




**O MODELO HOME OFFICE DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS
POSSÍVEIS REPERCUSSÕES À SUBJETIVIDADE**

**THE HOME OFFICE MODEL OF WORK ORGANIZATION AND ITS POSSIBLE
REPERCUSSIONS ON SUBJECTIVITY**

**EL MODELO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN OFICINA EN CASA Y
SUS POSIBLES REPERCUSIONES EN LA SUBJETIVIDAD**

 <https://doi.org/10.56238/levv16n55-037>

Data de submissão: 08/11/2025

Data de publicação: 08/12/2025

Ana Clara Alves

Graduanda em Psicologia

Instituição: Universidade Estadual de Maringá (UEM)

E-mail: aanacalves1008@gmail.com

Alannis Santos Sugimoto

Graduanda em Psicologia

Instituição: Universidade Estadual de Maringá (UEM)

E-mail: alannissugimoto@gmail.com

Alex Sandro Leonelo Junior

Graduando em Psicologia

Instituição: Universidade Estadual de Maringá (UEM)

E-mail: alexleonelojunior@gmail.com

Arthur Belini Nishiyama Nunes

Graduando em Psicologia

Instituição: Universidade Estadual de Maringá (UEM)

E-mail: arthbelini@gmail.com

Sara dos Santos Rodrigues

Graduanda em Psicologia

Instituição: Universidade Estadual de Maringá (UEM)

E-mail: saradriguessss@gmail.com

Isabella Novakosky

Graduanda em Psicologia

Instituição: Universidade Estadual de Maringá (UEM)

E-mail: bellanovakosky@gmail.com

Lucas Martins Soldera

Doutor em Psicologia

Instituição: Universidade Estadual Paulista (UNESP)

E-mail: lmsoldera@uem.br

RESUMO

Considerando as transformações estruturais nas formas de organização do trabalho, impulsionadas pela lógica neoliberal e pela difusão das tecnologias digitais, este estudo buscou compreender de que modo o modelo home office repercute na subjetividade dos trabalhadores. Objetivou-se analisar as implicações dessa modalidade sobre os processos de reconhecimento, identidade e saúde mental, à luz da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), conforme teorizada por Christophe Dejours. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa, fundamentada em referenciais que discutem a relação entre trabalho, subjetividade e neoliberalismo, como Dejours, Antunes, Harvey e Dubar. Os resultados indicam que o home office configura uma reorganização estrutural das relações laborais, ao redefinir as dinâmicas de tempo, espaço e reconhecimento, ampliando a distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Observou-se que, na ausência de reconhecimento simbólico, cooperação e mediações coletivas, essa forma de organização tende a produzir sofrimento patológico e fragilização identitária; em contrapartida, quando mediada por condições favoráveis de autonomia e diálogo, pode propiciar prazer e sentido na atividade laboral. Conclui-se que a experiência subjetiva no home office demanda uma articulação ética entre trabalhador, organização e Estado, a fim de garantir que a flexibilização do trabalho preserve o reconhecimento, a saúde psíquica e a dignidade do sujeito.

Palavras-chave: Home Office. Organização do Trabalho. Subjetividade. Psicodinâmica do Trabalho.

ABSTRACT

In view of the structural transformations in work organization driven by neoliberal logic and the diffusion of digital technologies, this study sought to understand how the home office model affects workers' subjectivity. The objective was to analyze the implications of this modality for recognition, identity, and mental health processes, in light of the Psychodynamics of Work (PdT), as theorized by Christophe Dejours. To this end, a qualitative research methodology was conducted, grounded in theoretical references that discuss the relationship between work, subjectivity, and neoliberalism, such as Dejours, Antunes, Harvey, and Dubar. The results indicate that home office represents a structural reorganization of labor relations, as it redefines the dynamics of time, space, and recognition, widening the gap between prescribed work and real work. It was observed that, in the absence of symbolic recognition, cooperation, and collective mediation, this form of organization tends to generate pathogenic suffering and identity fragility; conversely, when mediated by favorable conditions of autonomy and dialogue, it can promote pleasure and meaning in work activity. It is concluded that the subjective experience of home office demands an ethical articulation among the worker, organization, and State, in order to ensure that labor flexibility preserves recognition, mental health, and human dignity.

Keywords: Home Office. Work Organization. Subjectivity. Psychodynamics of Work.

RESUMEN

Considerando las transformaciones estructurales en las formas de organización del trabajo, impulsadas por la lógica neoliberal y la difusión de las tecnologías digitales, este estudio buscó comprender de qué modo el modelo de home office repercute en la subjetividad de los trabajadores. El objetivo fue analizar las implicaciones de esta modalidad sobre los procesos de reconocimiento, identidad y salud mental, a la luz de la Psicodinámica del Trabajo (PdT), conforme fue teorizada por Christophe Dejours. Para ello, se realizó una investigación bibliográfica de enfoque cualitativo, basada en referentes teóricos que discuten la relación entre trabajo, subjetividad y neoliberalismo, como Dejours, Antunes, Harvey y Dubar. Los resultados indican que el home office configura una reorganización estructural de las relaciones laborales, al redefinir las dinámicas de tiempo, espacio y reconocimiento, ampliando la distancia entre el trabajo prescrito y el trabajo real. Se observó que, en ausencia de reconocimiento simbólico, cooperación y mediaciones colectivas, esta forma de organización tiende a producir sufrimiento patológico y fragilidad identitaria; en cambio, cuando está mediada por condiciones favorables de autonomía y diálogo, puede propiciar placer y sentido en la actividad laboral. Se concluye que la experiencia subjetiva en el home office requiere una articulación ética entre trabajador,



organización y Estado, a fin de garantizar que la flexibilización del trabajo preserve el reconocimiento, la salud psíquica y la dignidad del sujeto.

Palabras clave: Home Office. Organización del Trabajo. Subjetividad. Psicodinámica del Trabajo.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho passou por transformações profundas marcadas pela progressiva inserção do modelo neoliberal na economia. A partir da década de 1990, observa-se o início da hegemonia das políticas neoliberais, caracterizadas pela flexibilização da legislação trabalhista, pela intensificação da mercantilização da força de trabalho e pela diminuição do papel do Estado como mediador entre capital e trabalho (Larangeira, 2000).

