

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS

GABRIELA JÚLIA DA SILVA
JONYS FIGUEIREDO JERÔNIMO DE SOUZA
JOSÉ MATHEUS SANTANA DA SILVA

**O HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA:
MODERNIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

RECIFE
2021

GABRIELA JÚLIA DA SILVA
JONYS FIGUEIREDO JERÔNIMO DE SOUZA
JOSÉ MATHEUS SANTANA DA SILVA

O HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA: MODERNIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador: Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE
2021

S586h

Silva, Gabriela Júlia da

Home office em tempos de pandemia. / Gabriela Júlia da Silva; Jonys Figueiredo Jerônimo de Souza; José Matheus Santana da Silva. - Recife: O Autor, 2021.

25 p.

Orientador(a): Esp. Emanuel Lima Xavier.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, 2021.

1.Recursos Humanos. 2.Home Office. 3.Pandemia. I. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. II. Título.

CDU: 658.3

GABRIELA JÚLIA DA SILVA
JONYS FIGUEIREDO JERÔNIMO DE SOUZA
JOSÉ MATHEUS SANTANA DA SILVA

O HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA: MODERNIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Examinadores

Prof. Orientador Emanuel Lima Xavier - Espec.

Prof. Avaliador Silvio Caetano de Sá - Me.

Prof. Avaliador Horison Lopes de Oliveira - Me.

Recife, ___/___/___

NOTA: _____

Dedicamos este trabalho a nossos familiares.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela oportunidade que ela mim proporcionou, agradeço a minha mãe que sempre acreditou em mim e esteve ao meu lado, aos professores que mim passaram seus conhecimentos, a professora Marcelina por ter compartilhado seus conhecimentos. Sou muito grata!

Gabriela Júlia Da Silva

Primeiramente quero agradecer a Deus, pela oportunidade, por toda força de conseguir superar todos os obstáculos durante o curso e conseguir chegar até aqui... Prestes a realizar um grande objetivo em minha vida. Gratidão aos meus colegas de classe por todo apoio em momentos difíceis que passamos durante o curso. Por fim aos meus queridos docentes por me proporcionar grandes conhecimentos, permitindo ter o melhor desempenho possível, com capacitação para minha formação profissional.

Jonys Figueiredo Jerônimo De Souza

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado saúde e vitalidade pra chegar até aqui, aos meus pais que sempre me apoiaram, professores que foram fundamentais na formação tão conturbada que passamos em anos tão difíceis, e nossos parceiros de classes que chegaram na reta final desse curso maravilhoso. Grato demais!

José Matheus Santana Da Silva

*“Não podemos prever o futuro, mas
podemos criá-lo.”*
Peter Drucker

RESUMO

O uso de Tecnologias da Informação e Comunicação como instrumento mediador, traz subsídios sobre o uso das tecnologias como recurso ativo no processo de trabalho. Com as tecnologias disponíveis, particularmente a Internet, é possível atuar de maneira presencial e a distância. O estudo tem como objetivo analisar o home office no contexto da modernização nas relações de trabalho em tempos de pandemia, sendo realizado por meio de um estudo do tipo revisão literária. Nesse contexto, a internet inserida no espaço de trabalho é considerada como uma ferramenta completa e que promove para a organização um avanço capaz de oferecer novas estratégias de informação onde, no âmbito virtual, possibilita o trabalho remoto tornando-se um facilitador. Apesar desta modalidade de trabalho ser realizada a distância da empresa, existe uma maneira de fiscalizar ou monitorar a realização das atividades desenvolvidas pelo profissional por meios telemáticos. Diante do contexto apresentado, observa-se que o trabalho remoto está diretamente atrelado à importância do desenvolvimento das tecnologias da informação, onde deve-se levar em consideração que estas são a ferramenta principal para o desenvolvimento do home office, pois permitem um aparato interativo entre a organização e os colaboradores, a partir das opções disponibilizadas pela plataforma através das tecnologias da informação.

Palavras-chave: Recursos Humanos; Home Office; Pandemia.

ABSTRACT

The use of Information and Communication Technologies as a mediating instrument provides subsidies for the use of technologies as an active resource in the work process. With the available technologies, particularly the Internet, it is possible to act in person and at a distance. The study aims to analyze the home office in the context of modernization of labor relations in times of pandemic, being carried out through a study of the literary review type. In this context, the internet inserted in the workspace is considered as a complete tool that promotes for the organization an advance capable of offering new information strategies where, in the virtual scope, it enables remote work, becoming a facilitator. Although this type of work is carried out at a distance from the company, there is a way to inspect or monitor the performance of activities carried out by the professional by telematic means. Given the context presented, it is observed that remote work is directly linked to the importance of the development of information technologies, which must be taken into account that these are the main tool for the development of the home office, as they allow an interactive apparatus between the organization and employees, from the options made available by the platform through information technologies.

