

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA
CURSO TECNÓLOGO EM GESTÃO DE RECURSOS
HUMANOS.

CINTHIA HENRIQUE PEREIRA LIMA

JOYCE LAIS DA SILVA

VANESSA DE SOUZA PEREIRA

**HOME OFFICE ANÁLISES E CONSIDERAÇÕES
DURANTE E APÓS PANDEMIA COVID-19**

RECIFE

2023

CINTHIA HENRIQUE PEREIRA LIMA

JOYCE LAIS DA SILVA

VANESSA DE SOUZA PEREIRA

HOME OFFICE ANÁLISES E CONSIDERAÇÕES DURANTE E APÓS PANDEMIA COVID-19

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

Professor Orientador: Me/ Horison Lopes de Oliveira

RECIFE

2023

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

L732h Lima, Cinthia Henrique Pereira.
Home office análises e considerações durante e após pandemia
covid-19 / Cinthia Henrique Pereira Lima; Joyce Lais da Silva; Vanessa de
Souza Pereira. - Recife: O Autor, 2023.
15 p.

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

Trabalho de Conclusão de curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2023.

Inclui Referências.

1. Home-office. 2. Organizações. 3. Colaboradores. 4. Ambiente
corporativo. 5. Bem-estar. I. Silva, Joyce Lais da. II. Pereira, Vanessa de
Souza. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

CINTHIA HENRIQUE PEREIRA LIMA

JOYCE LAIS DA SILVA

VANESSA DE SOUZA PEREIRA

HOME OFFICE ANÁLISES E CONSIDERAÇÕES DURANTE E APÓS PANDEMIA COVID-19

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

Examinadores:

Prof.º Orientador Me - Horison Lopes de Oliveira

Prof.º Espec. Emanuel Xavier de Lima

Prof.º Espec. Diego Leonel Alves de Sá

Recife, ___/___/___

NOTA: _____

Dedicamos esse trabalho a nossos pais, que contribuíram para a nossa formação como seres humanos de caráter e índole inquestionáveis, aos nossos mestres, que ao longo de nossa jornada com sua sabedoria, conhecimento e maestria, transformaram as nossas vidas. Aos nossos colegas da turma RHN2021, por participarem conosco dessa empreitada, contribuindo com suas vivências de vida, o que contribuiu para uma troca de conhecimento para situações futuras.

Aqueles, que no dia a dia de alguma forma, nos fizeram lembrar que somos seres humanos, e qual a nossa missão de vida e o nosso objetivo com Gestores em Recursos Humanos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Criador do Universo, pela minha existência, pelos meus pais, de quem advêm minha herança. Agradeço a minha querida e amada mãe, pela educação que proporcionou-me, pela dedicação e incentivo, por todas as correções e pelo amor incondicional. Agradeço ao meu esposo, por sua escuta, colaboração e cobrança. E aos meus amados filhos Yohanan, Emanuel e Ruth, pela compreensão e paciência, durante a minha ausência, mesmo quando estava presente - dedicada a minha formação, tendo que deixar para depois o lazer, e muitas vezes tornando-me impaciente com os amores da minha vida. Desejo ter conseguido influenciar e incentivar positivamente suas jornadas.

Cinthia Henrique Pereira Lima

Agradeço a Deus pela minha vida e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados no caminho. Aos meus pais e irmãs, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho. Aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional.

Joyce Lais da Silva

Agradeço por este trabalho ao meu grupo, pois sem a dedicação de cada uma nada seria possível, aos meus colegas de curso onde cada um tem um sonho a ser realizado e a primeira etapa já foi realizada. Gratidão aos meus familiares que me incentivaram a cada dia, em especial, minha filha, não permitindo que eu desistisse e a cada professor por sua paciência.

Vanessa de Sousa Pereira

*“O principal objetivo da educação é criar
pessoas capazes de fazer coisas novas e
não simplesmente repetir o que as outras
gerações fazem. ”*

Jean Piaget

RESUMO

O objetivo desse artigo é averiguar e analisar a evolução do HOME-OFFICE durante e após a COVID-19 nos aspectos de vantagens e desvantagens para empregados e empregadores, pontos de divergência e convergência, e as mudanças nas leis trabalhistas durante e pós pandemia. A metodologia utilizada para desenvolver este artigo aqui presente, foi realizada através de livros e artigos da internet, no Google acadêmico, e na Constituição Brasileira sobre as Legislação trabalhistas.

Palavra-Chave: Home-Office. Organizações. Colaboradores. Ambiente Corporativo. Bem-Estar.

ABSTRACT

The purpose of this article is to investigate and analyze the evolution of the home office during and after COVID-19 in terms of advantages and disadvantages for employees, points of divergence and convergence between employees and employers, and changes in labor laws during and post pandemic. The methodology used to develop this article presented here was carried out through books and articles on the internet, in Google academic, and in the Brazilian Constitution on Labor Legislation.