Segundo Larangeira (2000), tais transformações instauraram uma mudança de paradigma: o direito do trabalho, historicamente construído para proteger o trabalhador, vem sendo substituído por abordagens que priorizam os interesses do mercado. Isso enfraquece garantias conquistadas ao longo do século XX, favorecendo a precarização e a vulnerabilização das relações laborais.

Dentro desse contexto, o trabalho também acompanha a lógica da competitividade permanente. Assim, as relações de trabalho são reorganizadas por novos arranjos sociais e institucionais, esvaziando os espaços de proteção social e intensificando a responsabilização individual pelo sucesso ou fracasso profissional (Dejours, 2015).

De acordo com Antunes (2018), o resultado é a consolidação de um mercado de trabalho desregulamentado, onde a flexibilização - frequentemente apresentada de maneira parcializada como sinônimo de liberdade e autonomia - opera, na prática, como mecanismo de intensificação do trabalho, aumento das desigualdades e adoecimento psíquico. Como observa Antunes (2018), a precarização estrutural e a uberização não apenas desconstroem formas tradicionais de proteção laboral, como também instauram uma nova morfologia do trabalho marcada pela servidão voluntária e pela naturalização da exploração. Essa transformação estrutural não apenas modifica a inserção profissional, também impacta a construção da identidade, o reconhecimento social e as condições de vida dos trabalhadores.

A flexibilização das relações trabalhistas surge como uma das principais metas neoliberais no campo do trabalho. Representa o caminho mais curto para manter a hegemonia do sistema capitalista, com a eliminação da oposição dos trabalhadores, dos quais, aos poucos, seriam retirados os direitos, até nada mais terem.

Segundo Antunes (2018), a chamada flexibilização central no discurso neoliberal promove uma suposta liberdade, que na realidade se converte em um dispositivo de dominação, no qual o próprio trabalhador adere subjetivamente ao processo que o explora. Já Dejours (2015) demonstra como o Neoliberalismo não se limita em transformar as estruturas econômicas e jurídicas, como atua sobre a subjetividade dos indivíduos, produzindo trabalhadores que, em nome da autonomia e da liberdade de gerir o próprio tempo, aceitam a intensificação do trabalho, a precarização das condições laborais e o enfraquecimento das fronteiras entre vida profissional e pessoal. A perversidade desse modelo reside no fato de que a adesão à lógica produtivista e ao ideal de desempenho ocorre de forma simbólica,

gerando um cenário de servidão voluntária e que não tem “pausas” temporais, visto que não há separação entre vida privada e laboral, no qual o sofrimento psíquico se intensifica e o trabalho passa a ocupar centralmente o espaço de subjetivação do indivíduo.

Se por um lado a lógica neoliberal captura o trabalhador por meio da promessa de autonomia e autorrealização, convertendo tais ideais em instrumentos de dominação e exploração, por outro, é justamente nesse mesmo espaço que se revela a potência subjetiva do trabalho. A contradição se instaura porque, ao mesmo tempo em que o regime neoliberal intensifica o sofrimento psíquico e fragiliza os limites entre vida pessoal e profissional, o trabalho permanece sendo um dos principais mediadores da construção identitária e do reconhecimento social. Essa tensão entre exploração e subjetivação abre caminho para a compreensão que a Psicodinâmica do Trabalho (PdT) lança sobre esse fenômeno, a qual considera o labor como mais do que uma obrigação econômica, como um campo simbólico no qual o sujeito elabora sentidos e constrói sua própria relação com o mundo.

Nessa perspectiva, Dejours (2007) comenta sobre o trabalho não se resumir apenas à execução de tarefas operacionais: ele constitui-se também como um espaço de elaboração subjetiva e de mediação entre o mundo interno e o mundo externo. Através da atividade laboral, o sujeito produz não apenas bens ou serviços, como também sentidos, reconhecimento e transformação de si mesmo (Dejours, 2007; 2010). O trabalho, portanto, figura como campo privilegiado para a construção da identidade. O autor segue sua linha teórica discursando sobre como o trabalho (enquanto lugar central na constituição da identidade dos sujeitos) pode ser um dos principais organizadores da vida psíquica, relacional e social. É por meio dele que o indivíduo se reconhece e é reconhecido, reafirmando sua posição simbólica no mundo. Ademais, ele destaca dois campos essenciais para a realização do eu: o íntimo/erótico (ligado às relações afetivas) e o social (que passa pelo trabalho). Nesse segundo campo, o reconhecimento se dá sobre o valor de sua produção, não diretamente sobre o sujeito.

Deranty (2009) destaca ainda o caráter socializador do trabalho, compreendendo-o como uma atividade que conecta o sujeito à sociedade e à materialidade, sendo, portanto, uma experiência essencial através da qual se vivencia e se transforma a própria vida.

Nesse sentido, Harvey (2010) busca compreender a questão do conceito de trabalho e a percepção do espaço tempo na sociedade moderna. Ele aborda como essa compreensão sempre esteve presente na sociedade, de maneira que o tempo esteve interligado ao cotidiano e a forma que a sociedade se organiza. Podendo assim compreender que as noções de tempo e de espaço não surgem de forma abstrata e desvinculada da realidade concreta, sendo na verdade historicamente constituídas a partir das práticas sociais e dos processos materiais que organizam a vida humana (Harvey, 2010). Em outras palavras, o modo como os indivíduos percebem e atribuem sentido ao tempo e ao espaço está diretamente relacionado às formas de produção, às relações de trabalho, às técnicas desenvolvidas e às necessidades de reprodução da vida social (Harvey, 2010).

Em complemento a essa posição, Dubar (2005) enfatiza que as identidades profissionais são construídas em um processo que articula, de forma dialética, elementos da história pessoal como escolhas, formações e trajetórias com o contexto social e organizacional, podendo se atribuir também a noção de espaço e tempo teorizado por Harvey (2010).