Keywords: Human Resources; Home Office; Pandemic.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	11
3 RESULTADOS	12
3.1 A Internet como ferramenta no processo de comunicação	12
3.2 O Home Office e o Teletrabalho	14
3.3 A Legislação trabalhista	16
3.4 As dimensões do Home Office	17
3.5 A pandemia do Covid-19 e as Relações de Trabalho.....	21
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
REFERÊNCIAS	24

1 INTRODUÇÃO

O coronavírus, sars CoV2, ficou conhecido mundialmente em 31 de dezembro de 2019. Em janeiro de 2020, ganhou o mundo se espalhando em países da Ásia, onde posteriormente, avançou para países da Europa e Américas do Norte e Latina. Em março, a Organização Mundial de Saúde classificou o coronavírus como uma pandemia, devido ser uma doença de alta transmissibilidade e apresentar taxa de crescimento que cresce vertiginosamente a cada dia.

A origem e propagação do vírus, diz muito sobre o mundo globalizado na qual vive a sociedade atual. Identificado pela primeira vez na cidade Wuhan, na China, as dinâmicas da população mundial que envolve a dinâmica de mercado e o livre trânsito de pessoas por todo o mundo.

Ainda permanecem alguns questionamentos sobre o novo vírus, entretanto, foi urgente e necessário a aplicação de intervenções de Saúde Pública em larga escala para o coronavírus, devido não haver anteriormente nenhuma política pública implementada para esta doença e diante da ocorrência de surtos independentes e autossustentáveis da COVID-19 nas principais cidades do mundo, o Ministério da Saúde, implementou ações de controle e combate ao vírus, desenvolvidos pela Vigilância em Saúde do Brasil, para conter propagação do vírus e da doença na população, visando evitar a sobrecarga do sistema de saúde e a principal saída para contê-lo, foi a medida de isolamento social.

O uso de Tecnologias da Informação e Comunicação como instrumento mediador, traz subsídios sobre o uso das tecnologias como recurso ativo no processo de trabalho. Com as tecnologias disponíveis, particularmente a Internet, é possível atuar de maneira presencial e a distância. Tais tecnologias contribuem para criar ambientes de trabalho ricos em possibilidades, por meio dos quais as pessoas interessadas e motivadas podem aprender uma diversidade de assuntos, para além da modalidade convencional de ensino (GROSSI; KOBAYASHI, 2013).

A partir desse contexto, a reflexão do estudo se propõe em virtude da observação acerca das relações de trabalho, as transformações tecnológicas e o trabalho na modalidade home office nos tempos da pandemia, que possibilitou estabelecer melhor o cenário a ser avaliado

As relações de trabalho mudaram da gestão hierárquica para uma gestão em que o líder se colocava em um centro de um círculo, encorajando todos os envolvidos em uma atuação profissional, a terem mais autonomia, responsabilidade

e comprometimento com os resultados da empresa, que foi um significativo marco de mudança de gestão.

A partir desse contexto, a produção textual aqui apresentada, visa abordar temas que envolvam sobre como o home office em tempos de pandemia promoveu a modernização nas relações de trabalho. Assim, o estudo tem como objetivo analisar o home office no contexto da modernização nas relações de trabalho em tempos de pandemia.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Trata-se de um estudo do tipo revisão literária. De acordo com Andrade (2005), metodologia da pesquisa é o conjunto de procedimentos que visam encontrar respostas para a solução dos problemas levantados, mediante o emprego de métodos científicos. Segundo Martins (2004), a fase de constituição dos procedimentos metodológicos do estudo caracteriza a natureza do problema e o tipo de investigação que será desenvolvida.

Assim, a base desse estudo é a pesquisa bibliográfica. Esse tipo de estudo busca o aprofundamento sobre um determinado assunto, não se caracterizando pela repetição do que já foi dito ou escrito sobre determinado assunto, mas busca oportunizar a análise da temática proposta sob novo enfoque ou abordagem chegando a conclusões inovadoras (MARCONI; LAKATOS, 2011).

Nesse contexto, para o alcance do objetivo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, descritiva, por meio de análise documental, visto que possibilita sumarizar as pesquisas e obter conclusões a partir de um tema de interesse. Para a busca e coleta de dados do estudo, definiu-se como palavras-chave: recursos humanos, home office e pandemia.

