

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL  
CAMPUS CERRO LARGO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**ROMÁRIO MATEUS BERWALDT**

**HOME OFFICE:  
DESAFIOS EM TEMPOS DE PANDEMIA**

**CERRO LARGO**

**2022**

**ROMÁRIO MATEUS BERWALDT**

**HOME OFFICE:**

**DESAFIOS EM TEMPOS DE PANDEMIA**

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul - *Campus* Cerro Largo, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Dr<sup>a</sup>. Serli Genz Bolter

**CERRO LARGO**

**2022**

## Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Berwaldt, Romário Mateus

HOME OFFICE: DESAFIOS EM TEMPOS DE PANDEMIA /  
Romário Mateus Berwaldt. -- 2022.

42 f.:il.

Orientadora: PROFESSORA DOUTORA Serli Genz Bolter

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -

Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Bacharelado em  
Administração, Cerro Largo, RS, 2022.

1. home office. 2. pandemia. 3. trabalho remoto. 4. uso de  
tecnologias. I. Bolter, Serli Genz, orient. II. Universidade Federal da  
Fronteira Sul. III. Título.

Elaborada pelo sistema de Geração Automática de Ficha de Identificação da Obra pela UFFS com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

ROMÁRIO MATEUS BERWALDT

HOME OFFICE:

DESAFIOS EM TEMPOS DE PANDEMIA

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

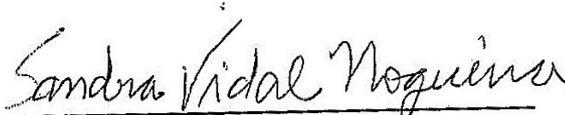
Este Trabalho de Curso foi defendido e aprovado pela banca em: 07/03/2022.

BANCA EXAMINADORA:



---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Serli Genz Bolter  
Orientadora



---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Sandra Vidal  
Nogueira  
Avaliador



---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Louise de Lira Roedel  
Botelho  
Avaliador

**CERRO LARGO**

**2022**

Olhem de novo para o ponto. É ali. É a nossa casa. Somos nós. Nesse ponto, todos aqueles que amamos, que conhecemos, de quem já ouvimos falar, todos os seres humanos que já existiram, vivem ou viveram as suas vidas. Toda a nossa mistura de alegria e sofrimento, todas as inúmeras religiões, ideologias e doutrinas econômicas, todos os caçadores e saqueadores, heróis e covardes, criadores e destruidores de civilizações, reis e camponeses, jovens casais apaixonados, pais e mães, todas as crianças, todos os inventores e exploradores, professores de moral, políticos corruptos, “superastros”, “líderes supremos”, todos os santos e pecadores da história da nossa espécie, ali – num grão de poeira suspenso num raio de sol (SAGAN, 1994, não paginado).

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo refletir acerca das diversas mudanças ocorridas no âmbito de trabalho, especialmente decorrentes da pandemia Covid 19, enfatizando a adoção do home office nesse processo. Estudar os desafios e impactos para as empresas e seus trabalhadores, que foram submetidos a desenvolver o seu trabalho nesta modalidade de atividade, enfrentaram. Foi desenvolvida uma pesquisa com a abordagem qualitativa, portanto, utilizou-se a pesquisa bibliográfica para o desenvolvimento dos conceitos sobre o trabalho em home office, sobre o uso das tecnologias para tais atividades e as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho para as organizações. A pesquisa permitiu identificar o crescimento dessa modalidade de trabalho e pelos estudos que tem sido realizados com algumas categorias de trabalhadores pode-se identificar que o crescimento exponencial de empresas que aderiram ao home office devido às medidas restritivas impostas pela pandemia. Ressalta-se o fato de que muitas organizações pretendem continuar desenvolvendo seu trabalho nessa modalidade, mesmo após o controle da pandemia, pelos resultados alcançados.

Palavras-chaves: home office; pandemia; trabalho remoto; uso de tecnologias;

## **ABSTRACT**

The present work aims to reflect on the various changes that have occurred in the work environment, especially resulting from the Covid 19 pandemic, emphasizing the adoption of the home office in this process. Study the challenges and impacts for companies and their workers, who were subjected to develop their work in this type of activity, faced. A research with a qualitative approach was developed, therefore, bibliographic research was used to develop concepts about home office work, about the use of technologies for such activities and the advantages and disadvantages of this type of work for organizations. The research allowed us to identify the growth of this type of work and from the studies that have been carried out with some categories of workers, it can be identified that the exponential growth of companies that adhered to the home office due to the restrictive measures imposed by the pandemic. It is noteworthy that many organizations intend to continue developing their work in this modality, even after the control of the pandemic, due to the results achieved.

**Keywords:** home office; pandemic; remote work; use of technologies;

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Modalidades de trabalho.....	14
Quadro 1 – Um olhar conceitual sobre teletrabalho .....	16
Quadro 2 – Vantagens e desvantagens do <i>home office</i> .....	26

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b><i>HOME OFFICE</i>: DESAFIOS EM TEMPOS DE PANDEMIA.....</b>	<b>13</b>
2.1	CONCEPÇÃO DE <i>HOME OFFICE</i> .....	13
2.2	USO DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TICS) .....	16
2.3	TRABALHO A DISTÂNCIA E O CONTEXTO DA PANDEMIA.....	18
<b>2.3.1</b>	<b>Mudanças nas relações de trabalho decorrentes da pandemia .....</b>	<b>21</b>
<b>2.3.2</b>	<b>Vantagens e desvantagens do <i>home office</i> .....</b>	<b>25</b>
2.4	(LEGISLAÇÃO) QUAIS OS DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES EM <i>HOME OFFICE</i> .....	29
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>33</b>
4.1	ANÁLISE DE RELATÓRIOS E EXPERIÊNCIA SOBRE <i>HOME OFFICE</i> .....	33
<b>4</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>38</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>40</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Ao introduzir a temática *home office*, é importante ressaltar que é um termo utilizado com bastante frequência ultimamente, ademais, diversas expressões são emitidas para se referir a essa modalidade, como “teletrabalho” ou “formato remoto”, de forma sucinta, trata-se de um trabalho que possui como característica dominante o desenvolvimento das atividades fora do espaço empresarial, ou seja, o trabalho na empresa passa a ser feito em domicílio, exclusivamente, por meio de recursos tecnológicos.

Assim, para compreender essa modalidade de trabalho que está sendo aprimorada e utilizada a cada dia mais, é fundamental abordar os processos que englobam o mundo do trabalho, afinal, esse meio é caracterizado por mudanças e transformações constantes. Dessa forma, o trabalho se relaciona com o contexto histórico, social e econômico, apresentando relações entre si. Apesar das mudanças nas relações de trabalho e na forma de desenvolvê-lo não ocorrerem apenas no momento atual, é preciso admitir que, devido a pandemia, especialmente, as alterações que já estavam sendo percebidas no mundo do trabalho, acabaram sendo desencadeadas de forma mais rápida e cresceram exponencialmente, como o trabalho remoto.

Ao falar sobre a atualidade, é indispensável analisar o cenário que estamos vivenciando, permeado por instabilidades que advém, principalmente, do surgimento do novo coronavírus. Diante dessa circunstância, empresas e diversos setores na sociedade tiveram que adotar estratégias para encarar os desafios. Nesse contexto, é importante frisar que os efeitos da pandemia afetaram o planeta, seja no âmbito econômico, no meio social e/ou institucional. Quais os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores e empresa que adotaram o a modalidade de trabalho *home office* durante a pandemia?

A relevância da pesquisa está justamente na abordagem de um cenário que atinge a todos os cidadãos. Além disso, é um tema recente e que ainda carece de análises, estudos e avaliações, devido a isso, é fundamental que o *home office* seja um objeto de pesquisa a ser aprofundado, de forma que as empresas e trabalhadores que estão aderindo a esse modelo, se sintam seguros e estejam instruídos para a sua implementação.

Portanto, é fundamental fazer uma análise crítica voltada aos impactos da pandemia no mundo do trabalho, bem como apontar os pontos positivos e negativos presentes nessa modalidade de trabalho.

Objetivo geral do presente trabalho consiste em analisar essas modificações que ocorreram no mundo do trabalho, enfatizando o *home office*, como um modelo diferente e

inovador, adotado por diversas organizações. Dentre os objetivos específicos podemos apresentar diferentes concepções de *Home Office*, estudar o Histórico das relações de trabalho, identificar o *Home Office* nas relações de trabalho, apresentar algumas questões sobre a legislação e o home office, identificar os Impactos da Covid 19 nas relações de trabalho das organizações apresentando relatórios na área.

É fundamental analisar quais os desafios impostos pela pandemia nas empresas, principalmente, no que se refere à adoção do *home office*, como uma forma de prosseguir com as atividades, ademais, enfatiza-se as vantagens e desvantagens dessa modalidade, com o intuito de contribuir com as empresas e trabalhadores que estão aderindo a esse modelo.

Ao falar das mudanças ocasionadas pela introdução do *home office* como forma de trabalho, são apontadas vantagens e desvantagens, que estão relacionadas ao espaço domiciliar a ser utilizado como local de trabalho, bem como as possíveis distrações nesse ambiente, como aspectos que podem vir a prejudicar o desempenho do trabalhador. Por outro lado, temos a questão da flexibilização e a possibilidade de ajustes nos horários, afinal, focaliza-se na produtividade. Além disso, por não precisar se deslocar até a empresa, evita-se o trânsito e o trabalhador tem mais tempo livre, entre outros aspectos que podem ser considerados.

Outro aspecto é a legislação trabalhista, observando as complementações que foram feitas na CLT, no que concerne ao teletrabalho em períodos recentes. Assim, nota-se que os ajustes feitos e, principalmente, a inserção de mais leis e medidas provisórias, visam a segurança dos empregadores e empregados nessa modalidade. No entanto, ainda há dúvidas em algumas normas, um exemplo é referente à responsabilidade em fornecer os equipamentos para esse trabalho, bem como o controle de jornada, que engloba as horas extras, tais regramentos ainda carecem de esclarecimentos. Mas, é notável que já está sendo feito um movimento importante em relação à legislação nesse âmbito.

