

OS BENEFÍCIOS E DESAFIOS DO TRABALHO HOME OFFICE.

ANA JULLYA DE SOUZA MENDES¹

CAROLINE MARIN²

IZABELA CRISTINA STRUZIATO³

RESUMO

Com o avanço da tecnologia, novos métodos e rotinas de trabalho foram desenvolvidos. Apenas em 1970 surgiu o *home office*, que consiste em realizar atividades profissionais fora do ambiente organizacional. Este trabalho consiste em analisar os impactos positivos e negativos do *home office* para as empresas e colaboradores, identificando a diferença entre o trabalho tradicional e o *home office*, as mudanças necessárias para exercer o trabalho remotamente, as leis que regem essa metodologia de trabalho e avaliar o *home office* durante e pós pandemia do COVID-19, que exigiu a readaptação de hábitos sociais, profissionais e sanitários. Conclui-se que as desvantagens do trabalho *home office* são maiores devido à prejuízos psicológicos e suas condições de trabalho precárias.

Palavras-chave: Benefícios, Desafios, Covid, “Home Office”, Teletrabalho, Tecnologia.

ABSTRACT

With the advancement of technology, new methods and work routines were developed. Only in 1970 did the home office appear, which consists of carrying out professional activities outside the organizational environment. This work consists of analyzing the positive and negative impacts of the home office for companies and employees, identifying the difference between traditional work and home office, the changes needed to perform work remotely, the laws that govern this work methodology and evaluating the home office during and after the COVID-19 pandemic, which required the re-adaptation of social, professional and health habits. It is concluded that the disadvantages of home office work are greater due to psychological damage and their precarious working conditions.

Key words: benefits, challenges, covid, home office, telework, technology.

INTRODUÇÃO

Devido a pandemia do COVID-19, o *home office* tem ganhado grande espaço e uma maior visibilidade no mundo empresarial. As empresas tiveram a necessidade

¹Graduanda, Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade de Tecnologia de São Carlos FATEC. E-mail: ana.mendes01@fatec.sp.gov.br

²Graduanda, Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade de Tecnologia de São Carlos FATEC.

³Docente Especialista em Língua Espanhola, Faculdade de Educação São Luís, Docente FATEC São Carlos.

de aderir a essa modalidade de trabalho para que em meio à pandemia, pudessem manter suas atividades, reduzir os custos e assim manter os funcionários e visando contribuir com a diminuição de casos gerados pela doença. O objetivo deste trabalho é por meio de pesquisas, analisar os impactos causados pelas mudanças repentinas na rotina das pessoas, identificando a diferença entre o trabalho *home office* e o presencial, analisando os desafios que se baseiam em fatores externos e internos. Alguns dos fatores externos que puderam prejudicar a produtividade das pessoas que trabalham na modalidade *home office*, são os problemas de conectividade com a internet, ruídos na comunicação (caso o indivíduo atue em uma área que é necessário ter um diálogo constante com outras pessoas, sejam elas companheiros de trabalho, clientes ou fornecedores) e até mesmo o excesso de ruídos externos que podem ocorrer enquanto se realiza as atividades organizacionais. Já os fatores internos que podem comprometer o desenvolvimento da função profissional, muitas vezes são particulares, como a falta de concentração, sentimento de solidão por estar em um ambiente isolado e até mesmo a falta de disciplina para se manter atento às tarefas a serem cumpridas.

Observando as dificuldades que muitas pessoas possuem em readaptar o seu estilo de vida, para esse “novo” modelo de trabalho, foi pensado em formas de contribuir para a superação desses desafios, afinal, existem diversos obstáculos que dificultam a boa execução do *home office* pela dificuldade de se adaptar à nova modalidade, adquirir disciplina e consciência para manter a produtividade e qualidade no trabalho fora da organização. São essas barreiras que fazem com que os colaboradores percam a motivação, interesse e controle emocional sobre o trabalho.

