas etapas da atividade análise de processos, sendo a maior divergência entre as modalidades presencial e o *home office* o fato relacionado ao ambiente de trabalho e a rotina, pois no presencial se segue uma rotina semanal, já no *home office* não se há uma rotina predeterminado, e nem um ambiente de trabalho obrigatório, como ocorre no modelo presencial.

PALAVRAS-CHAVES: Home office. Servidor. modalidade, análise de processos. teletrabalho.

INTRODUÇÃO

Home office é uma expressão advinda do inglês cuja tradução literal da palavra é escritório em casa. Sendo assim o colaborador não precisa ir até a organização onde trabalha, visto que poderá realizar seu trabalho dentro de sua própria casa, por exemplo. Nessa modalidade indica que as pessoas podem ter uma qualidade de vida maior, tendo em vista que o colaborador terá várias opções e maneiras para trabalhar. Essa nova modalidade de trabalho é relativamente nova, principalmente nos órgãos públicos, onde sempre teve rigor com a pontualidade. Entende-se que o *home office* é favorável tanto para o colaborador e para a organização. No que diz respeito ao profissional, terá mais tempo livre, sendo importante cumprir a sua demanda, não tendo que cumprir horários preestabelecidos, já no que diz respeito à organização, o *home office* leva a diminuição nos custos, transformando os custos fixos em variáveis. Percebe-se que a economia está cada vez mais dinâmica, e com isso o *home office* vem ganhando espaço nas organizações, demonstrando uma tendência para o futuro. Mas há também desvantagens, como a possibilidade do profissional se distrair em função do ambiente que está realizando suas atividades não ser favorável à sua concentração, por exemplo ou pelo fato de não ser obrigado a seguir regras de comportamentos e de horários o que também pode

comprometer a qualidade do seu trabalho. Dessa forma, o teletrabalho abre oportunidades para criação de novas áreas de trabalho virtual que antes não seria possível, mas hoje com o advento da tecnologia tornou-se viável. Além da tecnologia e o fato de que na atualidade o *home office* tenderá a ser usado não só como uma opção para o trabalhador e as organizações, mas também haverá a possibilidade do mesmo ser usado como uma nova ferramenta competitiva.

Com isso percebe-se que o *home office* já se encontra bastante difundido nos dias atuais, sendo bem aceito nas organizações apesar de relativamente novo. Diante desse contexto este artigo tem a finalidade de efetuar uma análise comparativa de uma determinada atividade realizada na modalidade *Home Office* versus a modalidade tradicional, ou seja, de forma presencial, em um órgão público de instância federal dos estados de Rondônia e Acre.

A metodologia usada neste artigo foi o método indutivo que se caracteriza pela junção de ideias extraídas de particulares, devidamente comprovadas, e que se chega a uma conclusão genérica, pois foi feita a pesquisa tendo como base a realidade do *home office* no TRT 14^a Região. Quanto a classificação da pesquisa, é classificada como qualitativa sendo os dados coletados por meio de entrevista com servidores que trabalham de forma presencial e em *home office*. A pesquisa teve como objeto de estudo o órgão público: Tribunal Regional do Trabalho 14^o Região.

Este artigo se justifica pela temática *home office* como um tema relativamente novo que reflete as novas relações de trabalho na sociedade contemporânea, além de ser um tema abrangente como uma ferramenta recente que veio para auxiliar por meio de uma realidade tecnológica que possibilita as atividades serem executadas de forma diferente da tradicional.

REFERENCIAL TEÓRICO

Segundo (LIMA, F.U.; FUSCO, J.P.A.; RIÇA, R.A, 2003) afirmam que a adoção do *home office* não é vista apenas como uma ferramenta tecnológica, ela vai além pois a forma de se trabalhar e interagir no mercado de trabalho é diferente da forma tradicional, pois a interação não ocorre mais presencialmente entre as pessoas.

Neste sentido podemos citar que de modo geral estes autores falaram que o *home office* deve ser analisado como um todo, não apenas como uma ferramenta tecnológica. Com isso percebemos que a ideia dos autores mencionados estar de acordo com as novas perspectivas de se trabalhar na atualidade.