Para o alcance do objetivo do presente trabalho, que consistia em analisar as modificações que ocorreram no mundo do trabalho enfatizando o *home office*, como um modelo diferente e inovador, utilizou-se a pesquisa bibliográfica e documental, vinculando o discurso teórico apresentado na bibliográfica com a realidade observada através dos dados coletados em relatórios feitos por organizações, visando a análise das informações e permitindo assim a reflexão acerca dos resultados obtidos. Dentre os relatórios utilizados, podemos citar o Relatório Workana 2020, o Relatório De Pesquisa de Opinião: O Teletrabalho na Categoria Petroleira (2020) e o Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/*home-office* no contexto da pandemia Covid-19 (2020), tais documentos evidenciam tanto os avanços como os obstáculos a serem superados.

Assim, a análise desses relatórios foi feita por meio da leitura de indicadores e gráficos, que apontam o nível de satisfação dos trabalhadores diante da necessidade de desenvolver seu trabalho em *home office* e identificar se a utilização do modelo foi somente na pandemia ou se esse modelo já fazia parte das organizações pesquisadas, os impactos na rotina e também a respeito dos equipamentos e a estrutura adequada para a instalação do *home office* no espaço domiciliar.

Para o desenvolvimento da pesquisa o trabalho foi dividido em cinco partes: primeiro a introdução, que indica o problema da pesquisa, os objetivos, justificativa e a metodologia desenvolvida. Na segunda parte os conceitos relacionados com o mundo do trabalho e a importância do trabalho. No capítulo seguinte trata-se especificamente do *home office* em tempos de pandemia. No seguinte analisa-se alguns dados sobre a implementação dessa modalidade de trabalho, identificando vantagens e desvantagens dessa modalidade. Através da análise crítica dos resultados obtidos, foi possível compreender os impactos positivos e negativos, tanto nas empresas como para os trabalhadores. E, por fim, as considerações finais do trabalho.

## **2 HOME OFFICE: DESAFIOS EM TEMPOS DE PANDEMIA**

O cenário atual é marcado por incertezas e mudanças repentinas, seja no âmbito social, institucional ou econômico, transformações essas que advém da instabilidade gerada pelo surgimento do coronavírus. Nesse sentido, todos esses setores mencionados tiveram que encarar desafios e se adaptar à nova realidade. Portanto, no mundo do trabalho, entre as estratégias adotadas, está a inserção do *home office*.

No entanto, ao implementar o modelo de trabalho remoto nas esferas organizacionais, muitos desafios foram impostos, afinal, para a maioria das empresas, esse pode ter sido o primeiro contato com essa modalidade de trabalho e os estudos, análises e projeções voltados a essa área não são volumosos. Sendo assim, para compreender quais as principais dificuldades encontradas pelas empresas e colaboradores e as possíveis estratégias adotadas, é necessário analisar o cenário da economia como um todo e, posteriormente, avaliar todo o processo tecnológico que está ligado a essas questões.

Assim, é imprescindível citar o avanço das tecnologias e, principalmente, as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), que são responsáveis pelo compartilhamento de dados e informações, ou seja, permitiram o desenvolvimento de atividades de forma remota, auxiliando as empresas que nesse contexto da pandemia, afinal, para seguir os protocolos e medidas restritivas no combate ao covid-19, o trabalho se deslocou da empresa, ocupando o espaço domiciliar de muitos colaboradores. Dessa forma, é preciso refletir acerca da importância das TICs nesse processo, o uso delas e os impactos.

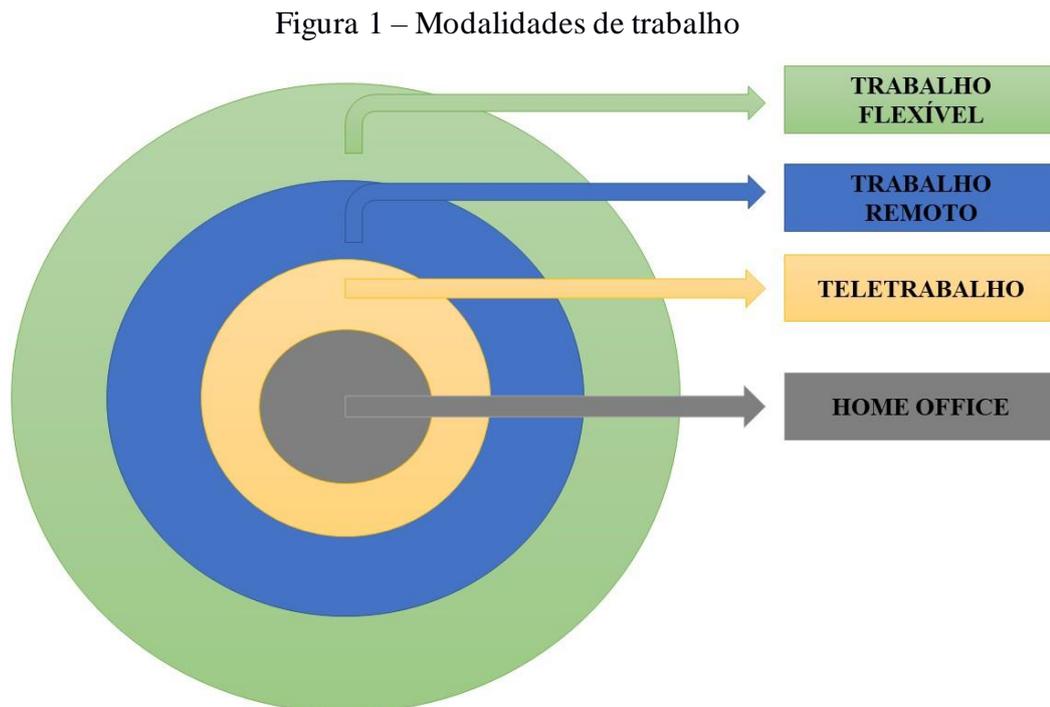
### **2.1 CONCEPÇÃO DE HOME OFFICE**

O avanço da tecnologia em conjunto com eventos globais como a pandemia da corona vírus vem proporcionando a adoção de novas categorias de trabalho, como o *home office*. A pratica vem se tornando fundamental para a sociedade, abrindo um novo espaço e criando raízes na atual situação do Brasil e do mundo.

Ao falarmos sobre *home office* são diversos os sinônimos utilizados, como “trabalho a domicílio” ou “teletrabalho”, no entanto, essa modalidade abrange todo e qualquer trabalho realizado a distância, ou seja, fora do local tradicional de trabalho, por meio do uso da tecnologia da informação e da comunicação, ou mais especificamente, com computadores, telefonia fixa e móvel e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar recebendo e

transmitindo informações, arquivos de texto, imagens ou som relacionados à atividade laboral (SOBRATT, 2016).

Nas diversas pesquisas sobre o assunto, a escolha do termo para se referir a essa modalidade de trabalho cabe ao autor, sendo, geralmente, referenciado como “*home office*”. Assim, tal trabalho transferido para o ambiente doméstico se distingue de outras modalidades de trabalho realizadas distantes do espaço da empresa ou da instituição, caso do *coworking*, trabalhadores de rua (por aplicativos) ou “em domicílio” (BRIDI et al, 2020).



Fonte: BRIDI et al, (2020).

No que tange a contextualização da Figura 1 pode-se distinguir os termos da seguinte forma:

**Trabalho flexível:** É o conceito que envolve uma variedade de novas práticas de trabalho, que incluem tanto as horas de trabalho flexível, os locais flexíveis, como também as formas de contrato de trabalho (MELLO, 1999).

**Trabalho remoto:** São escritórios menores da empresa flexível nos quais os trabalhadores podem permanecer por estar mais próximo de sua residência (MAZZEI NOGUEIRA, ARNALDO, CAMPOS PATINI, ALINE, 2012).

**Teletrabalho:** É o processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora da empresa um ou mais dias por semana, seja em casa seja

em outra área intermediária de trabalho, é a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de telecomunicações (MELLO 1999).

*Home office*: Segundo (Mello, 1999) variam desde um computador em um telefone na mesa da cozinha, a quarto com móveis e equipamentos adequados ao exercício de atividades profissionais. É o esquema de trabalho que surgiu a partir da constatação de que nem sempre as pessoas tem de ir ao escritório da empresa para trabalhar e que se tornou possível com os avanços tecnológicos nas áreas da informática e da telecomunicação.

No entanto, conforme definido pela SOBRATT:

Teletrabalho é todo e qualquer trabalho realizado à distância (tele), ou seja, fora do local tradicional de trabalho (escritório da empresa), com a utilização da tecnologia da informação e da comunicação, ou mais especificamente, com computadores, telefonia fixa e celular e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar e receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral. (SOBRATT, 2016)

Por outro lado, o trabalho remoto pode ser definido como o trabalho realizado à distância e por meio do uso das novas tecnologias de comunicação. Ou seja, o trabalho remoto pode ser exercido no interior de um escritório desde que contemple a condição de estar mediado por meios eletrônicos e, distante do gestor (MAZZEI NOGUEIRA, ARNALDO, CAMPOS PATINI, ALINE, 2012).

Pode-se entender que é novidade na organização do trabalho, tanto no setor público quanto privado independentemente do tamanho da empresa, são as redes de comunicação, esses meios possuem um custo acessível e agregam uma alta performance se bem aplicados na organização, o que as torna fundamental em organizações que buscam sucesso no mercado atual.

Ao observar essas diferentes abordagens colocadas, nota-se que o ponto em comum que elas possuem é o uso das tecnologias da informação e comunicação. Em relação ao espaço, alguns defendem que pode ser feito o trabalho até mesmo no escritório, outros apontam que deve, necessariamente, ser realizado em casa, gerando algumas controvérsias nesse campo.