Essa construção, contudo, não ocorre de maneira linear ou estável. Para a PdT, a organização do trabalho define-se a partir do modo como o trabalho é estruturado e dividido, impactando diretamente no sofrimento ou prazer do indivíduo no trabalho (Dejours, 1990). A organização do trabalho engloba tanto os aspectos formais, os prescritos, quanto os informais, que são as estratégias e o modo que o trabalho é realizado na prática.

Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, teorizada por Dejours (1990), a organização do trabalho não se limita à simples distribuição de tarefas. Ela envolve dimensões estruturais e relacionais que afetam diretamente a experiência subjetiva do trabalhador. Em primeiro lugar, refere-se à divisão técnica do trabalho, isto é, à fragmentação das atividades em etapas específicas e à divisão social do trabalho, que diz respeito às relações hierárquicas e de poder entre os diferentes níveis da organização (Dejours, 1990).

Outro aspecto fundamental é a distinção entre o trabalho prescrito e o trabalho real. O primeiro corresponde às normas, regras e procedimentos estabelecidos pela organização, enquanto o segundo diz respeito ao que, de fato, é realizado na prática cotidiana (Dejours, 1990). De acordo com a teoria do autor, essa discrepância é inevitável e exige do sujeito um esforço constante de adaptação, mobilizando sua inteligência, criatividade e até mesmo sua corporeidade para dar conta das exigências não previstas. Por conta disso, as relações de poder estabelecidas no interior da organização interferem diretamente na autonomia do trabalhador e na possibilidade de reconhecimento de suas competências (Dejours, 1990). Esses elementos são decisivos para determinar se a atividade laboral será vivenciada como fonte de prazer ou de sofrimento.

As mudanças nas formas de organização do trabalho, como reestruturações produtivas ou transformações tecnológicas, podem trazer reflexos sobre os processos identitários e, possivelmente gerar sofrimento psíquico, demonstrando que o trabalho também pode ser fonte de prazer ou sofrimento (Bendassolli; Soboll, 2011). Trabalhar envolve, portanto, tanto a produção externa quanto um empreendimento criativo sobre si mesmo, constituindo um processo de transformação subjetiva e, ao mesmo tempo, de realização de si.

Ao se compreender que a organização do trabalho influencia diretamente no prazer, no sofrimento e na constituição da subjetividade, evidencia-se que o impacto do labor ultrapassa o âmbito puramente profissional. O modo como o trabalho é estruturado e vivenciado repercute nas formas de reconhecimento e na construção identitária, o que mostra que não é possível dissociar totalmente o espaço laboral da vida privada. Nessa perspectiva, torna-se fundamental reconhecer que a identidade

e a saúde mental do trabalhador estão intrinsecamente ligadas ao trabalho, o qual se configura como um campo privilegiado de realização e elaboração subjetiva, tanto em sua dimensão individual quanto coletiva.

A questão da identidade e da saúde mental também passa pelo reconhecimento de que a identidade não se constitui exclusivamente no espaço privado. Embora, para fins analíticos, possa-se separar espaços como o pessoal e o profissional, tais divisões são artificiais quando observamos a totalidade da experiência humana (Amaral et al., 2017). Portanto, o trabalho é um campo privilegiado para a realização do sujeito, tanto em nível coletivo quanto individual.

Nessa perspectiva, é importante para nós compreender que mudanças estruturais na organização do trabalho impactam diretamente nos processos de construção da identidade, podendo gerar sofrimento ou até mesmo potencializar processos de criatividade, prazer e realização:

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora (Dejours, 1987).

A partir dessa articulação proposta, é possível compreender que o trabalho possui um potencial ambivalente: pode tanto contribuir para a promoção da saúde mental quanto ser um fator de adoecimento, dependendo da forma como o mesmo está organizado.

No contexto do home office, enquanto as empresas prescrevem metas, prazos e tarefas objetivas, o trabalhador precisa reorganizar sua rotina em um ambiente doméstico permeado por interferências familiares, limitações tecnológicas e a ausência de trocas presenciais com colegas. Amaral et al. (2017) apontam que esse deslocamento gera tensões, pois a organização formal do trabalho não considera as singularidades do espaço doméstico, o que exige do trabalhador um esforço adicional para adaptar a atividade real às novas condições.

Esse descompasso pode comprometer tanto o reconhecimento social quanto a possibilidade de vivenciar o prazer no trabalho e elementos como a criatividade e satisfação pessoal se tornarem menos incentivados e até possíveis, sendo que são elementos centrais para a saúde mental segundo a Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2010).

É nesse contexto que a Psicodinâmica do Trabalho pode oferecer uma ótica de análise para analisar como o sujeito lida com as exigências organizacionais, com as novas formas de invisibilidade ou reconhecimento, com o isolamento social e com as tensões emergentes da dissolução das fronteiras entre vida privada e vida laboral.

Nesse sentido, se justifica aqui nosso objetivo que se constituiu em entender como a forma de organizar o trabalho, a partir do modelo home office, pode afetar subjetivamente as pessoas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse processo, foram priorizadas as contribuições de Christophe Dejours, cujas formulações na Psicodinâmica do Trabalho serviram de eixo analítico para avaliar os impactos da modalidade home office, ao mesmo tempo em que permitem articular temáticas interligadas, trazendo-as à evidência para uma análise do fenômeno.

Seguindo a perspectiva de Dejours (1994), compreende-se que a análise do trabalho deve considerar não apenas os aspectos formais e prescritos pela organização, como também a experiência real dos sujeitos, atravessada por contradições, estratégias defensivas e possibilidades criativas. Portanto, a teoria que sustenta nosso trabalho, PdT, parte de três premissas fundamentais que sustentam a compreensão da relação entre trabalho, subjetividade e saúde mental. A primeira delas diz respeito à distinção entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Dejours (2010) destaca que existe uma diferença estrutural entre aquilo que está formalmente previsto e regulamentado pela organização, o trabalho prescrito e aquilo que o trabalhador efetivamente realiza para lidar com os imprevistos, as exigências práticas e as contradições da atividade do trabalho real. Esse distanciamento inevitável exige que o sujeito mobilize sua inteligência prática¹, sua criatividade e suas capacidades subjetivas, indo além do que está formalmente estabelecido. Quanto à segunda premissa, trata-se de como cada sujeito vive, interpreta e reage às situações do trabalho, como exigências e contradições mencionadas anteriormente.