Alves, R.V. (2009) afirma que a chegada da era digital, que se tornou um fenômeno, veio com tendências que serão irreversíveis, permitindo que o trabalhador não precise ir até seu local de trabalho, pois ele trabalhará a distância conectado a internet, fazendo com que as organizações repensem suas normas e as leis que são obrigadas a seguir, pois isto é o que faz com que o *home office* ainda tenha obstáculos entre organizações e trabalhadores.

Podemos ver que Alves, R.V. (2009) menciona o *home office* como sendo uma ferramenta que veio em definitivo, além de citar como sendo o *home office* um fenômeno. Concordamos que de fato o *home office* ainda enfrenta alguns obstáculos como as normas e as leis que impedi esta ferramenta tecnológica de se uma ferramenta mais explorada no mercado de trabalho.

Martins, A.A.V.; Honório, L.C. (2012) enfatizam que atualmente as organizações estão se atendo ao fato de que o mundo está mais competitivo e dinâmico, e que é preciso se adequar a novas estratégias que ajudem as organizações a construir uma estrutura que os auxiliem a terem mais desenvoltura e versatilidade.

Kugelmass, J. (1996) ressalta que esta nova ferramenta rompe com a maneira tradicional de se trabalhar, que historicamente era algo rigoroso e que atualmente com a chegada das novas tecnologias esse cenário mudou. Com o que o autor fala e de acordo com o que pesquisamos sobre o *home office* ao longo deste artigo, percebe-se a maneira como era o *home office* e a forma atual que se encontra em desenvolvimento, possibilitando maneiras diferentes de se trabalhar.

Contudo, Mello, A.A.A. (2011) afirma que se deve antes de tudo se ter prudência na escolha dos colaboradores que trabalham com essa ferramenta, além de avaliar a estrutura e a forma como o trabalho se adequa ao *home office*.

Analisando a ideia exposta pelo autor, percebe-se que no mundo contemporâneo apesar de as tecnologias estarem aí para auxiliar, isso não necessariamente tira o que de fato importa que é trabalhar com qualidade para alcançar objetivos dentro das organizações, e isto só é possível com colaboradores qualificados.

Devido às novas tecnologias e a competitividade no ramo organizacional nos dias de hoje ser grande, as organizações de um modo geral precisam inovar e arrumar novas maneiras de se adequar às novas tendências que vieram em definitivo.

Com isso em mente as organizações tanto públicas quanto privadas começaram a dar mais atenção a esta nova ferramenta chamada *home office*, que chegou com o intuito de

dinamizar o trabalho e de trazer alternativas viáveis no que diz respeito a forma como o trabalhador pode trabalhar, não precisando cumprir horários, apenas tendo a obrigação para com a organização onde trabalha de bater as metas sejam de processos ou atividades similares.

METODOLOGIA

Este artigo utilizou métodos indutivos que se caracterizam pela junção de ideias extraídas de particulares, devidamente comprovadas, e a abordagem do problema qualitativo, sendo os dados coletados por meio de entrevista sobre a análise de processos por servidores que trabalham com *home office* no TRT. Para fundamentar o tema em questão, foram realizadas pesquisas em várias fontes, como artigos e revistas científicas e sites acerca do assunto abordado. Para possibilitar o levantamento de dados, a presente investigação foi feita da seguinte forma.

Primeiro foi feito o roteiro de entrevista para ser dividido entre os servidores que trabalham em *home office* e os servidores que trabalham de forma presencialmente no órgão, realizamos a entrevista no órgão TRT 14ª Região, com base nas respostas de ambos os colaboradores, foi realizada uma análise comparativa sobre uma atividade exercida por ambos, no caso a análise de processos. A partir dessa pesquisa pode-se fazer um comparativo entre os grupos supracitados anteriormente.

Para realizarmos a pesquisa de campo no órgão TRT 14º Região, usou-se como base o universo de 750 servidores presencial e 56 servidores *home office*, no qual foi extraído deste total uma amostra de 1 servidor do universo de 750 servidores presencial e 4 servidores do universo de 56 servidores *home office*.