Posteriormente apresenta-se o Quadro 1, o mesmo apresenta a conceituação do teletrabalho.

Quadro 1 – Um olhar conceitual sobre teletrabalho

<b>Autores  Ano</b>	<b>Conceituação de Teletrabalho</b>
Nilles (1988)	Teletrabalho é um termo cunhado pelo autor em 1973 para se referir à substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o trabalho pelo uso de telecomunicações e computadores
Van Sell e Jacobs (1994)	É caracterizado pela utilização de computadores e equipamentos de telecomunicações para trabalhar em casa ou em um local remoto, um ou mais dias por semana.
Illegems e Verbeke (2004)	Definimos o teletrabalho como trabalho remunerado a partir de casa, de um escritório satélite, de um centro de teletrabalho ou de qualquer outra estação de trabalho fora do escritório principal por pelo menos um dia.
Rosenfield e de Alves (2011)	Em sentido restritivo, teletrabalho pode ser definido como trabalho a distância com utilização de TICs

Fonte: adaptado de MAZZEI NOGUEIRA, ARNALDO, CAMPOS PATINI, ALINE (2012).

Assim, o Quadro 1 enfatiza também o uso das TICs, como aspecto indispensável para a caracterização do teletrabalho, mencionando também o espaço, que pode ser em casa ou em um local remoto, citado como “um escritório satélite” e que seja realizado em qualquer local, exceto no escritório principal, em pelo menos um dia da semana.

Além disso, a flexibilização que esse modelo apresenta é amplamente discutido, como apontam Leite, Lemos e Scheneider (2019, p. 192); “O teletrabalho está inserido nas formas de trabalho flexível e remota, uma vez que traz a flexibilização do horário e localização por meio da utilização das TIC.” Portanto, esses aspectos que se voltam a flexibilização são importantes, pois, geralmente, facilitam o desenvolvimento do trabalho.

## 2.2 USO DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TICS)

Ao longo do tempo, diversos eventos históricos se sucederam gerando mudanças, um exemplo disso são as Revoluções Industriais, as quais levaram a modernização e expansão da tecnologia, desencadeando alterações em diferentes setores no âmbito social, político e econômico. Nesse sentido, a evolução dos recursos tecnológicos teve impacto nítido,

principalmente, no mundo do trabalho, pois a necessidade do auxílio destes recursos no desenvolvimento de atividades está aumentando dia após dia.

Sendo assim, as TICs, caracterizadas por serem um conjunto de recursos tecnológicos que visam solucionar questões voltadas a comunicação na tecnologia da informação, exercem um papel importante em diferentes esferas da sociedade:

As modificações ocasionadas nos processos de desenvolvimento, e suas consequências na democracia e cidadania, convergem para uma sociedade caracterizada pela importância crescente dos recursos tecnológicos e pelo avanço das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) com impacto nas relações sociais, empresariais e nas instituições (PEREIRA; SILVA, 2020, p. 152).

Ademais, no contexto atual, permeado por diversas alterações nas relações e formas de desenvolver o trabalho, houve também mudanças e/ou aprimoramento nos recursos que auxiliam os colaboradores, sendo notável o avanço das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Portanto, suas contribuições são visíveis e significativas no setor empresarial por propiciar praticidade, flexibilidade e inovação. Ademais, apresentam influências positivas no campo educacional, por meio de inovações no ensino e aprendizagem. Conseqüentemente, a relação entre a tecnologia e o desenvolvimento social e econômico é cada vez mais notória.

Além disso, é imprescindível frisar que as TICs podem ser consideradas fortes impulsionadoras das novas modalidades de trabalho, como o *home office* (MAZZEI NOGUEIRA, ARNALDO, CAMPOS PATINI, ALINE, 2012). Afinal, somente através dos recursos tecnológicos, os quais permitem a interação, o compartilhamento de dados e informações, o *home office* surgiu e está se expandindo diariamente.

Portanto, o uso das tecnologias da informação e comunicação estão inteiramente ligadas ao processo de *home office*, pois, conforme mencionado por Rocha (2019), a CLT considera indispensável o uso das TICs nesse processo. Dessa maneira, como já citado no capítulo anterior, enfatiza-se a mudança de espaço de trabalho, afinal, o colaborador passa a desenvolver grande parte do seu trabalho em outra área, que não seja a fábrica ou o escritório, além disso, é indispensável o uso das TICs, pois elas caracterizam a modalidade de teletrabalho:

Outro elemento importante do conceito é a utilização de tecnologia de informação ou de comunicação. Ou seja, é o fato de o empregado utilizar sua residência (ou outro local, desde que fora dos domínios do empregador) para trabalho aproveitando-se dos benefícios que o avanço tecnológico proporcionou, tais como computadores, laptops e outros equipamentos (ROCHA, 2019).

Além da importância desses recursos, com a inovação dos meios de comunicação e a conectividade em alta, as formas de trabalho estão sendo modificadas. Assim, segundo Mello (1999, p. 9); “A partir do sistema de informação e de comunicação ocupando a distância física entre os funcionários de uma mesma organização e entre funcionários e clientes, verifica-se a necessidade de se identificar novas fronteiras do que se entende por local de trabalho.” A partir dessas modificações, diversas questões estão sendo adaptadas e repensadas, até mesmo o conceito de “local de trabalho”. Diante disso, nota-se as inúmeras possibilidades que as TICs propiciam aos trabalhadores e seus empregadores.

Sendo assim, através destas tecnologias, as organizações apresentam modificações, sendo possível visualizar diversos exemplos, como o surgimento do telégrafo em 1857, o qual desencadeou a descentralização das operações voltadas ao telégrafo. Segundo Araújo (2014, p. 9), conforme citado por Spritzer (2008, p. 26); “quando J. Edgar Thompson, proprietário da empresa “Pennsylvania Railroad”, nos Estados Unidos, descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerir equipes de trabalho que se encontravam longe.” Assim, nesse contexto, a possibilidade de descentralizar as operações está relacionada ao uso dos recursos tecnológicos, facilitando o processo de comunicação.

Dessa forma, as diversas funções das TICs devem ser debatidas, afinal, os resultados apresentados são evidenciados através dos progressos perceptíveis nas organizações, pois estes recursos permitem o compartilhamento e armazenamento de dados de forma rápida, a comunicação interna e externa de empresas, bem como a divulgação de informações. Ademais, no setor de vendas, houve melhoramentos no que se refere ao marketing, pois a apresentação de serviços e produtos para o cliente tornou-se mais viável, melhorando também a relação entre os consumidores e a empresa através da aproximação que a tecnologia oportuniza, ainda que de forma virtual.

Outro cenário que aponta para a importância do uso das TICs é o contexto atual, marcado por uma pandemia global, a qual exigiu adaptação por parte das empresas, afinal, quando o encontro presencial foi impossibilitado, foram os recursos tecnológicos que permitiram a continuação do trabalho, por meio do *home office*.

### 2.3 TRABALHO A DISTÂNCIA E O CONTEXTO DA PANDEMIA

As relações de trabalho passam por diversas transformações e adaptações ao longo do tempo, mudanças que ocorrem devido a diversos fatores, como a evolução da tecnologia, a qual se destaca nesse campo. Dessa forma, é importante analisar os pontos que contribuíram para a

implantação e expansão do home office, bem como os recursos necessário para o seu funcionamento, afinal, os mesmos também passar por adaptações e são aprimorados. Portanto, para compreender o *home office*, é necessário observar os fatos que ocorreram historicamente para analisar o seu surgimento e permanência na esfera organizacional.

Segundo Araújo (2014, p. 9), conforme citado por Spritzer (2008, p. 26) o primeiro caso de teletrabalho foi registrado em 1857; “quando J. Edgar Thompson, proprietário da empresa “Pennsylvania Railroad”, nos Estados Unidos, descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerir equipes de trabalho que se encontravam longe.” Assim, nesse contexto, surgiu a descentralização das operações voltadas ao telégrafo, além disso permitiram a expansão dos negócios, apresentando praticidade e flexibilidade às companhias, principalmente, no que se refere ao contato com os colaboradores, sendo a comunicação interna um ponto crucial no âmbito de trabalho.

Em decorrência disso, com as constantes evoluções, na década de 70, várias companhias iniciaram teletrabalho em pequena escala, nos EUA e na Europa. (RAMALHO DA SILVA, 2009 apud NILLES, 1997). Portanto, é notável que as tecnologias, ao adentrar na área de trabalho, começam a facilitar a comunicação entre os trabalhadores. Neste cenário, é possível perceber a expansão do teletrabalho através da implantação do mesmo em outros locais, portanto, esse processo indica o aceite dessa modalidade pelas organizações e a visualização de melhorias nos ambientes em que esse modelo já estava instaurado.

Mas essa mudança se trata de um processo lento, afinal, para Ramalho da Silva (2009, p. 86): “Há pouco tempo, a maioria das atividades laborais existentes para a população eram manuais, supervisionadas por um e realizadas por várias pessoas em um mesmo local (Fordismo).” Com a inovação dos meios de comunicação e a conectividade em alta, essas formas de trabalho estão sendo modificadas. Assim, segundo Mello (1999, p. 9); “A partir do sistema de informação e de comunicação ocupando a distância física entre os funcionários de uma mesma organização e entre funcionários e clientes, verifica-se a necessidade de se identificar novas fronteiras do que se entende por local de trabalho.”

No entanto, essas mudanças ocorrem por meio de interesses;

O paradigma do Teletrabalho, no século XXI, é contextualizado pelo interesse e utilidade, principalmente o interesse econômico para as empresas. Os empresários passam a enxergar a economia do conhecimento como fonte de produtividade. Logo, passam a adotar em suas empresas uma cultura de trabalho à distância, de modo flexível, maior produção intelectual, competitividade e inovação (ARAÚJO, 2014, p. 19).