Keyword: Home-Office. Organizations. Collaborators. Corporate Environment. Well-being.

1 INTRODUÇÃO	10
2 DELINEAMENTO METODOLOGICO	12
3 RESULTADOS	13
3.1 Home Office - Aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa.....	13
3.1.1 Home-Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários.....	14
3.1.2 Benefícios e desafios do Home-office em empresas de Tecnologia da informação.....	15
3.1.3 Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em Home-Office.....	16
3.1.4 Home-Office como potencializador da síndrome de burnout.....	17
3.1.5 Trabalho em Ambiente Virtual: Causas, Efeitos e Conformação	18
3.1.6 Leis Trabalhistas.....	21
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
5 REFERÊNCIAS	25

1. INTRODUÇÃO

Diante de muita mudança, da necessidade de adequação por pessoas e empresas, o ambiente corporativo passa por muitas transformações. E, constituindo parte dessa transformação mercadológica globalizada, prontamente no que diz respeito às adaptações corporativas relacionadas a oferta e demanda durante o período da pandemia do Covid-19, pode-se evidenciar que o trabalho *home-office*, tem como uma estratégia corporativa, que pode efetivamente alterar e otimizar diversos seguimentos de uma organização. Segundo (Haubrich & Froehlich, 2020) "O home office surgiu nos anos de 1970 com a crise do petróleo. Essa estratégia visava amenizar problemas do trânsito, o que foi possível com o avanço das tecnologias e a competição empresarial em escala mundial".

É do conhecimento e cada vez mais concreto que a modalidade de Home Office está consolidada como uma modalidade apta na realidade das empresas e seus colaboradores. Segundo (Neto, 2017.p.97) A partir do momento em que o trabalho está na nuvem, podendo ser acessado de qualquer lugar, não há necessidade de deslocamento para a sede da empresa para a execução das atividades, nem o mesmo controle rígido que marcou as anteriores revoluções industriais. "

Mas, existe um questionamento quanto ao retorno desses colaboradores no ambiente corporativo. No caso, as empresas que exigem o retorno para o ambiente corporativo, qual o impacto desse retorno na vida pessoal e profissional desses colaboradores? É uma mudança que exigirá uma nova adaptação dos colaboradores, mesmo cientes que essa realidade poderia ocorrer a qualquer momento. Um dos questionamentos observado é quanto às perdas e ganhos por ambas as partes. Segundo (RAFALSKI & ANDRADE,2015. p.432) A abertura do mercado em países em desenvolvimento para as empresas multinacionais e a forma de trabalho em home-office, possibilitada pela internacionalização e descentralização das empresas, caracterizam um cenário com diferentes formas de trabalhar e se apresentam como uma realidade do fenômeno trabalho.

O trabalho que será aqui desenvolvido, tem como objetivo a revisão de literatura, analisar, aprimorar e expandir o entendimento do trabalho home office e suas vertentes e análogas, principalmente no que tange ao retorno dos profissionais na modalidade presencial no ambiente corporativo.

A modalidade home office é algo crescente nas organizações contemporâneas do Brasil como uma forma dessa flexibilização na condução das relações do trabalho.

Essa modalidade relativamente nova no mercado de trabalho brasileiro, apresenta poucos estudos publicados, principalmente que abordem como prisma o setor de bens de consumo. O Home Office permite que o colaborador atue a distância, tendo um meio de comunicação dele com a empresa por meio da tecnologia no ambiente corporativo.

Esta pesquisa justifica-se pela necessidade de entender e reforçar as divergências contidas no questionamento do retorno ao trabalho pelos profissionais que estão sofrendo com a cobrança para uma retomada à modalidade do trabalho presencial.

Será que os trabalhadores que estavam em Home Office estão preparados para esse retorno? E as empresas como contribuíram para esse retorno? O que dizem, o que pensam e qual o comportamento dos envolvidos nas várias categorias das reações de trabalho. Esperamos contribuir para uma melhor relação de trabalho, de modo moderno, sem prejuízo no âmbito trabalhista.

Será que não seria o momento de quebrar paradigmas quanto a uma modalidade pouco explorada no Brasil? Aproveitar o momento para consolidar, reconhecer, adequar o que falta nesse modelo que se encaminha até mesmo para as novas tendências de mercado.

A pandemia da COVID-19 mostrou dentre outras coisas, que é possível realizar diversas atividades de maneira satisfatória para o empregado e empregador. No início houve muitos questionamentos, se no Brasil as empresas e os profissionais tinham condições de se adequar aos processos. Além disso, era necessária uma conformidade com as leis trabalhistas em seu cumprimento, de modo que nenhuma das partes fossem prejudicadas. Sem maiores explicações, pois, isso será abordado em cada uma delas.

