

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

KARINA BETÂNIA TORRES SILVA

KAROLINA SANTOS FAUSTO DE ARAÚJO

MARIA LUIZA PEREIRA SIQUEIRA DA SILVA

**O CRESCIMENTO DAS CONTRATAÇÕES EM HOME OFFICE
DIANTE DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19)**

RECIFE/2023

KARINA BETÂNIA TORRES SILVA

KAROLINA SANTOS FAUSTO DE ARAÚJO

MARIA LUIZA PEREIRA SIQUEIRA DA SILVA

**O CRESCIMENTO DAS CONTRATAÇÕES EM HOME OFFICE
DIANTE DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19)**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,
como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Professor Orientador: Sylvia Karla Gomes Barbosa

Professor Coorientador: Jadson Freire da Silva

RECIFE/2023

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S586c Silva, Karina Betânia Torres.
O crescimento das contratações em home office diante da pandemia do coronavírus (covid-19)/ Karina Betânia Torres Silva; Karolina Santos Fausto de Araújo; Maria Luiza Pereira Siqueira da Silva. - Recife: O Autor, 2023.
17 p.
Orientador(a): Me. Sylvia Karla Gomes Barbosa.
Coorientador(a): Dr. Jadson Freire Silva.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2023.
Inclui Referências.
1. Home Office. 2. Pandemia. 3. Contratações. 4. Covid-19. I. Araújo, Karolina Santos Fausto de. II. Silva, Maria Luiza Pereira Siqueira da. III. Centro Universitário Brasileiro. - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

AGRADECIMENTOS

Após longos anos conseguir concluir a graduação é sinônimo de evolução, sair da minha cidade natal para vir em busca desse sonho foi algo nunca cogitado antes. Deus prepara nossa história e só depois entendemos o porquê de tantos “nãos” terem acontecido, agradeço a minha prima Jacqueline Torres que deixou ser usada por Deus e me fez o convite para morar consigo para fazer a graduação, a minha mãe, Betânia Torres, por ter ficado feliz com esse convite e ter me apoiado para que eu fosse, quando eu imaginei que a resposta seria não (risos), ao casal de amigos, Nalva e Nilson que me apoiaram e confiaram em mim de uma maneira inexplicável, a meu esposo, Wesley Marques que me fortaleceu por muitas vezes e não permitiu que eu desistisse a todos esses anos de graduação. Por esse sonho houve evolução, crescimento, aprendizado, abdições, saudades da família, em especial da minha irmã Vitória Torres, como foi difícil me acostumar longe de ti. Por fim, não menos importante, aos amigos encontrados nesse último ano que foram de suma importância para conclusão deste trabalho.

Karina Torres

Primeiramente Agradeço a Deus por todas as bênçãos na minha caminhada até aqui, por toda força passada e pela certeza do seu amor incondicional, que me ergueu todas as vezes que pensei em desistir. Gostaria de agradecer também a minha mãe por ser meu maior exemplo na vida, por ser dedicada, amorosa e a minha maior incentivadora. Agradeço por sempre ter sido forte por mim e pelas minhas irmãs, por nos guiar pelo caminho do conhecimento e sempre nos mostrar que somos capazes de alcançar qualquer coisa que sonharmos. Graças a senhora conseguimos bolsas integrais nas faculdades, trabalhos dignos e estamos construindo o nosso futuro com respeito, dignidade e honestidade. Agradeço também às minhas irmãs por serem minhas companheiras de vida, minhas melhores amigas, conselheiras, admiradoras e por serem mulheres incríveis na qual eu me espelho, vocês tornam minha jornada mais leve e divertida, amo vocês.

E agradeço as minhas amigas que caminharam comigo ao longo desses quatro anos e que fizeram tudo mais alegre, aos meus professores e ao professor orientador, que foi de suma importância nessa reta final da graduação.

Maria Luiza

Até aqui o senhor nos ajudou, e é a ele e para ele que devo todas as minhas conquistas. Gostaria de agradecer a Deus, por hoje está aqui, e por ter colocado junto a me, mais um sonho concretizado. No mais, sou extremamente grata aos meus pais, irmão e ao meu esposo por sempre confiarem no meu potencial, e estarem sempre ali dando suporte. No decorrer desses quatro anos de graduação, houve muitos contratemplos, e um deles foi a pandemia, onde o mundo mudou completamente e tivemos que nos moldar também, no qual no ensino não seria diferente, e com isso tivemos as aulas EAD, onde as mesmas para alguns foram ótimas, para outros não, mais contudo enfrentamos tudo firmes e fortes e hoje estamos aqui, prontos para apresentar nosso TCC, e concluir nossa tão sonhada graduação. Hoje posso dizer que cresci como pessoa e como profissional. Fiz amizades, que além de colegas de classe, na verdade conheci pessoas sensacionais, amáveis e inspiradoras. Aos professores, dou minha eterna gratidão por todo aprendizado e paciência, sem vocês não seríamos capazes de chegarmos até onde estamos, vocês são maravilhosos, nos encontraremos em breve.

Karolina Santos

RESUMO

Diante do surgimento da crise sanitária causada pelo Coronavírus, empresas e trabalhadores em todo o mundo tiveram que se adequar às transformações econômicas e sociais decorrentes da pandemia da COVID -19 e, uma ótima estratégia que respeitava as normas sanitárias impostas, foi a modificação do trabalho presencial pelo trabalho remoto ou chamado '*home office*'. Favorável ao empresário que reduzia custos e acatava as determinações dos órgãos de saúde, bem como ao trabalhador que protegia sua saúde e adquiria maior flexibilidade para estipular seu local e horário de trabalho, ocorreu uma forte adesão e pós pandemia uma estabilização das admissões nesta modalidade. Partindo da necessidade de mudanças durante a pandemia e conforme dados coletados através dessa pesquisa, verificou-se que durante esse período o houve um aumento das contratações *home office*, e que essa modalidade se mostrou eficaz para o funcionamento das empresas durante o período pandêmico. Porém, após a liberação da modalidade presencial, houve uma queda das contratações e do trabalho *home office*, apesar de algumas empresas mostrarem interesse em manter essa modalidade de forma híbrida, juntamente com o método presencial. Diante disso, o objetivo central do trabalho é analisar este cenário de aumento das contratações em *home office* durante e pós pandemia. Propõe-se, por meio de uma pesquisa bibliográfica, explorar a influência dos indicadores econômicos e sociais justificantes desta escalada, bem como seus consequentes impactos positivos e negativos para as empresas e trabalhadores no Brasil.