Assim, vê-se que cada vez mais, está sendo focalizado na produtividade, no resultado da produção, a qualidade do mesmo, não somente as horas trabalhadas, por isso, a flexibilização dos horários, geralmente, se torna algo positivo para o empregador e o empregado, mas que considera, primeiramente, os resultados que a empresa irá alcançar. Nesse sentido, é fundamental que a empresa observe os resultados alcançados ao adotar essa modalidade, para estudar novas estratégias quando for necessário. Ademais, é preciso que a empresa esteja atenta as condições apresentadas aos colaboradores, para que a flexibilização dos horários não seja extrapolada, prejudicando o desempenho e a rotina do trabalhador.

Afinal, segundo Ramalho da Silva (2009, p. 88): “A implantação do teletrabalho altera significativamente a forma como a empresa organiza suas funções, controles e infraestrutura, assim como produz alterações na dinâmica do indivíduo, no seu sistema de autorregulação e na sua sociabilidade.” Portanto, a aplicação do *home office* gera um processo de mudanças para a empresa, exigindo adaptações no espaço e na organização da mesma, mas também, para o colaborador, que passa a exercer suas funções em um cenário de inovações e transformações, afinal, ocorre a alteração de sua rotina, do espaço e também a comunicação com seus colegas.

Nesse contexto, a inserção do *home office* nas organizações provocou diversas mudanças, principalmente, nas relações de trabalho. Afinal, o modelo de gestão em *home office* apresenta exigências aos gestores das empresas, necessitando a criação de métodos que diferem dos tradicionais, assim, é imprescindível uma nova administração na empresa, devido às alterações na forma de trabalho (FILHO, 2018).

Portanto, muitas organizações foram se adaptando a esse novo modelo de trabalho, conhecendo assim, as vantagens e desvantagens que decorrem desse formato. Um dos pontos positivos é a flexibilização, afinal;

Com o local de trabalho confortável e relaxante, de sua residência o teletrabalhador envia e recebe trabalhos. Este importante passo da modernidade trouxe motivação e oportunidade com grandes rendimentos para o trabalhador e para o meio ambiente. Menos carros poluindo os ares, menos pessoas transitando pelas ruas em horários de pico. Mais trabalhos, menos burocracia, mais dinamismo e agilidade. Menos gastos para as empresas e mais produtividade (FILHO, 2018, p. 74).

Nesse sentido, diversas questões apresentaram melhoras com a implantação do teletrabalho, como o conforto para o profissional que desempenha seu trabalho, e para a empresa que apresenta menos gastos. Além disso, segundo Filardi, Castro e Zanini (2018), conforme citado no Quadro 2, entre as diversas vantagens, se enfatiza a concentração, as

refeições em casa, maior contato e interação com a família, privacidade, redução no tempo de deslocamento, segurança e silêncio.

Através dessas considerações, nota-se as constantes avaliações e estudos feitos referentes a esse novo modelo, desde seu surgimento, ações essas que preveem o andamento das atividades em *home office*, bem como os rumos que ela direciona para as organizações, conseqüentemente, a economia. Ademais, com o olhar voltado ao contexto histórico do *home office*, é possível analisar sua expansão e o aprimoramento dos meios e formas envolvidas nesta categoria.

Além disso, é importante frisar a análise voltada às vantagens e desvantagens que os colaboradores estão submetidos nesse processo, ou seja, avaliando as questões que perpassam os impactos para a empresa, mas consideram também o meio social, o conforto e a rotina diária do trabalhador. Nesse sentido, é indispensável que todas as questões que permeiam no âmbito estudado, sejam analisadas e postas em pautas, para que o modelo continue sendo eficaz, seja expandido e adaptado conforme as necessidades estabelecidas.

### **2.3.1 Mudanças nas relações de trabalho decorrentes da pandemia**

Em virtude da pandemia, diversas medidas adotadas como uma forma de atenuar a curva de contágio da covid-19, resultaram em diversos impactos. Nesse contexto, diversas pesquisas foram feitas com o intuito de analisar quais os setores mais afetados, quais os impactos principais, bem como, as estratégias utilizadas pelas empresas para encarar os desafios, principalmente, a expansão do *home office*. Essa realidade não é apenas brasileira, mas global. Conforme Jordão (2020, p. 198): “O cenário atual é o mesmo para as mais diferentes empresas ao redor do planeta, na medida em que todos estão empregando esforços em busca da diminuir a proliferação da Covid-19.” Dessa forma, as pesquisas e estudos que visam melhorias e estratégias para conter os impactos negativos crescem demasiadamente, auxiliando as organizações.

Nesse sentido, as avaliações visam compreender o cenário atual por meio de uma análise global, para estudar as estratégias que devem ser adotadas, conforme as necessidades das organizações. Por isso, é fundamental que o trabalho voltado a esse processo de análise seja eficiente, considerando os eventos históricos e as probabilidades do futuro. Assim, ainda que o cenário seja incerto, como a pandemia que se instaurou de forma imprevisível, é necessário que as empresas estejam atentas aos riscos e possíveis mudanças, para que as adaptações e estratégias adotadas tenham êxito em curto prazo, reduzindo quedas e crises.

Ademais, os impactos afetaram também as relações de trabalho, nesse sentido, elas passaram a se tornar mais voláteis, as empresas diminuíram os vínculos com os trabalhadores, que já em situação precária passaram a adotar métodos menos vantajosos. A precarização do trabalho situa-se no bojo das recentes transformações do capitalismo, embora não possa ser tomada como fenômeno novo (SOUZA, 2020).

Ademais, em meio as diversas alterações que decorrem do novo coronavírus no que se refere as empresas, Souza (2020, p. 4): “Uma das principais repercussões da pandemia no mundo do trabalho diz respeito à questão do emprego, porque as medidas de contenção da propagação do SARS-CoV-2 incluem o fechamento de diversos serviços, com medidas de distanciamento social.” Portanto, através dessa situação, as empresas tiveram que se adaptar ao novo contexto, criando formas de encarar as dificuldades, mas ainda assim, em geral, o cenário foi de quedas e prejuízos em diversos setores, principalmente, por se tratar de uma pandemia global e imprevisível, não havendo planejamento com efeitos imediatos na maioria das organizações. Ademais, é imprescindível ressaltar que os impactos não foram somente no setor da economia, mas também no meio social, institucional, etc, mas se tratam de esferas que possuem ligações entre si.

Um dos momentos em que o *home office* tornou-se primordial na pandemia, foi em consequência da necessidade de distanciamento social, como afirma Souza (2020, p. 6); “muitos países determinaram o fechamento de setores da economia, a fim de permitir que os indivíduos ficassem em suas casas. Em alguns desses setores, adotou-se a estratégia do teletrabalho, sobretudo da casa do trabalhador, o que comumente tem sido chamado de *home office*.” Ao adotar esse modelo, diversas questões sofreram reajustes.

Afinal, o *home office* permitiu que o trabalho continuasse a desenvolver o seu trabalho, ainda que os trabalhadores não pudessem estar diariamente no local habitado: na empresa. No entanto, essa foi uma das mudanças que impactou as relações de trabalho, pois houve a necessidade de criação de um “escritório satélite”, o qual necessita de meios de comunicação eficientes para o desenvolvimento das atividades, bem como diversos fatores que favoreçam o andamento do trabalho, como um ambiente silencioso, bem estruturado e confortável para o colaborador.

No entanto, a pandemia chegou sem aviso, as mudanças tiveram que acontecer de forma rápida e não gradual, assim, as empresas foram surpreendidas, como afirma Jordão (2020, p. 198), “muitas delas sem a presença de uma infraestrutura e das políticas necessárias para a adaptação repentina a este formato de trabalho.” Esse fato acabou dificultando ainda mais a preparação para essa nova categoria, no entanto, por mais que de forma tímida, as tecnologias

já estavam revolucionando as formas de trabalho. Como define Jordão (2020, p. 198): “A necessidade de rápida adequação, por sua vez, funcionou como uma espécie de catalisador de tendências que já estávamos vivenciando dentro do ambiente de trabalho.” Assim, ainda que para muitas empresas esse processo fosse totalmente novo, ou seja, uma forma emergencial, sabe-se que as formas de trabalho já estavam sofrendo modificações, de forma gradual, entretanto, somente na pandemia, esse modelo cresceu de forma exponencial.

Concomitante a isso, além da reestruturação das relações de trabalho e do espaço, foi necessário dar apoio aos trabalhadores, portanto, as empresas tiveram que oferecer suporte para que eles pudessem desenvolver a sua função em *home office*, no entanto, esse foi um desafio, pois ao analisarmos dados de pesquisas no período de início de pandemia pode observar que diversas dificuldades se mostraram em relação à organização dessa modalidade de trabalho, em meio a um contexto psicoemocional atípico, de enorme receio pela propagação do vírus e, sobretudo, sem que os trabalhadores em geral tivessem a estrutura adequada para trabalhar em casa (SOUZA, 2021).

Além disso, outro impacto notável é em relação a interação entre os colaboradores, afinal, na empresa, a comunicação é fundamental, ainda que o *home office* não impede a comunicação, sabe-se que ela pode acabar afastando os mesmos. Assim, é imprescindível observar essa questão, para que não ocorra a perda da identidade da equipe, que é fundamental para troca de experiências e para aquelas eventuais conversas pessoais que precisam ocorrer sem que haja uma mediação tecnológica (JORDÃO, 2020).

Outro fato a ser aprofundado é a flexibilização dos horários como aspecto preponderante dessa nova modalidade, afinal, nesse campo é preciso enfatizar também a necessidade de olhar para o colaborador como um sujeito que está sob condições modificadas, afinal, mudou o espaço de trabalho, o que inclui, geralmente, a presença de familiares no mesmo ambiente, mas além disso, mudou também a relação entre os colegas de trabalho, nesse sentido, ainda que muitos fatores como a não necessidade de se deslocar até o trabalho, indicam benefícios, principalmente, para o colaborador.

Por outro lado, a jornada de trabalho em *home office* para muitos acabou tornando-se exaustiva, pois, além da dificuldade tecnológica que profissionais como docentes possuem no ensino-aprendizagem em formato remoto, ocorre o prolongamento da jornada de trabalho, além disso, é preciso avaliar se ocorre a conciliação entre o trabalho, o descanso e a rotina familiar do trabalhador (SOUZA, 2021).

