

**INSTITUTO FEDERAL
SANTA CATARINA**

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA
CATARINA - CÂMPUS FLORIANÓPOLIS
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE SAÚDE E SERVIÇOS
CST EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

ELISABETE BALDANÇA FERREIRA

DESAFIOS DO HOME OFFICE NA PANDEMIA: CONSTRUINDO ESTRATÉGIAS PARA A EFETIVAÇÃO

**Florianópolis – SC
2021**

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor

Ferreira, Elisabete

Desafios do Home Office na Pandemia: construindo estratégias para a efetivação / Elisabete Ferreira; orientação de Hamilcar Boing; coorientação de Cleverson Tabajara Vianna. - Florianópolis, SC, 2021.

110 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) - Instituto Federal de Santa Catarina, Câmpus Florianópolis. CST em Gestão da Tecnologia da Informação. Departamento Acadêmico de Saúde e Serviços.
Inclui Referências.

1. Home office. 2. Covid-19. 3. Desafios. 4. Tecnologia.
I. Boing, Hamilcar. II. Tabajara Vianna, Cleverson.
III. Instituto Federal de Santa Catarina. IV. Desafios do Home Office na Pandemia.

**INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE SAÚDE E SERVIÇOS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO**

ELISABETE BALDANÇA FERREIRA

**DESAFIOS DO HOME OFFICE NA PANDEMIA:
CONSTRUINDO ESTRATÉGIAS PARA A EFETIVAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina como parte dos requisitos para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação.

Professor Orientador:
Prof. Hamilcar Boing, Dr.

Professor Coorientador:
Prof. Cleverson Tabajara Vianna, Mestre.

**FLORIANÓPOLIS - SC
JULHO/2021**

**DESAFIOS DO HOME OFFICE NA PANDEMIA:
CONSTRUINDO ESTRATEGIAS PARA A EFETIVAÇÃO**

ELISABETE BALDANÇA FERREIRA

Este trabalho foi julgado adequado para obtenção do Título de Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação e aprovado na sua forma final pela banca examinadora do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina.

Florianópolis-SC, 12 de Agosto de 2021.

Prof. Felipe Cantório Soares, Mestre
Coordenador do CST em Gestão da Tecnologia da Informação
Instituto Federal de Santa Catarina

Banca Examinadora:

Prof. Hamilcar Boing, Dr.
Orientador
Instituto Federal de Santa Catarina

Prof. Cleverson Tabajara Vianna, Mestre
Coorientador
Instituto Federal de Santa Catarina

Prof. Adriano Heis, Mestre
Instituto Federal de Santa Catarina

Prof. Felipe Cantório Soares, Mestre
Instituto Federal de Santa Catarina

*Este trabalho é dedicado a Deus, minha família, amigos e professores
que me auxiliaram a concluir com êxito.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, pela minha vida, por me dar determinação para não desanimar diante das dificuldades e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo desse projeto. À minha família, amigos e colegas próximos, que me incentivaram quando precisei. Aos meus professores Cleverson Tabajara e Hamilcar Boing, por toda orientação, correções e ensinamentos que me guiaram para apresentar da melhor maneira o meu processo de formação profissional. Aos meus colegas de curso, por compartilharem comigo suas experiências e pelo companheirismo que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como formando. A todos aqueles que contribuíram de alguma forma, para a realização deste trabalho.

“A pandemia certamente vai acabar um dia. Sabemos o que não vai acabar: o Home Office.”

Ligia Miranda, autor.

RESUMO

O trabalho remoto já existe há muitos anos, mas em decorrência da crise ocasionada pela pandemia da COVID-19, o mundo foi posto parcialmente em quarentena e o *home office* se tornou uma das melhores saídas tanto para a questão econômica quanto para a saúde. Empresas e profissionais precisaram mudar suas rotinas e atividades para se adequar à nova realidade. Com os últimos acontecimentos o trabalho remoto ganhou destaque como modalidade de organização do trabalho e mostrou-se promissor em vários setores onde a tecnologia da informação se faz presente. Esta pesquisa busca relatar a situação do momento atual (no ano de 2021) do trabalho em *home office* da perspectiva dos profissionais e evidenciar quais os problemas e desafios enfrentados até então. As contribuições deste estudo partiram de pesquisas bibliográficas e uma pesquisa de opinião junto a trabalhadores que atuaram em *home office* durante o período da pandemia de COVID-19. Através da organização dos dados bibliográficos e da pesquisa de opinião, pôde-se diagnosticar e relatar mudanças ou propostas de mudanças positivas na adoção do trabalho remoto, gerando conhecimento em formato de um conjunto de recomendações que pode auxiliar as empresas na implantação do *home office* de forma permanente, saudável e eficiente.