Palavras chaves: *Home Office*; Pandemia; Contratações; COVID-19.

ABSTRACT

Faced with the emergence of the health crisis caused by the Coronavirus, companies and workers around the world had to adapt to the economic and social transformations resulting from the COVID -19 pandemic and, a great strategy that respected the health standards imposed, was the modification of workhome office through remote work or the so-called 'home office'. Favorable to the entrepreneur who reduced costs and complied with the determinations of health agencies, as well as to the worker who protected his health and acquired greater flexibility to stipulate his place and working hours, there was a strong adherence and post-pandemic a stabilization of admissions in this modality. Based on the need for changes during the pandemic and according to data collected through this research, it was found that during this period there was an increase in home office hiring, and that this modality proved to be effective for the functioning of companies during the pandemic period. However, after the release of the face-to-face modality, there was a drop in hiring and home office work, although some companies showed an interest in maintaining this modality in a hybrid way, along with the face-to-face method. In view of this, the central objective of the work is to analyze this scenario of increased home office hiring during and after the pandemic. It is proposed, through bibliographical research, to explore the influence of economic and social indicators justifying this escalation, as well as its consequent positive and negative impacts for companies and workers in Brazil.

Keywords: Home Office; Pandemic; Hires; COVID-19.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1. PANDEMIA DO COVID-19 E SEU IMPACTO NAS EMPRESAS	10
2.2 O SURGIMENTO DO TELETRABALHO	11
2.3 <i>HOME OFFICE</i> NO BRASIL E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	12
2.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO <i>HOME OFFICE</i> PARA AS EMPRESAS E OS FUNCIONÁRIOS	14
3 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	17
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	18
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
REFERÊNCIAS.....	20

1 INTRODUÇÃO

No fim de 2019 na província de *Wuhan*, região da República da China, foram identificados casos de uma síndrome respiratória altamente contagiosa que posteriormente verificou-se tratar de uma nova variante do coronavírus. Denominada de SARS-CoV-2, novo coronavírus ou COVID-19, a doença espalhou-se rapidamente, seu primeiro caso no Brasil foi identificado em 26 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020).

Tendo em vista a alta transmissibilidade dessa nova cepa, diversas intervenções foram realizadas para impedir a sua disseminação, o incentivo à higienização das mãos, novas medidas de etiqueta respiratória e uso de máscaras faciais; medidas progressivas de distanciamento social, com o fechamento de escolas e universidades, a proibição de eventos de massa e de aglomerações, a restrição de viagens e transportes públicos, a conscientização da população para que permaneça em casa, até a completa proibição da circulação nas ruas, exceto para a compra de alimentos e medicamentos ou a busca de assistência à saúde (AQUINO *et al.*, 2020).

Com tais restrições em andamento, muitas empresas tiveram que se adaptar para continuar fornecendo seus serviços aos clientes, ocorrendo desta forma, um expressivo aumento do chamado teletrabalho ou “*Home Office*” que basicamente consiste em trabalhar dentro de sua casa de maneira remota. Combinado a essa situação ao se depararem com a necessidade repentina de iniciar suas atividades no formato de *home office* obrigatório. O tempo disponível para se preparar adequadamente foi curto, o que trouxe uma série de dificuldades e ajustes para se adaptar à nova realidade (PÉREZ-NEBRA; CARLOTTO; STICCA, 2020).

Esta modalidade de trabalho já vinha sendo implementada em algumas empresas de forma híbrida, porém com a instauração da pandemia houve um aumento e aceleração. O impacto dessas mudanças foi tão forte que mais de 80% dos trabalhadores a nível mundial sofreram alguma modificação no local de trabalho (MORETTI, *et al.*, 2020).

Tais adaptações trouxeram ainda novos desafios para as empresas, como a busca por perfis qualificados que se familiarizassem com as novas tecnologias, o cuidado com a saúde de seus colaboradores, pontos como postura na cadeira, interface do computador, uso de periféricos de forma correta além do pagamento de

uma remuneração justa e compatível para a atividade exercida. Bem como para os trabalhadores que precisam buscar tais qualificações mantendo um bom desempenho e entrega enquanto trabalham de maneira remota (EMERSON *et al.*, 2021).

Perpassa ainda o cenário empresarial as questões relativas às dificuldades encontradas no Brasil para acesso à internet, o que tornou essa transição do físico para o remoto muito mais lenta e complicada. De acordo com o estudo publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2018, 50,7% do acesso à internet eram feitos através do uso de computadores em residências, ou seja, pouco menos da metade da população não tinha acesso a um computador com internet em sua casa o que dificultou as empresas no processo para o trabalho remoto (IBGE, 2018).

Merece destaque ainda que houve uma escalada nas contratações em *home office* durante a pandemia, porém mesmo após seu fim houve uma estabilização de admissões nesta modalidade, visto uma maior flexibilidade quanto a horário, rotina e ambiente de trabalho. Segundo Imaizumi (2022), desde o 3º trimestre de 2018 até setembro de 2022, houve um aumento de 76,3% dos trabalhadores em *home office*, desta maneira hoje o Brasil tem em torno de 6 milhões de trabalhadores de forma remota.