2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Este trabalho é uma revisão bibliográfica, utilizando-se de arquivos científicos existentes, que tratam do assunto Home Office, e serão o ponto de partida para uma análise de como foi, e é o comportamento geral dessa relação, e as divergências contidas no questionamento do retorno ao trabalho no ambiente corporativo pelos profissionais, tendo em vista um novo mercado e o que pode ser melhorado, modificado da atual e futuras metodologias de trabalho, diante de tanta modernização. De acordo com Gil (2016), a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia pública em relação ao tema de estudo desde as publicações avulsas, revistas, livros, pesquisas científicas, teses etc.

3. RESULTADOS

3.1 No artigo HOME-OFFICE: Aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa, de Júlia Carolina Rafalski e Alexandre Luiz de Andrade, em sua pesquisa os autores abordam como objetivo de conhecer os aspectos de trabalho e variáveis psicológicas-sociais que envolveram 74 profissionais brasileiros que relataram trabalhar ou terem trabalhado em HOME-OFFICE “embora os termos teletrabalho e local flexível explicitem que não há necessidade de se estar no escritório formal...adicionalmente, não incluía necessidade do uso de ferramentas computacionais, enquanto o termo telecomunicação exporia o uso de tecnologia para substituir a ida diária ao escritório.” “E ainda o trabalho HOME-OFFICE e o teletrabalho em geral, tem se disseminado como meios de trabalho eficiente e variáveis.”

Em sua metodologia os autores elaboraram uma pesquisa envolvendo 74 profissionais que declararam terem trabalhado ou estarem trabalhando em HOME-OFFICE no momento da coleta. Os autores optaram por elaborar um questionário com questões abertas, disposto de forma on-line para acessar participantes de diferentes regiões do país.

“O questionário conta com 14 perguntas acerca da configuração do trabalho em HOME-OFFICE dos respondentes e sobre os aspectos sociais e psicológicos diretamente ligados ao trabalho”.

Como resultado os autores sistematizaram seus achados em torno dos aspectos da felicidade e vantagens do HOME-OFFICE, transição e os desafios do trabalho a partir de casa. “O primeiro grupo é composto por 28 participantes, trabalhadores vinculados a empresa, que relataram terem sido convidados ou terem solicitado o ingresso na modalidade HOME-OFFICE”. “Para esses respondentes a otimização do tempo, a obtenção de independência, a maturidade profissional, a disseminação de custos pessoais, o aumento de produtividade, e a redução do tempo no trânsito foram fatores relevantes para a aceitação da mudança de sistema de trabalho”.

“O segundo grupo, trabalhadores que optaram por atuar em regime HOME-OFFICE devida à criação de sua empresa própria, prestação de consultorias ou trabalhos como FREELANCER, foi formado por 15 participantes. Esses consideram que a redução de custos, a flexibilização nos horários de trabalho e o aumento da produtividade são os principais fatores que propiciaram essa escolha”. No quesito da transição e desafios do trabalho a partir de casa, “dezessete participantes, contudo, lidaram com a falta de compreensão por parte dos seus familiares e amigos, além de 13 participantes que

relataram haver sofrido com o não reconhecimento da modalidade de trabalho HOME-OFFICE”. “Sete HOME-OFFICERS relataram que seus familiares e amigos tiveram dificuldade para compreender os termos da modalidade de trabalho”. “36 participantes relataram que o processo de adaptação foi rápido e tranquilo”.

3.1.1 HOME-OFFICE: Vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários, de Daniele P. Gatti; Gustavo de Souza Terra; Nilton dos Santos Portugal; Wanderson Gomes de Souza; Pedro dos Santos Portugal Junior; Sheldon Willian Silva. Os autores trazem nessa pesquisa o objetivo de “obter uma visão geral e atual sobre o tema, que surgiu a partir das mudanças de gerações, o fenômeno da globalização, e sobretudo com a evolução tecnológica e a mudança na comunicação que está se tornando cada vez mais virtual, mostrando sua efetividade, suas características e como objetivo geral, suas vantagens e desvantagens vivenciadas na prática a partir de um estudo de caso”. “No trabalho a distância, o controle da atividade do empregado é diferente, é de forma indireta, por meio de internet, programas de computador, sistemas integrados de gestão empresarial (ERP’S), tecnologias como SKYPE, chats ON-LINE e celulares”.

Em sua metodologia, os autores optaram por uma pesquisa de abordagem de natureza qualitativa. “A entrevista, na forma de um roteiro estruturado, foi realizada com três tutores e o gestor responsável pela educação à distância (EAD) de uma instituição de ensino superior (IES) do sul do estado de Minas Gerais.” “[...] tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então o estabelecimento de relações entre variáveis, sendo no caso específico dessa pesquisa a descrição desta nova modalidade e caracterização de trabalho – HOME-OFFICE.”