Os dados obtidos através da pesquisa bibliográfica, serão apresentados sob a forma de textos e o principal propósito do uso dessas ferramentas é auxiliar o pesquisador. Para a realização da análise dos dados desta pesquisa foram utilizados os seguintes recursos: Microsoft Word para interpretação dos dados obtidos através da análise dos estudos selecionados que compuseram as amostras.

O estudo está organizado em capítulos e suas subseções, contemplando a parte introdutória, o delineamento metodológico da pesquisa, seu desenvolvimento

teórico onde são apresentados os resultados da pesquisa e, por fim, as considerações finais.

3 RESULTADOS

3.1 A internet como ferramenta no processo de comunicação

As diversas mudanças promovidas pelas tecnologias promovem uma evolução para a sociedade como um todo, visando elaborar e promover estratégias que possam facilitar a vida da sociedade e destaca-se a comunicação como um dos principais sujeitos ativos envolvidos nesse processo de evolução.

Segundo Behrens (2018, p. 99):

A internet é hoje uma ferramenta indispensável no processo de trabalho, pois ela proporciona uma interação efetiva entre a empresa e seus colaboradores, possibilitando assim novas propostas de trabalho". Ou seja, trata-se de uma ferramenta que permite ao indivíduo criar uma ponte entre a organização junto ao mundo exterior de modo que venha aumentar assim a comunicação entre a unidade executiva e os colaboradores.

Nesse contexto, a internet inserida no espaço de trabalho é considerada como uma ferramenta completa e que promove para a organização um avanço capaz de oferecer novas estratégias de informação onde, no âmbito virtual, possibilita o trabalho remoto tornando-se um facilitador.

De acordo com Ferreira (2014, p. 261): "A Internet - maior rede de computadores do mundo - é frequentemente descrita como a rede das redes, pois abrange todas as espécies de redes possíveis, tornando-se a verdadeira rede global".

A Internet é um meio que poderá conduzir a uma crescente homogeneização da cultura de forma geral e é, ainda, um canal de construção do conhecimento a partir da transformação das informações para líderes e seus colaboradores. Notadamente no contexto atual, as modalidades trabalho, presencial e remoto, tem se proliferado mediante as exigências que o mercado tem exigido. Sendo assim o uso da ferramenta internet tem atingido cada vez mais as relações de trabalho e o mercado tem buscado atender de modo satisfatório as exigências da modernidade, tornando seus objetivos propícios a esses conhecimentos e desenvolvendo habilidades que fazem parte da conjuntura necessária, favorecendo assim, a relação entre os colaboradores e as organizações (FERREIRA, 2014, p. 262).

Assim, a utilização da internet no campo da de trabalho, promove um avanço que torna viável para o colaborador e a organização lidarem com diversos aspectos, que são capazes de promover a troca de experiências que permitem ambientes de trabalho colaborativos com indivíduos de todo o mundo.

De acordo com Bokums; Maia, (2018, p. 104):

A Tecnologia de Informação e Comunicação facilita a transmissão de informações, bem como a vida de muitas pessoas, seja no setor do comércio, nas diversas formas de publicidade e no setor de investimentos. Sabe-se que atualmente o trabalho remoto está cada vez mais ligado ao processo de comunicação onde o que antes era acessório para o desenvolvimento profissional, hoje se mostra como parte essencial do processo de trabalho.

Para Abreu; Pordeus; Silva, (2021, p.99):

A Tecnologia de Informação e Comunicação configura-se como elemento norteador do processo de trabalho, potencializando a integração entre os sujeitos envolvidos e o conhecimento desejado. De modo que apresenta avanços positivos, favorecendo assim a criação de ambientes virtuais de trabalho que possibilitam para líderes e liderados, desenvolver as suas atividades de forma eficaz e contínua.

Assim, destacam-se que a Tecnologia de Informação e Comunicação promoveu para o trabalho remoto novos contextos que possibilitam a troca de conteúdos por meio das relações sociais e suas mídias, promovendo maior desenvolvimento nas relações de trabalho (SARTORI et al., 2017).

A Tecnologia da Informação e Comunicação desempenha papel muito importante para o contexto das organizações pela forma como a sua comunicação garantiu avanços no mercado de trabalho, estabelecendo métodos cada vez mais inovadores, em seus diferentes métodos de aplicação, adquirindo acesso às informações para a efetivação do trabalho. Isso significa que a Tecnologia de Informação e Comunicação permite ao colaborador o desempenho das suas atividades de modo cada vez mais qualificado a partir da modalidade de trabalho remoto (FERNANDES et al., 2018).