Para observar como se instalou o modelo remoto, bem como sua permanência e os impactos da pandemia, o Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV

IBRE), que realizou, através de dados coletados por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em maio de 2020, um levantamento de dados acerca do percentual de consumidores que relataram ter presenciado em suas famílias, algum impacto decorrente da pandemia, no âmbito de trabalho. Portanto, entre os consultados, 53,5% afirmam ter sofrido algum tipo de impacto, entre esses, quase metade (43,9%) ficou impedida de trabalhar. Além disso, 24,9 % tiveram redução salarial proporcional à jornada de trabalho (IBGE, 2020).

A pesquisa contemplou também as organizações, apontando que a maioria das empresas adotaram parcial ou integralmente o teletrabalho (ou *home office*) como uma das estratégias de enfrentamento. O maior percentual, com 80,4%, foi apresentado pelas indústrias, em segundo lugar temos 68,6% das empresas prestadoras de Serviços, posteriormente, 59,6% das empresas de construção, por fim, no comércio, o percentual sofre uma redução, apenas 26,6% das empresas passaram a se utilizar o *home office* (IBGE, 2020).

Em outra esfera organizacional, a plataforma Workana, em sua 5ª edição do Relatório Workana 2020, aponta que 63,7 % dos funcionários entrevistados em sua pesquisa, afirmam que o *home office* não era incentivado pelas empresas antes da pandemia. Portanto, apenas uma pequena parte das empresas já adotavam esse método. No entanto, 84,2 % dos líderes entrevistados pretendem continuar desenvolvendo seu trabalho nessa modalidade, mesmo após o término da pandemia. Esses dados mostram que o *home office* está se consolidando em diversas empresas de forma significativa.

Outro fator primordial, apontado na pesquisa Workana (2020), é a possibilidade de realizar o trabalho sem residir próximo, fisicamente, da empresa, afinal, 16,1% dos líderes afirmaram que na hora de uma contratação não será considerado o país ou localização do candidato, pois o único parâmetro a ser considerado será a competência do profissional. Assim, nessa concepção, o número de oportunidades de emprego aos trabalhadores, tendem a aumentar.

Assim, em relação ao não deslocamento até o local de trabalho, surgem diversos pontos positivos:

Sem a necessidade de um local físico em que todos os funcionários trabalhem presencialmente, abre-se a possibilidade para que muitas pessoas que moram em grandes centros urbanizados, tenham a oportunidade de passar a habitar locais com menor densidade populacional, com maior ganho em qualidade de vida, além de menor custo para as empresas (JORDÃO, 2020).

Dessa maneira, os impactos afetam também a qualidade de vida dos colaboradores e o financeiro das empresas. Portanto, através dessas constatações e dados observados, é esperado que o formato de trabalho em *home office* poderá integrar o imaginário corporativo, ganhando maior relevância após a pandemia e, conseqüentemente, tornando-se um modelo mais comum, afinal, durante a pandemia, a aplicação dessa modalidade está crescendo exponencialmente. (JORDÃO, 2020)

Através destas colocações, torna-se evidente as diversas transformações que ocorreram nas esferas organizacionais, especificamente, nas relações de trabalho. Nesse sentido, é preciso observar essas mudanças para analisar os percursos que o *home office* tem proporcionado às empresas, conseqüentemente, aos colaboradores.

### **2.3.2 Vantagens e desvantagens do *home office***

Com o crescimento exponencial de instalações do *home office* em organizações, devido a pandemia, surgiu a necessidade de analisar as desvantagens e vantagens presentes nesse modelo, bem como os fatores que se relacionam nesse contexto, considerando as diversas mudanças que impactaram os colaboradores e as empresas. Nesse sentido, por meio das análises, o modelo pode ser repensado e ajustado conforme as necessidades, visando a melhoria dos serviços, das relações de trabalho e os lucros.

No que se refere as vantagens propiciadas pela utilização de recursos tecnológicos com a finalidade de realizar as atividades em um espaço que não seja necessariamente na empresa, é apontada a flexibilização em diferentes indicadores. Dessa forma, destaca-se a flexibilidade nos horários, afinal, enfatiza-se nesse processo a qualidade do trabalho, podendo o colaborador desenvolver quando se sentir mais produtivo, ademais, a melhoria da produtividade também é constatada. Além disso, nota-se também a flexibilidade nas relações de trabalho. No entanto, há indicadores que denotam pontos negativos, ou seja, as desvantagens no processo de teletrabalho, como a sobrecarga de trabalho e a falta de horas extras. Ademais, por estar, geralmente, em um ambiente familiar, é comum o aumento de distrações com atividades alheias ao trabalho, podendo gerar conflito entre o trabalho e a vida familiar (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2018).

Portanto, a análise voltada a esses fatores é fundamental, pois através dela é possível concluir se está sendo eficiente esse modelo para a empresa, bem como para o colaborador que desempenha o seu trabalho dessa forma. Por isso, diversos estudos estão desenvolvidos

recentemente, para avaliar essas questões, resultando também em práticas e estratégias para aprimorar o modelo. Como pode-se ver no Quadro 2.

Quadro 2 – Vantagens e desvantagens do *home office*

Autores	Vantagens	Desvantagens
Boscatte (2010)	Melhor qualidade de vida; Melhoria produtividade; Menor absenteísmo e Redução de custo empregado.	
Gaspar, Bellini, Donaire et al. (2014) Nogueira e Patini (2012)	Autonomia para organizar tarefas; Flexibilidade de horários; Maior interação familiar; Melhor planejamento das atividades; Melhor qualidade e produtividade no trabalho; Menos stress em deslocamentos e Redução de custos do empregado.	Dificuldade de controle e de avaliação de desempenho; Falta de infraestrutura e Isolamento profissional.
Costa (2013)	Autonomia para organizar tarefas e Flexibilidade de horários. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; Flexibilidade de horários; Melhor qualidade de vida e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade desenvolvimento; Falta supervisão; Isolamento social; Maior cobrança; Montar estrutura em casa.
Mello, Santos, Shoiti et al. (2014)	Melhor qualidade de vida; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Oportunidade para pessoas com deficiência e Redução de custos para a empresa.	
Hislop, Axtell, Collins <i>et al.</i> (2015)	Autonomia para organizar tarefas; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e Flexibilidade de horários	Isolamento social.
Eom (2016)	Equilíbrio trabalho /vida pessoal; Melhor qualidade, produtiv. no trab.; Redução poluição/tempo deslocamento.	Isolamento profissional e social e não adequação ao teletrabalho.

Villarinho e Paschoal (2016)	Melhor qualidade de vida, produtividade; Menos interrupções, stress e tempo em deslocamentos.	Isolamento social e Tecnologia falha.
Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)	Amadurecimento profissional dos jovens.	Precarização e descontrole da carga de trabalho.

Fonte: Filardi, Castro e Zanini (2018).

Ademais, Filardi, Castro e Zanini (2018) destacam algumas desvantagens decorrentes do trabalho em espaço domiciliar, como; o aumento custo de água e luz; dificuldade de controle; distração com atividades domiciliares; falta de infraestrutura; isolamento profissional e social e receio de má avaliação. Portanto, esse modelo trouxe diferentes necessidades para os colaboradores, que, muitas vezes, tiveram que adaptar o espaço social e físico, para atender as necessidades do modelo de trabalho. Além disso, cita-se a falta de treinamento para o uso das tecnologias e infraestrutura para a implantação desse meio no espaço domiciliar. Nesse sentido, é fundamental ressaltar que o *home office* também exigiu financeiramente da empresa e do colaborador, para que o trabalho seja desenvolvido em um local arejado, confortável e silencioso, ademais, é necessário enfatizar os recursos tecnológicos que devem ser eficientes para a realização das atividades, sem prejudicar o andamento das mesmas.

Por outro lado, a implantação do *home office* mudou totalmente a rotina de muitos colaboradores, exigindo, muitas vezes, o isolamento social, dessa forma, há uma relação notável entre o trabalho e a saúde mental, afinal, segundo Filho (2018), *apud* Menez (1999); “Os trabalhadores dessa modalidade são propícios a serem mais solitários, pois têm longas jornadas e não têm privacidade. Assim, dispõe de tarefas intensificadas e como consequência de tudo isso, correm o risco de apresentar resultados negativos na saúde e no bem-estar.” Ao observar esses aspectos, vê-se o quanto o trabalho influencia na saúde do colaborador, sendo algo extremamente importante e que deve ser levado em consideração ao tratar das mudanças impostas no trabalho.

No entanto, é preciso pensar no contexto em que essas medidas e alterações estão sendo colocadas em prática, atualmente, no Brasil;

É importante lembrar que essas alterações ocorrem em um momento marcado por medidas de afastamento social e em que se espera consequências econômicas negativas, recessão sem precedentes, declínio econômico, demissões e aumento do desemprego. Esses fatores, por si só, podem despertar medo e ansiedade quanto ao futuro e afetar a qualidade do TR e da vida das pessoas. No contexto brasileiro, somam-se ainda as crises superpostas (econômica, política, social e ampla desproteção do trabalho após as reformas trabalhista e previdenciária) e as restrições de circulação e contatos, tornando o TR uma das poucas possibilidades de relações sociais fora de casa (ARAÚJO, LUA, 2020, p. 3).

Assim, ao observar essas questões, nota-se que o contexto também apresenta aspectos negativos e que se manifestam no modelo de trabalho remoto. Afinal, esse modelo novo acaba, muitas vezes, gerando até mesmo insegurança para os colaboradores submetidos a exercer suas funções nessa nova modalidade.

Com a mudança do escritório para a casa do colaborador, são destacadas mudanças que ocorrem no ambiente domiciliar, como a diminuição do espaço em casa e aumento dos custos pessoais, afinal, o colaborador vai passar mais tempo em seu domicílio, além dos gastos relacionados ao trabalho, como a conta de luz (LIMA; FUSCO; RIÇA, 2003).