A presente pesquisa foi aplicada no TRT 14ª Região situado rua Almirante Barroso na cidade de Porto Velho – RO. Sabe-se que o foco desta pesquisa é a comparação das atividades realizadas por dois grupos de servidores presencial e *home office*. Com base neste objetivo foram feitas 10 perguntas relacionadas ao objetivo deste presente artigo, ou seja, a comparação da atividade de análise de processos realizada pelos servidores presenciais e *home office*.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada por meio de um questionário aberto que foi enviado via email aos servidores *home office* e presencial, e respondidos no mês de setembro de 2018. A presente

pesquisa foi aplicada no TRT 14ª Região situado na rua Almirante Barroso na cidade de Porto Velho – RO. O método utilizado foi o indutivo e a abordagem do problema qualitativo, sendo os dados coletados por meio de entrevista sobre a análise de processos feita por servidores que trabalham em *home office* e presencialmente.

Primeiro foi elaborado o roteiro de entrevista para ser dividido entre os servidores que trabalham em *home office* e os que trabalham presencialmente no órgão TRT 14ª Região. Com base nas respostas dos dois grupos de servidores, foi realizada uma análise comparativa sobre uma atividade exercida por ambos, no caso a análise de processos. Com base neste objetivo elaboramos 10 perguntas relacionadas ao objetivo deste presente artigo.

Foi questionado aos servidores do TRT 14ª Região como eles poderiam descrever o fluxo de atividades no que diz respeito a análise de processos no TRT 14ª Região em sua modalidade. Segue as respostas dada pelos servidores:

Presencial 1: Elaborar requerimento e plano de atividade, atuar processo, emitir parecer, assinar despacho e emitir despacho presencial.

- *Home office* 1: Expedição de documentos, movimentação de processo e e verificar processos no sistema eletrônico.
- *Home office* 2: Há uma divisão de trabalho considerando o nº dos processos (par e ímpar). A análise dos processos é feita de modo normal, visto que, em quase sua totalidade, os autores tramitam no PJe. Logo, não há diferença na análise dos processos, considerando as duas modalidades de trabalho.
- *Home office* 3: ler os processos, identificar os pedidos e as contestações, analisar as provas produzidas, redigir a minuta de sentença, encaminhar à análise do magistrado.

Diante da atividade relacionada a análise de processos descritas pelos servidores do TRT 14ª Região, foi possível observar que dentro do fluxo de atividades há uma série de etapas a serem cumpridas pelas duas modalidades *home office* e presencial. Podemos observar que ambas as modalidades lidam com o mesmo fluxo de atividades, não se tendo uma diferença entre o que é feito, pois ambas as modalidades analisam por igual os mesmos processos.

Foi questionado aos servidores se há diferença no fluxo de atividades das modalidades presencial para o *home office*, a resposta foi unanime, todos afirmaram que não há diferenciação do fluxo de atividades exercitadas por eles.

Observa-se portanto que mesmo o servidor trabalhando distância, ele exercerá a mesma atribuição de quem trabalha na modalidade oposta (presencial ou *home office*).

Foi questionado em relação ao quantitativo das análises de processos a serem realizadas por eles, em período de uma semana, exemplificando que poderia ser por demanda e meta atribuídas a ele, segue as respostas dada pelos servidores:

- **Presencial:** Existe diferenças de atividades que são passíveis de teletrabalho. O teletrabalho é restrito às atividades em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor. Existem atividades (a grande maioria) que não é passível de teletrabalho por uma série de motivos. Um dos principais é a necessidade de interação (física) com outros servidores e jurisdicionados.
- **Home office :** Houve uma atribuição de quantitativo de processos sob minha responsabilidade, com base na final da numeração dos processos, e fixado um prazo máximo para cumprimento de eventuais determinações judiciais. No meu caso, não há atribuição fixa de quantidade de tarefas, mas sim a obrigação de acompanhamento total dos processos. Desta forma, minha carga de trabalho varia bastante, de acordo com o ritmo em que os magistrados proferem os despachos e sentenças.

Os servidores do TRT 14ª Região relatam que as análises de processos são distribuídas de acordo com a demanda que surge para ele ou ela analisar, podendo a atividade exercida por eles ser dividido por número de demanda, complexidade dos processos ou acompanhamento dos processos, mas sempre ressaltando que o servidor exerce as atribuições dadas de acordo com o que a sua chefia imediata solicita, ficando a cargo de cada setor em específico determinar como serão feitas as análise, seja por quantidade, complexidade entre outro fator que ele julgue adequado ao momento ou período.