De acordo com Silva; Figueiredo (2012), a Tecnologia de Informação e Comunicação se trata de uma ferramenta que garante a melhora do processo de trabalho, uma vez que a maioria dos indivíduos que optam pela modalidade de trabalho remoto, optam em virtude da praticidade dessa ferramenta tecnológica (BOKUMS; MAIA, 2018).

A elaboração das Tecnologias de Informação e Comunicação cada vez mais proporciona um destaque crescente para a modalidade de trabalho remoto, sendo referência para a ampliação das formas de trabalho em diversas áreas. A utilização dessas tecnologias vem sendo aprimorado como ferramenta que visa contribuir com as atividades de modo criativo e dinâmico (FERNANDES et al., 2018).

3.2 O Home Office e o Teletrabalho

Home Office se caracteriza como sendo uma expressão advinda do inglês que se denomina “escritório em casa” e trata-se de um espaço de trabalho, que normalmente fica localizado dentro de uma empresa, entretanto, é mudado para um escritório na residência do trabalhador (LIZOTE et al., 2021).

Trata-se de uma modalidade de trabalho mais flexível que abrange três dimensões importantes para a compreensão do cenário. Ferreira (2021) destaca que:

A primeira compreende o local, havendo nada certamente compreendido; a segunda está no horário, onde ao certo podendo não existir uma rotina padrão, assim havendo metas e a terceira, compreendemos a comunicação e a troca de dados por meio dos colaboradores, usando os meios tecnológicos, através de e-mails, sites, redes sociais, telefones, entre outros (FERREIRA, 2021, p. 107)

De acordo com Cardoso (2018, p. 2) “o teletrabalho é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.

O conceito do teletrabalho como uma espécie de trabalho performedo em local diverso ao local central do empregador e do centro de produção, implicando na utilização de tecnologias que amplifiquem e facilitem a comunicação e, conseqüentemente, induzem ao distanciamento físico. Em síntese, o teletrabalho consiste no trabalho realizado a distância, feito através do manejo de tecnologias da informação e de comunicação (CARDOSO, 2018, p. 39).

O teletrabalho se apresenta como sendo uma modalidade de realização de atividades laborais fora das dependências da empresa e fora das dependências da empresa, realizado por meio da utilização de tecnologias de informação e de

comunicação e por sua natureza não constitui trabalho externo (LIZOTE et al., 2020).

A SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (2019) define teletrabalho como: O teletrabalho pode ser definido como uma espécie do gênero trabalho à distância, no qual a prestação de serviços pelo empregado se dá preponderantemente fora da sede da empresa, por meio da utilização de computadores e outros meios eletrônicos de comunicação.

A principal diferença entre teletrabalho e home office está ligada basicamente quanto ao controle de jornada, sendo que os trabalhadores abrangidos pelo Teletrabalho estão dispensados de realizar o controle de jornada e não haverá pagamento de horas extras e nem adicionais noturnos. Já o trabalho em home office é necessário esse registro de jornada de trabalho, o que fica a cargo do empregador definir a melhor forma desta realização (SANTOS et al., 2020).

Além disso, é importante ressaltar também que todas as despesas inerentes a essa modalidade de trabalho são do empregador, não sendo possível a transmissão desse ônus ao empregado. Assim, destaca-se que a principal diferença entre o teletrabalho e o home office, sendo que a primeira existe a dispensa obrigatória do registro de jornada de trabalho, já no trabalho em home office não existe a dispensa obrigatória de registro de jornada (SANTOS et al., 2020).

De acordo com Ferreira (2021), o colaborador em home office consegue trabalhar desde que o mesmo esteja em um local adequado e tenha ferramentas e tecnologia próprias a essa finalidade, define-se essa modalidade como: Home office significa que seu expediente é cumprido parcial ou inteiramente na sua residência. Você não tem o chefe ao lado, nem colegas de trabalho, na maioria das vezes. Está conectado por Internet à sua empresa ou ao seu órgão público, com ou sem imagem, e, na mesma facilidade de comunicação presencial, fala com todos como se estivessem ali.

Apesar desta modalidade de trabalho ser realizada a distância da empresa, existe uma maneira de fiscalizar ou monitorar a realização das atividades desenvolvidas pelo profissional por meios telemáticos. Esse monitoramento pode ser com base no horário de trabalho estabelecido pela empresa, no qual o funcionário deve cumprir rigorosamente, ou pela entrega de atividades, com base em metas e entregas (LIZOTE et al., 2021)

Não podendo deixar de abordar um fato extremamente importante na relação de emprego que é quando o empregado realiza suas atividades em home office e não existe um horário fixo de trabalho, ou seja, o empregado realiza suas atividades por demandas, metas ou entregas, este trabalhador não recebe horas extras eventualmente laboradas (FERREIRA, 2021).