Por outro lado, diversas vantagens se manifestaram após a implantação do *home office* e que também, na maioria das vezes, se relacionam com as desvantagens, como por exemplo, a possibilidade de estar no ambiente familiar, podendo desenvolver atividades sem se deslocar até a empresa, aumenta o convívio com seus familiares, no entanto, são questões positivas, mas que em algum momento podem vir a impactar negativamente, como as distrações com atividades e diálogos domiciliares.

Em relação aos indicadores profissionais, destaca-se a autonomia que o colaborador possui para desenvolver o seu trabalho, por meio da organização de suas tarefas conforme sua disponibilidade, além disso, menciona-se a possibilidade de gerenciar seus objetivos diários, sendo fatores que melhoram também a produtividade do colaborador. Já em relação ao ambiente, é possível citar maior concentração, quando o ambiente é silencioso, ademais, é importante falar da privacidade do colaborador quando está em seu ambiente, sem a presença de seus colegas de trabalho (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2018).

Ao constatar essas mudanças, vê-se que as empresas enfrentam desafios, podendo destacar-se alguns:

A necessidade das empresas em criar de um novo estilo de gerenciamento e de formação de equipes, em que a interação física seja dispensável, e a definição do plano de carreira com níveis hierárquicos mais flexíveis;

A adaptação de um novo ambiente de trabalho sem escritório, na qual o trabalhador deve ser automotivado para estimular o desenvolvimento de sua carreira e disciplina do para produzir mais isoladamente;

A mudança nos laços familiares e na comunidade onde habita, em função da flexibilidade de local e horários advindos da utilização do teletrabalho (LIMA; FUSCO; RIÇA, 2003, p. 4).

Dessa forma, o *home office* está mudando o direcionamento de muitas empresas, sendo possível que, mesmo após a pandemia, estas mudanças continuam a acontecer, de modo a aprimorar as relações de trabalho, o espaço e a utilização de recursos tecnológicos. Ademais,

através destas considerações, é importante frisar que sempre haverá vantagens e desvantagens, seja para o colaborador ou para a empresa, podendo ser questões que contemplam o meio financeiro, social e/ou organizacional. No entanto, é possível fazer ajustes para que as desvantagens sejam minimizadas, portanto, a análise do cenário e os indicadores de vantagens e desvantagens são fundamentais, para que se tenha maior compreensão do que ocorre e quais os resultados obtidos através do *home office* e a partir deste processo pensar em estratégias.

#### 2.4 (LEGISLAÇÃO) QUAIS OS DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES EM *HOME OFFICE*

Inicialmente, para falar sobre as questões voltadas ao teletrabalho e a legislação, é importante enfatizar a conceituação do *home office* e teletrabalho, nesse sentido, Calcini e Andrade (2020), apontam que não há na CLT um conceito específico, no entanto; “o *home office* pode ser caracterizado como o labor desenvolvido em prol da empregadora diretamente da residência do empregado. Logo, o teletrabalho ou trabalho remoto é gênero, ao passo que o *home office* é a espécie.”

Além disso, em relação a forma como o teletrabalho se desenvolve, segundo Calcini e Andrade (2020); “O artigo 75-B da CLT define o teletrabalho como a prestação de serviços realizada predominantemente fora das dependências da empresa com a utilização de ferramentas de tecnologia da informação e de comunicação.” Sendo assim, ainda que o espaço para a realização do trabalho designado *home office* seja, em sua maioria, fora do escritório principal, ou seja, da empresa, é possível que ocorram eventos em que ele desempenhe essa função na empresa. Afinal, segundo Rocha (2019); “o fato de o empregado comparecer à sede física do empregador em alguns momentos e lá prestar os serviços não desnaturaliza a condição de *home office*, desde que, de forma preponderante o trabalho se dê em casa (ou, ainda, em outro local distinto do fornecido pelo empregador).”

Através dessas contextualizações, é importante ressaltar que, apesar de não haver leis direcionadas diretamente a nomeação *home office*, a CLT abrange e utiliza o conceito de teletrabalho, nesse sentido, essa modalidade de trabalho apresenta seus direitos e deveres consolidados, mesmo que em constante transformações e evoluções. Pois, segundo Calcini e Andrade (2020): “as condições laborais exercidas em *home office* atraem, por analogia, as regras inerentes ao regime de teletrabalho, as normas gerais de Direito do Trabalho.”

Ademais, os aspectos que caracterizam esse modelo são fundamentais na legislação, como os recursos utilizados:

Outro elemento importante do conceito é a utilização de tecnologia de informação ou de comunicação. Ou seja, é o fato de o empregado utilizar sua residência (ou outro local, desde que fora dos domínios do empregador) para trabalho aproveitando-se dos benefícios que o avanço tecnológico proporcionou, tais como computadores, laptops e outros equipamentos (ROCHA, 2019).

Em relação as leis que visam os direitos desses trabalhadores do formato home office, foi promulgada a Lei 12.551/2011, que alterou a redação do artigo 6º da CLT. Portanto:

A lei garante aos trabalhadores remotos férias, recolhimento de FGTS, 13º salário, vantagens previstas em normas coletivas, entre outros direitos e benefícios previstos na legislação trabalhista. É evidente que, pela natureza da modalidade, a única vantagem ao qual o empregado não tem direito é o vale-transporte, a não ser que a prestação de serviços exija, em algum momento, a locomoção do funcionário à sede da empregadora. (CALCINI, ANDRADE, 2020)

Através disso, os trabalhadores com o contrato firmado, desenvolvendo suas funções não presenciais, passam a ter os mesmos direitos que os demais trabalhadores, sendo isto, assegurado legalmente.

Além disso, outra alteração ocorrida na sancionada lei nº 12.551, no art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 2018).

No entanto, uma questão que levantou discussões acerca do *home office*, foi A Lei 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista e que, segundo Jordão (2020, p. 203); “normatizou o teletrabalho no Brasil e inseriu no artigo 62, III da CLT o teletrabalhador como uma das exceções ao controle de jornada de trabalho. Sem o controle de jornada, também não há possibilidade de pagamento de horas extras.” Sendo assim, as leis e regras instituídas ainda carecem de maiores avaliações, afinal, ainda segundo Jordão (2020, p. 203); “com a tecnologia atual existe possibilidade de fiscalização através de meios virtuais.”, portanto, é necessário

rever esses aspectos, afinal, esse formato de trabalho está se tornando bastante comum com a pandemia, por isso é necessário que os trabalhadores tenham segurança ao desenvolver as atividades nesse modelo.

Ademais, o trabalho não presencial, também necessita de acompanhamento e fiscalização por parte da empregadora, em diversas circunstâncias, como o cumprimento das orientações e medidas de medicina e segurança de trabalho, bem como para averiguar as condições de trabalho, observando se há os recursos necessários para a eficiência do trabalho, como; ferramentas, cadeiras, iluminação e demais nuances jurídicas (CALCINI, ANDRADE, 2020).

Para não ocorrer problemas judiciais no processo de implementação do teletrabalho, é necessário que tanto o empregado quanto o empregador tenham seus acordos estabelecidos por meio de contrato, sendo possível, segundo Rocha (2019) conforme citado no § 1º do artigo 75-C; “Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual”. Portanto, é necessário que ambas as partes entrem em consenso acerca desse processo.

No entanto, como enfatiza Rocha (2019) “o § 2º do mesmo artigo prevê que o empregador poderá, unilateralmente, determinar o retorno do trabalhador ao regime presencial, assegurando-se ao empregado um tempo de transição mínimo de quinze dias”, neste cenário, é notável que algumas questões carecem de clareza no que se refere a legislação que prevê o desenvolvimento do teletrabalho. Dessa forma, a lei supõe que o trabalho presencial é o mais eficaz para o trabalhador e a empresa, entretanto, existem situações em que essa decisão pode vir a prejudicar o trabalhador, principalmente, na pandemia (ROCHA, 2019).

Em relação ao fornecimento de equipamentos necessários para o *home office*, é importante salientar que a legislação não prevê regramento específico, mas a assunção das despesas referentes a esses recursos é de livre negociação entre a empregadora e o empregado (CALCINI, ANDRADE, 2020).

Ademais, é enfatizado na CLT, a importância de apresentar as condições consensuais, como previsto na Lei 13.467, de 13/07/2017, no art. 75-D:

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arca das pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (BRASIL, 2017)

Portanto, o contrato feito e assinado pelo empregado e o empregador é a base para as decisões tomadas por ambas as partes, estabelecendo as obrigações da empresa, no entanto, o regramento deve seguir o que prevê a legislação.

Em relação ao cenário atual, durante a pandemia, algumas mudanças ocorreram na legislação. Afinal, com o surgimento do novo coronavírus, as organizações tiveram de adotar diversas medidas, sendo assim, para auxiliar as empresas, uma importante ação foi realizada pelo governo federal, a Medida Provisória (MP) n° 927, editada pelo presidente da República em 22 de março de 2020, com prazo de vigência até o dia 19 de julho do mesmo ano. O objetivo da MP visava manter os empregos e rendas perante a crise que se estabelecia.

No art. 3, da MP 927, há diversas medidas que podem ser adotadas pelas empresas no período de calamidade pública, visando a preservação de emprego e rendas, uma delas é o teletrabalho, ou seja, o home office. Pela redação da MP 927, o artigo 4° dispõe que durante o período de calamidade pública:

Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1°, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (BRASIL, 2020, art. 4).

Através dessa medida provisória houve maior flexibilização e segurança para adoção do teletrabalho como modalidade de trabalho. No entanto, no fim da vigência da MP, os procedimentos e as normas regulamentadoras a serem seguidas são, novamente, as estabelecidas na CLT.

