

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

CARLOS ALBERTO OLIVEIRA DA SILVA FILHO  
DAYNGLES VICTÓRIA PEREIRA DE OLIVEIRA  
MÉRCIA CRISTINA SANTOS DE LIMA

**A INFLUÊNCIA DO HOME OFFICE NAS EMPRESAS  
ATUAIS**

RECIFE/2022

CARLOS ALBERTO OLIVEIRA DA SILVA FILHO  
DAYNGLES VICTÓRIA PEREIRA DE OLIVEIRA  
MÉRCIA CRISTINA SANTOS DE LIMA

# **A INFLUÊNCIA DO HOME OFFICE NAS EMPRESAS ATUAIS**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,  
como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em  
Gestão de Recursos Humanos

Professor Orientador especialista: Me. Horison Lopes de Oliveira

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela  
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

S586i Silva Filho, Carlos Alberto Oliveira da  
A influência do home office nas empresas atuais. / Carlos Alberto  
Oliveira da Silva Filho, Dayngles Victória Pereira de Oliveira, Mércia Cristina  
Santos de Lima. - Recife: O Autor, 2022.

25 p.

Orientador(a): Me. Horison Lopes de Oliveira.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário  
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2022.

Inclui Referências.

1. Home Office. 2. Benefícios. 3. Empresas. 4. Internet. 5.  
Esgotamento. I. Oliveira, Dayngles Victória Pereira de. II. Lima, Mércia  
Cristina Santos de. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

*Dedicamos esse trabalho primeiramente a Deus , pois sem Ele, não teríamos  
chegado a conclusão. Aos nossos familiares, amigos, ao professor Horison  
Lopes, por todo o apoio e compreensão.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem Ele, certamente não teria alcançado essa conquista. Agradeço aos meus pais, Carlos Alberto e Maria Graciete pelo apoio, motivação e por terem acreditado em mim. Agradeço também os meus familiares e amigos pelo incentivo.

Carlos Alberto Oliveira da Silva Filho

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus por me capacitar a chegar até a conclusão desse curso e por me ajudar a vencer todos os obstáculos encontrados ao longo da minha graduação.

Dayngles Victória Pereira de Oliveira

Eu agradeço imensamente a Deus por ter me permitido a oportunidade de iniciar e concluir a minha graduação. Agradeço também, aos meus familiares e amigos, que estiveram sempre ao meu lado durante todo o processo até a conclusão.

Mércia Cristina Santos de Lima

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	09
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO</b> .....	10
<b>3 RESULTADOS</b> .....	11
<b>3.1 As Desvantagens da Modalidade Home Office</b> .....	11
3.1.1 <i>Acesso Limitado aos Recursos da Organização</i> .....	11
3.1.2 <i>Adaptação</i> .....	12
3.1.3 <i>Concentração e Ação</i> .....	13
3.2.2 <i>Indefinição de Horários e Excesso de Carga de Trabalho</i> .....	13
<b>3.2 As Vantagens da Modalidade Home Office</b> .....	15
3.2.1 <i>Comodidade</i> .....	15
3.2.2 <i>Economia Colaborador/empresa</i> .....	15
3.2.3 <i>Qualidade de Vida no Trabalho</i> .....	16
3.2.4 <i>Flexibilidade</i> .....	18
3.2.5 <i>Legislação Trabalhista</i> .....	20
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	21
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	22

## QUADROS E FIGURAS

Figura 1- Recursos Limitados para o home office.....	12
Figura 2- O excesso da carga de trabalho e suas consequências.....	14
Figura 3- Economia gerada com o teletrabalho.....	16

# A INFLUÊNCIA DO HOME OFFICE NAS EMPRESAS ATUAIS

Carlos Alberto Oliveira da Silva Filho

Dayngles Victória Pereira de Oliveira

Mércia Cristina Santos de Lima

Merciac948@gmail.com

Professor Orientador : Me. Horison Lopes de Oliveira

**Resumo:** O ponto principal do nosso trabalho se dá com a necessidade do isolamento social, evitando a propagação do coronavírus. O qual exigiu com que as organizações aderissem o modelo de trabalho home office, em que os trabalhadores realizassem as atividades de suas residências. Tendo em vista certas limitações para essa modalidade, como por exemplo: Adaptação e a Indefinição de horários. É válido ressaltar que o teletrabalho têm se seus lados positivos, como: Comodidade, flexibilidade e a qualidade de vida. Desta forma, vindo para ficar. Diante disso, o presente trabalho tem por objetivo analisar a influência do home office nas empresas hodiernas, diante de um cenário caótico com o surgimento da Covid-19.