Palavras-chave: *Home office*. COVID-19. Desafios. Tecnologia.

ABSTRACT

Remote work has been around for many years, but as a result of the crisis caused by the COVID-19 pandemic, the world was partially quarantined and the home office became one of the best outlets for both economic and health issues. Companies and professionals needed to change their routines and activities to adapt to the new reality. With the latest developments, remote work has gained prominence as a modality of work organization and has shown itself to be promising in several sectors where information technology is present. This research seeks to report the current situation (in the year 2021) of home office work from the perspective of professionals and highlight the problems and challenges faced so far. The contributions of this study were based on bibliographic research and an opinion survey among workers who worked in home offices during the period of the COVID-19 pandemic. Through the organization of bibliographic data and the opinion survey, it was possible to diagnose and report changes or proposals for positive changes in the adoption of remote work, generating knowledge in the form of a set of recommendations that can help companies in the implementation of the home office of permanent, healthy and efficient way.

Keywords: Home office. COVID-19. Challenges. Technology.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

- Figura 1 – Números de brasileiros trabalhando remotamente em 202024
- Figura 2 - Interesse em continuar trabalhando em *home office* segundo a pesquisa - *The 2020 State of Remote Work*, da Buffer (2020)25
- Figura 3 – Etapas da pesquisa40
- Figura 4 - Roteiro do questionário41

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1 – Faixa etária dos teletrabalhadores participantes da pesquisa41
- Gráfico 2 – Tempo de empresa dos teletrabalhadores42
- Gráfico 3 - Localização da empresa onde os participantes estão trabalhando43
- Gráfico 4 – Escolaridade dos participantes da pesquisa43
- Gráfico 5 - Área de atividade dos participantes da pesquisa44
- Gráfico 6 – Como ocorreu a alteração do regime de trabalho45
- Gráfico 7 – Quem fornece os equipamentos tecnológicos46
- Gráfico 8 – Como as empresas lidam com a saúde e segurança dos teletrabalhadores47
- Gráfico 9 – Como as empresas aplicam a Jornada de trabalho48
- Gráfico 10 – Teletrabalhadores que costumam fazer Horas extras48
- Gráfico 11 – Nível de satisfação dos respondentes quanto à Privacidade51
- Gráfico 12 – Nível de satisfação dos respondentes quanto à Produtividade52
- Gráfico 13 – Nível de satisfação dos respondentes quanto à Motivação53
- Gráfico 14 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Flexibilidade54
- Gráfico 15 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Economia54
- Gráfico 16 - Nível de satisfação dos respondentes quanto ao Tempo livre55
- Gráfico 17 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Inclusão56
- Gráfico 18 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Comunicação57
- Gráfico 19 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Saúde58
- Gráfico 20 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Organização da rotina e atividades59
- Gráfico 21 - Nível de satisfação quanto ao Ambiente e infraestrutura para trabalhar60
- Gráfico 22 - Nível de satisfação quanto ao Suporte e orientação por parte da empresa61
- Gráfico 23 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Adaptação62
- Gráfico 24 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Disciplina com as atividades63
- Gráfico 25 - Nível de satisfação quanto ao Comprometimento e responsabilidade64
- Gráfico 26 - Nível de satisfação dos respondentes quanto ao Isolamento65
- Gráfico 27 - Nível de satisfação dos respondentes quanto ao Modelo contratual66
- Gráfico 28 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Demanda de trabalho67
- Gráfico 29 – Participantes que já trabalhavam em *home office* antes da pandemia69
- Gráfico 30 – Preocupação das empresas com Suporte e feedback71
- Gráfico 31 – Qualidade da Infraestrutura fornecida pelas empresas72
- Gráfico 32 - Acesso às ferramentas para se trabalhar em *home office*73
- Gráfico 33 – Nível de satisfação com o *home office* em geral73

LISTA DE QUADROS

- Quadro 1 - Benefícios do *home office* para a empresa segundo a cartilha da SOBRATT (2020)28
- Quadro 2 - Benefícios do *home office* para os colaboradores segundo a cartilha da SOBRATT (2020)28
- Quadro 4 - Desafios do *home office* segundo o NPGDI (2020)30
- Quadro 6 - Desafios enfrentados pelos funcionários em *home office*32
- Quadro 7 - Desafios enfrentados pelos gestores em *home office*32
- Quadro 8 – Sugestões dos respondentes quanto à necessidade de mudanças na legislação brasileira49
- Quadro 9 - Problemas que os teletrabalhadores têm relacionados com internet67
- Quadro 10 – Sugestões dos respondentes sobre possíveis melhorias para o *home office*69
- Quadro 11 – Comentários finais74