A subjetividade, segundo Dejours (1994), trata-se do conjunto de experiências internas, sentimentos, pensamentos, valores, desejos que cada sujeito vai mobilizar para o enfrentamento das exigências do trabalho, transformando o prescrito em real, de modo a encontrar sentido naquilo que faz. Dessa forma, a subjetividade não é algo fixo, ela é produzida a partir da relação estabelecida entre o sujeito e a realidade do trabalho, diante dessa relação que podem surgir tanto o prazer quanto o sofrimento psíquico (Dejours, 1994)

A terceira premissa, saúde mental, é compreendida como um estado relacionado diretamente nessa relação sujeito e trabalho real, ou seja, na forma como o sujeito vivencia e elabora as exigências do ambiente organizacional. Para tanto, a saúde mental para Dejours (1990), não está ligada à ausência de sofrimento no trabalho, priorizando em como ocorre à elaboração do sofrimento por meio da ação, criatividade, reconhecimento e da mobilização subjetiva. Dessa forma, o trabalho pode ser fonte de realização, se o espaço é favorável à autonomia, cooperação e reconhecimento; ou fator de

¹ Inteligência prática é compreendida com astúcia no emprego da experiência para a criação de algo novo, distinto da prescrição/do rotineiro. Suas principais características são: é fundamentalmente enraizada no corpo; concede maior importância aos resultados da ação do que ao caminho empreendido para alcançá-los; está presente em todas as atividades de trabalho; possui poder criador e é amplamente difundida entre os homens em seu aspecto potencial. Algumas condições individuais e sociais são necessárias à sua manifestação, manutenção e visibilidade, dentre as principais estão: a ressonância simbólica (articulação da história singular do sujeito ao mundo atual e público do trabalho) e; o espaço público interno, construído pelos próprios trabalhadores (Vieira et.al, 2013, p. 242).

adoecimento, quando há um excesso de controle, falta de subjetividade e reconhecimento, ou condições precárias, e a saúde mental vai se estabelecer num processo dinâmico diante dessas condições do contexto da organização e do trabalho (Dejours, 1994).

3 METODOLOGIA

Optou-se por um delineamento de caráter qualitativo bibliográfico. Segundo Gil (2002, p. 44): “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas”. Para o autor, esse tipo de pesquisa serve como uma ferramenta essencial quando é necessário investigar fenômenos de forma mais ampla e encontrar informações mais dispersas na literatura.

Nesse sentido, para susentar teoricamente essas construções, foram utilizados textos referências para a área em questão, consequentemente o trabalho foi estruturado em torno de três eixos:

- Organização do trabalho: O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital, realizado por Antunes (2018), além da obra “Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural”, elaborado por Harvey (2010).

- Home office: O teletrabalho: conceituação e questões para análise, de Amador e Rocha (2018) e O reconhecimento e a construção identitária no teletrabalho home-office de Coneglian e Silva (2022).

- Subjetividade: Psicodinâmica do trabalho - contribuições da escola de Dejours à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho, elaborado por Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) e A construção social das identidades, de Dubar (2005).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A reflexão acerca do bem-estar no trabalho, embora não seja recente, adquire novos contornos quando se considera a forma como as transformações estruturais do mundo laboral organizam as condições de subjetivação dos indivíduos (Amaral et al., 2017). Nesse sentido, o presente estudo se propõe a analisar o home office como modalidade de organização do trabalho, problematizando seus efeitos sobre a saúde mental, a identidade e as experiências de prazer e sofrimento no trabalho.

Coneglian e Silva (2022, p. 239-274) situam o fenômeno no contexto mais amplo da sociedade da informação, marcada pela expansão das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). Essa reestruturação social cria as condições históricas que tornam possível o teletrabalho, analisado por Resedá (2013) como uma tentativa de modernizar e flexibilizar a organização do trabalho, promovendo maior adaptabilidade e eficiência. No entanto, ao transpor o trabalho para o espaço doméstico, o home

office, conforme discutem Amador e Rocha (2018), altera profundamente o arranjo tradicional de separação entre os âmbitos público e privado.

De acordo com Resedá (2013), o teletrabalho surge com a proposta de tornar a atividade laboral mais adaptável, eficiente e conveniente, rompendo com a rigidez do trabalho presencial. Atualmente, o termo passou a abranger qualquer prática profissional realizada fora do ambiente físico da empresa, com o suporte essencial de tecnologias digitais, sobretudo aquelas que dependem de conexão à internet, sendo especialmente aplicável a atividades baseadas no manejo da informação.

Ao aprofundar esse debate, Amador e Rocha (2018) complementam e refinam a análise de Resedá (2013), ao identificar no home office uma modalidade específica do teletrabalho, marcada pela inserção do espaço produtivo dentro do ambiente doméstico. Tal deslocamento, segundo as autoras, rompe a fronteira simbólica e material que historicamente separava os âmbitos público e privado, instaurando uma nova configuração na qual o lar deixa de ser exclusivamente um espaço de descanso e torna-se também local de produtividade (Amador; Rocha, 2018). Essa reflexão amplia a compreensão de que o teletrabalho, embora concebido como estratégia de flexibilização, produz efeitos sobre as dimensões subjetivas e identitárias do trabalhador, afetando diretamente a maneira como o sujeito se reconhece no exercício de sua atividade (Amador; Rocha, 2018).

O home-office é uma forma de teletrabalho realizada diretamente na residência do trabalhador. Sua principal característica é a ausência de um espaço físico com estrutura padronizada, sendo organizado conforme as possibilidades do ambiente doméstico. Para que as atividades sejam executadas, é essencial o uso de tecnologias da informação. Embora faça parte da categoria mais ampla do teletrabalho, o home-office se distingue por ocorrer exclusivamente no espaço da casa, o que o torna uma modalidade específica dentro dessa nova configuração laboral (Amador; Rocha, 2018).