Foi questionado aos servidores se há alguma diferenciação quanto a complexidade/tamanho dos processos que são direcionados entre os servidores das duas modalidades (*home office*/presencial), diante do que foi perguntado obtivemos as seguintes respostas:

- **Presencial:** Não se comparam os pedidos por servidores (presencial) com os pedidos de teletrabalho. Os pedidos de teletrabalho são muito pequenos.

- *Home office*: Não. Como a divisão de responsabilidade pelos processos é feita com base na numeração, a divisão é feita de maneira aleatória, sem análise quanto à complexidade.

Sobre o que foi perguntado, observa-se que não há diferenciação em relação a complexidade dos processos analisados por ambas as modalidades (*home office*/presencial), há apenas uma diferença da quantidade analisada, pelo fato de o servidor *home office* trabalhar à distância, acaba se exigindo um maior número de análise de processo por parte deles.

Foi questionado se há política de remuneração por produtividade das análises de processos para ambas as modalidades, diante disto as respostas foram unânimes dizendo que não há este tipo de política de remuneração.

Sobre as respostas unânimes dadas pelos servidores do TRT 14ª Região, observa-se que por mais que seja uma atividade no qual os servidores sejam avaliados pela sua produtividade, isso não se reflete em um ganho extra pela quantidade que se produziu, sendo apenas uma atribuição normal das atividades exercidas por eles. Foi perguntado aos servidores se houvesse a possibilidade de realizar as análises de processos em ambas modalidades, de forma mista, se os servidores acharia viável essa opção, diante do que foi perguntados as resposta foram as seguinte:

- Presencial: Não se comparam os pedidos por servidores (presencial) com os pedidos de teletrabalho. Os pedidos de teletrabalho são muito pequenos.
- *Home office*: Acredito ser viável, pois há atividades melhor desenvolvidas presencialmente, enquanto, na maioria dos casos, é perfeitamente possível a realização à distância. Entretanto, a variação na forma de trabalho possa atrapalhar o estabelecimento de uma rotina pelo trabalhador, o que, acredito, poderia prejudicar a produtividade em alguns casos.

Sobre a questão acima, os servidores relatam que estão bem adaptados a sua modalidade atual, vem até de forma positiva a questão de se trabalhar em ambas modalidades (*home office*/presencial) porém na prática achariam inviável devido a fatores de custo; distância e queda de rendimento.

Foi questionado se houvesse a possibilidade de mudar a sua modalidade de trabalho, se o servidor mudaria, diante do perguntado as respostas foram:

- Presencial: Não se comparam os pedidos por servidores (presencial) com os pedidos de teletrabalho. Os pedidos de teletrabalho são muito pequenos.
- *Home office*: Essa possibilidade existe. Estou na modalidade de teletrabalho por opção. Caso pretenda voltar ao trabalho presencial, me basta requerer. No momento, não tenho pretensões de mudar. Está sendo melhor para mim (*trabalhar em casa melhora substancialmente a qualidade de vida*), e creio, que, para o Tribunal, muito mais (*além do aumento da produtividade, há redução de despesas*).

Sobre esta questão, os servidores (*home office*) não sentem há necessidade de mudarem para a modalidade presencial, alegando que se sentem satisfeitos na modalidade que estão.

Foi questionado como realizada a substituição dos servidores em caso de eventual afastamento, férias ou problemas de saúde, as resposta foram as seguinte:

- Presencial: O teletrabalho é uma faculdade do TRT14. O TRT14 pode a qualquer momento trazer o servidor para trabalhar presencialmente. Por isso, quando há a necessidade do servidor presencialmente, simplesmente o TRT14 chama o servidor.
- *Home office*: “Até onde eu sei, não saiba, não há regulamentação específica pelo TRT a respeito do tema. Há a previsão de substituição automática de servidores apenas nas funções comissionadas, mas a norma não diferencia a modalidade de trabalho executada. Em meu primeiro ano em teletrabalho, já substituí um colega durante suas férias, acumulando as tarefas e a recebendo a remuneração da função comissionada pelos dias de acúmulo. No entanto, por posicionamento da direção da unidade em que sou vinculado, não há mais substituição de funções comissionadas por servidores que não trabalhem presencialmente.”