Sendo assim, como não existe horário de trabalho a ser seguido, subentende-se pela inexistência de horas extras laboradas, ou seja, isso pode significar que o funcionário pode trabalhar mais horas por dia, ou menos horas por dia, dependendo, inclusive, de seu desenvolvimento profissional. É o que expressa o art. 62, III da CLT. “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho” (LIZOTE et al., 2021, p. 246).

Uma das principais vantagens na execução do trabalho em home office é a flexibilidade para executar as atividades, e que o colaborador pode determinar quando realizar, como realizar e onde realizar e quanto ao empregador se preocupa tão somente com o resultado final, ou seja, com a entrega da atividade de forma eficaz, dentro do planejamento desse empreendedor (NASCIMENTO et al., 2021).

Neste sentido, com a maior flexibilidade tem-se o aumento de produtividade do colaborador, o qual terá mais tempo para executar suas atividades, pois esse empregado não gasta tempo com deslocamento ao trabalho e nem energia emocional apresentando assim uma maior qualidade ao desenvolver as atividades, o que claramente se apresenta como uma vantagem tanto para empregado como para empregador (PIRES et al., 2020)

3.3 A Legislação trabalhista

No Brasil, antes de 2017, o trabalho Home Office não era previsto em lei pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A mudança ocorreu em novembro de 2017, definindo a modalidade como “Teletrabalho”. (SILVA, 2017)

Ainda que antigas, as leis trabalhistas anteriores já aceitavam o trabalho a distância desde 2011. Mas, só em 2017, com o reconhecimento de que através da tecnologia tudo pode ser mais bem controlado, foi permitido regulamentar devidamente o Home Office. (SILVA, 2017)

A Consolidação das Leis Trabalhistas de 2017, em seu artigo 75-B define o Home Office como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de

comunicação que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo” (BRASIL, 2017).

A prestação de serviços na modalidade home office deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, especificando as atividades que serão realizadas pelo empregado. Para aqueles empregados que já trabalham dentro das dependências da empresa, a mudança para o regime home office só será possível se houver mútuo acordo entre as partes e for feito um aditivo contratual (PIRES et al., 2020)

A legislação também prevê a alteração do regime home office para o presencial por determinação do empregador, garantindo prazo de transição mínimo de 15 dias com as necessárias alterações contratuais (FERREIRA, 2021)

Quanto a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimentos dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho home Office, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão determinadas no contrato de trabalho. (CARDOSO, 2018)

Cumprе ressaltar que o empregador deverá instruir os empregados dessa modalidade, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a serem tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (SILVA, 2017)

Por fim, ressalvadas as regras acrescidas pela reforma trabalhista, aplicam-se aos trabalhadores em home office os mesmos direitos destinados aos trabalhadores presenciais, como remuneração, 13^o, férias, licenças maternidade/paternidade, as verbas rescisórias, exceto verbas decorrentes de jornada de trabalho, já que nessa modalidade não é admitido. (MARTINS; NUNES, 2021)

3.4 As dimensões do Home Office

O ambiente complexo dos avanços tecnológicos e da globalização trouxeram profundas transformações nas organizações contemporâneas diante de um mercado global altamente competitivo (SILVA, 2017). A modalidade do trabalho remoto em home office surge nessa “era informacional”, como uma nova forma de se trabalhar e gerenciar os negócios à distância, ligados à empresa pela tecnologia, buscando maximizar os recursos existentes e a competitividade.

De acordo com Ferreira (2021, p. 108)

As conjunturas organizacionais atuais são muito complexas e é preciso que as empresas fomentem a aprendizagem contínua

através de um lopp de aprendizagem, para que possam lidar com novas tendências, refletindo sobre as experiências já constituídas e adaptando-se às exigências das forças externas para a sobrevivência nos mercados em que atuam. O paradigma processual presume que o processo de aprendizagem transforma o pensamento em ação, de uma forma mais coordenada e que a velocidade desse processo é uma arma competitiva.

A crescente tendência de empresas em estabelecer a modalidade de trabalho em home office é um caso desses em que o processo de aprendizagem deve ser utilizado para levantar possíveis cenários que viabilizem sua implantação. Um bom estudo do comportamento histórico de como funciona a empresa, sua cultura, seus valores, sua gestão serve para que sejam feitas análises para compreender os elementos que serão predeterminados e as incertezas críticas do processo (PIRES et al., 2020).