Coneglian e Silva (2022, p. 239-274), complementam que, tal configuração rompe as fronteiras tradicionalmente estabelecidas entre vida pessoal e profissional, impondo ao sujeito uma reorganização cotidiana de seus tempos, papéis e espaços. Embora frequentemente seja apresentado como sinônimo de autonomia e liberdade, o home office pode intensificar a sobrecarga de responsabilidades, na medida em que transfere ao indivíduo a gestão simultânea das demandas produtivas e domésticas.

Essa reconfiguração, que já vinha se delineando com o avanço das tecnologias digitais e a difusão do teletrabalho, foi profundamente acelerada pela pandemia de COVID-19, quando inúmeras empresas, na tentativa de conter a propagação do vírus, adotaram adaptações tecnológicas e novas formas de organização laboral (Araújo; Lua, 2021). Assim, o que inicialmente se constituía como uma transformação gradual das fronteiras entre o público e o privado consolidou-se, de modo abrupto, como modelo dominante de produção e gestão, intensificando a flexibilização das relações de trabalho. Nesse sentido, o processo descrito por Araújo e Lua (2021) não apenas alterou a estrutura organizacional das empresas, mas também redefiniu a própria compreensão do trabalho e de suas possibilidades,

projetando para o centro do debate contemporâneo as questões do equilíbrio psíquico, da identidade profissional e da saúde mental no contexto do home office.

No entanto, algumas mudanças na organização do trabalho, implementadas inicialmente como resposta emergencial durante o período de crise, passaram a se consolidar como práticas permanentes. A Pesquisa Home Office Brasil (SAP Consultoria, 2022) revelou que 86% das empresas já incorporavam o teletrabalho como parte estruturante do modelo organizacional. A FGV (2022) apontou que cerca de 34% dos trabalhadores permaneciam em regime remoto ou híbrido, levando em consideração os dados de 2022 fornecidos pela FGV (2022), enquanto levantamentos mais recentes mostram a consolidação do modelo híbrido como predominante, com preferência das empresas por dois dias de trabalho remoto por semana (Teles, 2024). Esses números demonstram que o home office deixou de ser uma medida emergencial e se estabilizou como prática permanente, com impactos duradouros sobre a subjetividade e a saúde mental dos trabalhadores.

Nesse contexto, o home office, quando instituído sem planejamento adequado, sem delimitação clara entre as esferas da vida e sem garantias de suporte institucional, deixa de representar uma alternativa eficaz e passa a operar como um mecanismo de intensificação do trabalho e precarização subjetiva (Taschetto; Froehlich, 2019).

A partir desse tipo de operacionalização ele tende a produzir efeitos patogênicos, na medida em que restringe as possibilidades de reconhecimento e de elaboração simbólica da experiência laboral. Dejours (1998; 2010) diferencia entre o sofrimento criativo (capaz de gerar soluções favoráveis à vida e à saúde) e o sofrimento patogênico, que surge quando a organização do trabalho inviabiliza a mobilização subjetiva, impedindo o trabalhador de transformar sua relação com o real e de encontrar sentido no que faz. Nesse sentido, o home office pode representar tanto um espaço de realização e autonomia quanto um ambiente de precarização subjetiva, a depender da sua organização e prescrição sob as quais é instituído.

Segundo o autor, ainda há um processo de sofrimento que advém de falta de alinhamento de expectativas, e fatores históricos, laborativos e àqueles favoráveis ou não para a vida do trabalhador, essas categorias de sofrimento são discriminadas como:

[...] a) sofrimento singular (dimensão diacrônica): é herdado da história psíquica de cada indivíduo; b) sofrimento atual (dimensão sincrônica): ocorre quando há o reencontro do sujeito com o trabalho; c) sofrimento criativo: quando o sujeito produz soluções favoráveis para sua vida, especialmente, para sua saúde; e d) sofrimento patogênico: é ao contrário do sofrimento criativo, ou seja, quando o indivíduo produz soluções desfavoráveis para sua vida e que estão relacionados à sua saúde (Dejours, 1998).

Tal cenário ocorre sob o disfarce da ampliação da autonomia e da flexibilidade, quando, na prática, o trabalhador vivencia maior sobrecarga, o apagamento das fronteiras entre vida pessoal e

profissional e o esvaziamento das demais dimensões da existência. Essa configuração se alinha ao que Dejours (2015) denuncia ao demonstrar como a ideologia da autonomia, quando desvinculada de condições reais de participação e reconhecimento, pode se converter em um instrumento de dominação e sofrimento psíquico. Coneglian e Silva (2022, p. 239-274), ao analisarem a inserção do trabalho no ambiente doméstico, identificam que a promessa de liberdade e flexibilidade tende, na prática, a transferir ao indivíduo a responsabilidade integral pela gestão simultânea das demandas produtivas e familiares, intensificando a sobrecarga e fragilizando os mecanismos coletivos de mediação

De acordo com Antunes (2018), o discurso da flexibilidade e da autonomia, amplamente difundido nas novas configurações do trabalho, atua como mecanismo ideológico de ocultamento das relações de exploração. Sob essa retórica, o trabalhador é levado a acreditar que possui liberdade para gerir seu tempo e espaço, quando, na realidade, assume para si a responsabilidade pela produtividade e pelo controle de seu próprio desempenho. Essa lógica gera um processo de autoexploração, no qual o indivíduo se converte em agente e objeto do mesmo mecanismo (Antunes, 2018)

Essa análise proposta por Antunes estabelece um diálogo com a reflexão sociológica de Bauman (2001), que, ao discutir a modernidade líquida, descreve uma realidade marcada pela instabilidade das relações e pela dissolução de fronteiras espaciais e temporais. Para Bauman, essa fluidez típica do mundo contemporâneo favorece um estado permanente de insegurança e disponibilidade, no qual os indivíduos sentem-se compelidos a manter-se constantemente conectados e produtivos, mesmo fora do tempo formal de trabalho.