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CONATEL	<i>Comisión Nacional Telecomunicaciones del Paraguay</i> (Comissão Nacional de Telecomunicações do Paraguai)
COVID-19	Corona Vírus Disease – COVID é a junção de letras iniciais dessas três palavras e se refere a “doença do coronavírus”. O número 19 é com relação ao ano de 2019, início da doença.
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
FIA	Fundação Instituto de Administração
GTI	Gestão de Tecnologia da Informação
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
NASA	<i>National Aeronautics and Space Administration</i> (Administração Nacional da Aeronáutica e Espaço)
NPGDI	Núcleo de Pesquisa em Gestão, Desenvolvimento e Inovação
OMS	Organização Mundial da Saúde
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TI	Tecnologia da Informação
TICS	Tecnologias de Informação e Comunicação
VPN	<i>Virtual Private Network</i> – (Rede Privada Virtual)

Sumário

1. INTRODUÇÃO18

- 1.1. JUSTIFICATIVA20
- 1.2. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA21
- 1.3. OBJETIVOS22
 - 1.3.1. Objetivo Geral22
 - 1.3.2. Objetivos Específicos22
- 1.4. ESTRUTURA DO TRABALHO23

2. REVISÃO DA LITERATURA (TÍTULO PRINCIPAL)24

- 2.1. HISTÓRICO E EVOLUÇÃO24
- 2.2. CONCEITOS DE *HOME OFFICE*25
- 2.3. TICs26
- 2.4. O ANO DA QUARENTENA26
- 2.5. BENEFÍCIOS DO *HOME OFFICE*27
- 2.6. DESAFIOS DO *HOME OFFICE*30
- 2.7. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA33
 - 2.7.1. O QUE A LEI DEFINE COMO *HOME OFFICE*?33
 - 2.7.2. COMO É FEITA A ALTERAÇÃO ENTRE O REGIME PRESENCIAL E À DISTÂNCIA?34
 - 2.7.3. DE QUEM É A RESPONSABILIDADE DOS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS?34
 - 2.7.4. O EMPREGADOR É RESPONSÁVEL PELA SAÚDE E SEGURANÇA DOS EMPREGADOS?34
 - 2.7.5. COMO OCORRE A JORNADA DE TRABALHO?35

3. PROCEDIMENTOS Metodológicos36

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS40

- 4.5.1. SOBRE A MUDANÇA REPENTINA (PRESENCIAL PARA REMOTO)75
- 4.5.2. SOBRE A PROVISÃO DOS EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURA75
- 4.5.3. SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA DOS TELETRABALHADORES75
- 4.5.4. SOBRE JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS76
- 4.5.5. SOBRE OS BENEFÍCIOS DO *HOME OFFICE*76
- 4.5.6. SOBRE OS DESAFIOS DO *HOME OFFICE*77
- 4.5.7. SOBRE A EXPERIÊNCIA DA IMPLANTAÇÃO77
- 4.5.8. SOBRE POSSÍVEIS MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA78

5. ESTRATÉGIAS PARA IMPLANTAÇÃO DO *HOME OFFICE*79

6. CONCLUSÕES85

- 6.1. EM RELAÇÃO AO OBJETIVO GERAL87
- 6.2. TRABALHOS FUTUROS89
- 6.3. CONTRIBUIÇÃO DO CURSO90

7. REFERÊNCIAS91

8. APÊNDICE A – Questionário aplicado95

9. ANEXO A – Cartilha de estratégias para implantação do *home office*101

1. INTRODUÇÃO

O *home office* é uma forma inovadora de trabalhar, embora não seja novidade no mercado de trabalho. Pode ser entendido como trabalho remoto, trabalho à distância ou escritório em casa, sem a necessidade de estar fisicamente na empresa; é fruto das novas tecnologias e também das novas formas de administração.

Froehlich e Taschetto (2019, p. 3) definem o *home office* da seguinte forma:

O *home office* caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da Internet, proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores.

As novas Tecnologias de Informação e Comunicação - TICs facilitam esta atividade, pois tratam a informação e auxiliam na comunicação, proporcionando flexibilidade nas rotinas de trabalho. Sobre o desenvolvimento do trabalho remoto, “[...] não basta a presença das tecnologias em si, mas é necessário, além delas, políticas que favoreçam ou estimulem o trabalho remoto” (Castells, 1999 apud OLIVEIRA, 2017, p.62).