Os resultados foram baseados com o resultado das entrevistas realizadas com o gestor e tutores HOME-OFFICE e têm como objetivo responder quais são as principais vantagens, desvantagens e os desafios da profissão vivenciadas na prática. Segundo o gestor: “As empresas têm adotado de forma estratégica, visando inúmeras vantagens, principalmente a vantagem de custos. O HOME-OFFICE não é um direito adquirido, é uma estratégia da empresa, e a qualquer momento a empresa pode decidir tirar, e voltar com os colaboradores para dentro da empresa”.

“As principais vantagens de trabalhar com o HOME-OFFICE são a flexibilidade de horário, conforto, tranquilidade de vida”.

Considerando os resultados obtidos pelos autores, os mesmos afirmam: “A pesquisa mostrou que o desafio de “fazer dar certo” com os colaboradores, depende de caminhar juntos, de manter o foco, e do apoio da empresa, que pode oferecer treinamento para os funcionários e uso de tecnologia.

3.1.2. No artigo, Benefícios e Desafios do HOME OFFICE em empresas de tecnologia da informação, Deise Bitencourt Haubrich e Cristiane Froelich, Diz, “ nessa pesquisa, os autores objetivaram, “analisar os benefícios e os desafios da adoção do HOME-OFFICE sob a perspectiva de profissionais do departamento de recursos humanos de empresas de tecnologia da informação”. “Pensando em projetar novas formas de trabalho e no emprego maior da capacidade dos trabalhadores, algumas empresas estão alterando suas culturas e estruturas organizacionais. ”

Em sua metodologia, as autoras classificam como uma pesquisa descritiva, “com o propósito de definir aspectos de determinada população ou fenômeno ou, ainda buscar estabelecer relação entre variáveis”.

Para essa pesquisa foram escolhidas três empresas do setor de tecnologia da informação, situadas na cidade de Nova Hamburgo, Rio Grande do Sul. “ A opção pelo setor de T.I se deu pela transformação crescente e pelo seu pioneirismo na adoção do HOME-OFFICE”. “Duas empresas são de médio porte e praticam o HOME-OFFICE há aproximadamente 15 anos; uma delas possui 15% do quadro de funcionários trabalhando nesse formato e a outra 90%. A terceira empresa é de pequeno porte, adotou esse formato há cerca de quatro anos e 5% do seu quadro de funcionários atua em HOME-OFFICE.

Dos benefícios e desafios da adoção do HOME-OFFICE “os entrevistados pensam que trabalhar em HOME-OFFICE pode influenciar positivamente na produtividade, dependendo das demandas e das atividades desempenhadas.

O exercício de atividades que exigem concentração pode ser mais produtivo no formato remoto de trabalho pelo foco e atenção obtidos em um local mais silencioso por exemplo”. Verifica-se que entre os benefícios estão a qualidade de vida em função da redução do tempo com deslocamento, e a produtividade maior, porque alguns tipos de trabalho necessitam de mais concentração e o ambiente de trabalho pode não proporcionar isso”.

“Recomenda-se que as empresas formalizem um contrato de trabalho remoto. De acordo com a legislação vigente desde 2017, o HOME-OFFICE pode ser acordado a qualquer momento”.

3.1.3 Tempos de pandemia: Bem-estar subjetivo e autonomia em Home-office, De Suzete Antonieta Lizote, Sayonara de Fátima Teston, Ester dos Santos Oliveira Regis e Wesley Lucas de Souza Monteiro, em seu artigo estabeleceu como objetivo geral de estudo avaliar a relação entre percepção de bem-estar subjetivo e autonomia de profissionais em home office. Considera-se como perspectiva de que o bem-estar subjetivo é formado pelas expectativas, emoções, pensamentos, e sentimentos subjetivos que o indivíduo adota para avaliar a própria vida. Já no que se refere a autoestima os autores apuraram que a autonomia está relacionada a satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional, além da satisfação do cliente.

Para isso é preciso entender que o desenvolvimento da tecnologia da informação estabeleceu uma nova situação, no qual as pessoas podem trabalhar remotamente, onde é conhecido como HOME-OFFICE. Porém, essa modalidade traz consigo um obstáculo para empregador e empregados, já que devido à falta de interação social, a mudança brusca do contexto vivenciando leve ao bem-estar subjetivo negativo.

Questões como o horário de realização das atividades, controle do tempo, a manifestação das realizações entre funcionários, são fatores preocupantes para as organizações.

Embora haja a percepção de benefícios com o HOME-OFFICE objetivos por ambos as partes como por exemplo, redução como o deslocamento, redução de trânsito e flexibilidade de horário.

A metodologia utilizada contou com questionários, enviando por e-mail, com o auxílio da ferramenta GOOGLE DOCS, e direcionamento para 313 discentes do curso de graduação em ciências contábeis de uma universidade comunitária do sul do Brasil. Sendo que a amostragem só retornou com 146 respondentes, por estarem habilitados desde o primeiro até o oitavo período do curso.