Desse modo, as leituras de Antunes e Bauman se complementam ao revelar duas faces de um mesmo fenômeno: enquanto Antunes (2018) evidencia o aspecto econômico e ideológico da autogestão, que transfere ao sujeito a responsabilidade pela própria exploração, Bauman (2001) amplia a compreensão para o plano sociocultural, mostrando como a liquidez das relações modernas cria o cenário propício para essa internalização do controle.

A introdução do home office como uma das formas de reorganização do trabalho, especialmente em decorrência da pandemia de COVID-19, desafia essas dinâmicas e amplia as contradições do trabalho contemporâneo. Assim, diante desse panorama, segundo dados do IBGE, em setembro de 2020 foram registrados cerca de 7,9 milhões de pessoas trabalhando remotamente (IBGE, 2020).

Ao transferir as atividades laborais para o ambiente doméstico, alteram-se não apenas os espaços físicos, também as relações interpessoais, as trocas simbólicas e as dinâmicas de reconhecimento. A reconfiguração do cenário tradicional de trabalho impacta diretamente a forma como o indivíduo se percebe e é percebido em seu papel profissional, criando novos desafios para os processos de subjetivação e para a manutenção da saúde mental (Taschetto; Froehlich, 2019).

Para Coneglian e Silva (2022), o reconhecimento no trabalho é condição essencial para a construção identitária, pois é por meio dele que o sujeito atribui sentido à sua atividade e vivencia sua inserção em um coletivo. No entanto, quando esse reconhecimento é enfraquecido — como ocorre no home office mediado pela virtualidade — surgem sentimentos de desvalorização, sofrimento e precarização subjetiva. Assim, embora apresente potencialidades de reorganização do tempo e de conciliação entre diferentes esferas da vida, o home office configura-se como um espaço paradoxal, no qual prazer e sofrimento coexistem.

Em consonância, emergem como temas centrais de investigação a relação entre a percepção de bem-estar subjetivo e a autonomia no contexto do home office, bem como as formas pelas quais as diferentes esferas da vida profissional, pessoal, familiar podem se articular de modo que o indivíduo não se subjetive unicamente na dimensão do trabalho, evitando o adoecimento psíquico.

Sabe-se que o home office proporciona práticas laborais distintas das tradicionais, as quais, sob certas condições, podem promover maior autonomia e flexibilidade (Taschetto; Froehlich, 2019). Entretanto, como destacam Coneglian e Silva (2022, p. 239-274), a compreensão dessa modalidade exige considerar não apenas seus aspectos técnicos, como também seus efeitos sobre a identidade e a subjetividade dos trabalhadores. Ao transferir a atividade para o espaço doméstico, o home office reconfigura as fronteiras entre vida pessoal e profissional, fragilizando vínculos coletivos e dificultando os processos de reconhecimento, condição fundamental para a constituição identitária. Assim, o que se apresenta como flexibilidade pode também converter-se em sobrecarga e invisibilidade, comprometendo a motivação e a saúde mental.

Referente aos impactos dessa modalidade de trabalho, a OIT realizou um estudo sobre a jornada de trabalho no mundo, em 2009, e concluiu que as medidas de flexibilização do tempo de trabalho, se não forem bem planejadas, podem acarretar extensas jornadas durante períodos substanciais e também pode impedir os trabalhadores de cuidar de outros aspectos de sua vida que dependem da “previsibilidade de seu horário de trabalho ou prejudicar períodos tradicionalmente reservados ao lazer, à vida em família e às obrigações domésticas” (Columbu; Massoni, 2017, p. 25).

Nesse sentido, os autores Coneglian e Silva (2022), ressaltam que o home office não pode ser compreendido apenas como estratégia de modernização do trabalho, adotando a perspectiva de que funciona como um dispositivo que reorganiza profundamente as relações entre sujeito, organização e coletividade. A ausência de interações presenciais fragiliza os laços de pertencimento e reduz as possibilidades de reconhecimento simbólico, fazendo com que muitos trabalhadores se sintam “não vistos” ou esquecidos pela instituição. Essa invisibilidade compromete não apenas a dimensão produtiva, comprometendo também a saúde psíquica, uma vez que priva o sujeito de um dos elementos centrais para a construção identitária. Dessa forma, compreender o home office implica analisar seus

efeitos subjetivos e relacionais, superando a visão instrumental que o reduz a uma mera ferramenta de gestão de tempo e espaço.

É essencial que a questão de como se organiza o trabalho em home office não seja redutível a uma simples análise de vantagens e desvantagens, e sim compreender, sobretudo, a relação estabelecida entre o trabalhador e a organização, visto que, nesse processo, a autonomia do trabalhador em home office passa por transformações, uma vez que as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo livre tornam-se cada vez mais incertas e fluidas.

O home office, enquanto modalidade de teletrabalho, consolidou-se como uma reorganização estrutural do trabalho contemporâneo, reconfigurando não apenas os espaços físicos de realização da atividade, como também as relações subjetivas, sociais e identitárias que sustentam a experiência laboral. Essa transformação, intensificada durante a pandemia de COVID-19, evidenciou um paradoxo: se, por um lado, o trabalho remoto é frequentemente apresentado como prática inovadora, flexível e promotora de maior autonomia, por outro lado configura-se como dispositivo organizacional que intensifica o sofrimento psíquico, fragiliza vínculos coletivos e enfraquece processos de reconhecimento, fundamentais à constituição identitária (Coneglian; Silva, 2022; Taschetto; Froehlich, 2019)

Trata-se de um fenômeno que reestrutura profundamente a relação entre sujeito, trabalho e coletividade. O enfraquecimento das interações presenciais compromete os processos de reconhecimento simbólico, fazendo com que muitos trabalhadores se sintam invisibilizados ou “não vistos” pelas instituições. Tal invisibilidade não se restringe à dimensão produtiva, atingindo diretamente a saúde psíquica, ao impedir que o sujeito vivencie um dos elementos centrais da construção identitária: o reconhecimento do outro (Dejours, 2015).