**Palavras-chave:** Home Office; Benefícios; Empresas; Internet; Esgotamento.

**Abstract:** The point of our work is the need for social isolation, the main thing is the concern of the coronavirus. Which required organizations to adhere to the home office work model, in which workers carry out activities from their homes. In view of the right times for this modality, such as: Adaptation and the Indefinition of. It is valid that teleworking has its two positive aspects, such as: Convenience, flexibility and quality of life. In this way, coming to stay. Therefore, in view of this, the present work aims to analyze the influence of today's home office, in the face of a chaotic scenario with the opening of companies of Covid-19.

**Keywords:** Home Office; Benefits; Companies; Internet; Exhaustion.

## 1 INTRODUÇÃO

Segundo Carvalho (2020) o trabalho remoto não surgiu há 15 anos como se lê em alguns arquivos. Na verdade, essa dinâmica tem pelo menos 1,4 milhões de anos. O Homo Ergaster, que viveu no sudeste da África há 1,4 milhões de anos, organizou suas jornadas e ferramentas para caçar perto de seus territórios.

Já em 1560, foi iniciada a construção da galeria Uffizi, em Florença, e foi estabelecido o primeiro escritório corporativo. Mas, em seguida, surgiu a Revolução Industrial, que apesar de representar uma mudança na forma de pensar e fazer negócios, manteve várias profissões e criou inúmeras outras que poderiam ser desempenhadas em casa. Era nesse contexto que o físico Jack Nilles trabalhava em um sistema de comunicação para a NASA, o qual batizou de “Telecomunicação”. Ele propunha que trabalhar de casa seria benéfico para liberar as vias públicas e aproveitar recursos não renováveis: desde o petróleo até o próprio tempo. Formalmente, é a Nilles que se atribui o título de pai do home Office. A partir da década de 10, várias empresas fizeram testes para estimar a economia e os benefícios dessa modalidade de trabalho, mas foi só em 2010 que mais de 59% dos trabalhadores remotos conseguiram ser considerados empresas .

Segundo Souza (2019) assim como o próprio nome em inglês sugere, este modelo de trabalho Home Office surgiu nos Estados Unidos, de maneira que o avanço das tecnologias foi, aos poucos, permitindo que as pessoas trabalhassem de casa, sem que houvesse necessidade de estar todos os dias presente fisicamente no trabalho. Isso possibilitou que qualquer um tivesse sua própria estação de trabalho em suas residências. Além do avanço e da popularização da internet e dos computadores pessoais, o surgimento de ferramentas, como programas e softwares permitiram que pessoas pudessem trabalhar remotamente de suas casas, aeroportos ou de onde preferissem, sem prejuízo à comunicação ou à produtividade da equipe. No Brasil oficialmente em 1997, durante o seminário home office/telecommuting – perspectiva de negócios e de trabalho para o terceiro milênio. E em 1999 foi fundada pelo Professor Álvaro Augusto Araújo Melo a SOBRATT – sociedade brasileira de teletrabalho e teleatividade. Nesse período o acesso à internet e a computadores pessoais começava a se popularizar no país.

Entrou em vigor em 2017 com a Reforma Trabalhista (lei nº 13.467, de 2017) modificou consideravelmente a consolidação das Leis Trabalhistas, visando uma nova forma de trabalho, que tem como fundamento as perspectivas históricas, jurídicas e tecnológicas de nome home office conhecido também como teletrabalho, trabalho remoto, trabalho portátil, telecommuting, que foi designado de trabalho a domicílio para trabalho a distância. Nesses 20 anos, a qualidade da nossa rede de telefone e internet melhorou drasticamente, o custo reduziu, a disponibilidade em locais distantes aumentou e novos tipos de trabalhos também surgiram. Tudo isso permitiu o surgimento e o avanço do home Office no Brasil.

Porém, não tão utilizado pelas empresas até que surgiu a pandemia do novo coronavírus que levou multidões de funcionários a trabalhar remotamente, tornando assim, mais utilizado pelas organizações.

O trabalho remoto tem muitos benefícios para as empresas, como: comodidade, economia colaborador/empresa, qualidade de vida e flexibilidade.