Uma das forças motrizes identificadas para a implantação da modalidade do trabalho em home office foi a disponibilidade de tecnologia. As atuais ferramentas tecnológicas agilizam cada vez mais a gestão do trabalho em home office (ex.: telefonia, computadores pessoais, rede interligada com a empresa, softwares como organizadores de tarefas, calendários, gerenciadores de projetos, vídeo conferência, etc.) e fazem com que a comunicação e interação entre as partes aconteçam de qualquer lugar onde estejam os funcionários (SILVA, 2017, p. 97).

De acordo com Cardoso (2018) é possível se observar os desafios para os possíveis cenários que um gestor se deparar, ao implantar a modalidade do trabalho em home office numa organização e que devem ser levados em conta na proposição de ações que minimizem os possíveis impactos negativos.

Quadro 1 – Modalidades de trabalho em Home office

Modalidade	Impactos	Cenários Possíveis	Relação Causal
Melhoria da utilização de recursos	Positivos	- Redução de custos operacionais. - Menor gerenciamento de terceiros que trabalham na área de <i>facilities</i> .	- Menos veículos transitando pelas ruas. - Menos consumo de recursos naturais. - Menos emissão de

		<ul style="list-style-type: none"> - Melhoria da mobilidade urbana. - Redução do uso de recursos naturais. 	<ul style="list-style-type: none"> gases. - Melhoria da sustentabilidade
	Negativos	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de custos para implantação da infraestrutura inicial para o trabalho em <i>home office</i>. - Aumento de despesas gastos despesas por parte do funcionário (energia, telefonia, alimentação). 	<ul style="list-style-type: none"> - Descontentamento com o novo sistema de trabalho. - Desmotivação. - Riscos de processos trabalhistas.
Maior Produtividade	Positivos	<ul style="list-style-type: none"> - Funcionários adaptados no trabalho mais autônomo. - Funcionários mais motivados. - Funcionários com mais qualidade de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> - Maior rapidez na entrega de metas. - Maior agilidade nas decisões. - Desempenho acima do esperado. - Desenvolvimento da carreira.
	Negativos	<ul style="list-style-type: none"> - Funcionários não se adaptam a trabalhar sem comando direto por baixa maturidade profissional. - Gestor não consegue 	<ul style="list-style-type: none"> - Desempenho abaixo do esperado. - Falta de comunicação e assertividade na interação chefia X funcionários.

		acompanhar o desempenho das funções de seus subordinados. - Redução de interação pessoal entre chefias e funcionários.	- Desenvolvimento da carreira prejudicado. - Queda na qualidade de vida. - Stress. - Riscos de processos trabalhistas.
Melhoria da Gestão do Tempo	Positivos	- Redução significativa no tempo de deslocamento funcionário X empresa - Trabalho mais focado, sem muitas interrupções.	- Mais qualidade de vida. - Mais tempo para convívio familiar. - Mais tempo para cuidar de seu próprio bem-estar. - Mais tempo para lazer
	Negativos	- Falta de controle do tempo na execução das atividades por baixa maturidade profissional. - Trabalho dispersos por interrupções domésticas.	- Desempenho abaixo do esperado. - Queda na qualidade de vida. - Stress. - Riscos de processos trabalhistas.

Fonte: Cardoso, (2018)

Muito embora sejam observados impactos negativos relacionado ao trabalho em home office, ocorre um crescimento dessa modalidade de trabalho no Brasil, principalmente quando relacionado as vantagens encontradas para as empresas que os adotam, como: “o aprimoramento do desempenho do capital humano; a diminuição de suas estruturas físicas e conseqüente redução de custos operacionais” (BACATER, 2016, p. 27).

3.5 A pandemia do Covid-19 e as Relações de Trabalho

As mudanças no processo econômico, no mercado de trabalho, na cultura midiaticizada e globalizada requerem transformações nos sistemas de trabalho. A sociedade exige indivíduos com competências múltiplas, capazes de aprender a aprender e de adaptar-se a situações que desenvolvam capacidades de autogestão, adaptabilidade, flexibilidade, autonomia e independência (BISSOLOTTI; NOGUEIRA; PEREIRA, 2014). Na medida em que novas exigências se impõem no cenário da vida social, as organizações procuram adequar-se a esse novo tempo e à sociedade por meio de uma possibilidade, o trabalho remoto minimiza a necessidade de deslocamento físico, tanto dos colaboradores, modificando as relações de trabalho (SILVA; FIGUEIREDO, 2012).

Após a suspensão das atividades presenciais causada pela pandemia de Covid-19 em todo o mundo, o mercado de trabalho precisou migrar para o meio virtual. “Ferramentas virtuais que antes eram utilizadas apenas como suporte no processo de trabalho se tornaram da noite pro dia peças essenciais para a manutenção das organizações” (COSTA; SANTOS; WASCONCELLOS, 2021, p. 173).