Contudo, não podemos deixar de elucidar pontos positivos do home office, os quais, a partir da expansão das demandas após a pandemia por COVID-19, fizeram parte da realidade cotidiana de muitos trabalhadores. Esse modelo possibilitou naquela época, a parte da economia, continuar funcionando e, após isso, muitos trabalhadores preferem esse tipo de trabalho. Tais preferências se ancoram na flexibilização dos horários e na reconfiguração das relações entre tempo de vida e tempo de trabalho (Filardi et al., 2020). O teletrabalho permitir que o trabalhador gerencie suas próprias demandas e estabeleça o ritmo mais adequado às suas condições pessoais, o teletrabalho confere maior controle sobre o processo laboral

Paralelamente, a convivência familiar é potencializada, possibilitando uma vivência mais integrada entre o sujeito e seu entorno social (desde que bem desenhado esses contornos, organização do espaço físico do lar, tempo entre labor/lazer, dentre outros). Em consonância, com base na pesquisa realizada por Filardi et al. (2020), evidencia que o home office eleva os índices de satisfação,

produtividade e comprometimento organizacional, sugerindo que a autogestão pode funcionar como um catalisador de engajamento e desempenho.

De acordo com Filardi et al. (2020), a flexibilidade temporal e a autonomia na organização das tarefas também emergem como fatores centrais de prazer e motivação no trabalho remoto. Essas dimensões promovem uma sensação de domínio sobre o tempo, em contraste com a rigidez dos modelos presenciais, marcados pela heteronomia e pelo controle hierárquico direto. Assim, o teletrabalho pode vir a contribuir para o fortalecimento da percepção de competência e autorrealização (Filardi et al., 2020).

No plano institucional, o home office apresenta benefícios objetivos para os empregadores, destacando-se a redução de custos relacionados à infraestrutura física e à manutenção de espaços presenciais, além da possibilidade de mensuração mais precisa da produtividade (via recursos tecnológicos)².

Todas essas questões elencadas e analisadas precisam ser consideradas ao adotar uma organização do trabalho, não é intensão desse trabalho defender ou atacar aquilo ou isso. A proposta é lançar luz sobre todas as questões que podem estar envolvidas no processo para verificar suas possibilidades e consequências a longo prazo. Em síntese, compreender o home office exige superar a visão instrumental que o reduz a uma mera ferramenta de gestão de tempo e espaço. É necessário reconhecer seus efeitos subjetivos e relacionais, bem como os riscos de adoecimento decorrentes da ausência de reconhecimento, de cooperação e de limites claros entre vida pessoal e laboral, além dos possíveis pontos positivos que podem advir da modalidade de trabalho. A Psicodinâmica do Trabalho, ao considerar o trabalho como espaço central, ainda que não exclusivo, de subjetivação e de construção identitária, oferece instrumentos fundamentais para problematizar tais contradições e para pensar modelos organizacionais que privilegiam não apenas a produtividade, como também a saúde mental, o reconhecimento e a dignidade do trabalhador.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo entender como a forma de organizar o trabalho, a partir do modelo home office, pode afetar subjetivamente as pessoas. Com base na Psicodinâmica do Trabalho (PdT), conforme teorizada por Dejours (1990; 1994; 2010), foi possível compreender que o home office constitui uma reorganização estrutural das relações laborais, ao alterar as dinâmicas de tempo, espaço e reconhecimento que estruturam a experiência subjetiva dos trabalhadores.

² A infraestrutura de monitoramento transforma o ambiente doméstico em extensão do espaço corporativo. O trabalhador passa a operar sob uma captura permanente de dados comportamentais, que alimentam sistemas analíticos destinados à predição e modulação do comportamento. Tal processo fragiliza a autonomia, intensifica a pressão por desempenho e dissolve fronteiras entre vida privada e profissional, instaurando uma lógica de vigilância (Zuboff, 2019, p.133)

Nesse sentido, o trabalho evidenciou que o home office, quando organizado sob condições favoráveis, pode constituir uma fonte significativa de prazer e realização, ao ampliar a flexibilidade temporal, fortalecer a convivência familiar e permitir ao sujeito maior controle sobre o ritmo e a distribuição de suas tarefas, o que favorece a autogestão (Filardi et al., 2020)

A partir da perspectiva analítica e reflexiva, observou-se também, que o home office amplia a distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, exigindo do sujeito constante mobilização de inteligência prática e recursos subjetivos para lidar com as demandas organizacionais mediadas pela virtualidade. Quando tais condições não são acompanhadas de reconhecimento, cooperação e mediações coletivas, o trabalho tende a produzir sofrimento patogênico, uma vez que o indivíduo perde a possibilidade de elaborar simbolicamente suas experiências e de encontrar sentido na atividade laboral (DEJOURS, 1994; 1998; 2010).

Por outro lado, o diálogo com autores como Antunes (2018), Harvey (2010) e Dubar (2005) permitiu ao se ampliar a análise, evidencia-se que o home office e o teletrabalho não representam apenas uma mudança espacial, eles também expressam a lógica neoliberal de flexibilização e individualização do trabalho, com implicações diretas sobre os processos de construção identitária e reconhecimento social. Nessa mesma direção, Coneglian e Silva (2022, p. 239-274) destacam que a virtualização das relações profissionais fragiliza os vínculos coletivos e reduz as possibilidades de reconhecimento simbólico, o que acentua a sensação de isolamento e vulnerabilidade subjetiva. Essa constatação reforça as proposições da Psicodinâmica do Trabalho, ao indicar que o sofrimento e o prazer no trabalho dependem não apenas das condições materiais, mas também da qualidade das relações intersubjetivas e do reconhecimento entre pares.

Diante das reflexões apresentadas, torna-se imprescindível considerar caminhos que minimizem os efeitos subjetivos negativos decorrentes da adoção do modelo home office e potencializem suas possibilidades de prazer e realização no trabalho. Nesse sentido, as responsabilidades devem ser compartilhadas entre trabalhador, empresa e Estado.