Todavia, olhando através do lado negativo, vemos o acesso limitado aos recursos da organização, adaptação, concentração, ação, indefinição de horários e excesso de carga de trabalho, isso pode desencadear a sensação de estar “constantemente trabalhando”, desistindo dos intervalos, trabalhando nos fins de semana e, conseqüentemente, esgotamento físico e mental.

## **2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO**

A metodologia utilizada para a elaboração deste artigo foi a Pesquisa bibliográfica. Segundo Fonseca (2002, p. 32) a pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Para Gil (1999, p. 65) explicita que a principal vantagem da pesquisa bibliográfica está relacionada ao fato de permitir “[...] ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”.

Como também, destacar a importância do teletrabalho em meio um momento pandêmico. Sendo assim, destaca-se como descritiva e qualitativa.

Descritivo que segundo Silva & Menezes (2000, p. 21), “a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o

estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. É qualitativa que de acordo com Minayo (1994, 2000) diz que a pesquisa qualitativa responde a questões particulares, enfoca um nível de realidade que não pode ser quantificado e trabalha com um universo de múltiplos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes.

### **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Será apresentado como ponto de discussão os desafios enfrentados pelas organizações e a importância do Home Office durante o período da Covid-19 a qual surgiu em dezembro de 2019, foi exatamente neste período que o teletrabalho tornou-se mais utilizado pelas empresas. No presente artigo, também serão abordados problemáticas e soluções pertinentes a pesquisa.

#### **3.1 Desvantagens da modalidade home office**

##### **3.1.1 Acesso Limitado aos Recursos da organização**

Segundo Alves, Amorim e Bezerra (2021) Fazem o seguinte questionamento: “Será que os colaboradores possuem estrutura em casa para trabalhar? Mesa, cadeira, internet estável?”. Com o surgimento do Covid-19, cerca de 9 milhões de pessoas atuaram remotamente no auge do isolamento entre maio e junho de 2020 segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). A gestão de inúmeras empresas passaram a ter o mesmo questionamento, visto que os colaboradores não teriam os recursos necessários para realizarem suas tarefas de forma remota.

Figura 1- Recursos Limitados para o Home Office



Fonte: HOME OFFICE 2020

### 3.1.2 Adaptação

Segundo BRANT e MOURÃO (2021, p. 75) trabalhadores buscam adaptação em tempo recorde a um teletrabalho que não teve espaço de ser corretamente planejado e estruturado.

O home office não é novidade, pois vem sendo adotado a anos por várias empresas e vem sendo estudado e evoluindo muito nos últimos anos. Com o surgimento do vírus COVID-19, o trabalho remoto passou a ser uma urgência não só para as empresas que já utilizavam essa forma de trabalhar, mas para muitas outras, afetando a vida profissional de muitos trabalhadores pelo mundo. (Ferreira 2021).

Com isso, tornou-se indispensável a “Resiliência” com a nova forma de trabalho. Podemos destacar os principais motivos para a não adaptação ao home Office, como: Excesso de distração, convivência com a família, tarefas domésticas, falta de espaço, falta de infraestrutura, dificuldade para separar vida pessoal e profissional. Pode-se destacar também alguns pontos que sejam favoráveis para facilitar a adaptação desse colaborador, como: o investimento de uma cadeira de escritório que seja ergonômica, elaborar um planejamento periódico, manter uma boa rotina de sono, local adequado para o trabalho, evitar distrações durante o horário de trabalho e valorizar suas pausas.

### **3.1.3 concentração e Ação**

Com o Decreto (Lei nº 13.979, de Fevereiro de 2020) cujo objetivo foi restringir as atividades comerciais limitando o que poderia ou não funcionar durante a quarentena (Período de Reclusão Social), para evitar a propagação do coronavírus. Dessa forma, surgiu a urgência de uma nova modalidade de trabalho, o home office, trazendo assim um grande desafio tanto para as empresas como para os colaboradores. Entre eles filhos pequenos, a presença de familiares, televisão, internet, noticiário e até barulhos externos, como os de obra, podem dificultar o foco e a concentração no trabalho.

Nesta mesma perspectiva, para Boonen (2003) os profissionais que trabalham em caráter home office precisam se automotivar, em razão de que estão expostos a desconcentrações decorrentes do espaço ao seu redor.

De acordo com o estudo The Remote WorkReportbyGitLab, publicado em 2020, o maior desafio relatado pelos participantes foi lidar com as distrações em casa (47%), seguido pelas dificuldades de comunicação e colaboração (35%). Isso acontece porque nem sempre o espaço de trabalho em casa é tranquilo e silencioso como deveria, e o profissional precisa lidar com constantes interrupções de familiares e ruídos da vizinhança que prejudicam o foco.