Sobre o conceito de TICs,

Tecnologias de Informação e Comunicação consistem em dispositivos produzidos pelo engenho humano com a finalidade de obter, armazenar e processar informações, bem como estabelecer comunicação entre diferentes dispositivos, possibilitando que tais informações sejam disseminadas ou compartilhadas. (SANTOS, 2014, p.15).

O *home office* traz vantagens para os colaboradores, pois não é preciso percorrer grandes distâncias para ir trabalhar, o que gera economia de tempo e diminui as chances de atraso e acidentes. Também é flexível com relação aos cuidados com a família, quando o colaborador tiver filhos. Cria-se o senso de independência na execução das tarefas e dependendo flexibilidade na definição do horário de trabalho. “A maior mudança interna na vida de alguém como *home office* é que, de agora em diante, a disciplina será o seu relógio” (DAGOSTIN, 2020, p. 09).

Para o empregado, atuando em casa por outro lado, há o inconveniente de compartilhamento de tarefas, espaços e equipamentos, nem sempre muito fáceis. É preciso estar preparado para tal e observar implicações como será visto adiante.

Do ponto de vista da empresa proporciona economia nas instalações, despesas de energia, água, limpeza, etc. Porém há uma perda do contato humano, muito importante para as relações, formação de equipes e até mesmo a inovação. “Os desafios identificados incluem cultura organizacional, modelo contratual, indisciplina, falta de comprometimento,

dificuldades da ausência de contato presencial com a equipe e tecnologia insuficiente” (HAUBRIC; FROEHLICH, 2020, p. 167).

Além da atuação com orientações e feedback, Dagostin (2020, p. 09) destaca os aspectos da necessidade das ferramentas de comunicação:

O gestor de um *home office* precisa de toda a equipe com ferramentas de comunicação atuantes, para que as informações sigam adiante e tenham feedback e para que o gestor obtenha uma maneira de estar sempre presente mesmo não estando.

Assim, o *home office* apresenta desafios, como o isolamento social, distração com assuntos domésticos, aumento do fluxo de trabalho, baixa produtividade devido à redução de cobrança e feedback da gerência, ou mesmo stress gerado por cobranças contínuas e incisivas.

O *home office* vem crescendo e tendo mais reconhecimento e importância com a evolução tecnológica e dos meios de comunicação, pois permite ganho de tempo e produtividade significativos, gerando bons resultados para as empresas.

No ano de 2020, o mundo foi pego de surpresa com a pandemia do novo Coronavírus e diante disso, muitas organizações tiveram de lutar para sobreviver de formas alternativas. O isolamento social decorrente da necessidade de evitar a propagação do COVID-19 levou para o trabalho à distância um contingente ainda não claramente mensurado.

Antes da pandemia, o IBGE anunciara, em 2018, um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando “no domicílio de residência”. Já no contexto da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD-COVID-19, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que “trabalhavam remotamente”, ou seja, 12,4% da população ocupada do país menos os afastados por causa do distanciamento social, cerca de 69,2 milhões. (SENADO, 2020).

Dentro deste cenário de evolução das formas de trabalho, destaca-se a área da TI, onde a demanda tem aumentado a cada dia e o *home office* se tornou vital. A pandemia que se alastrou pelo mundo, impossibilitando as atividades presenciais de muitas organizações, foi um fator acelerador de mudanças nesta área.

Em tempos de corona vírus é importante saber como organizar as equipes para trabalhar em casa. Manter o controle da gestão de jornada dos colaboradores e uma folha de pagamento sem erros é fundamental para auxiliar nesse processo. (NACARATO, 2020).

Surgem então, várias perguntas: As empresas estão dispostas a mudar? O *home office* será incorporado à cultura organizacional das empresas definitivamente? Como as empresas de TI, profissionais da área e empresas de outros setores estão se adaptando ao *home office* durante a pandemia? Os modelos de aplicação do trabalho remoto estão gerando os resultados esperados?

Neste trabalho de pesquisa científica aplicada serão levantados dados da situação em que se encontra o mercado de trabalho no ano de 2021 com relação ao trabalho de *home office* na área da TI. Abordaremos as novas questões que surgem, as vantagens e dificuldades encontradas nesta modalidade de trabalho.

1.1. JUSTIFICATIVA

O presente trabalho se justifica pelos crescentes casos de organizações e profissionais, especialmente na área da TI que estão aderindo a essa modalidade de trabalho em *home office* e que tem recebido destaque e relevância nos últimos meses.