Dessa forma, nota-se que a pandemia exigiu alterações e adaptações também na legislação, de modo a auxiliar as empresas e os colaboradores nesse cenário atípico e desafiador. Ademais, através das leis apresentadas, é notável que a legislação referente ao teletrabalho ainda está em um processo de desenvolvimento, sendo adaptado para atender as exigências das empresas e assegurar os direitos aos trabalhadores, portanto, é fundamental discutir acerca dessas leis e sua aplicação na prática, ou seja, no âmbito de trabalho, afinal, se trata de uma modalidade que está crescendo exponencialmente na atualidade.

### 3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

#### 3.1 ANÁLISE DE RELATÓRIOS E EXPERIÊNCIA SOBRE HOME OFFICE

A apresentação de um panorama referente ao home office, seus conceitos e aplicações nas organizações, exige, de forma complexa, a análise do cenário. Dessa forma, diversos estudos e pesquisas fornecem informações fundamentais para que seja possível observar como as empresas estão reagindo, principalmente, na atualidade impactada por uma pandemia global, a qual resultou em transformações e adaptações no mundo do trabalho

Um pouco da situação atual no Brasil, especialmente em função da pandemia. Assim, para uma análise de dados sobre *home office*, buscou-se observar a Carta de Conjuntura 53, ou seja, o boletim trimestral publicado em relação ao 4º trimestre de 2021, pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). A Carta apresenta dados do trabalho remoto, trazendo estatísticas que permitem observar as taxas de ocupações e desocupações, os indicadores e previsões para os próximos trimestres. Portanto, sabe-se que a pandemia tem mostrado impactos negativos no que se refere a questão econômica brasileira, devido a diversos fatores.

No entanto, conforme destacado na Carta de Conjuntura nº 53, os indicadores mostram melhorias no campo de desocupação, ou seja, apesar dos índices elevados de desemprego, segundo Lameiras et al (2021): “A taxa de desocupação vem recuando gradativamente, de modo que, após a dessazonalização, a taxa apurada de 12,5% atingiu o menor nível desde o trimestre móvel encerrado em abril de 2020.” (Carta de Conjuntura, 2021, p. 01) Através dessas considerações, constata-se que, apesar de ainda estarmos em uma situação desafiadora, é possível ver demonstrativos positivos, se comparados com dados de 2020.

Lameiras et al (2021, p. 01) enfatiza: “A melhora da desocupação é resultado de uma expansão significativa da população ocupada, que avançou 11,4%, no terceiro trimestre, na comparação interanual, superando o ritmo de crescimento da força de trabalho (8,6%).” Assim, vê-se que a população está sendo empregada, mesmo que em um ritmo lento, resultando então em perspectivas melhores para o futuro da economia do país, afinal, a ocupação engloba diversos fatores como: o aumento de empregos, maiores vendas e giros na economia, conseqüentemente, mais capital. No entanto, segundo Lameiras et al (2021, p 02): “Há de se pontuar também que o crescimento da ocupação vem ocorrendo de modo mais intenso nos setores informais, refletindo, especialmente, retomada a dos serviços mais beneficiados com o relaxamento das medidas de restrição social.” Assim, com a abertura de grande parte do

comércio e a redução de medidas de restrição, novas possibilidades surgiram aos trabalhadores, ainda que, grande parte deles, de forma informal.

No entanto, para obter dados mais pontuais é preciso analisar diferentes estudos, com o intuito de fazer comparações entre os relatórios. Sendo assim, objetiva-se analisar a adoção do *home office* em diversos cenários e diferentes esferas organizacionais, contemplando o meio jurídico, freelancers, trabalho docente, setores públicos e privados.

Uma pesquisa importante nesse ramo do trabalho, é o Relatório Workana (2021), o qual traz dados e análises voltados, principalmente, ao uso do *home office*, afinal, contempla as novas modalidades de trabalho que estão se acentuando devido a pandemia. Através do levantamento de dados obtidos através das pesquisas presentes no relatório desenvolvido no ano de 2021, é enfatizado que a adesão ao trabalho remoto cresceu em vista da exigência de medidas de restrição.

Assim, na Carta de Conjuntura nº 53, foi ressaltado o crescimento das taxas de ocupações em trabalhos informais, já no Relatório Workana (2021) enfatiza-se o aumento da demanda por talento independente, registrando um aumento de 80%, dessa forma, é importante frisar as modalidades de trabalho que estão se modificando. Afinal, os talentos independentes consistem na realização de projetos para empresas, sendo um trabalho realizado por meio das tecnologias de comunicação e informação (TICs) e que, segundo o Relatório Workana (2021), destacam-se pela flexibilidade, focalizando no alcance de objetivos e não a carga horária trabalhada.

Concomitante a isso, ao falar sobre o uso das tecnologias e o *home office*, é fundamental mencionar a expansão desse meio, afinal, segundo o Relatório Workana (2021), antes da pandemia, 60% dos entrevistados realizavam o seu trabalho em escritórios, ou seja, na empresa, já no ano de 2021, somente 5,5% estavam na empresa e 87,6% desenvolviam suas atividades em casa, na modalidade *home office*. Portanto, o percentual de trabalhadores na modalidade remota, teve um aumento exponencial. Nesse sentido, em relação ao nível de satisfação com essa modalidade, 85% dos entrevistados demonstram que estão satisfeitos, enquanto para 12% é indistinto o trabalho em *home office* ou presencial.

Através da análise destes dados, nota-se que o uso das TICs está impactando as relações de trabalho em todos os âmbitos, afinal, no meio jurídico, a implementação do *home office* também gerou mudanças significativas. A Comissão de Gestão do Teletrabalho (TRT) da oitava região que abrange o Pará e o Amapá, desenvolveu um relatório de pesquisa voltado ao teletrabalho durante a pandemia, avaliando a oitava região nesse contexto, no ano de 2020, com

o intuito de abordar os desafios, as vantagens e desvantagens que esse modelo propiciou, bem como as transformações ocorridas e as tendências para o futuro.

Sendo assim, no presente relatório, é enfatizado, inicialmente, que houve ampla adesão aos processos eletrônicos para realizar o trabalho no Judiciário Trabalhista, pois o teletrabalho permitiu a atuação dos servidores a desenvolver seus trabalhos de forma online, por intermédio das TICs. A pesquisa realizada nessa esfera, contemplou diferentes indicadores de análise, podendo ser destacado as dificuldades enfrentadas diante da necessidade de estabelecer uma nova rotina devido ao teletrabalho e a estrutura adequada para a realização do trabalho, que se refere a disponibilidade de local. Dessa forma, os resultados apontaram que 41,59% dos entrevistados tiveram dificuldades para organizar a rotina que sofreu mudanças, sendo necessário se adaptar ao teletrabalho, enquanto o maior percentual, ou seja, 58,41% não tiveram problemas referentes a esse aspecto. Em outra entrevista, voltada a necessidade de um espaço para a realização do trabalho, 77, 58% não relataram problemas quanto a isso, já 22, 42% apontam não ter instalações e espaço adequado para o trabalho (TRT8, 2020).

Portanto, ao observar os indicadores referentes a implementação do *home office* no meio jurídico na região em questão, vê-se números significativos, que demonstram um cenário positivo quando a adoção da modalidade de trabalho em formato remoto. Além disso, ao comparar com o Relatório Workana (2021), é notável que o desenvolvimento do trabalho por meio das TICs é uma realidade em diversas esferas no mundo do trabalho.

Outro estudo analisado foi o relatório técnico de pesquisa feito por pesquisadores da área do trabalho da Universidade Federal do Paraná (UFPR), do GETS (Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade) com parceria da REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista). A pesquisa em questão, foi desenvolvida com o objetivo de verificar o processo de adaptação dos trabalhadores em *home office*, devido a pandemia, analisando diversos fatores como o setor e cargo que ocupam, a disponibilidade de equipamentos, alteração na jornada de trabalho, entre outros. Os entrevistados são de áreas da docência, servidores públicos bem como trabalhadores de áreas privadas (BRIDI et al., 2020).

Na pesquisa realizada, no que se refere a disponibilidade de equipamentos disponíveis no espaço domiciliar, para a realização do trabalho na modalidade remota, 51,55% responderam pela opção “razoável”, indicando que possuem somente parte dos equipamentos e tecnologias necessárias para o *home office*. Por outro lado, com um percentual um pouco menor, 44,70% dos entrevistados apontam ter todos os instrumentos necessários, por fim, 3,75 apresentam condições péssimas, ou seja, não possuem os equipamentos necessários para o teletrabalho. (BRIDI et al.,2020)

Sendo assim, a ausência de equipamentos para o *home office* é apresentada como uma questão que deve ser analisada pelas empresas, pois é indispensável que tenha os recursos adequados para que as atividades possam ser realizadas com êxito, no entanto, nem mesmo a legislação prevê a quem cabe o fornecimento desses equipamentos. Assim, nota-se que nem todas as questões voltadas ao *home office* estão consolidadas, ainda há um caminho a ser percorrido para que o *home office* se torne acessível e adequado para os trabalhadores que desempenham suas funções nessa modalidade.

Outro dado consiste na avaliação do trabalho remoto, permitindo visualizar a impressão dos trabalhadores perante esse modelo. Com os resultados obtidos, a maioria (48,34%) considera que há aspectos positivos e negativos no desempenho das atividades nessa modalidade, posteriormente, temos o percentual de 26,71%, referente aos entrevistados que sugerem que há mais pontos positivos do que negativos e 23,84% supõe que há mais pontos negativos no *home office*, no entanto, somente 1,10% dos entrevistados são indiferentes nessa questão (BRIDI et al., 2020).

Ao observar esses resultados e comparar com os resultados obtidos no Relatório Workana (2021) é possível perceber que a satisfação com o modelo *home office* é bem mais expressivo no âmbito de trabalho dos *freelancers*, provavelmente esta diferença está relacionado a forma de trabalho. Ademais, essa diferença em relação aos dois relatórios fica mais clara quando observada a pesquisa que consiste em analisar qual formato de trabalho será dominante após a pandemia, se vai continuar sendo no modo online ou retornar para o formato presencial.