MATERIAIS E MÉTODOS

Com o intuito de analisar os problemas existentes em decorrência do *home office*, foi utilizado para este artigo uma metodologia de pesquisa qualitativa, na qual

consiste no uso de diversos sites, artigos acadêmicos, revistas dentre outras literaturas que tratam sobre o assunto. De acordo com Alves e Aquino (2012), a pesquisa qualitativa pode ser entendida como uma ação concreta, onde é focado na compreensão, interpretação e a explicação de acontecimentos.

A pesquisa qualitativa é uma atividade situada que localiza o observador no mundo. Consiste em um conjunto de práticas materiais e interpretativas que dão visibilidade ao mundo. Essas práticas transformam o mundo em uma série de representações, incluindo as notas de campo, as entrevistas, as conversas, as fotografias, as gravações e os lembretes. Nesse nível, a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem naturalística, interpretativa, para mundo, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender, ou interpretar, os fenômenos em termos dos significados que as pessoas e eles conferem (Denzin e Lincoln (2006, p.17).

Através destes será exemplificado e citados meios para diminuir os problemas gerados pelos fatores externos e internos, já que para saná-los se faz necessário um acompanhamento individual e específico com cada indivíduo para saber as necessidades específicas de cada um, a fim de melhorar a produtividade das atividades organizacionais no âmbito residencial.

Portanto, as ferramentas que serão apresentadas ao longo do trabalho, são fundamentos básicos para um avanço positivo na relação entre colaborador, empresa, casa e família.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O termo *home office* é um termo da língua inglesa no qual significa “escritório em casa”, sendo uma modalidade do chamado “teletrabalho” que engloba uma perspectiva mais ampla, como sendo um trabalho de forma remota podendo ser executado em qualquer lugar.

O *home office* consiste na realização das atividades profissionais fora do ambiente organizacional, podendo ser de forma parcial, na qual o empregado realiza

parte das atividades dentro da empresa e outra parte remotamente; ou integralmente, na qual todas as atividades são executadas de maneira remota.

De acordo com Gomes (2007, p.21) “o atual processo de globalização, nesta era da informação, acelerado pela internet, tornou os mercados extremamente acirrados, com competitividade extrema, priorizando a rapidez, a eficiência, a eficácia, a qualidade e o menor custo.” O que nos permite a execução de atividades organizacionais de maneira remota é a tecnologia, que está em constante evolução e que nos possibilita grandes melhorias, como por exemplo, a sincronia de seus arquivos que estão no computador da empresa com o seu computador em casa por meio de *drive* ou “nuvem”.

Em 2017 o teletrabalho passou a ser definido pela legislação, a fim de orientar os trabalhadores:

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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 constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.”

Fonte: LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

A SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades (2016) define teletrabalho como:

“Uma modalidade de labor realizado pelo trabalhador (autônomo ou empregado) em local distinto da empresa, ou, ainda, em local diverso daquele qual os resultados são esperados” (SOBRATT, 2016).

As responsabilidades e o compromisso com a empresa continuam as mesmas, independente de possibilitar uma jornada mais flexível. Esse tipo de trabalho é normalmente utilizado por profissionais da área de Tecnologia da Informação, por atuarem em um ramo que permite a execução de maneira remota, sem que prejudique o andamento de suas atividades e outras equipes que dependem de seus serviços.

No cenário de pandemia em que todo o Mundo precisou se readaptar, essa modalidade de trabalho foi crescendo e se tornando cada vez mais comum. Tal característica foi implantada visando a diminuição da propagação do vírus e redução de custos, para que dessa forma fosse possível manter o quadro de funcionários e consequentemente se tornando viável manter o funcionamento das atividades da empresa.

A prática do trabalho remoto já se dá a algum tempo, o primeiro registro se deu nos Estados Unidos em 1857, na realização de trabalhos com telégrafo, um aparelho onde é feita a transmissão ou recepção de mensagens a distância, por meio de sinais que utilizavam a eletricidade para enviar mensagens codificadas através de fios. Para ser realizada essa atividade, não tinha grande relevância sobre onde o trabalhador se encontrava, desde que tivesse a infraestrutura necessária.