Nesse mesmo sentido, Joye et. al (2020, p.15) afirmam que:

As tecnologias proporcionam vantagens significativas para o processo de trabalho, mas é necessário que o colaborador tenha conhecimento e habilidades necessárias para manusear tais recursos. E com o início inesperado do distanciamento social, muitos profissionais não receberam a formação técnica necessária para a utilização de ferramentas tecnológicas no trabalho remoto emergencial.

Em tempos pré-pandemia essa dificuldade de formação profissional nessa área ocorria em virtude de “as tecnologias digitais carecem de uma quase permanente o processo de trabalho, porque nessa área, a inovação acontece a todo o momento, o que por vezes proporciona mudanças significativas nas práticas profissionais (MOREIRA; HENRIQUES; BARROS, 2020, p.355).

Entretanto, é importante enfatizar que o trabalho remoto emergencial diverge do trabalho on-line. Apesar dos dois termos serem amplamente difundidos como sinônimos, o trabalho remoto engloba mais do que as ferramentas digitais e sistemas on-line, como também outros sistemas de transmissão e até materiais impressos (ARRUDA, 2020).

O conceito de trabalho a distância explicita sua principal característica: a separação física do profissional do ambiente de trabalho em termos espaciais, não excluindo, contudo, o contato direto dos profissionais entre si, a partir do uso dos meios tecnológicos as reuniões podem ser viabilizadas (JOYE; MOREIRA; ROCHA, 2020, p.7)

Já no trabalho remoto que ocorreu de modo emergencial na pandemia utiliza-se de ferramentas do trabalho nas situações comuns que seriam realizadas de forma presencial, mas por questões atípicas precisam ser aplicadas de forma remota (MOHMMED et al., 2020). Segundo Joye et al. (2020, p.13) “O objetivo principal nessas circunstâncias não é recriar um novo modelo de trabalho, baseado no tradicional, fornecendo de uma maneira a minimizar os efeitos do isolamento social nesse processo”.

De acordo com Arruda (2020, p. 266):

Pode ser apresentada em tempo semelhante ao de trabalho presencial, como a transmissão em horários específicos de reuniões, nos formatos de lives. Tal transmissão permitiria a colaboração e participação de todos de forma simultânea, mas pode envolver a gravação das atividades para serem acompanhadas pelos colaboradores condições de assistir aos materiais naquele momento.

Nesse momento de crise sanitária, pode-se inferir que o trabalho remoto é um princípio importante para manter o vínculo os colaboradores e a organização de trabalho. Já que o prolongamento da pandemia e conseqüentemente o afastamento por muitos meses dos trabalhadores (físicos e virtuais) compromete a qualidade e o desenvolvimento do processo de trabalho (ARRUDA, 2020).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do contexto apresentado, observa-se que o trabalho remoto está diretamente atrelado à importância do desenvolvimento das tecnologias da informação, onde deve-se levar em consideração que estas são a ferramenta principal para o desenvolvimento do home office, pois permitem um aparato interativo entre a organização e os colaboradores, a partir das opções disponibilizadas pela plataforma através das tecnologias da informação.

O teletrabalho na modalidade home office é vantajoso para as relações de emprego e que o trabalho realizado de forma remota, não estando o empregado dentro das dependências da empresa, não acarreta nenhum prejuízo ao empregador

e que a legislação trabalhista aponta para muitos avanços em relação à modalidade de trabalho home office.