Ao trabalhador cabe adotar uma postura reflexiva e autogerida frente às novas dinâmicas laborais, reconhecendo seus limites, estabelecendo fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de vida pessoal e cultivando estratégias de autocuidado e manutenção dos vínculos interpessoais. A mobilização da inteligência prática, nesse contexto, deve vir acompanhada da busca ativa por sentido na atividade e pela participação em espaços coletivos de troca simbólica, ainda que mediados pela virtualidade. Além disso, uma conta simples também precisa ser considerada: o que é positivo e o que é negativo — em relação à vida pessoal — ao adotar esse tipo de organização do trabalho, levando em conta aspectos como gastos financeiros, relações familiares e outros fatores que ultrapassam a dimensão estritamente profissional.

Atualmente, a gestão do home office nas organizações tem se direcionado à consolidação do modelo híbrido como prática predominante, com o propósito de preservar e fortalecer a cultura organizacional. Nesse cenário, é fundamental que as empresas estabeleçam condições que promovam o reconhecimento e a cooperação entre os profissionais, assegurando que a flexibilização das formas de trabalho não implique em precarização das relações laborais. Além disso, torna-se imprescindível que as organizações ofereçam recursos técnicos e materiais adequados ao desempenho das atividades, promovam modalidades híbridas inclusivas e estimulem a interrelação para além dos espaços virtuais. Por fim, a adoção de práticas de gestão voltadas ao bem-estar psíquico, à escuta ativa e ao diálogo, aliada ao estabelecimento de critérios transparentes de reconhecimento e avaliação, constitui um elemento fundamental para a sustentabilidade e a efetividade do trabalho híbrido.

No contexto brasileiro, observa-se que o Estado já avançou significativamente na regulamentação do teletrabalho, sobretudo a partir da Reforma Trabalhista de 2017 e da Lei nº 14.442/2022, que conferiram segurança jurídica e legitimaram o trabalho remoto e híbrido como modalidades regulares de prestação de serviços. Essa legislação estabelece critérios para formalização contratual, controle de jornada e igualdade de direitos entre trabalhadores presenciais e remotos, além de permitir a adoção do regime para estagiários e aprendizes. Ao regulamentar as responsabilidades de empregadores e empregados, a lei busca garantir proteção trabalhista, autonomia contratual e inclusão social, prevenindo maior precarização das relações laborais. Todavia, embora represente um avanço normativo expressivo, o Brasil ainda enfrenta o desafio de ampliar políticas públicas voltadas à saúde, ergonomia e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, bem como de consolidar uma cultura de gestão humanizada que una flexibilidade, produtividade e dignidade no mundo do trabalho contemporâneo.

Nesse cenário, em que as transformações estruturais e legais moldam novas formas de vivência laboral, o psicólogo do trabalho assume um papel estratégico na mediação entre as demandas institucionais e as necessidades humanas. Sua atuação deve estar orientada para práticas voltadas ao engajamento e à saúde psíquica dos trabalhadores. O psicólogo torna-se responsável por analisar os impactos subjetivos do teletrabalho, identificar fatores de risco psicossociais — como isolamento, sobrecarga e despersonalização — e propor intervenções que preservem o equilíbrio emocional e a coesão das equipes. Além disso, compete a esse profissional fomentar uma cultura de diálogo, empatia e reconhecimento, promovendo ambientes de trabalho que conciliem desempenho e bem-estar.

Assim, somente a articulação ética entre sujeito, organização e poder público, poderá transformar o home office em uma experiência que preserve o sentido, o reconhecimento e a dignidade do trabalho humano.

REFERÊNCIAS

- AMADOR, F. S.; ROCHA, C. T. M. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Cadernos EBAPE.BR, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan./mar. 2018.
- AMARAL, D. C.; SOBOLL, L. A.; MENDES, A. M. **Subjetividade, trabalho e saúde mental: contribuições da Psicodinâmica do Trabalho.** Psicologia em Revista, v. 23, n. 3, p. 792-812, 2017.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ARAÚJO, T. M. de; LUA, I. **O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 46, e27, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>.
- BENDASSOLLI, P.; SOBOLL, L. A. **Sentidos do trabalho e construção da identidade: implicações para a saúde mental do trabalhador.** Psicologia em Estudo, v. 16, n. 1, p. 3-13, 2011.
- CONEGLIAN, T. E SILVA, G. E. O reconhecimento e a construção identitária no teletrabalho home-office: a experiência de teletrabalhadores da tecnologia da informação. In: SILVA, G. E. da; SOLDERA, L. M. **Psicologia e trabalho: reflexões contemporâneas.** Curitiba: CRV, 2022, pp. 145-160.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2007.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez, 1990.
- DEJOURS, C. **Trabalho vivo: tomo 1: sexualidade e trabalho.** São Paulo: Cortez, 2010.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola de Dejours à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.
- DERANTY, J. P. **What is work? Key insights from the psychology of work for critical theory.** Critical Horizons, v. 10, n. 3, p. 249-276, 2009.
- DUBAR, C. **A construção social das identidades.** Petrópolis: Vozes, 2005.
- DUBAR, C. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais.** São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Tulio Fundão. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal.** Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, jan./mar. 2020
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** São Paulo: Loyola, 2010.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **PNAD COVID-19 – indicadores de saúde e trabalho.** IBGE 2020.
- LARANGEIRA, S. M. G. **As transformações do trabalho num mundo globalizado.** Sociologias, Porto Alegre, ano 2, n. 4, p. 14-19, jul./dez. 2000.
- SAP CONSULTORIA. **Pesquisa Nacional de Home Office 2022.** Campinas (SP): SAP Consultoria em Recursos Humanos, 2022.
- RESEDÁ, S. A sociedade da informação e o teletrabalho: considerações sobre a jornada extraordinária de trabalho. In: **Anais do Congresso Internacional de Direito e**

Contemporaneidade, Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), 2013. p. 839–851.

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul**. Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe), v. 9, 2019. DOI: 10.20503/recape.v9i3.39652.

TELES, B. **Working from home in 2025: hybrid model surpasses full remote in Brazil, companies prefer 2 days/week**. Click Petróleo e Gás, 05 maio 2025.

VIEIRA, F. de O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. (orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

ZUBOFF, Shoshana. **The age of surveillance capitalism: the fight for a human future at the new frontier of power**. New York: PublicAffairs, 2019.