Sendo assim, pode-se assegurar como uma possível solução com o que relata Nilles (1997) às vezes, é preciso negociar com os familiares, delimitando seu espaço de trabalho, evitando, assim, certas interrupções.

### **3.1.4 Indefinição de horários e excesso de carga de trabalho**

Para Soares (2022) a obrigatoriedade quanto a controle de horário alcança o teletrabalho prestado na residência do empregado (home office). A questão proposta estimula uma maior reflexão sobre a essência dessa espécie de trabalho remoto.

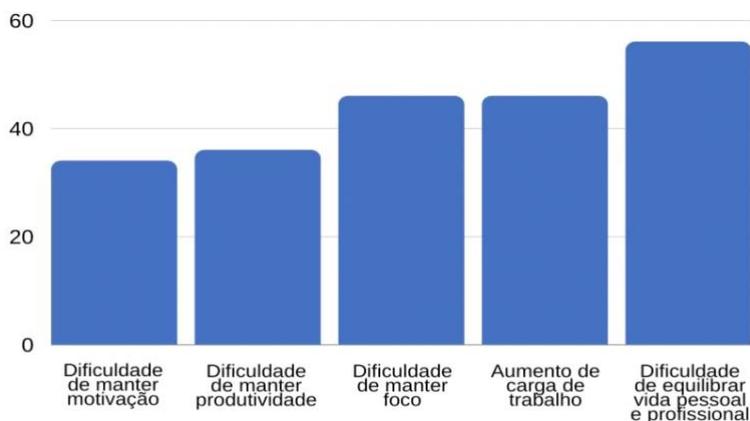
Sendo assim, a legislação entende que, em razão da natureza do trabalho, os colaboradores que trabalham no regime remoto podem ser dispensados do controle de ponto. Ou seja, o controle de ponto é uma escolha opcional para as empresas que estabelecem funções de home office. No entanto, existem softwares para acompanhamento remoto que registra quando o usuário faz login e quando faz logoff nesse sistema, permitindo que o empregador tenha acesso a esses dados.

Realizar o monitoramento da jornada dos trabalhadores é fundamental para a corporação manter a organização e a produtividade dos serviços prestados. Uma vez

que a falta do controle das atividades dos seus funcionários pode prejudicar esses dois pontos. E uma vez que o colaborador não possui a regularização de horário, pode passar a trabalhar por mais tempo, gerando assim, um excesso de trabalho e conseqüentemente um esgotamento físico e mental, ou como Freudenberg (1974) considera: Síndrome de Burnout.

Segundo estudo da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) concluiu que, em 2016, mais de 700 mil pessoas morreram por acidente vascular cerebral (AVC) ou por doenças cardíacas em consequência de longas horas de trabalho. Com a pandemia e a migração para o home office, os especialistas alertam sobre o risco associado às longas jornadas e à falta de legislação que respalde os colaboradores. Para evitar a sobrecarga, é importante que os profissionais cuidem da saúde física e emocional.

Figura 2 – O excesso da carga de trabalho e suas conseqüências



Fonte: FGVin

## 3.2 AS VANTAGENS DA MODALIDADE HOME OFFICE

### 3.2.1 Comodidade

De acordo com Araújo (2022) um dos grandes benefícios do home office é a comodidade de já acordar no trabalho. O fato de não precisar se estressar no trânsito ou enfrentar o transporte público lotado é atrativo para muitas pessoas. Isso inclusive influencia em sua disposição e produtividade, porque já começa o dia de acordo com o seu tempo e rotina.

Para Parpasso (2016) diversos profissionais buscam o conforto do lar ou de outros ambientes alternativos a sede das empresas. Graças ao avanço de conceitos de modalidades e a computação em nuvem, a capacidade de executar o trabalho de qualquer lugar conquistou brasileiros.

Segundo Fernando de Abreu, presidente do banco original, afirma que durante a pandemia, 99,9% dos 1.600 trabalhadores dessa instituição esteve em home office, e estima que, terminada a pandemia, 70% deles serão mantidos nesse regime de trabalho, uma vez que deu super certo, dada a experiência ter sido muito positiva para a empresa e colaborador.