Foi possível levantar dados sociodemográficos dos respondentes, divididos em dois blocos. No grupo um, analisou identificar o bem-estar subjetivo e avaliou-se a autonomia por meio de escala de dados, relacionados a motivação e contou com a colaboração de grupos de participantes.

Para compor um resultado favorável, é preciso que os afetos negativos estejam presentes, mas a percepção da intensidade deve ser menor em comparação aos afetos positivos.

Segundo os autores, que pôde contemplar, que a amostra analisada foi desfavorável, já que as intensidades dos aspectos negativos se sobressaíram. Ao serem questionados sobre a autoestima, os participantes avaliaram melhor os itens que se referem a fatores de motivação externa do que os itens associados à motivação extrínseca. Para o público investigado, ter uma condição mais estruturada, fatores externos que contribuam com condições de mensuração sobre entrega de resultados, são aspectos importantes e que devem ser levados em consideração.

Conclui-se que para esse grupo estudado, no tangente bem-estar subjetivo as perdas são maiores do que os ganhos obtidos. No que tange a motivação, a autonomia essa é controlada, e nesse caso merece um destaque para agentes externos. Os respondentes, apresentaram correlação entre seus sentimentos positivos e razões extrínseca de autoestima. Portanto, embora o bem-estar subjetivo esteja positivamente relacionado com a autonomia para este público, há espaço para aprimorar para evolução sobre como a modalidade está sendo levada.

3.1.4 O home office como potencialização da síndrome de Burnout, e o direto da desconexão como medidas preventivas. Por Caroline de Cássia Francisco B. Velasco, Júlia Maria Pires Paixão e Lucas Daniel Velasco da Silva. Nesse artigo os autores analisam a relação existente entre o home office, trabalho em excesso e a hiperconetividade com a síndrome de burnout .

A pesquisa abordada foi de forma dedutiva com pesquisas bibliográficas e de artigos científicos. A conclusão desses artigos estudados diz que o home office no Brasil contribuiu para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, em especial a síndrome de burnout.

No início de março de 2020, a Organização mundial da saúde declarou a corona vírus um caso emergencial e houve várias mudanças no âmbito econômico, político, social, trabalhistas e jurídicos. O teletrabalho foi adquirido por grande parte dos empregadores com “ alternativa viável para manutenção da dinâmica empresarial” (Oliveira ;Tourinho, 2020,p-25) está opção visava não interromper produção dos ativistas exercidas como também os custo das empresas com esses colaboradora exercendo esta modalidade.

Para Oliveira e Tortinho (2020, p.30), o home office em relação aos trabalhadores foi uma fase de “acentuadamente mais estressante do ponto de vista produtiva, haja vista que o ambiente de trabalho, em casa, sofre com interferência de familiares e amigos assim como não há limitação de jornada “. Dessa forma, o teletrabalho na modalidade de home office contribuiu para o agravamento de doenças ocupacionais, como a síndrome de burnout, tendo em vista que o ambiente de trabalho é altamente desgastante. Evolução do estresse somático causado pela atividade exercida, uma vez que os trabalhadores não têm sua jornada de trabalho fixa e estabelecida com horários e início e termos demarcado, o que coloca em situações de dedicação exclusiva ao trabalho. (Oliveira; Tourinho, 2020, p.03 e 30).

O termo em inglês “burnout” designa aquilo que deixou de funcionar por exaustão de energia (PÉGO; PÉGO, 2020, p.172), como, por exemplo, o foguete que interrompeu sua trajetória em virtude de esgotamento de seu combustível.

A causa dessa síndrome tem como principais causas a fadiga persistente, falta de energia, insensibilidade, irritabilidade relacionado ao trabalho, sentimento de insuficiência e baixa realização pessoal, além da adoção de práticas que condizem ao distanciamento afetivo (Vieira, 2010, P. 270). A Síndrome de Burnout é conhecida como uma doença ocupacional que causa transtornos mentais do comportamento relacionado ao trabalho.

Calcula-se que em 2019, 32% dos empregados brasileiros sofreram com esta síndrome. Segundo o diretor psiquiatra do hospital das clínicas da universidade de São Paulo, houve uma taxa de 21% nos diagnósticos em relação ao Burnout.

Diante das situações abordadas, é possível identificar que o home office pode favorecer o desenvolvimento da síndrome de Burnout, embora não seja de forma geral, pôde-se gerar consequências negativas de afetar não somente os trabalhadores como também toda a coletividade, visando que o empregado fica mais desatento, reduz a produtividade, tem um afastamento social e afetivo e a individualização de forma latente prejudicial à constituição de uma comunidade.