Sobre a questão perguntada referente a afastamento, férias ou doenças, os servidores do órgão responderam que os processos são dados para os servidores que estejam no mesmo setor, há também fato de que não se há uma regulamentação específica para tal situação, ficando a critério do “bom senso” a distribuição das demandas em aberto.

Questionamos sobre como é distribuído as demandas em aberto, devido a afastamentos, férias ou problema de saúde, diante da pergunta as resposta foram as seguinte:

- **Presencial:** As demandas são distribuídas entre os servidores que estão podendo produzir (excluindo os que estão de licenças, férias, ect). Esse planejamento é realizado por cada gestor.
- *Home office:* Em regra a unidade se organiza e supre a demanda do servidor.

Sobre a questão perguntada, o servidores afirmaram que as demandas em aberto é repassada para o servidor com a mesma função ou capacidade do que está sendo substituído.

Foi questionado se há algum tipo de treinamento/qualificação para as atividades que eles desempenham, diante disso as resposta fora as seguintes:

- **Presencial:** Atualmente a capacitação para análise de processos de teletrabalho (imaginando que é essa a pergunta) é realizado com "treinamento on the job".
- *Home office 1:* O meu trabalho, desde o ingresso no Tribunal, é restrito à área de cálculo, seja na Vara de lotação, seja no auxílio a outras. Para o exercício de tal mister, já houve treinamento presencial, e também virtual. É uma atividade que exige, também, muita busca "pessoal" por conhecimento.
- *Home office 2:* Pelo menos no meu caso, nunca houve treinamento para o início das atividades da minha atribuição. Tive acesso a alguns cursos internos, por meio da escola judicial, relacionados a temas genéricos (como atendimento ao público com qualidade, ética no serviço público e cursos direcionados à administração de tarefas) e a temas específicos da área jurídica no decorrer da carreira. Mas não houve um treinamento oficial prévio, apenas a troca de informações direta com os colegas.

Sobre a questão perguntada em relação a treinamento/qualificação, dependerá da função exercida pelo servidor, exigindo-se em alguns casos treinamentos específicos, seja de forma virtual ou presencial.

CONCLUSÃO

O presente artigo analisou comparativamente a atividade relacionada a análise de processos, realizada pelas modalidades presencial e *home office* no órgão TRT 14ª Região, com base no tema em questão, vemos como esta ferramenta tecnológica mudou a forma de se trabalhar e interagir nos dias de hoje, tendo como referência os autores (LIMA, F.U.; FUSCO,

J.P.A.; RIÇA, R.A, 2003) que dizem que a adoção do *home office* não é vista apenas como uma ferramenta tecnológica, ela vai além pois a forma de se trabalhar e interagir no mercado de trabalho é diferente da forma tradicional, pois a interação não ocorre mais presencialmente entre as pessoas.

Com isso podemos observar que o *home office* é uma tecnologia de grande benefício para as organizações, trazendo possibilidade de flexibilidade e de novas maneiras de se interagir entre as pessoas no mercado de trabalho. Tendo isto em mente e analisado o que foi exposto durante este artigo pode se observar que esta ferramenta já é bem aceita nas organizações, e citado a organização em que foi utilizada para fundamentar esta pesquisa, podemos observar que os servidores do TRT 14º Região em grande maioria se sentem bem adaptados a nova ferramenta.

Outro ponto importante a ser destacado e sobre a atividade analisada, no caso a análise de processos, e que podemos observar que esta atividade possui etapas a serem seguidas pelos servidores presenciais e *home office*, como cita o servidor que trabalha de forma presencial que diz que elaboram requerimento e plano de atividade, faz atuação de processo, emite parecer, assina despacho e emite despacho presencial, já o servidor que trabalha no *home office* relatou que faz a leitura de processos, identifica os pedidos e as contestações, analisa as provas produzidas, redigi minutas e sentença e encaminha à análise do magistrado.

Podemos também observar que segundo os relatos dos servidores presencial e *home office* não há uma remuneração por produtividade pela atividade investigada neste artigo, no caso a análise de processos, sendo apenas pago o salário mensal que consta no contrato do servidor presencial e do servidor *home office*.