Entretanto, o teletrabalho que hoje conhecemos como a execução de atividades empresariais que acontecem fora das dependências do empregador, surgiu somente em 1970, durante a crise do petróleo, onde os gastos de deslocamento até o trabalho se tornaram altos demais para as empresas, assim o teletrabalho ganhou grande espaço se tornando uma alternativa viável para algumas atividades.

O *home office* no Brasil surgiu oficialmente em 1997 e em 1999 foi fundada a SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e tele atividades, período em que o acesso à internet e aos computadores começavam a crescer no país, mas só em

2017, com a Lei 13.467 foi regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil. Tudo isso fez com que o *home office* tivesse um grande crescimento no Brasil.

Devido à crise mundial de saúde, provocada pelo COVID-19, o *home office* ganhou grande força devido à necessidade de isolamento social e acabou se tornando uma das poucas maneiras disponíveis para desacelerar o avanço da doença e impedir que empresas paralisasse suas atividades organizacionais durante esse período.

Vantagens para os trabalhadores

Uma das vantagens por parte dos trabalhadores, sendo um dos pontos mais relevantes é a autonomia e a mobilidade, por conta da não necessidade de deslocamento e do estresse que pode ser gerado devido ao trânsito; redução de custos, sejam eles com locomoção (combustível, estacionamento etc.), alimentação e também com vestimentas apropriadas para o trabalho; maior possibilidade de equilibrar a vida pessoal e familiar com o trabalho.

Com a possibilidade da flexibilização, os trabalhadores conseguem organizar o seu tempo, utilizando-o da melhor forma para cumprir com suas obrigações. Além de conseguir conciliar a vida profissional com a vida familiar, possibilitando maior tempo hábil para o lazer.

Vantagens para as empresas

Na visão organizacional, destacam-se os seguintes benefícios: possibilidade de crescimento sem que haja a necessidade de reestruturar a organização de imediato; redução nos gastos com infraestrutura e consumos cotidianos de materiais e itens básicos. Esse isolamento pode disponibilizar também um melhor espaço e tempo para que eventuais reestruturações sejam realizadas, possibilitando um futuro retorno com mais segurança e qualidade de vida no trabalho para todos da

organização, aumento da produtividade e redução interrupções no trabalho por conta de deslocamento para reuniões presenciais, fazendo com que o trabalhador permaneça mais tempo focado na realização de suas atividades.

Desvantagens para os trabalhadores

Uma das desvantagens encontradas no teletrabalho por parte dos colaboradores é a sensação de isolamento, que pode refletir diretamente na saúde do colaborador; falta de ambiente de trabalho coletivo, na qual o trabalhador necessita solicitar ajuda e obter apoio de pessoas mais experientes para a realização de suas funções e também uma grande insegurança por meio dos teletrabalhadores, que muitas das vezes sentem que não estão sendo assistidos e avaliados por seus supervisores, o que pode resultar em uma desmotivação. (NOHARA, Jouliana. ACEVEDO, Claudia. RIBEIRO, Alice. SILVA, Marcello. O Teletrabalho na Percepção dos Trabalhadores. Revista de Administração e Inovação, São Paulo, v.7, n. 2, p. 150-170, abr./jun. 2010.)

Outra desvantagem é o fato de assuntos domésticos interferirem nos profissionais, onde, precisa dar conta dos serviços domésticos e se concentrar no trabalho ao mesmo tempo, além da falta de estrutura e danos que podem ser causados à saúde.

Desvantagens para as empresas

Por parte das organizações, encontra-se a dificuldade na avaliação e supervisão do trabalho, a possibilidade de o empregado oferecer e prestar serviços a outras empresas, a motivação dos colaboradores, a produtividade e inclusive na

confidencialidade de dados, uma vez que as informações da empresa ficam vulneráveis a serem salvos em equipamentos particulares dos colaboradores.

