

## OS BENEFÍCIOS E DESAFIOS DO TRABALHO *HOME OFFICE*

Ana Jullya de Souza Mendes<sup>1</sup>

Caroline Marin<sup>2</sup>

Izabela Cristina Struziato<sup>3</sup>

DOI: 10.47283/244670492021090241

### 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:** Covid-19. 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:** Covid-19. Home office. Telework. Technology.

---

<sup>1</sup>Graduando Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de São Carlos. E-mail: ana.mendes01@fatec.sp.gov.br

<sup>2</sup> Graduando Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de São Carlos. E-mail: carolinemarin@fatec.sp.gov.br

<sup>3</sup>Docente Especialista em Língua Espanhola, Docente FATEC São Carlos. E-mail: izabela.struziato@fatec.sp.gov.br.

## 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 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 também 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 e também analisar 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.

Com o intuito de discutir 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 estudado.

## 1 Teletrabalho e *home office*

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, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

“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.” (CLT, 2017, art. 75-b)

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) 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” (MELLO, 2016, p.06).

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 funções que permitem a realização de maneira remota, sem que prejudique o andamento de suas demandas e outras equipes que dependem de seus serviços, intermitentes, autônomos ou empresas na qual a atividade que desempenham permitem essa modalidade de trabalho.

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 uma diminuição da propagação do vírus e redução de custos, para que dessa forma fosse possível manter o quadro de funcionários e conseqüentemente se tornando viável manter o funcionamento das atividades da empresa, aponta Mello (2016).

Este autor considera ainda que na 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, 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 CLT. Tudo isso fez com que o *home office* tivesse um grande crescimento no Brasil (MELLO, 2016).

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.

### 1.1 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 (MELLO, 2016).

### 1.2 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 (MELLO, 2016).

### 1.3 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

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 (NOHARA *et al.*, 2010.)

### 1.4 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 (NOHARA *et al.*, 2010.).

## **2 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:

“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.” (CLT, 2017, art. 6º.)

Contudo, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 alterou a CLT 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 CLT, 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 estabelecida 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.

### **3 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 Organização Mundial da Saúde (OMS) sendo 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. Contudo, deu-se abertura ao desgaste das condições de trabalho, onde o trabalhador ultrapassa 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.

Após o estudo, notou-se que os maiores destaques são as desvantagens do *home office*, por ser relativamente recente e ter crescido durante a pandemia.

Uma forma de amenizar essas desvantagens é organizando as rotinas para que o *home office* ocorra seja melhor executado, criando um planejamento de atividades, podendo utilizar uma plataforma para que os gestores consigam ter acesso às demandas e prazos estipulados, assim podendo controlar se estão sendo cumpridas ou se ainda são necessárias alterações.

## Referências

**Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - ARTIGO 6º - 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](http://www.cltlivre.com.br/artigos_clt/artigo-6o-da-clt-do-trabalho-em-domicilio-e-a-distancia). Acesso em: 07 maio 2021.

COMO surgiu o Home Office? Disponível em: <https://homeoffice.portaliso.com/como-surgiu-o-home-office/>. Acesso em: 08 mar. 2021.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995.

ISRAEL, Fernando. Pesquisa Qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 1, n. 3, p. 1-5, jun. 1996.

MELLO, A. **Teletrabalho: perspectivas e recomendações**. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/08/ok-TELETRABALHO-ALVARO>

MELLO, D. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. 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.

MELO, G. M. **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.

NOHARA, J. *et al.* O Teletrabalho na Percepção dos Trabalhadores. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v.7, n. 2, p. 150-170, abr/jun. 2010.

Palestra\_SEMINARIO\_BRASILIA\_DF\_Comparado\_Jul2013.pdf. Acesso em: 03 abr.

SOUZA, L. **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.