A exemplo das empresas IFood e LafargeHolcim, que ao colocarem seus colaboradores em home office, logo no início da pandemia, permitiram que os colaboradores levassem seus notebooks, mouses, cadeiras, descanso para os pés e outros materiais de escritório para casa, os aspectos ergonômicos são importantes e as empresas precisam dar atenção a isso, a fim de criar adequadas condições de trabalho a todos.

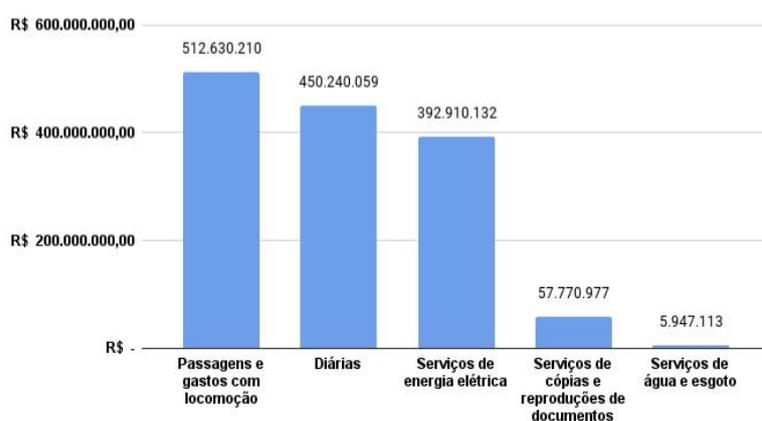
### **3.2.2 Economia Colaborador/empresa**

Segundo a *Global WorkplaceAnalytics*, instituição de pesquisa e consultoria americana, uma empresa mediana economiza cerca de US\$ 11 mil por ano por colaborador que trabalha pelo menos 50% do tempo em home office ou de forma remota. Para o trabalhador, essa economia pode ser de US\$ 1,5 mil a US\$ 4 mil por ano. Em tempos de crise, é uma redução bastante considerável. Essa nova realidade se faz de acordo com a necessidade de cada empresa, pois algumas atividades corporativas necessitam mais e outras menos a presença física de seus colaboradores. Hoje, muitas empresas não têm mais o espaço físico que tinham antes da pandemia, e a forma híbrida vem ao encontro dessa necessidade de adaptar as pessoas ao escritório novamente. Com a transformação e a nova era digital dos ambientes corporativos, já não há mais a necessidade de um funcionário atravessar a cidade, passar horas no trânsito, gastar com o deslocamento, para apenas "ficar em uma mesa". Sígolo (2021).

Para Goto (2022) a brusca mudança para o trabalho remoto na pandemia teve muitas consequências. Uma delas foi economizar com transporte, alimentação e lazer. É o que diz a nova pesquisa global da Cisco, intitulada "Os empregados estão prontos para o trabalho híbrido, e você?", divulgada em primeira mão para *Época NEGÓCIOS*. O estudo entrevistou 28 mil pessoas de 27 países entre janeiro e março de 2022.

Já segundo Soares (2022) o trabalho remoto tem feito o brasileiro economizar em sua contas pessoais. E até ganhar mais. Foi o que apontou levantamento da Deel, empresa de gestão de contratos e pagamentos internacionais. A pesquisa reúne dados a respeito do impacto do trabalho remoto na sociedade, explorando temas como desenvolvimento profissional, finanças e vida pessoal.

Figura 3 –Economia gerada com o teletrabalho



Fonte: Ministério da Economia|Gráfico: bxblue

### 3.2.3 Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho configura-se com uma preocupação humana desde os primórdios de sua existência com outros títulos em outros contextos, porém sempre voltada para facilitar ou trazer a satisfação e bem-estar para o trabalhador no desempenho de suas atividades (Araújo, 2006).

Para Chiavenato (2014) enfatiza que a QVT relaciona a satisfação dos trabalhadores no exercício das suas funções e o interesse das organizações quanto aos impactos positivos que bons funcionários podem causar na produtividade e qualidade de trabalho

O conceito QVT implica profundo respeito pelos empregados, pessoas motivadas que participem, executem e sejam recompensadas pelos seus esforços. São resultados de organizações que investem diretamente nos funcionários. Quando a satisfação das necessidades pessoais é suprida dentro de uma organização, significa que a QVT está bem desenvolvida e valorizada pela organização. São vários

os fatores que envolvem a qualidade de Vida no trabalho, segundo Chiavenato (2004, p. 449):