A Natureza Jurídica do Home Office

Por ser uma atividade em que a legislação trabalhista possui muitos entraves, deixando de ser totalmente clara em relação a modalidade do *home office*, existem algumas brechas para contestações na legislação.

A inclusão do parágrafo único do artigo 6º da CLT por meio da Lei nº 12.551/2011 fez a primeira referência legislativa ao trabalho por meios telemáticos, entretanto o texto disserta vagamente sobre o tema

“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. ”

Contudo, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 alterou a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e, dentro dessas alterações, destaca-se a nova disciplina do teletrabalho.

De acordo com o Art. 75-b, teletrabalho passa a ser considerado como *“prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”*. Desse modo, o teletrabalho deixa de ser confundido com trabalhos externos, como no caso de vendedores externos, motoristas, dentre outras profissões.

A legislação recomenda o cumprimento de obrigações do empregador e do empregado, e frisa a formalização das atividades em objeto contratual, onde o contrato de trabalho *home office* deve ser um acordo entre empregador e

empregado, sendo definido com clareza e muito cuidado, afim de que não haja problemas em relação às reclamações trabalhistas acerca da responsabilidade de arcar e manter os meios de trabalho, como os equipamentos, conexões com a internet, energia elétrica e entre outros que devem ser expressos e detalhados entre as atividades que o empregado irá desempenhar e as responsabilidades entre ambos os lados.

De acordo com o artigo 62, inciso I da Consolidação das Leis do Trabalho, os trabalhadores em regime de teletrabalho não têm obrigação de ter controle de jornada de trabalho, por não se assegurar o preenchimento correto do registro de ponto e o pagamento das horas extras. Entretanto é possível realizar esse controle de horas através de softwares de controle de ponto digital e, de acordo com a portaria 1510 de 2009, foi estabelecido a obrigatoriedade e utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto e requisitos para a certificação de Registradores Eletrônicos de Ponto. Isso fez com que o controle se tornasse mais seguro. Entretanto, o controle de jornada no regime *home office* é definido pelo contrato de trabalho e fica a cargo do acordo individual entre empregado e empresa a decisão de controle de jornada.

O crescimento do Home Office

No final de 2019, a pandemia do COVID-19 surpreendeu ao mundo todo e trouxe incertezas, mudanças de hábitos, novas formas de trabalho e de comunicação. Diante desse cenário, as empresas foram obrigadas a se adaptarem e se adequar às recomendações da OMS (Organização Mundial da Saúde) onde a principal delas é de se colocar em prática o isolamento social.

De acordo com o site Agência Brasil, o *home office* foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia e esse percentual foi maior no ramo de serviços hospitalares (53%) e na indústria (47%) (MELLO, 2020).

Enquanto muitos acreditam que o *home office* será definitivo no momento pós pandemia, outros acreditam que isso não irá ocorrer, pelo simples fato de não trazer produtividade a empresas da mesma forma como o trabalho presencial proporciona.

Um estudo enviado da Cushman & Wakefield ao InfoMoney, afirma que 40,2% de todas as empresas em que não utilizavam o regime de trabalho *home office*, vão passar a adotá-lo definitivamente por acreditarem que é uma ferramenta que traz bons resultados. (LUCAS SOUZA, 2020).

CONCLUSÃO

Com o início da pandemia, os lares se tornaram ambiente de trabalho, sendo favorável para conter o desemprego e frear os casos de contaminação pelo vírus.

Após o estudo, notou-se que os maiores destaques são as desvantagens do *home office*, onde deu-se abertura ao desgaste das condições de trabalho, o trabalhador pode ultrapassar sua jornada de trabalho além do permitido legalmente, recebe mensagens fora do horário de trabalho, não possui um bom controle de sua jornada, o que torna sua rotina uma constante pressão profissional que reflete em sua vida pessoal.