Outro ponto importante de se analisar é que dentro do órgão TRT 14º Região as substituições por falta, doença ou afastamento, segundo o que os servidores relatam podem ocorrer a qualquer momento, trazendo o servidor que trabalha em *home office* para trabalhar de forma presencial, fazendo que este servidor possa ser chamado a qualquer hora que ele for solicitado pelo TRT 14 Região.

Observado estas novas maneiras de trabalho, que trazem a possibilidade de uma flexibilidade maior e um fluxo de trabalho mais harmônico, podemos citar o autor Kugelmass (1996) o qual ressalta que esta nova ferramenta rompe com a maneira tradicional de se trabalhar, que antigamente era algo rigoroso e que atualmente com a chegada das novas tecnologias esse cenário mudou.

Observa-se que a análise de processos, atividade na qual foi embasado este artigo, e que é exercitada presencialmente e em *home office*, possui pequenas diferenças, sendo uma delas o fato de que no *home office* não se há uma rotina de trabalho, diferente do presencial que tem uma rotina de trabalho semanal, outra diferença é o fato de que pelo servidor está trabalhando a distância em forma de *home office* ele é obrigado a analisar um número maior de processos em comparação com o servidor presencial, no demais ambos tem as mesmas atribuições referente ao fluxo de atividade, e ao salário que recebem do órgão TRT 14º Região. Com isso podemos observar e analisar que a atividade investigada neste artigo possui sutis diferenças e que depois de observado as etapas do fluxo da atividade análise de processos, observa-se que ambas as modalidades presenciais e *home office* se complementam auxiliando e dando suporte.

ABSTRACT: The purpose of this article is to analyze, in a comparative way, the activity of process analysis carried out by the in-house and home office servers in the TRT 14th Region, located on Almirante Barroso street in the city of Porto Velho - RO. It was used as theoretical background other articles whose theme is the home office, the method used was the inductive method and the qualitative problem approach. In view of the activity related to the process analysis described by the TRT 14th Region servers, it was possible to observe that within the activity flow there are a series of steps to be fulfilled by the two modalities presencial and home office. It was possible that both modalities deal with the same flow of activities. With this, it can be analyzed that the activity investigated in this article has a subtle difference and that after analyzing the steps of the activity analysis process flow, it was observed that both face and home office modalities complement each other, since both follow the same steps of the activity analysis of processes, being the greater divergence between the presencial and home office modalities the fact related to the work environment and the routine, since in the classroom a weekly routine is followed, in the home office, if there is no predetermined routine, and nor a compulsory work environment, as it happens in the face-to-face model.

KEYWORDS: Home office, server, mode, process analysis, telecommuting.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, R.V. 2009. **Home office um novo modelo de negócio.** Disponível em: <http://revistapensar.com.br/administracao/pasta_upload/artigos/a91.pdf>. Acessado em: 20/10/2018 às 20h22min.
- LIMA, F.U.; FUSCO, J.P.A.; RIÇA, R.A. 2003. **Home office um novo modelo de negócio.** Disponível em: <http://revistapensar.com.br/administracao/pasta_upload/artigos/a91.pdf>. Acessado em: 20/10/2018 às 20h22min.
- KUGELMASS, J. 1996. **Home office um novo modelo de negócio.** Disponível em: <http://revistapensar.com.br/administracao/pasta_upload/artigos/a91.pdf>. Acessado em: 20/10/2018 às 20h22min.

MARTINS, A.A.V.; HONÓRIO, L.C. 2012. **Home office um novo modelo de negócio**. Disponível em: <http://revistapensar.com.br/administracao/pasta_upload/artigos/a91.pdf>. Acessado em: 20/10/2018 às 20h22min.

MELLO, A.A.A. 2011. **Home office um novo modelo de negócio**. Disponível em: <http://revistapensar.com.br/administracao/pasta_upload/artigos/a91.pdf> .Acessado em: 10/05/2018 às 20h22min.

Tribunal Regional do Trabalho 14° Região Rondônia e Acre. Disponível em: <<http://www.trt14.jus.br>>. Acessado em: 16/05/2018 às 21h50min.