Diante dos fatos expostos, se busca através deste trabalho analisar o aumento das contratações em *Home Office* a partir da pandemia do COVID-19, o impacto para as empresas que precisaram se adaptar em curto prazo a esse novo formato de trabalho, o desafio dos colaboradores para estruturar um espaço em domicílio, e ainda analisar por que após a pandemia continua crescendo a oferta e busca por empregos de forma remota.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PANDEMIA DO COVID-19 E SEU IMPACTO NAS EMPRESAS

Durante a pandemia muitas empresas tiveram que reduzir suas operações ou fechar suas portas temporariamente, e isso afetou diretamente a renda dos trabalhadores. Com a queda na procura por produtos e serviços foi necessário reduzir quadros de funcionários, o que resultou em um aumento significativo do número de demissões.

De acordo com Máximo (2020), um dos principais impactos foi a diminuição na demanda que afetou 79% das indústrias, sendo que 53% delas relataram uma queda bastante significativa. Apenas 7% das empresas mencionaram um aumento na demanda por seus produtos. Além disso, Máximo destaca que 83% das indústrias enfrentaram dificuldades relacionadas à logística, transporte e disponibilidade de matérias-primas.

Segundo Coelho (2020), a cadeia de suprimentos das empresas também foi afetada. As organizações experimentaram desafios em suas complexas cadeias e precisaram responder rapidamente a esses eventos. Embora algumas organizações tenham adotado estratégias como diversificação de fornecedores, aumento da capacidade de armazenamento, aumento dos níveis de estoque e revisão da alocação de suas operações, muitas delas não tinham estratégias definidas e optaram por uma abordagem reativa.

Motivados justamente pelo arrocho econômico decorrente da diminuição da demanda em virtude da pandemia, os empresários começaram a adotar o *home office* como uma nova modalidade viável de trabalho (BRIDI; BOHLER & ZANONI, 2020).

Essa adaptação e adoção a nova modalidade de trabalho gerou em determinados grupos um aumento exponencial na manutenção de empregos e na contratação de novos funcionários. Porém foram poucos os postos de trabalho em virtude de suas características individuais como: ambiente de produção, utilização física de materiais e maquinário, distribuição salarial e acima de tudo contato com público que puderam aderir esta modalidade, gerando assim nos outros grupos uma maior taxa de desemprego (BARBOSA, *et al.*, 2020).

A implantação do *home office* apresentou desafios tanto para a organização quanto para os colaboradores, necessitando adaptação ao novo cenário. Porém foi percebido que as organizações estão mostrando que os desafios estão sendo superados e que é possível a adoção do *home office* pós pandemia. (SANTOS *et al.*, 2020).

2.2 O SURGIMENTO DO TELETRABALHO

Apesar da recente proporção que tomou o *Home Office* devido a pandemia do COVID-19, o teletrabalho vem sendo estudado a anos, evocando seu início, pode-se afirmar que se deu no final do século XIX, quando as tecnologias de comunicação e

informação passaram a permitir que as pessoas trabalhassem de qualquer lugar. No entanto, foi a partir dos anos 2000, que essa modalidade de trabalho começou a ganhar força com o advento da internet discada e a diminuição do tamanho de dispositivos e processadores (FURG, 2022).

Em 1973, época que Jack Nilles trabalhava na *National Aeronautics and Space Administration* (NASA), iniciou estudos e desenvolveu seu primeiro projeto nomeado de "substituir o transporte pelas telecomunicações", seu principal objetivo era diminuir o tempo que os trabalhadores da agência perdiam no trânsito bem como a quantidade de veículos na rua, propondo assim o uso da tecnologia para isso, que posteriormente seria chamado de teletrabalho. Apesar de muitos estudos e avanços, muitas organizações não se propuseram a colocar em prática suas ideias (NILLES, 1997).

Em meados da década 1980, Jack fundou uma empresa chamada *JALA Internacional* que fornecia consultoria para empresas que desejavam aderir ao teletrabalho, engajado no projeto, Nilles escreveu diversos livros, entre eles "*Managing Telework*" (Gerenciando o Teletrabalho), e a partir disso decolou em sua carreira e recebeu reconhecimento sobre seu trabalho, (NILLES, 1997).

2.3 HOME OFFICE NO BRASIL E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Adotar o *home office*, é um grande desafio para as organizações, e tem sido um diferencial no âmbito estrutural delas, fazendo com que as tragam um ambiente mais flexível além de uma junção de forma mais envolvente nas práticas implementadas envolvendo políticas, processos e práticas de governança (OLIVEIRA, 2023).

No Brasil o teletrabalho enfrentou muita dificuldade principalmente pela falta de estrutura adequada. A grande área geográfica e as diferenças regionais tornaram o acesso à internet de alta velocidade bem como a dispositivos de comunicação bastante limitados, e como o *Home Office* depende exclusivamente dos meios de comunicação surgiram muitos obstáculos (OLIVEIRA, 2023).

A lei 13.467/2017 conhecida como a reforma trabalhista em seu artigo 75-A, versa de forma superficial sobre o *home office* estipulando algumas regras e determinações sobre o trabalho, porém é nítido que a legislação trabalhista não acompanhou a velocidade de implementação do *home office* (BRASIL, 2017).

Durante a pandemia houve uma tentativa de regulamentação com a lei 14.020 em 6 de julho de 2020, versando sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, porém ambas ainda deixam lacunas a serem preenchidas (BRASIL, 2020).

Uma das principais diz respeito a responsabilidade das empresas em fornecer equipamento e infraestrutura adequada para o trabalho. Em virtude da ausência de regulamentação clara sobre cada empresa tem adotado uma política própria o que pode gerar falta de padronização. A jornada de trabalho também é uma questão que precisa ser abordada na legislação. Muitas empresas permitem que seus funcionários trabalhem de casa em horários flexíveis, o que pode ser positivo para a conciliação entre o pessoal e profissional, mas também pode levar a horas extras excessivas e falta de respeito ao direito de descanso semanal remunerado (OLIVEIRA, 2023).