Por ser relativamente recente e ter crescido durante a pandemia, o modelo está em fase de implantação e de adaptação para muitos e uma forma de amenizar essas desvantagens é organizando as rotinas para que o *home office* seja melhor executado, criando um planejamento de atividades, podendo utilizar uma plataforma para que os gestores consigam ter acesso ao controle de jornada e às demandas e prazos estipulados, assim podendo controlar se estão sendo cumpridas ou se ainda são necessárias alterações e para manter o relacionamento entre os colaboradores, salas online semanais onde possa ocorrer a troca entre os mesmos, para que possam se sentir próximos e parte de uma equipe.

Portanto, a pandemia veio nos trazer um novo normal, onde o modelo de trabalho *home office* se destaca e as empresas ainda precisam descobrir a melhor

forma e as melhores ferramentas para se adaptar a esse modelo e aos colaboradores, que cada vez mais estão em busca de trabalhos de forma remota.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARTIGO 6º da CLT - Do trabalho em domicílio e a distância. Disponível em: http://www.cltlivre.com.br/artigos_clt/artigo-6o-da-clt-do-trabalho-em-domicilio-e-a-distancia. Acesso em: 07 maio 2021.

ALVES, Edvaldo Carvalho; AQUINO, Mirian Albuquerque. A Pesquisa Qualitativa: origens, desenvolvimento e utilização nas dissertações do ppgci/ufpb - 2008 a 2012. *Inf. & Soc.:est*, João Pessoa, v. 22, n. 1, p. 79-100, 2012. Disponível em: https://www.brapci.inf.br/_repositorio/2015/12/pdf_7cc517e7a3_0000018456.pdf. Acesso em: 28 set. 2021.

COMO surgiu o Home Office? Disponível em: <https://homeoffice.portaliso.com/como-surgiu-o-home-office/>. Acesso em: 08 mar. 2021. SOUZA, Lucas. **TRABALHO PÓS PANDEMIA**. 2020. Disponível em: <https://respostas.sebrae.com.br/qual-sera-o-futuro-do-home-office-pos-pandemia/>. Acesso em: 25 fev. 2021.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 set. 2021.

ISRAEL, Fernando. Pesquisa Qualitativa: características, usos e possibilidades. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 1, n. 3, p. 1-5, jun. 1996. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54648986/PESQUISA_QUALITATIVA_CARACTERISTICAS_USO-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632876049&Signature=Qs0YC5sXSUptVJ900WfCH~9-SEgFHZlsDHHyKGSAt4lxkpCWQmvvkvkfvNVIZA48s00lpdIZpV~iLDtGuEWcC4FB8HI684586QfUaxDVXRkXmg1Xr-w6ZXZtxKLrnnJlbnmGQva0PthspDi9xYxxLjKIFhfWWb5NBAbasNFgvJv72CEyxpgyKlvv5IEhofgf9glEI9mcDCvusy9UU6tSxbX2CJe2s7ZahVPy2Ofv3dSKfO3GafKnCn0Q~Y6K~UwK1iOI1r2mA6JW6CQX-OM8zBXBgS0d6DDrKD-UfkRGceXv7eurcWtDmfkkc0hlsSVesGDjAhBp63Ms-ms7kvrmBQw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 14 ago. 2021.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 07 maio 2021.

MELLO, Álvaro. **TELETRABALHO**: perspectivas e recomendações. Perspectivas e Recomendações. 2016. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/08/ok_TELETRABALHO_ALVARO_Palestra_SEMINARIO_BRASILIA_DF_Comparado_Jul2013.pdf. Acesso em: 03 abr.

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**: segundo pesquisa, 67% tiveram dificuldades no início do teletrabalho. Segundo pesquisa, 67% tiveram dificuldades no início do teletrabalho. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 07 maio 2021.

NOHARA, Juliana. ACEVEDO, Claudia. RIBEIRO, Alice. SILVA, Marcello. O Teletrabalho na Percepção dos Trabalhadores. Revista de Administração e Inovação, São Paulo, v.7, n. 2, p. 150-170, abr/jun. 2010.