Assim na pesquisa em pauta, 30,91% dos entrevistados apontam que não possuem a opção de continuar realizando o trabalho em formato remoto após a pandemia e que preferem retornar para o modo presencial. Em segundo lugar, 23,95% sinalizam que também não possuem a opção de continuar no modo remoto, mas que gostariam de continuar trabalhando remotamente (BRIDI et al., 2020).

Dessa forma, ao analisar os diferentes relatórios, em geral, nota-se que o *home office* apresentou considerações favoráveis nas esferas organizacionais, ademais, concluiu-se que é uma modalidade que foi adotada, principalmente, devido as medidas restritivas impostas pela pandemia. No entanto, foi uma forma de trabalho bem aceita na maioria das esferas, sendo possível visualizar a inserção definitiva do *home office* em algumas empresas e setores, afinal, como constatado no relatório de Bridi (2020) nem todos tem a possibilidade de continuar seus trabalhos nessa modalidade.

Ademais, a análise do cenário e os fatores que permeiam no meio econômico, como as taxas de ocupação e desocupação, são fundamentais para avaliar as previsões para os próximos trimestres. Portanto, todos esses processos estão interligados e precisam ser estudados, para que as empresas tenham acesso a estudos e análises que beneficiam o andamento das atividades. Outro aspecto preponderante é a necessidade de olhar para as dificuldades e conflitos que os Trabalhadores em *home office* enfrentam, para que sejam minimizadas, garantindo que o trabalhar tenha uma estrutura adequada e que consigam ser produtivos e, conseqüentemente, alcance os objetivos propostos pela empresa.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através das diversas questões expostas ao longo do trabalho, como a conceituação de home office e sua inserção nas esferas organizacionais, foi possível perceber a importância de pesquisar, analisar e descrever os processos que permeiam esse contexto. Afinal, ainda que este modelo já estivesse presente em algumas empresas antes da pandemia da covid-19, o crescimento exponencial em relação a adesão ao *home office* por parte das organizações e dos trabalhadores, advém, principalmente, da necessidade de adoção de medidas restritivas com o intuito de conter o avanço do novo coronavírus, ou seja, devido a pandemia.

Portanto, alcançou-se o objetivo que consistia em analisar as modificações que ocorreram no mundo do trabalho, enfatizando o *home office*, como um modelo diferente e inovador.

Ao falar de *home office*, é significativo ressaltar a importância das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), afinal, são elas que possibilitam o desenvolvimento de atividades de forma *online*, sem a necessidade de se deslocar até a empresa. Nesse sentido, a abordagem referente a utilização desses recursos é fundamental para que as empresas tenham o conhecimento voltado às tecnologias, visando o preparo e segurança para a inserção dessa modalidade de trabalho.

Ademais, foi analisado o cenário atual no meio empresarial, com o intuito de verificar as perspectivas para o futuro, as taxas de ocupação e desocupação e demais processos que estão relacionados ao meio econômico, para que as empresas tenham planejamentos e estratégias eficazes para enfrentar os desafios, principalmente, os impostos pela pandemia, devido as quedas nas vendas, o fechamento do comércio e demais fatos que resultaram em prejuízos. No entanto, os estudos e análises são recentes, pois englobam situações iminentes e medidas emergentes, afinal, ainda estamos em um cenário de mudanças, transformações e adaptações e que podem vir a sofrer alterações.

Ao longo da pesquisa, foi possível refletir e identificar os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores e as empresas que adotaram o modelo home office durante a pandemia. Inicialmente, enfatiza-se a necessidade de adaptação, afinal, a pandemia foi um fato imprevisível, dessa forma, não havia planejamentos ou estratégias pré definidas. No cenário de quedas e prejuízos, foi necessário encarar os desafios e se reinventar. Nesse contexto, é importante frisar que os impactos foram além do setor da economia, afinal, as mudanças afetaram também o meio social e institucional.

No que se refere a legislação voltada ao *home office*, concluiu-se que apesar de já terem sido sancionadas diversas leis que garantem segurança ao colaborador que atua nesse modelo, principalmente, com o surgimento da pandemia, contexto em que foram feitas alterações na CLT, bem como a adoção de medidas provisórias, ainda há divergências e dúvidas em relação a essa questão. As dúvidas devem-se, especialmente, ao fato de o *home office* está sendo inserido nas empresas de forma mais acentuada somente agora.

Através das análises dos relatórios, percebeu-se que, em geral, o percentual de colaboradores que apontam estar satisfeitos com o trabalho em *home office* é elevado, assim, acredita-se que mesmo após o controle da pandemia, esse modelo continuará sendo adotado e utilizado em diversas organizações em cargos e setores que permitem que as atividades sejam desenvolvidas em formato remoto.

No entanto, há questões como a disponibilidade de recursos tecnológicos e demais equipamentos que devem ser avaliadas pelas empresas, quanto a responsabilidade de fornecimento ou aquisição desses meios, para não prejudicar os trabalhadores.

Sendo assim, através dos resultados obtidos e reflexões feitas, o presente trabalho é de suma importância para os trabalhadores e empresas, afinal, vive-se um cenário permeado por incertezas, que exigem medidas rápidas e adaptações constante. O modelo *home office* exige estudo da legislação vigente e atenção às perspectivas quanto ao futuro nas relações de trabalho. É possível aprimorar esse modelo, de modo que se torne eficaz para a expansão e evolução da empresa, beneficiando também o trabalhador.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, T.; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, n. 27, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>. Acesso em: 8 set. 2021.
- ARAÚJO, G. S. G. **Teletrabalho: Evolução, Desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de Call Center**. 2014. 30 f. (Bacharel em Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12858/1/PDF%20-%20Gildercia%20Silva%20Guedes%20de%20Araujo.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2021.
- BRIDI, M. *et al.* **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. 2020. Disponível em: [https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/ARTIGO\\_REMIR.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf). Acesso em: 8 set. 2021.
- BRIDI, M. *et al.* **Relatório técnico-científico da pesquisa: O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID**. Disponível em: [https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/RELATRIO\\_PARTE\\_II\\_TTRABALHO\\_REMOTO\\_COMPLETO\\_-\\_CANVA\\_1\\_compressed\\_1\\_compressed.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/RELATRIO_PARTE_II_TTRABALHO_REMOTO_COMPLETO_-_CANVA_1_compressed_1_compressed.pdf). Acesso em: 20 set. 2021.
- CALCINI, R.; ARAÚJO, D. A. **Home office e os riscos trabalhistas**. Consultor Jurídico. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas>. Acesso em: 16 set. 2021.
- FGV IBRE. **Pandemia já afeta trabalho de 53,5% das famílias, aponta FGV IBRE**. 2020. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/pandemia-ja-afeta-trabalho-535-familias-aponta-fgv-ibre>. Acesso em: 16 ago. 2021.
- FILARDI, F.; CASTRO, R.; ZANINI, M. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cad. EBAP.BR**, Rio de Janeiro v. 18, n. 1, Jan./Mar. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 8 set. 2021.
- FNP. Federação Nacional dos Petroleiros. **Relatório de pesquisa de opinião: o teletrabalho na categoria petroleira**. 2020. Disponível em: <http://www.fnpetroleiros.org.br/arquivo/editor/file/Relat%C3%B3rio%20-%20o%20teletrabalho%20na%20categoria%20petroleira%20%28ibeps-fnp%29%20%281%29.pdf>. Acesso em: 22 set. 2021.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2008. *E-book* (200 p.). Disponível em: <https://biblioteca.isced.ac.mz/bitstream/123456789/707/1/M%C3%A9todos%20de%20Pesquisa%20Social.pdf>. Acesso em: 01 maio. 2021.

JORDÃO, R. G. S. R. Os impactos da crise e o crescente protagonismo do trabalho remoto no mundo pós-coronavírus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 1, p. 197-206, 2020.

LEITE, A. L.; LEMOS, D.; SCHNEIDER, W. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. **CONTEXTUS–Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 17, n. 3, p. 187-210, set./dez. 2019. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/contextus/article/view/42743/99774>. Acesso em: 16 set. 2021.

MAZZEI, A. N.; CAMPOS, A. P. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **RAI - Revista de Administração e Inovação**, v. 9, n. 4, p. 1809-2039, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97324897007>. Acesso em: 8 set. 2021.

MELLO, A. **Teletrabalho (telework) o trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora**. Disponível em:

<[https://www.crasp.gov.br/centro/conteudo/old/uploads/17\\_11\\_2004\\_TELETRABALHO\\_O\\_TRABALHO\\_EM\\_QUALQUER\\_LUGAR\\_E\\_A\\_QUALQUER\\_HORA.pdf](https://www.crasp.gov.br/centro/conteudo/old/uploads/17_11_2004_TELETRABALHO_O_TRABALHO_EM_QUALQUER_LUGAR_E_A_QUALQUER_HORA.pdf)>. Acesso em: 8 set. 2021.

PEREIRA, D. M.; SILVA, G. S. As Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) como aliadas para o desenvolvimento. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas, [S. l.]**, v. 7, n. 8, 2020. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/ccsa/article/view/1935>. Acesso em: 12 jan. 2022.

RAMALHO DA SILVA, R. HOME-OFFICER: Um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, Paraná, v. 1, n. 1, p. 85-94. Jan./jun. 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1931/193114456008.pdf>. Acesso em: 16 set. 2021.

ROCHA, W. A. **Home office à luz da Lei n. 13.467/2017**. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/72476/home-office-a-luz-da-lei-n-13-467-2017>. Acesso em: 8 set. 2021.

SOBRATT. **Teletrabalho e as relações trabalhistas**. SOBRATT. 2016. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/30112016-teletrabalho-e-as-relacoes-trabalhistas/>. Acesso em: 30 ago. 2021.

SOUZA, D. O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021.

WORKANA. **Relatório Workana 2020**. Disponível em: [https://reporte.workana.com/index\\_pt\\_BR.html](https://reporte.workana.com/index_pt_BR.html). Acesso em: 12 ago. 2021.