3.1.5 Trabalho em Ambiente Virtual: causas, efeitos e conformação por Célio Pereira Oliveira Neto, que em sua tese, apresenta um estudo que tem por objetivo tratar do trabalho em ambiente virtual, entender a modalidade realizada à distância, mas também envolver o trabalho do ponto de vista mais amplo, sem deixar de considerar o trabalho presencial mesmo que este desenvolva-se em relações de cyberspaço.

A globalização e o avanço tecnológico têm presença marcante numa velocidade cada vez maior. Assim, à quantidade de informação recebida pela sociedade, é constante sua presença no dia a dia das pessoas.

A finalidade do autor, é expôr sua participação nas relações de trabalho o impacto causado pela tecnologia, acompanhada de recomendação de Disposição, com o intuito de oferecer substancialização aos direitos fundamentais dos trabalhadores em situações de conflitos com outros direitos de ordem constitucional.

As alterações que vêm ocorrendo nas relações de trabalho para o modelo ambiente virtual, agregado a internet, as redes sociais, as comunicações eletrônicas, são fatores externos que podem gerar reações nas relações de trabalho, sendo preciso pensar até onde vai essa demanda de compor esses episódios.

O autor ressalta que embora a sociedade seja conectada, é importante abordar questões ao direito de não utilizar a tecnologia nos momentos de descontração, lazer, e convívio com familiares e amigos, respeitando o direito de desconexão. Sendo de suma importância, refletir de como será o trabalho virtual e as relações de trabalho, pois não é o caso de prostagnar ou acomodar, pois as evoluções tendem a ser constantes, e a não adequação é prejudicial para empregados e empregadores, muito embora o contexto da mudança modifique a maneira de exercício dos direitos da personalidade. O autor descreve que as mudanças têm ocorrido desde muito tempo, no passado, e a exemplo disso temos a primeira a segunda e a terceira revolução industrial, onde em cada época houve mudanças no ambiente e nas relações de trabalho. Mas é na quarta revolução industrial que iniciou nos meados de 2012, eventos marcantes como as nanotecnologias, neurotecnologia, biotecnologias, robôs, inteligência artificial, drones, sistema de armazenamento de energia e impressão 3D. E é essa evolução globalizada que chega de forma abrupta e terá um índice devastador depois inicia se o processo de diminuição de trabalho por aqueles que desempenho atividades que necessitam de baixa qualificação. O autor cita que essas alterações tecnológicas, gerada pela quarta revolução industrial, impactará os modelos de liderança das organizações e administração das empresas. Uma das consequências é que futuros empregados precisarão de mais reconhecimento pelo bem próprio e da organização devido ao aceleração e intensa inovação.

As empresas precisarão adotar as inovações tecnológicas para manter-se competitivas, e será válido para as empresas prestadoras de serviço, bem como para as entregadoras de bens

Os impactos herdados pela quarta revolução industrial, serão sentidos na redução da mão de obra em determinados setores, por determinadas atividades. As notícias de que profissionais mais tradicionais serão afetados, como é o caso do advogado. A exemplo disso, temos os Estados Unidos da América, onde um robô advogado foi criado para dar conselhos legais sem custos, e tendo isto em 375 mil contestações de multas de trânsito. Porém, esse não é o único robô nos Estados Unidos da América, tem robôs Advogados atuando em várias outras áreas e obtendo êxito.

A outro exemplo disso temos o drone, que hoje fazem o mapeamento de áreas, agrícolas com redução de 90% do tempo gasto anteriormente pelo ser humano. Na área da automação é outra aliada, deixando para as máquinas o trabalho repetitivo, insalubre e perigoso e sendo benéfico para empregados e empregadores.

O fato é que a tecnologia ainda vai causar muitas discussões, diálogos em torno da sociedade, do ambiente e das relações de trabalho. A única certeza que pode-se esperar é, quanto antes procurar o entendimento e está atento aos efeitos, para se buscar as conformações, mais fácil será para a sociedade como um todo.

Deve-se considerar que, por meio do ambiente virtual, tanto o capital quanto trabalho podem se deslocar sem impedimentos o que altera significativamente a maneira de trabalhar viver investir e empreender.

A quarta revolução industrial é colaborativa para quebra de paradigmas, e carrega com ela os anseios e desafios das gerações principalmente Y e Z. Depois essa geração é feita de desejos e autonomia que satisfaçam os seus anseios e expectativas. Questionam se por que das jornadas de trabalho não poder ser avaliada pela produtividade contendo e suprimindo a necessidade de fiscalização. Afinal, o que importa é o resultado entregue.

É necessário haver uma balança, entre o trabalho virtual e os direitos dos trabalhadores, para que não haja a exaustão física e nem mental. A exemplo, temos a França, onde 12% dos trabalhadores foram diagnosticados com a síndrome de burnout.

Contudo, o teletrabalho e HOME-OFFICE, são modalidades a princípio no Brasil, generalizada.