- 1) A satisfação com o trabalho executado;
- 2) As possibilidades de futuro na organização;
- 3) O reconhecimento pelos resultados alcançados;
- 4) O salário recebido;
- 5) Os benefícios aferidos;
- 6) O relacionamento humano dentro do grupo e da organização;
- 7) O ambiente psicológico e físico de trabalho;
- 8) A liberdade e responsabilidade de tomar decisões;
- 9) As possibilidades de participa

Embora haja inúmeros estudos relativos à QVT, seu conceito está longe da unanimidade. Já para Fernandes (1998) esclarece que os diversos conceitos de QVT estão voltados para três aspectos: a reestruturação do desenho dos cargos e novas formas de organizar o trabalho; a formação de equipes de trabalho semi-autônomas ou auto gerenciadas e a melhoria do meio ambiente organizacional.

De acordo com Bowditch (2002), a qualidade de vida no trabalho refere-se ao grau de satisfação das necessidades pessoais que os membros de uma organização conseguem atingir por meio de sua convivência nessa organização.

Já na visão de Nadler e Lawler (1983), QVT refere-se ao modo de pensar dos indivíduos e da própria instituição acerca das atividades relativas à resolução de problemas, reestruturação do trabalho, inovações no sistema de gratificações e melhoria das condições ambientais de trabalho.

No Trabalho e Espaço Total de Vida encontra-se o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Por fim, Relevância Social da Vida no Trabalho detêm-se na percepção do emprego em relação à imagem da organização, à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade dos produtos e à prestação dos serviços. Felizmente, esses aspectos vêm tendo significativos avanços na sociedade. Junto a isso, para SUCESSO (1998, p.78), de maneira geral, a qualidade de vida no trabalho abrange:

- Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais;
- Orgulho pelo trabalho realizado;
- Vida emocional satisfatória;

- Autoestima;
- Imagem da instituição junto à opinião pública;
- Equilíbrio entre trabalho e lazer;
- Horários e condições de trabalhos sensatos;
- Oportunidades e perspectivas de carreira;
- Possibilidade de uso do potencial;
- Respeito aos direitos;
- Justiça nas recompensas.

Já para MENDES (2008, p.160) insere que qualquer mudança no ambiente de trabalho gera um impacto negativo ou positivo sobre a percepção na qualidade de vida do trabalhador, pois o trabalho ocupa o centro da vida das pessoas. Portanto, ele deve promover a saúde, o equilíbrio físico e psicoemocional, visto que para o trabalhador ter uma boa qualidade de vida total é necessário ter boas condições de trabalho.

### **3.2.4 Flexibilidade**

Segundo Boonen (2003) no atual cenário de mudanças rápidas na economia global, as empresas precisam imprimir maior ritmo e aderir a novas formas de trabalho.

Afim de obter mais informações que são de suma importância, foram pesquisadas três empresas de Tecnologia da informação, situadas na cidade de Novo Hamburgo, sendo duas de médio porte e praticam o home office há aproximadamente 15 anos.

Uma delas possui 15% do quadro de funcionários trabalhando em home office e a outra 90%. A terceira empresa é de pequeno porte e adotou esse formato a cerca de 4 anos, a qual contém 5% do seu quadro atua em home office.

Diante disso, entende-se que as mudanças do mercado de trabalho fizeram com que as empresas estudadas adquirissem novas formas de trabalhar com a adoção do home office, legalizado em 2017. Assim, as empresas passaram a ter maior flexibilidade para realizar adaptações ao modelo de trabalho. Algumas empresas já atuam com esse formato para mostrar para os profissionais que, independentemente de onde estejam, eles terão acesso às ferramentas das empresas para a realização dos trabalhos.

Para Trope (1999) com o avanço da tecnologia da informação é possível obter maior flexibilidade do trabalho, seja na distribuição da carga horária ou na localização geográfica da sua realização. O que identifica a relação do contrato não é mais a presença física.

Segundo Melek (2017) acrescenta que com o avanço da TI estabeleceu-se um novo cenário, no qual as pessoas podem trabalhar fora do escritório ou da empresa. Basso e Barreto (2018) afirmam que as formas de trabalho foram modificadas em decorrência da evolução da sociedade, que progrediu da atividade manual para a intelectual.

O home office é uma forma de trabalho flexível que engloba a flexibilidade de tempo, espaço e comunicação, sendo ainda, mais que uma questão tecnológica, se mostrando também como uma questão social e organizacional (Silva, 2009).