O home office foi a solução adotada para uma parcela da força de trabalho e representou desafios significativos, principalmente, para empresas que contavam com o controle presencial de frequência como pilar das relações trabalhistas. Esse debate foi apenas iniciado e ainda estamos aprendendo a lidar com todas as mudanças provocadas pela pandemia. Trabalhadores buscam a adaptação em tempo recorde a um teletrabalho que não teve espaço de ser corretamente estruturado e planejado. (BRANT e MOURÃO, 2020, p.75)

Este fenômeno está ocorrendo mais fortemente em razão das circunstâncias em que o mundo está vivendo desde 2020, com a pandemia do vírus COVID-19. Como forma de prevenção de segurança foi determinada uma quarentena pelo mundo e percebeu-se a necessidade de dar continuidade com as relações profissionais e comerciais, e assim movimentar a economia global.

Essa necessidade chamou a atenção para o aperfeiçoamento dessa modalidade de trabalho e ganhou mais destaque, mostrando-se importante para o contexto do ano de 2020 e pós pandemia pesquisar a respeito dos prós e contras e novas maneiras de melhorar essa forma de atuar na TI, pois é um mercado que nos aguarda e se transforma a cada dia.

Já existem outros artigos a respeito do tema, mas considera-se que a realização deste estudo é oportuna para explorar, analisar ainda mais essa experiência de trabalho e acompanhar os resultados na prática. O presente trabalho avaliou a mudança no comportamento das empresas e profissionais da área da TI nas tarefas do cotidiano e os resultados obtidos até este momento.

Um pesquisador pode interessar-se por áreas já exploradas, com o objetivo de determinar com maior especificidade as condições em que certos fenômenos ocorrem ou como podem ser influenciados por outros. (GIL, 2002, p. 25).

A pesquisa foi motivada, pelo fato de que para muitos profissionais e organizações, até este momento, o *home office* era apenas uma alternativa sem grandes expectativas, uma área não muito explorada. Acredita-se que este estudo possa motivar aqueles que desejam empreender e/ou investir no *home office*.

Essa solução temporária para algumas empresas está se transformando em definitiva. Um estudo realizado pela FIA - Fundação Instituto de Administração, em abril de 2020, coletou dados de 139 pequenas, médias e grandes empresas no Brasil. A Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise COVID-19 mostrou que o *home office* foi a estratégia adotada por 46% das empresas durante a pandemia (MELLO, 2020).

É preciso garantir que o trabalho, antes feito no ambiente presencial, seja feito com a mesma qualidade no domicílio do colaborador. Para que as atividades sejam feitas de acordo com o programado, o gestor precisa desenvolver algumas habilidades e ter noções básicas de como administrar uma equipe e os recursos de tecnologia de uma empresa à distância. O curso de Gestão de Tecnologia da Informação oferece um direcionamento para administrar equipes de TI de forma remota com foco na melhoria e otimização dos processos.

No momento de distanciamento social, o curso de Gestão de TI mostra a importância de uma boa gestão através de disciplinas como Gestão do Conhecimento, Gerência de Projetos, Tomada de decisão, entre outras que são voltadas para formar um profissional que mostre o seu valor em tempos de crise de forma a trazer soluções emergentes. A pandemia trouxe a necessidade de suprir essa demanda do mercado que em meio ao *lockdown* possa aumentar a produtividade e a eficácia mantendo os cuidados e a segurança dos profissionais de TI e seus familiares.

1.2. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

De acordo com Gil (2002), a maneira mais fácil e direta de definir um problema é formulando uma pergunta, pois ela facilitará sua identificação para quem consultar o projeto da pesquisa. A informação de que será elaborado um estudo sobre determinado tema é considerada superficial e geralmente não atrai interesse, sendo necessário provocar a curiosidade propondo problemas de pesquisa.

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

Essa modalidade de trabalho nunca ficou tão visada como no ano de 2020. Mudanças na rotina das empresas precisaram ser adotadas e como solução, o *home office* foi colocado em prática.

Sabendo que estas mudanças proporcionadas pelo *home office*, foram implantadas em muitos casos emergencialmente, emerge uma percepção de que muitas atividades serão adotadas de forma perene. Por outro lado, frente aos desafios, as organizações têm colocado esforços na adoção do *home office*.

Este trabalho buscou respostas para a seguinte pergunta de pesquisa: **Como implantar com sucesso e de forma permanente o *home office* a partir da análise dos impactos que a pandemia do Coronavírus trouxe para o trabalho remoto?**

1.3. OBJETIVOS

Para o desenvolvimento deste trabalho foram definidos os seguintes objetivos gerais e específicos:

1.3.1. Objetivo Geral

Construir um conjunto de estratégias para aplicação de um modelo básico de implantação do *home office*.