O teletrabalho é realizado em ambiente virtual, longe do ambiente corporativo, onde utiliza -se de estações de trabalho, espaços compartilhados(coworkings) ou até

mesmo de dentro de um shopping, e há flexibilidade de jornada, sem controle das horas trabalhadas.

O HOME-OFFICE é o trabalho realizado dentro do ambiente residencial do indivíduo, sendo necessário o acompanhamento das horas efetivas de trabalho por meio eletrônico.

O teletrabalho, trabalho remoto e HOME-OFFICE, são realizados por meio do uso de instrumentos de telemática. E esses trabalhadores não perdem a características teletrabalhador empregado, se enquadrado no que rege a CLT, que caracteriza empregado, o trabalhador que presta serviço de modo habitual, pessoal, subordinada, onerosa, dentro dos artigos 2º e 3º da CLT, utilizando-se das tecnologias da informação.

Algumas vantagens podem ser percebidas para o teletrabalhador, com o deleite da residência, não perder tempo com o deslocamento, enfrentamento do trânsito, a condição de se alimentar com qualidade, a autonomia de horários e desenvolvimento das atividades.

Por outro lado, o sentimento de abandono gerado pela falta de integração, por não sentir o acompanhamento do superior direto, e por não possuir de fato perfil para realizar o labor longe das empresas, pode se fatores desvantajosos nessa modalidade.

As empresas ganham com a redução de custos com infraestrutura, energia elétrica, mobilizados, administrativos e de pessoal e outros.

Em resumo, o autor expõe, que de fato, o trabalho em ambiente virtual permite que as pessoas possam executar as suas atividades dentro de ambientes que trazem conforto e segurança, diminuindo o desgaste com deslocamento e ressalva que diante do exposto não se pode ignorar, nem violar o direito da personalidade bem como o direito garantido pela lei trabalhistas.

3.1.6 Home Office e leis trabalhistas - O trabalho remoto ou modelo híbrido obteve destaque nos últimos anos. Só que esses formatos já eram adotados por várias empresas, embora não fossem tão populares. Por isso, poucas pessoas tinham e ainda têm pouco conhecimento sobre a lei do home office. De acordo com a Lei 13.467/2017 conhecida como lei do home office, que passou a disciplinar na CLT, que é tratado na reforma trabalhista, diz “qualquer trabalho realizado fora das

dependências da empresa a partir do uso de tecnologias da informação e comunicação”.

Dessa forma, o Home Office é uma modalidade de teletrabalho que deve estar prescrito em um contrato assinando por empregador e empregado. Com isso ele se responsabiliza a seguir as regras do empregador, além de ter que constar no contrato as atividades que deveram ser realizadas, jornada de trabalho, salários, entre outros. O trabalhador que fica no modelo home office ele tem a mesma garantia que um trabalhar presencial, uma das garantias é 13º salário, reconhecimento do INSS e férias.

Home Office x Teletrabalho traz muitos benefícios para os empregados, tendo como ponto positivo, eliminar o tempo gasto até o trabalho. Muitas empresas adotam esse modelo até como rodízio e até modelo híbrido de trabalho com os funcionários. Não é preciso nenhum tipo de formalização ou alterações no contrato de trabalho para que o serviço de home office seja prestado pelo colaborador.

Porém, a empresa tem obrigação de assegurar que os colaboradores tenham o mesmo ambiente que possuem dentro da empresa.

Dessa forma, podemos considerar o home office como uma extensão da empresa. O trabalho é normal, mas com a possibilidade de se realizado em vários locais.

O teletrabalho pode ser feito fora do escritório ou de qualquer outra localidade que tenha vínculo com a empresa. Esse modelo foi incluso na CLT com a sanção da Reforma Trabalhista. Ela tem um regimento próprio e de acordo com as suas necessidades.

Esse modelo possibilita ao colaborador adaptar o trabalho às suas rotinas. Entretanto, por não haver um controle de jornada, também não há pagamento de horas extras ou adicionais noturnos por parte do empregador. Caso exista a necessidade de migrar do teletrabalho para o presencial, a alteração e a transição devem ser feitas em um período mínimo de 15 dias, estando previstas no contrato de trabalho.

Com isso, o modelo de teletrabalho foi reconhecido pela legislação e o home office não. Mas isso não quer dizer que ele não esteja autorizado. Apenas que regras que se aplicam ao teletrabalho, não necessariamente se aplicam ao home office.

O que mudou com a nova lei? (Abordando apenas o Home Office) com a pandemia COVID-19, surgiram algumas medidas provisórias como a 1.108/2022 que visavam a melhor qualidade de trabalho dos profissionais. A Lei 14.442 tem o objetivo de oficializar essa Medida Provisória. Essa lei aborta 2 pontos distintos uma delas é Vale-

Alimentação que coloca novas regras para o empregado e para o empregador e a outra é sobre o Home Office que agora se caracteriza como qualquer trabalho que não seja realizado na empresa.