A referida categoria de teletrabalho promove diferentes práticas de trabalho, as quais possibilitam maior autonomia, flexibilidade e oportunidades aos trabalhadores que nelas se enquadram (TASCETTO; FROEHLICH, 2019). Vale ressaltar também, que a flexibilidade de horários, ou possibilidade de trabalho em casa, que se aproximam de ambientes menos estressantes, convivendo com a família; [...] promover espaços coletivos onde a família do empregado possa participar, criando vínculos além do burocrático, [...] pequenas pausas durante o trabalho com atividades não dirigidas; ter uma relação sadia com os funcionários, tratando-os com respeito e dignidade;" (ALMEIDA; 2005, p.81).

### **3.2.5 Legislação Trabalhista**

No Brasil, o teletrabalho foi instituído no art. 6º, da Lei nº 12.551 de 2011. Conforme este dispositivo da CLT, o local de trabalho da prestação de serviços é irrelevante para configurar vínculo empregatício, não havendo diferenciação entre trabalhos executados a distância e teletrabalho. A lei não faz distinção entre o trabalho realizado no domicílio do empregado ou estabelecimento do empregador. (BRASIL, 2011).

De acordo com a (Legislação Trabalhista) é de grande valia dizer que, se o empregado tem as atividades que realiza em home office controladas de alguma forma pelo empregador, esse trabalhador terá direito ao recebimento de horas extras eventualmente laboradas, mas em contrapartida o funcionário ao qual a empresa não

controla a jornada de trabalho e esse empregado supostamente ultrapassa a carga horária, estando o trabalhador em teletrabalho ou em home office, o empregador não terá a obrigatoriedade de pagar o horário extra para esse empregado.

Segundo o TST (Tribunal Superior do Trabalho) o teletrabalho também foi incluído na exceção do regime de jornada de trabalho do (artigo 62 da CLT), ou seja, devido à dificuldade de controle, não há direito ao pagamento de horas extras, adicionais noturno, etc.

Entretanto, de acordo com alguns precedentes do TST, se houver meio de controle patronal da jornada, é possível reconhecer os adicionais.

Outro tema de suma importância na relação de emprego quando o trabalho é realizado na modalidade home office é o que determina o (artigo 75-D da CLT), o qual deixa nítido que a responsabilidade de fornecer equipamentos e infraestrutura necessária para a realização do trabalho remoto é do empregador, devendo cuidar para que o trabalhador tenha a possibilidade de executar suas atividades no espaço físico ao qual reside:

Art. 75-D, CLT - 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 arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (BRASIL, 2017).

Segundo Polinésio (2014) afirma que o não custeamento de gastos do Home Office pela empresa pode resultar num pedido de compensação financeira pelo funcionário, alegando que parte de sua residência teve uso exclusivo em prol de atividades para a organização.

Por fim, o (artigo 2º da CLT) define que o empregador é o responsável por assumir os riscos da atividade econômica. Dentro desses riscos estão inclusos não somente compromissos econômicos, mas também a responsabilidade da empresa sob o funcionário. Isso porque, de acordo com o (artigo 83 da CLT), o teletrabalhador tem os mesmos direitos de um colaborador tradicional, tais como jornada de trabalho estipulada, contratação formal, salário mínimo, férias e 13º salário.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este arquivo objetivou analisar as empresas que precisaram atender as necessidades da sociedade em uma pandemia. Incluindo a modificação dos espaços físicos de trabalho, mudanças em função das formas dos novos arranjos de trabalho, o home office que ganhou muita adesão no período de isolamento social, em função das necessidades de conter a propagação do vírus.

É possível perceber que o trabalhador consegue realizar suas atividades como se estivesse na sua estação de trabalho tradicional, ou seja, com o trabalho remoto os profissionais podem realizar seu trabalho de qualquer ambiente que ofereça tecnologia e espaço necessário para o desempenho de suas funções. Ainda que, nesse período, o trabalho remoto tenha sido uma opção para cerca de 8.700 milhões (PNAD-COVID19/maio de 2020), faz-se necessário refletir sobre a modalidade em estudo, tendo em vista os impactos não apenas na vida pessoal e profissional dos trabalhadores demonstrados nos resultados obtidos na presente pesquisa, mas também suas consequências para a organização coletiva e a qualidade dos serviços públicos.

Quem estava acostumado por exemplo, a enfrentar congestionamento no trânsito para ir ao trabalho, encontrou benefícios ao fazer de sua casa seu escritório, mas a verdade é que por mais que eles existam, trabalhar de casa também foi uma grande desafio, especialmente por lidarmos com questões pessoais e profissionais.