1.3.2. Objetivos Específicos

Nesta pesquisa, os objetivos específicos estão organizados da seguinte forma:

I. Apresentar os principais temas que envolvem o trabalho remoto, desde seu histórico, aspectos que se destacam na regulamentação vigente, até os impactos identificados nessa modalidade de trabalho na pandemia do COVID-19;

II. Estruturar um questionário com base no material bibliográfico e artigos sobre os impactos da pandemia no mercado de trabalho para explorar quais os principais fatores que influem em como os profissionais de TI estão se organizando. Explorar como se deu a experiência na implantação do *home office*, diante da pandemia e conseqüente *lockdown*, suas vantagens e desafios;

III. Aplicar o questionário desenvolvido em profissionais que passaram a atuar em *home office* e avaliar os resultados, analisando sugestões sobre vantagens, desvantagens e possíveis alterações na legislação brasileira para favorecer a implantação do *home office* em caráter permanente, a partir das contribuições dos profissionais participantes da pesquisa;

IV. Apresentar um modelo básico composto de estratégias e sugestões para a implantação do *home office* como modalidade de trabalho permanente no pós-pandemia da Covid-19.

1.4. ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos:

No capítulo I, capítulo introdutório, é apresentado o tema, a justificativa, o problema de pesquisa e os objetivos geral e específicos que descrevem o que se pretende alcançar através do levantamento dos dados e todos os processos e etapas desejados.

No capítulo II, é apresentado o conceito de *home office* para familiarização do termo, assim como relatar como as novas Tecnologias de Informação e Comunicação são importantes para a atividade em *home office*. Apresenta também alguns acontecimentos que estão ocorrendo desde 2020 no mundo e que motivaram a exploração do tema.

No capítulo III é apresentada a revisão de leitura mostrando o referencial teórico de todos os aspectos levados em consideração, os estudos feitos com pesquisadores da área e aprofundando o tema sobre o *home office* através da literatura, trazendo seus fatores, suas principais vantagens e desafios.

No capítulo IV, é desenvolvido o experimento através da elaboração de um questionário com base nos estudos e artigos para coleta dos dados, assim como a busca por participantes da pesquisa.

Por fim, no capítulo V, após análise das respostas do questionário, são desenvolvidas as conclusões do estudo indicando as contribuições e sugerindo futuros trabalhos e pesquisas.

2. REVISÃO DA LITERATURA (TÍTULO PRINCIPAL)

De acordo com Gil (2013), a revisão da literatura é um tópico dedicado:

À contextualização teórica do problema e a seu relacionamento com o que tem sido investigado a seu respeito. Deve esclarecer, portanto, os pressupostos teóricos que dão fundamentação à pesquisa e as contribuições proporcionadas por investigações anteriores. Essa revisão não pode ser constituída apenas por referências ou sínteses dos estudos feitos, mas por discussão crítica do “estado atual da questão”. Quando esta parte se mostrar muito extensa, pode ser apresentada como capítulo independente, logo após a Introdução. (GIL, 2013, p. 162).

2.1. HISTÓRICO E EVOLUÇÃO

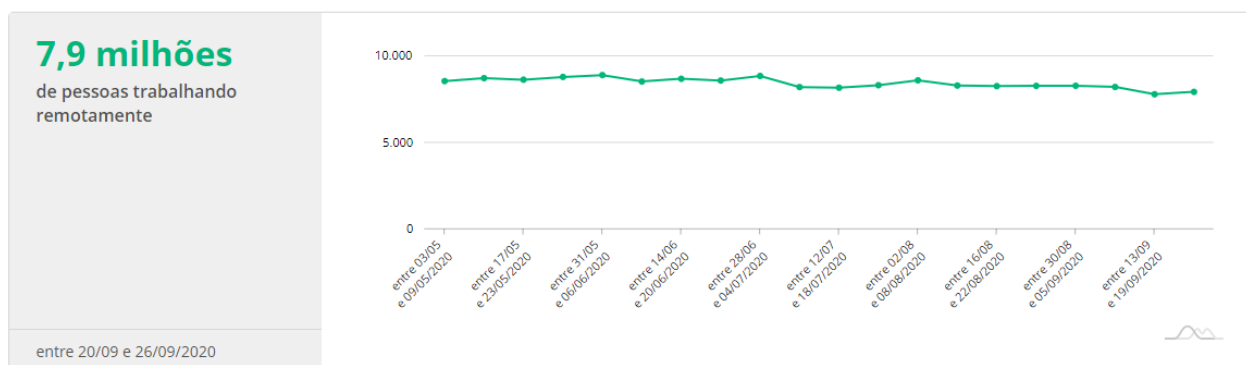
A origem do trabalho remoto pode ser datada de 1857, quando J. Edgar Thompson, proprietário da empresa *Penn Railroad*, começou a utilizar o sistema privado de telegrafia de sua empresa para gerenciar e controlar os trabalhos e os equipamentos nos canteiros remotos de obra da construção da estrada de ferro.