A nova Lei 14.442 afirma que qualquer trabalho realizado fora do local físico da empresa é um teletrabalho. Isso proíbe as empresas de justificarem salários baixos e falta de benefícios. Além disso, agora é possível que estagiários e menores aprendizes atuem no Home Office. Dessa forma, os jovens não precisam ir pra longe para conseguir a experiência no trabalho.

Por fim, a nova lei também separou o teletrabalho em 3 categorias:

➤ JORNADA

A empresa pode contratar profissionais para trabalharem exclusivamente em Home Office por uma jornada de trabalho específica. Podendo assim trabalhar como qualquer outro profissional de 8 horas diárias ou fazer pequenas jornadas. Essas jornadas não serão consideradas como horas extras, porém pode ser paga como tal.

➤ PRODUÇÃO

A empresa pode contratar o profissional para o teletrabalho de produção, em períodos comemorativos que tem muitas demandas. Esse profissional não é pago por horas de trabalho e sim por demandas entregues. Sendo assim, o profissional pode ser desligado assim que a empresa não tiver mais tanta demanda de produção.

➤ TAREFA

É possível contratar um trabalhador para realizar aquela tarefa exclusivamente. Essa situação pode funcionar de duas formas: O trabalhador realiza a função ao longo do dia; O trabalhador responde ao trabalho assim que é requisitado.

Por fim, A Lei 14.442 traz como objetivo de oferecer mais segurança e qualidade de vida para os trabalhadores.

4. Considerações Finais

O HOME-OFFICE também conhecido como teletrabalho, trabalho remoto, juntamente com sua origem histórica, tem como foco o trabalho exercido parcialmente ou integralmente no ambiente fora das organizações.

Essa modalidade, ainda muito confusa para uns, é uma tendência para se tornar cada vez mais popular e adepta, diante da globalização e o uso das tecnologias. Mercadologicamente tem um valor de baixo custo, e alta produtividade na maioria das atividades a serem desempenhadas em vários setores da economia. O contexto do trabalho em HOME-OFFICE está muito ligado, ao avanço das tecnologias e mercado. No Brasil, há um longo caminho a se percorrer, para tornar essa uma primeira opção de contrato de trabalho pelas empresas. Observar o direito do trabalhador é imprescindível, para ser benéfico, precisa cuidar dos empregados, sem prejudicar os empregadores. Também é necessário, compreender que nem todos estão aptos a desenvolverem suas atividades nessa modalidade.

Em meio a todas essas questões, é perceptível que as gerações Y e Z, podem se beneficiar dessa modalidade, mais do que as gerações outrora. É preciso que haja uma análise minuciosa quanto ao perfil, de candidatos para o trabalho Home- Office, que está muito conectado ao “eu” do indivíduo, com suas necessidades e anseios.

É muito forte a insegurança de empregados e empregadores, no Brasil, onde realizou praticamente todos os estudos dos artigos analisados.

Por fim, acreditamos que o Home-Office pode e deve ser mais explorado no Brasil. Observa -se que é preciso manter o bem-estar do trabalhador, a garantia dos direitos, o respeito à individualização, e a produtividade, que garantirá a manutenção, das empresas.

Referências

GATTI, P. D Terra, S. De G. Portugal, S. Dos N;; Souza, De G. W;; Junior, P. S. Dos P;; Silva, W. S.- Home-Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários - Revista de Administração do UNIFATEA – v.16. n. 16. p. 7-273.jan./jun., 2018 - researchgate.net – Acessado em 20 de Abril de 2023

HAUBRICH, B. D; Froehlich, C.- Benefícios e desafios do Home-office em empresas de Tecnologia da informação-Revista Gestão e Conexão-Vitória (ES), v. 9, n. 1, jan./abr. 2020- dialnet.unirioja.es – Acessado em 20 de Abril de 2023

LIZOTE, A. S.; Teston, F. S.; Régis, O. S. Dos E.; Monteiro, S. De L. W; Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em Home-Office RGO- Revista Gestão Organizacional <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v14i1>- Acessado em 06 de maio de 2023

NETO, O. P. C. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação – São Paulo, 2017.- Acessado em 07 de maio de 2023

RAFALKI, J. C.; Andrade, A. L, Temas em Psicologia, vol. 23, núm 2, 2015, pp. 431-441 – Disponível em: [http:// www.redalyc.org/articulo.oa?id=513751491013](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=513751491013) – Acessado em 06 de maio de 2023

VELASCO, B. F. C. De, C;; Paixão, P. M. J.; Silva, Da V. D. L;-O - Home-Office como potencializador da síndrome de burnout e o direito à desconexão como medida preventiva-Revista do Direito do Trabalho e do Meio ambiente do trabalho Organização Comitê Científico Double Blind Review pelo SEER/OJS – 2022 - scholar.archive.org - Acessado em 07 de maio de 2023.