Segundo a constituição federal, para que deveres e direitos sejam respeitados nessa categoria de trabalho, deve-se ter como base o texto da constituição, mais precisamente o art. 7º, inciso XIII, que preceitua: Art. 7º, inciso XIII XIII – duração do trabalho normalmente não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1988).

No Artigo 7º da Constituição Federal, a duração do trabalho é o mesmo que jornada de trabalho (BRASIL, 1988).

Existe ainda a preocupação quanto a segurança do trabalho, quando se trabalha remotamente se reduz os riscos do trabalho ‘tradicional’, porém em contrapartida outros riscos surgem como por exemplo lesões decorrentes de uma postura incorreta ou ainda acidentes por má qualidade dos equipamentos, conforme cita (Radulović *et al.*, 2021),

Foi identificado diversos fatores que impactaram negativamente na saúde de indivíduos mantidos sob regime de *home office*, durante a pandemia da Covid-19. Ganho ponderal, desenvolvimento de distúrbios músculo esqueléticos e diminuição do bem-estar mental foram algumas das consequências encontradas, de acordo (BRASIL, 2020).

Em suma, a legislação trabalhista precisa ser atualizada para contemplar o *home office* e garantir que os direitos sejam protegidos. É necessário estabelecer regras claras e responsabilidades para empregadores e empregados, e garantir que

estes tenham acesso a benefícios trabalhistas e condições de trabalho adequadas.

2.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO HOME OFFICE PARA AS EMPRESAS E OS FUNCIONÁRIOS

O *Home Office* com o passar do tempo foi ganhando espaço e sendo inserido nas rotinas das organizações, propondo ser uma nova forma de trabalho no qual o profissional possa exercer sua função independentemente de onde estejam. O *Home Office* é o trabalho realizado em casa não havendo a necessidade de o colaborador comparecer na organização (CHIAVENATO, 2014).

Com o avanço da Pandemia do COVID-19 diversas empresas sentiram a necessidade de adaptação na forma de trabalho para que se pudesse manter as atividades em andamento, o *Home Office* foi o método de trabalho ideal para que isso pudesse acontecer.

Segundo pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) com 1500 correspondentes da sondagem do consumidor, 4000 correspondentes das Sondagens Empresariais e 1500 da Sondagem do Mercado, em 2021 57,5% das empresas afirmam ter adotado o modelo *Home Office* no Brasil, incluindo as que já adotavam esse modelo. Porém, por ser um modelo de trabalho ainda pouco utilizado em algumas organizações, a adaptação ao *Home Office* trouxe mudanças positivas e negativas tanto para a rotina pessoal e profissional do Colaborador quanto para a Organização (FGV, 2021).

De acordo com o Senac (2021, [s.p.]):

O trabalho em casa possibilita a maior proximidade com a Família, favorece no consumo de uma alimentação mais saudável, reduz o estresse decorrente do trânsito e garante economia financeira. Contudo, algumas pessoas enfrentam dificuldades em manter a produtividade e não dominam todas as ferramentas tecnológicas.

De acordo com Verber e Borges (2021), o trabalho remoto pode proporcionar vantagens e desvantagens para o colaborador, bem como para a empresa. Dessa forma, no quadro 1 apresentado abaixo, pode-se visualizar as vantagens e desvantagens do Teletrabalho na perspectiva do Trabalhador:

Quadro 1 – Vantagens e Desvantagens para o Trabalhador

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Flexibilidade no Horário de Trabalho	Ceder espaço da casa para alocar objetos de Trabalho
Participação mais Ativa da População Deficiente, mais idosa e Mulheres	Isolamento do teletrabalhador dos demais funcionários
O Trabalho rende mais, já que não sofre as interrupções típicas do escritório	Possíveis interrupções do trabalho por familiares ou problemas pessoais
Redução ou eliminação do tempo perdido no trânsito dos grandes centros urbanos	Possível perda de benefícios (transporte, refeição, automóvel da empresa)

Fonte: Autoria própria com base em Nascimento, Torres e Nery (2020); Lima, Fusco e Riça, 2013.

De acordo com o ponto de vista do colaborador, a flexibilidade de horário é considerada vantajosa porque ele pode ajustar de acordo com seus compromissos pessoais para que não haja interrupção durante seu horário de trabalho, ainda dando a oportunidade de trabalho para pessoas com deficiência e/ou idosos que tinham dificuldade de locomoção até a sede de trabalho.

Pode-se afirmar também que trabalho remoto reduz consideravelmente o grande volume de automóveis na rua o que acarreta engarrafamentos, estresse, poluição sonora e conseqüentemente o colaborador já chega exausto na empresa.

Apesar das vantagens citadas acima para o funcionário que trabalha *Home Office* existem também pontos negativos, como ceder um espaço de sua casa para transformar em seu novo ambiente de trabalho, levando em consideração que nem sempre eles possuem um ambiente livre para essa nova acomodação, o que pode acarretar interrupções indesejáveis de familiares, poluição sonora e conseqüentemente causando um mal gerenciamento do tempo de trabalho. Esta modalidade implica também no contato entre si dos seres humanos, o que causa automaticamente o isolamento, eles tendem a ficar mais sós e pode influenciar direto em sua saúde mental (NASCIMENTO et al., 2020).