Por volta de 1973, o termo veio a ser difundido através de um estudo de Jack Nilles, um cientista da NASA, que concedeu o nome originalmente de *telecommuting*. Para Nilles (1997), no conceito de trabalho remoto, as telecomunicações e/ou a informática substituem a ida e volta de empregados ao trabalho.

Em 2018, o IBGE fez um levantamento mostrando que 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam em *home office*. Já em 2020, esse número subiu para 7,9 milhões conforme mostra a imagem abaixo:

Figura 1 – Números de brasileiros trabalhando remotamente em 2020

TRABALHO REMOTO

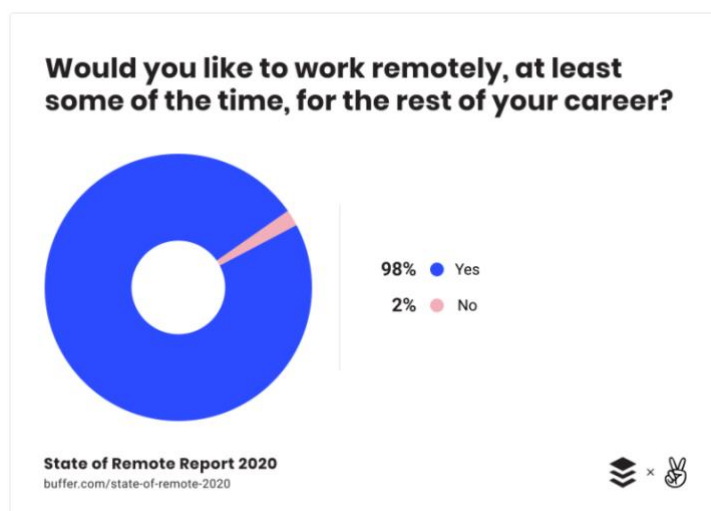


Fonte: IBGE, 2020.

Em 2020, as empresas Buffer e AngelList, realizaram uma pesquisa, a *The 2020 State of Remote Work*, que constatou que o trabalho remoto realmente veio para ficar. Foram

mais de 3.500 entrevistados pelo mundo. Chegaram a uma estatística inequívoca: os trabalhadores remotos, cerca de 98% dos participantes da pesquisa, desejam continuar a trabalhar remotamente pelo resto de suas carreiras. Além disso, 97% também recomendam a modalidade de trabalho remoto para outras pessoas (BUFFER, 2020).

Figura 2 - Interesse em continuar trabalhando em *home office* segundo a pesquisa - *The 2020 State of Remote Work*, da Buffer (2020)



Fonte: Buffer, 2020.

2.2. CONCEITOS DE *HOME OFFICE*

Home office é uma expressão da língua inglesa que em sua tradução literal em português significa “escritório em casa”. Mas não quer dizer que a residência do profissional será obrigatoriamente seu local de trabalho, mas sim o local que achar adequado, sendo fora da infraestrutura da empresa.

Home office, uma das modalidades de trabalho, é todo e qualquer trabalho intelectual, realizado em casa, com a utilização de tecnologias (computadores, *tablets*, *smartphones*, usando internet, banda larga, telefonia fixa e/ou móvel) que permitam receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral (SOBRATT, 2020, p. 07)

O termo “teletrabalho” muito se assemelha ao significado de *home office*. Segundo o dicionário Michaelis, teletrabalho é definido como: “Trabalho fora do escritório de uma empresa, geralmente em casa, com ou sem vínculo empregatício, havendo comunicação com a firma pela internet ou por telefone. Atualmente o teletrabalho é uma prática habitual em qualquer parte do mundo”. (MICHAELIS, 2021)

A lei trabalhista de 13 de julho de 2017 se refere ao teletrabalho como seguinte conceito:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

2.3. TICs

O trabalho realizado remotamente ocorre por meio de TICs, pois estas possibilitam a obtenção dos resultados do trabalho mesmo em um ambiente fora do local de origem. Segundo Rosenfield (2011, p. 28): “teletrabalho não pode ser conceituado simplesmente como trabalho à distância, mas sim como um elemento das mudanças organizacionais estratégicas que apontam novas formas de trabalho flexível sustentadas por TICs”.