A realidade é que cada pessoa possui uma percepção distinta com pontos positivos e negativos, de acordo com sua realidade.

O presente estudo, por abordar uma temática atual, teve limitações que afetaram diretamente o resultado da pesquisa, devido a ausência de estudos anteriores acerca do tema, o que impediu a realização de comparações com outros autores.

Diante disso, após o estudo para elaboração deste arquivo evidenciamos que com o surgimento da COVID e a necessidade de nos isolarmos dentro de nossas casas para evitar que o vírus se espalhasse, o trabalho remoto ganhou mais força no Brasil se tornando essencial nas empresas diante de um cenário caótico onde mais de 600 mil pessoas perderam suas vidas.

## REFERÊNCIAS

ARAUJO, L. C. G. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

Almeida, Marco Antonio Bettina de. **Empresas e qualidade de vida: novos rumos e desafios**.

Alves, Amorim e Bezerra: **“Nenhum a menos”! Adaptação ao home Office em tempos de covid**. São Paulo, 2019.

BRANT, Raquel; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: Quando o home vira office**. Caderno de Administração, v. 28, n. Edição E, p.71-75, 2020.

Boonen, E. M. (2003). **As várias faces do teletrabalho**. Revista Economia & Gestão, 2-3(4-5), 106-127.

Basso, D. de M., & Barreto, I. F., Junior (2018). **O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, 41(1), 59-76. <https://doi.org/10.26668/indexlawjournals/2525-9857/2018.v4i1.4301>

BOWDITCH, James L. **Elementos do comportamento organizacional**. Tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo, Pioneira Thomson, 2002. 305p.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Órgão: Atos do Poder Legislativo. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>

CHIAVENATO Idalberto: **Gestão de Pessoas**. Petrópolis – RJ: Elsevier, 2004

CHIAVENATO, A. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**, 4. Ed. Barueri: Manole, 2014.

Cristovão Macedo Soares. **Controle x liberdade. O home Office conforme a lei 14.442/22**, Rio de Janeiro, 2022.

Cristiano Soares. **Home Office faz o brasileiro economizar muito mais, diz estudo**. São Paulo, 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**, 2. Ed Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): a renovação das empresas para os anos 90**. Tendências do Trabalho, Rio de Janeiro, v.22, p. 10-21, jul-ago. 1988.

FREUDENBERGER, H. J. Staff burnout. **Journal of Social Issues**, v. 30, p. 159-165, 1974.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

Ferreira. **Desafios do home office na pandemia: construindo estratégias para a efetivação**. Florianópolis – SC, 2021.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo, SP: Atlas, 1999.

Gustavo Sigolo. **Empresas economizam até R\$ 11mil por ano com home Office**. São Paulo, 2021.

Gabriela Araujo. **Quais são as vantagens e desvantagens no home Office** . Santa Catarina, 2022.

Larissa Yasmim. **O que é home Office? Entenda como funciona esse modelo de trabalho**. Rio de Janeiro, 2019.

MINAYO, M. C. S. **Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social**. In: . (Org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 9-29

Melek, M. A. (2017). **Trabalhista! O que mudou? Reforma Trabalhista 2017**. Curitiba: Estudo Imediato.

Mendes, A. M. (Org). (2008). **Psicodinâmica do trabalho, teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Nathalia Jade Silva Carvalho: **Voce conhece a historia do home Office?** São Paulo, 2020.

NADLER, D.; LAWLER, E. **Quality of work life: perspectives and directions**. Organization Dynamics, v.11, n.1, p. 20-30, winter, 1983.

POLINESIO, A. V. **Saiba quais são as implicações legais do home office**. Catho, Curitiba, mar. 2014. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/saiba-quais-saoas-implicacoes-legais-do-home-office>>.

16/12/2011 – Nova redação do artigo 6º da CLT – **teletrabalho, home office ou anywhere office**.

PALMEIRA, J. N.; TENÓRIO, F. G. **Flexibilização organizacional: aplicação de um modelo de produtividade total**. Eletronorte, Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002.

SUCESO, E. P. B. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

SILVA, Edna Lúcia da.; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Florianópolis: UFSC/ PPGEP/LED, 2000, 118 P.

Trope, A. (1999). **Organização virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark.

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, 2019 C. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul**. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 9, n. p. 349-375.