Quanto às empresas, estas também obtiveram vantagens e desvantagens quando ao trabalho na modalidade remota, conforme é possível verificar no Quadro 2, a seguir:

Quadro 2 – Vantagens e Desvantagens para a Empresa

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Redução de custo operacional, não necessita ocupação de local fixo e físico no escritório	Falta de Clareza na Legislação
Diminuição de custos, transforma custos fixos em variáveis	Novas capacidades de Administração e gestão sobre os funcionários em Home Office
Redução do absenteísmo	Dificuldade na implantação e extensão da cultura empresarial
Mudança para uma gestão por objetivos	Possível vazamento de informações sigilosas da empresa

Fonte: Nascimento, Torres e Nery (2020, adaptado de Mello, 1999); Lima, Fusco e Riça, 2013.

Segundo a análise de dados feita por Nascimento, et al., (2020), pôde-se fazer um breve esclarecimento sobre os pontos descritos nas tabelas.

Em suma, as vantagens aos olhos da empresa iniciam pela redução de custos financeiro, uma vez que os colaboradores trabalham de casa eles não tem custo com um espaço operacional, o gasto com energia e água que antes era da empresa, passa automaticamente a ser do empregado.

Com a flexibilidade de horário ao trabalhar de casa houve uma redução no absenteísmo, o colaborador também passa a ter uma atividade específica dentro da empresa, o que facilita nos resultados e metas (NASCIMENTO et al., 2020).

Existem também desvantagens no ponto de vista da empresa para o trabalho remoto, iniciando pelos obstáculos na clareza as regras, legislações e cultura da empresa, a contratação e treinamento implica muito pôr o contato com o novo funcionário ser apenas de maneira remota. Com o ambiente de trabalho descentralizado, as informações internas da empresa tendem a correr livremente pela rede. Mesmo havendo tecnologias capazes de bloquear o compartilhamento dos dados com pessoas ou máquinas não autorizadas, esses métodos não são 100% eficazes, fazendo com que exista a possibilidade de vazamento de dados sigilosos (NASCIMENTO et al., 2020).

Há diversas divergências entre o que a Empresa e o trabalhador percebem como benefício. O FGV vem tentando medir a percepção de produtividade do *Home Office* tanto pelo lado das Empresas quanto pelo dos trabalhadores (FGV, 2023). Mesmo observando um possível aumento de produtividade com o trabalho *Home*

Office, após a normalização gradual do trabalho presencial, houve uma estagnação no avanço das contratações e na continuidade do trabalho *Home Office*. De acordo com a Fundação Getúlio Vargas (2023), “No setor de serviços, 85,5% das empresas do segmento de serviços de informação e comunicação adotaram ou já adotavam algum tipo de trabalho remoto em 2021. Atualmente esse percentual continua alto, mas caiu para 74,2%. Nos serviços prestados às famílias, em que o uso do *home office* alcançou 36,7% das empresas durante a pandemia, a prática caiu para 12,8%”.

3. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A pesquisa é bibliográfica descritiva e exploratória. Segundo Freitas (2013) ela é feita com base em fontes já publicadas, que incluem diversas formas de escrita, como livros, revistas, artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, mapas e conteúdo da internet. Seu objetivo é permitir que o pesquisador entre em contato direto com todo o material já publicado sobre o tema em estudo. Ao realizar essa pesquisa, é fundamental que o pesquisador verifique a exatidão dos dados obtidos, analisando possíveis discrepâncias ou contradições presentes nas obras consultadas.

A abordagem da pesquisa se classifica como qualitativa, tendo em vista que em sua caracterização a pesquisa qualitativa é um método que visa compreender em profundidade o contexto do problema estudado. Ele é especialmente útil para entender o comportamento, pensamento e sentimento individual, uma vez que permite gerar respostas detalhadas e aprofundadas. É um método indutivo, ou seja, parte de observações e dados concretos para gerar teorias e conclusões mais amplas. Dessa forma, a pesquisa qualitativa é capaz de oferecer uma compreensão mais rica e detalhada do problema em questão (MINAYO, 2004).

A busca dos artigos utilizados como base para a pesquisa foi realizada no *website* do Google Acadêmico através da palavra-chave “*home office* na pandemia”, apresentando paginação de numeração 1 a 10, filtrados pelos seguintes aspectos: estar disponível *online* nas referidas plataformas e ter sido publicado a partir do ano 2019. Além destas também foi utilizado o site do IBGE. Aplicados estes critérios observamos que ainda é um assunto recente tendo em vista que poucos artigos foram apresentados como resultado.

Para análise de conteúdo foram realizadas as três fases de Bardin (2011). A primeira fase ou pré-análise, que envolve a organização dos dados e a definição das categorias que serão utilizadas. Em seguida, a fase de exploração do material, que consiste em examinar os dados com base nas categorias pré-definidas. E por fim, a fase de tratamento dos resultados, inferências e interpretações, onde se elaboram conclusões e se tiram inferências a partir das análises realizadas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos artigos filtrados verificou-se que a nível de viabilidade foi encontrado os seguintes artigos para coleta de dados, apresentados na Tabela 1 a seguir:

Tabela 1 – Resumo dos artigos selecionados

AUTOR/ANO	OBJETIVO	METODOLOGIA	PRINCIPAIS RESULTADOS
Mendes et al., 2020.	Averiguar a realidade dessa modalidade laboral no cenário pandêmico mediante percepção de trabalhadores neste contexto	Survey com 2.839 respondentes a questionário virtual aplicado nacionalmente	Aumento de familiaridade com tecnologias de comunicação e seu nível de autonomia.
Lemos et al., 2021.	Compreender os impactos que a adoção do home office, no período da quarentena da Covid-19, teve no conflito trabalho-família vivida por trabalhadoras brasileiras.	Survey entrevistadas 14 profissionais de diferentes arranjos familiares.	Cerca de 89% das entrevistadas têm trabalhado pelo menos 1h a mais, o que ocasionou maior dificuldade para as entrevistadas.
Bridi, et al., 2020.	Verificar sob quais condições os trabalhadores do Brasil tiveram que se adaptar à mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto em razão da pandemia	Survey na cidade de Curitiba, 92,6% dos entrevistados disseram ter especialização, ensino superior, mestrado e/ou doutorado.	No momento da pandemia do coronavírus sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais horas trabalhadas, onde variou de 16,11% para 34,44% dos trabalhadores com carga horário superior a 8h, gerando um ritmo mais acelerado.
Lizote, et al., 2021.	Avaliar a relação entre a percepção de bem-estar subjetivo e autonomia de profissionais em home office.	Survey com 146 discentes de Ciências Contábeis de uma Universidade Comunitária do Sul do Brasil.	Há percepção de prejuízos sobre o bem-estar, já que na média, a percepção de afetos negativos é maior do que os afetos positivos, conforme o método de rotação promax e o número de componentes baseando-se na análise paralela.