O trabalho remoto promove benefícios que são capazes de permitir ao indivíduo desenvolver as suas atividades laborais das salas de sua casa, havendo uma facilidade diante da pandemia do Covid-19. Entretanto, é fundamental que se promova a qualificação dos profissionais que atuam de modo remoto, visando garantir a qualidade e segurança em seus processos de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, DA. Tecnologias da Informação e Comunicação no Brasil: breve histórico e possibilidades atuais de apropriação. **Pró-Discente**, v. 15, n.2, 2009.
- AQUINO, EML et al. Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. **Ciência e saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, supl. 1, p. 2423-2446, jun. 2020.
- ARAÚJO, MS. Teletrabalho: ferramentas digitais. **Revista Brasileira de Linguística Aplicada**, v. 14, n. 3, p. 735-741, 2014.
- ARRUDA, EP. Trabalho remoto emergencial: elementos para políticas públicas em tempos de Covid-19. **Em Rede - Revista de Educação a Distância**, v. 7, n. 1, p. 257-275, 2020.
- BACATER, A. **Liderança à distância: um estudo sobre os desafios de lidera equipes em um contexto de trabalho remoto**. Dissertação da Pós-Graduação em Administração da Universidade Metodista, São Paulo, 2016.
- BISSOLOTTI, K; NOGUEIRA, HG; PEREIRA, ATC. Potencialidades das mídias sociais e da gamificação no trabalho remoto. **RENOTE**, v. 12, n. 2, 2014.
- BONFIM, CRS. Teletrabalho: História, concepções e perspectivas. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, p.166–181, ago. 2006.
- CARDOSO, B. **O que é teletrabalho, quais suas vantagens e as novidades trazidas pela Reforma?** 2018.
- CHAVES, OCE. Tecnologia no trabalho a distância mediada pela tecnologia: Conceituação Básica. **Revista de educação – PUC-Campinas**, v. 3, n.7, p. 29-43, novembro 1999.
- COSTA, ICS; SANTOS, IP; WASCONCELLOS, MBO. Estratégias para flexibilização do distanciamento social durante o enfrentamento da Covid-19 na Bahia, 2020. **Revista Baiana de Saúde Pública**, v. 45, n. Especial_1, p. 168-186, 2021.
- DOWBOR, L. **Tecnologias do conhecimento: os desafios da educação**. 2001.
- FARIAS, SC. Os benefícios das tecnologias de informação e comunicação (TIC) no processo de trabalho. **RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 11, n. 3, p. 15-29, 2013.
- FERNANDES, WS et al. Teletrabalho: principais aspectos positivos e negativos. **Revista Brasileira de Educação e Saúde**. out-dez, v. 8, n. 4, p. 41-47, 2018.

- FERREIRA, MP. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 7, n. 1, p. 101-119, 2021.
- GATTINONI, L. et al. COVID-19 pneumonia: different respiratory treatments for different phenotypes? **Intensive Care Medicine**, v. 46, n. 6, p. 1099–1102, 2020.
- GROSSI, MG; KOBAYASHI, RM. A construção de um ambiente virtual de aprendizagem para o trabalho a distância: uma estratégia educativa em serviço. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 47, p. 756-760, 2013.
- JOYE, CR.; MOREIRA, MM.; ROCHA, SSD. Teletrabalho ou Atividade Remota Emergencial em tempos de COVID-19. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 7, p. e521974299, 24 de maio de 2020.
- KENSKI, VM. **Tecnologias e o trabalho presencial e a distância**. 6^a. ed. Campinas: Papyrus, 2008.
- LIZOTE, SA et al. **Bem-Estar Subjetivo e Home Office em Tempos de Pandemia**. In: XX USP International Conference in Accounting. 2020.
- LIZOTE, SA et al. Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 1, p. 248-268, 2021.
- MOREIRA, J. A. M.; HENRIQUES, S.; BARROS, D. Transitando em um trabalho remoto emergencial em tempos de pandemia. **Revista Dialogia**, n. 34, p. 14, 2020.
- NSCIMENTO, FS et al. Saúde, home office e trabalho docente: construção compartilhada de estratégias de sobrevivência em tempos de pandemia. **Revista do NUFEN: Phenomenology and Interdisciplinarity**, v. 13, n. 2, p. 82, 2021.
- OLIVEIRA, ES et al. Os novos caminhos de trabalho após a pandemia ocasionada pela Covid-19. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 7, p. 52860-52867, 2020.
- PIRES, PMR; MELO, MLNM; RODRIGUES, HG. As influências da modalidade de home office nas conversas informais, nas organizações, durante a pandemia de COVID-19. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 11, 2020.
- QUEIROGA, F. **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Artmed Editora, 2020.
- SANTOS, EAC et al. Home Office: **Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19**. 2020.
- SILVA, AF; CARVALHO, LOF. Trabalho à distância como desdobramento da evolução da sociedade moderna. **REEDUC - Revista de Estudos em Educação**, v. 7, n. 1, p. 8-19, 2021.

SILVA, SC. Assistência remota: que tipos de serviços podem ser prestados em home office? **Revista Expectativa**, v. 20, n. 2, p. 90-115, 2017.

PEREIRA, AMS et al. Desafios organizacionais decorrentes da pandemia. **Inova+ Cadernos da Graduação da Faculdade da Indústria**, v. 2, n. 2, 2021.

MARTINS, PR; NUNES, ALPF. Recursos Humanos frente às exigências contemporâneas de mudanças no ambiente de trabalho/Human Resources in view of the contemporary demands of changes in the work environment. **ID online. Revista de psicologia**, v. 15, n. 57, p. 872-887, 2021.