AUTOR/ANO	OBJETIVO	METODOLOGIA	PRINCIPAIS RESULTADOS
Silva Jussara, 2020.	Em que medida o trabalho home office garante o acesso e a permanência dos estudantes no processo de ensino e aprendizagem?	Estudo de Caso em IES, técnicas de coleta de dados utilizadas: observação, análise documental e entrevistas semi-estruturadas.	Dentre outros aspectos, há dificuldade de manuseio, acesso e compreensão das ferramentas. Como roteiros de observação, de análise documental e de entrevista semiestruturada.
Evaristo, et al.,2023	Avaliar as características do contexto laboral home office, após as mudanças provocadas pela pandemia da Covid.	Survey com 777 trabalhadores brasileiros submetidos ao home office em face do cenário pandêmico.	Após o diagnóstico, percebeu-se que as condições de trabalho apresentaram resultados moderados com 62,5%, destacando a satisfação com a segurança com média superior a 4,3%. A organização do trabalho também obteve resultado moderado, mas manifestou a menor média em relação as demais dimensões avaliadas, enfatizando a insatisfação provocada por constantes interrupções
Veiga, et al., 2020.	Refletir sobre as implicações do trabalho em Home Office no período da pandemia de COVID-19 na saúde dos indivíduos.	Estudo Reflexivo	A Teoria de Callista Roy subsidia as discussões sobre a possibilidade de adaptação neste novo contexto, seja de maneira pontual ou mediante, transformações no processo de trabalho em longo prazo superando limitações do indivíduo e descobrindo maneiras de se fazer e ser no campo do trabalho.
Baldança Ferreira, 2021.	Abordagem as novas questões que surgem, as vantagens e dificuldades encontradas nesta modalidade de trabalho.	Survey com trabalhadores em home office, 62% dos entrevistados com faixa etária entre 25 e 34 anos.	Os benefícios mais satisfatórios foram acerca de privacidade e flexibilidade. Os itens de produtividade, motivação, economia, tempo livre, inclusão, comunicação e saúde tornam o home office um serviço agradável, mas também há pontos a serem desenvolvidos e melhorados.
Rezende, et al., 2021	Identificar “Quais os maiores desafios de implantação do home-office na empresa Alfa”	Survey, entrevista realizada com gestora, questionário com 10 perguntas abertas enviado por e-mail.	Foi constatado que a empresa buscou a melhor forma de adaptação possível, por parte da equipe da gestão, como diálogo, incentivo, motivação e controle de carga horária.
Bittar, Felipe Prado 2021	Identificar de que forma o home office impacta na qualidade de vida dos trabalhadores,	Survey entrevista realizada com 5 trabalhadores em home office.	Os resultados da pesquisa mostram que 80% dos respondentes citam o ganho de tempo para poder realizar atividades pessoais proporcionado pelo home office é o que mais impacta de forma positiva a qualidade de vida no trabalho

AUTOR/ANO	OBJETIVO	METODOLOGIA	PRINCIPAIS RESULTADOS
Espindola, et al., 2021.	Descrever percepção de funcionários e gestores de empresas prestadoras de serviços contábeis sobre a reorganização das atividades e home office em tempos de pandemia.	Survey com 28 gestores e 74 funcionários de empresas prestadoras de serviços contábeis.	Dados apontaram divergências e convergências de opiniões entre os gestores e funcionários. Entre elas destacam-se estabelecimento de limites entre casa e trabalho e aumento de produtividade e as convergências foram tempo de preparação e de locomoção para o trabalho e a redução de custos.
Campos, Adriany Gabriela Severiano, 2022.	Saber qual a percepção dos funcionários de uma agência, especializada em atendimento digital, do Banco do Brasil S/A sobre os aspectos relacionados ao teletrabalho durante o período de pandemia.	Survey entrevista realizada com um supervisor de equipe do Contact Center.	Dos entrevistados, 60% responderam que é um privilégio trabalhar em casa; 62,9% disseram que é possível separar a vida pessoal do trabalho; e 51,4 % disseram que suas relações familiares não foram afetadas pelo trabalho.
Leonardo, Lineu Fachin, 2021.	Este estudo pretende identificar como profissionais brasileiros da área de RH notaram o Home Office durante o período de isolamento social decorrente da COVID-19, utilizando-se a Teoria da Representação Social.	Teoria da representação social	Foi identificada uma visão positiva dos profissionais brasileiros de RH com relação à aplicação do Home Office na pandemia de COVID-19. Aspectos desafiadores deste modal de trabalho não mencionados pelos profissionais pesquisados indicaram algum descompasso entre a literatura acadêmica e os profissionais de RH
Pires, Pedro Motta Ravacci, 2020.	Analisar como o home office afetou as conversas informais que ocorrem nas organizações.	Survey com 40 entrevistados, onde 50% deles fazem uso da conversa informal para trocar informações sobre o trabalho.	Apontaram um impacto maior em pessoas que estão trabalhando há menos de um ano na organização, implicando em que, talvez, não estejam totalmente integradas com seus colegas de trabalho.
Landolfi M. et al, 2020.	Analisar as condições de trabalho em razão da mudança do trabalho presencial para o remoto.	Survey com 906 respostas validas, filtradas por aqueles que declararam pertencerem ao setor educacional, restando 262 respostas.	Quase 80% dos/as participantes avaliam que o trabalho realizado presencialmente possui mais qualidade que o remoto. O trabalho remoto/home office apresenta, paradoxalmente, aspectos positivos e negativos.

Partindo da evidente necessidade de mudança frente a pandemia do novo coronavírus (COVID-19), e tomando como base os dados, foi constatado o aumento das contratações no regime *home Office*, houve um expressivo aumento das contratações em *home office* no período da pandemia, principalmente entre grupos mais escolarizados Bride et al, (2020). Também conforme Baldaça e Ferreira (2021) o mundo pode ver que o *home office* está à nossa disposição, e ocupa lugar significativo na vida de profissionais e nas organizações. Porém, frente a personalidade das análises e estudos realizados, ocorrem também divergências quanto a determinados pontos, conforme citado por Espindola et al, (2021): “No que tange ao trabalho *home office*, os dados apontaram certas divergências de opiniões entre os gestores e funcionários”.

Foi observado também um acúmulo das funções domésticas com as laborais, principalmente referente ao grupo de sexo feminino e que possuem filhos, que demonstra não ser o *home office* tão efetivo para esse grupo conforme cita Lemos et al, (2021). Os profissionais com filhos pequenos enfrentam mais dificuldades para trabalhar em casa, o que indica que essa opção não foi conveniente para muitos, serviços auxiliares como escolas e creches também estavam parados, desta forma os filhos representaram uma demanda de atenção e cuidado onde precisou ser mesclada as atividades laborais no *Home Office*.

Mas, conforme Lineu, et al., (2021) os benefícios de se trabalhar de casa, evitando o contato e eventual contágio com o vírus da COVID-19, pareciam ser mais relevantes do que as experiências de trabalho excessivo.

Outro dado importante diz respeito ao não poder decisório dos funcionários, o teletrabalho, especificamente o *home-office*, ao qual é realizado na residência dos trabalhadores não foi uma escolha, segundo Campos e Severino (2022), isso se deve principalmente pelas particularidades decorrentes da pandemia como isolamento e medidas de segurança sanitária que afetaram a forma e o local do trabalho Landolfi et al (2021), estes dados também foram confirmados por Baldaça e Ferreira (2021) que cita que com as medidas de prevenção ao coronavírus, para algumas organizações, manter as atividades presenciais não foi uma possibilidade.

Bittar, Felipe Prado (2021) e Baldaça e Ferreira (2021) concordam que houve vantagens e flexibilizações como a oportunidade de estar mais próximos da família, horários mais flexíveis de trabalho e redução no tempo de deslocamento, bem como

não é preciso percorrer grandes distâncias para ir trabalhar, o que gera economia de tempo e diminui as chances de atraso e acidentes. Ambos convergem também em seus estudos quanto ao aumento das contratações em *Home Office* no período da pandemia cita Baldaça e Ferreira (2021) que a pandemia que se alastrou pelo mundo, impossibilitando as atividades presenciais de muitas organizações, foi um fator acelerador de mudanças nesta área Bittar e Prado (2021) no contexto socioeconômico gerado pela pandemia de Covid-19, inúmeras empresas viram a necessidade de adoção do *home office* para poder manter suas atividades.

Do ponto de vista das empresas já havia uma necessidade de maior flexibilidade, seja na busca de maior vantagem competitiva, inovação na gestão de pessoas ou simplesmente para uma maior autonomia e polivalência do trabalhador Mendes et al., (2020), e com as restrições e a possibilidade do trabalho remoto este tornou-se o campo perfeito, porém conforme citado por Bittar e Prado (2021) a ausência de treinamento para o *home office*, falhas na ergonomia e as poucas ações que motivam o engajamento demonstram falhas das empresas neste período.

Para Rezende, et al., (2021), é necessário fazer um planejamento que se inicia mediante um levantamento de necessidade que a empresa vai ter em relação à entrega de resultados do que já existe dentro do ambiente de trabalho e de tudo que é necessário para realizar esse tipo de serviço.

Num contexto pós pandemia, onde foi analisado qual o desejo dos trabalhadores em permanecer ou não na modalidade *home Office* Landolfi M. et al, (2021), foi verificado que a maioria dos respondentes afirmou que não possui a opção de continuar realizando trabalho remoto e preferem retornar para o trabalho presencial. O que pode explicar os achados relativos à estabilização das contratações pós pandemia, porém faltam dados para a análise precisa tendo em vista que o assunto ainda é recente.

Existem divergências nos estudos principalmente no tocante a questões de natureza subjetiva quanto a percepção do trabalhador, conforme Bridi et al. (2020) e Mendes et al. (2020), tais divergências não interferem no contexto de análise da presente pesquisa visto que o aumento das contratações em *Home Office* por se tratar de contexto pandêmico se deu independente das referidas percepções do trabalhador.

Observou-se que existem também poucos artigos que visaram analisar o desenvolvimento econômico no âmbito das empresas bem como os principais pontos dessa adoção no contexto empresarial, a maioria dos achados centrou-se na análise do ponto de vista do trabalhador, principalmente pelo tipo de trabalho, o *home Office* é um trabalho realizado fora das dependências da empresa. Conforme Campos e Severiano (2022) a pandemia obrigou um número sem precedente de pessoas a usar as tecnologias da informação e da comunicação para realizar o trabalho remotamente, fora do escritório.

Infere-se, portanto, que mesmo com a recente exploração do assunto pandemia - *home office*, existe uma base que permite fazer determinadas observações e análises, porém de forma ainda primária tendo em vista que diversas informações estão sendo finalizadas, analisadas e publicadas.

Nota-se também a importância de uma investigação não só referente a quantidade de contratações, mas também a determinados grupos “privilegiados” por esta modalidade, referente ao tipo de trabalho e os impactos sobre as empresas e seu balanço financeiro.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo bibliográfico foi analisar o aumento das contratações em *home office* no período da pandemia. Através da análise da literatura e de artigos utilizados foram identificadas inúmeras questões que englobam o tema em questão. Inicialmente cabe destacar que por ser um assunto muito hodierno da base utilizada para pesquisa foi além da área administrativa, envolvendo questões e estudos multifatoriais que serviram de base para auxiliar o resultado.

Foi citado a pandemia e como ela influenciou na adoção do *home office* justamente por ser uma medida de prevenção, também foi analisado os aspectos positivos como a flexibilidade de horários e a eliminação do deslocamento diário além do relato de aumento na produtividade. Entre os principais obstáculos enfrentados pelas empresas e pelos funcionários ao se adaptarem a esse modelo de trabalho a análise mostrou que a dificuldade no controle da relação vida pessoal e trabalho, além do controle de gestão pelo lado das empresas foram os principais pontos de inconformidade, que obviamente exigiram dos funcionários e empresas a adoção de diversas estratégias.

Da análise dos resultados houve um aumento das contratações em *Home Office* no período da pandemia, justamente pela imposição de normas de saúde vigentes na época, que se mostraram efetivas para determinados setores, empresas e funcionários, demonstrando assim que o *home office* é uma alternativa viável e benéfica, desde que exista uma organização, planejamento, gestão e leis de qualidade que tornem a modalidade segura, saudável e confiável.

Esta pesquisa possibilita uma melhor compreensão dos multifatores que envolvem o aumento das contratações em *home office* na pandemia, visando contribuir para que os profissionais e empresas, além de todos os envolvidos seja no campo administrativo, científico, ou literário, possam ter uma base para análise e trabalho, buscando novas descobertas no campo das relações de trabalho durante o período da pandemia.

REFERENCIAS

ALBRIEU, “Evaluandolas Oportunidades y los Límites del Teletrabajo en Argentina em Tiempos del COVID-19”. Buenos Aires: CIPPEC, 2020.

Acesso à Internet e à Televisão e Posse de Telefone Móvel Celular para Uso Pessoal, IBGE. (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101705>. Acesso em: 13/03/2023, 2020.

AZRAHURSIDIC; Saja, Roko; MILOLEVIĆ, Milan; RAdulovic, Bojana; Luketić, Ivica; Božić, Tajana: Work from home and musculoskeletal pain in telecommunications workers during COVID-19 pandemic: a pilot study. Archives Of Industrial Hygiene And Toxicology, [S.L.], v. 72, n. 3, p. 232-239,. Walter de Gruyter GmbH. <http://dx.doi.org/10.2478/aiht-2021-72-3559>, 2021

BARBOSA, Costa, S, Hecksher, M: A pandemia e o mercado de trabalho no Brasil: primeiros resultados, 2020.

BTTAR, Felipe Prado, Os impactos do home office na qualidade de vida dos trabalhadores no contexto da pandemia de Covid-19, 2021.

BRIDI et al., O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19, 2020.

CAMPOS, Adriany Gabriela, Home office: Ponto de Vista do Trabalhador na Pandemia Covid-19, 2022.

ESPINDOLA, et al., Home Office em Tempos de Pandemia: Um Estudo em Empresas Prestadoras de Serviços Contábeis, 2021.

EVARISTO, et al., Diagnóstico do Home Office Pós Pandemia da Covid-19: O que Mudou no Mundo do Trabalho?, 2023.

FERREIRA, Elisabete Baldaça, Desafios do Home Office na Pandemia: Construindo Estratégias para a Efetivação, 2021.

INCISO XIII do Artigo 7 da Constituição Federal de 1988. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10726563/inciso-xiii-do-artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988>, 2023.

LANDOLFI M. et al., O Trabalho Remoto/Home Office no Contexto da Pandemia Covid-19: Um Olhar Para o Setor Educacional, 2020.

LEI Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Disponível em https://planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. 2023.

LEONARDO, Lineu Fachin, Home Office ou Home Off? Representação Social do Trabalho Remoto durante a Pandemia de Covid-19 na perspectiva de profissionais de RH, 2021.

LEMOS, et al., Mulheres em Home Office Durante a Pandemia da Covid-19 e as Configurações do Conflito Trabalho-Família, 2021.

LIZOTE, et al., Tempos de Pandemia: Bem-Estar Subjetivo e Autonomia em Home Office, 2021.

MENDES, A Realidade do Trabalho Home Office na Atipicidade Pandêmica, 2020.

MORETTI, Menna, Aulicino, Paoletta, Liguori, & Iolascon: Characterization of home working population during COVID-19 emergency: a cross-sectional analysis. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17 (17), 6284. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176284>, 2020.

NILLES, LIVRO: Fazendo Do Teletrabalho Uma Realidade, Editora : Futura; 1ª edição, 224 páginas, Português, 1997.

OLIVEIRA, HOME office e teletrabalho, [Tchakerian](#) Páginas:240, Disciplina:Direito do Trabalho, Edição:2, Ano:2023, 2023.

PIRES, Pedro Motta, As influências do modelo de home office nas conversas informais durante a pandemia de covid-19, 2020.

REZENDE, et al., O Home Office em Tempos de Pandemia, 2021.

SILVA, Jussara, Reflexões Acerca do Trabalho Home Office Ocasionado pela Pandemia do Covid-19, 2020.

VEIGA, et al., Teoria da Adaptação e Saúde do Trabalhador em Home Office na Pandemia de Covid-19, 2020.