“As TICs são, atualmente, um meio essencial para acessar, trocar e disponibilizar informação, através das quais o tempo e a distância deixam de ser significativos na transmissão praticamente instantânea de dados” (NOGUEIRA, 2012, p. 31).

Segundo José Alfredo Romero, Diretor de Tecnologias da Informação e Comunicação da CONATEL Honduras, “Uma série de estudos e análises realizados por Organizações Internacionais mostram que as TICs estão desempenhando um papel fundamental na luta global contra a COVID-19” (BRECHAZERO, 2020).

2.4. O ANO DA QUARENTENA

O início do ano de 2020 ficou marcado pela descoberta do novo coronavírus, que se espalhou rapidamente pelo mundo, trazendo consigo uma crise que abalou a sociedade e que deixará suas cicatrizes. O vírus de origem asiática trouxe preocupação pela facilidade com que foi transmitida, pelos crescentes índices de contaminação e alta taxa de mortalidade.

A maneira como nos relacionamos mudou drasticamente. Os líderes dos países afetados se mobilizaram para prevenir que a doença fizesse mais estragos e mortes. Foi decretado estado de emergência e quarentena sem fim determinado. Não houve um preparo para essa mudança abrupta, mas a tecnologia tinha uma resposta: o *home office*.

Os avanços na área da tecnologia da informação vêm influenciando e transformando o mercado de trabalho. Com o início da pandemia, o mundo pode ver que o *home office* está à nossa disposição, e ocupa lugar significativo na vida de profissionais e nas organizações. É uma modalidade de trabalho que traz inovação. É uma solução que muitas organizações encontraram diante do problema que todos estamos enfrentando desde as primeiras medidas de isolamento.

Para as empresas que tinham o *home office* apenas como ideia, este foi o momento de colocar em prática e arriscar, sair do conforto do que já é conhecido. A pandemia do

novo coronavírus acelerou adoção do trabalho flexível em muitos setores que fazem uso da tecnologia e medidas decorrentes de isolamento tiveram de ser imediatas. Foi preciso uma adaptação em tempo recorde onde o trabalho remoto não foi estruturado e planejado previamente.

Uma pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA) revelou que 67% das empresas entrevistadas tiveram dificuldades para implementar o *home office*. Dos funcionários que possuem, 46% estavam em cargos que poderiam passar a ser *home office* e destes, 41% realmente acabaram trabalhando em suas residências. O estudo mostrou que 67% conseguiram manter seu quadro de funcionários estáveis, mas 25% tiveram que reduzir os salários e conseqüentemente a jornada de trabalho. Também 20% dos funcionários adotaram férias coletivas. (MELLO, 2020).

Algumas empresas ainda não estão tão familiarizadas com o *home office*, sendo necessário que uma nova estratégia no ambiente corporativo precisasse ser elaborada. As circunstâncias já não são as mesmas e há fatores a serem discutidos, tais como:

- Segurança da informação
- Riscos trabalhistas
- Saúde e ergonomia
- Produtividade
- Custos
- Cultura organizacional

O mundo ainda está aprendendo a lidar com todas as mudanças provocadas pela pandemia. Os gestores e os profissionais ainda estão na busca do aperfeiçoamento dessa nova rotina das empresas. É preciso equilibrar e conciliar a vida profissional com a acadêmica e familiar, cuidando da saúde física e mental.

2.5. BENEFÍCIOS DO *HOME OFFICE*

Constantemente as pessoas estão à procura de um bom trabalho, com salário razoável e uma função que proporcione mais qualidade de vida também. Trabalhar em casa tem seus pontos positivos e tanto os trabalhadores quanto as empresas podem sair ganhando.

Os benefícios do *home office* para a empresa, de acordo com a cartilha de orientação para implantação e prática do teletrabalho e *home office* da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - SOBRATT (2020), são os apresentados no quadro 1:

Quadro 1 - Benefícios do *home office* para a empresa segundo a cartilha da SOBRATT (2020)

PARA A EMPRESA		
SOBRATT (2020)	FLEXIBILIDADE	Alinha a empresa às modernas práticas de flexibilização do trabalho.
	PRODUTIVIDADE	Melhora a produtividade necessária, em função de evitar as interrupções próprias do trabalho presencial.
	PROFISSIONAIS MOTIVADOS	Amplia a atração e retenção de talentos, em função da melhoria da qualidade de vida e da maior disponibilidade de tempo para outras atividades, como convívio familiar, lazer, atividades físicas e estudos.
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Melhora o vínculo dos colaboradores com a empresa.
	INCLUSÃO	Aumenta a possibilidade de inclusão de pessoas com deficiência.

Fonte: Elaboração da autora de acordo com a cartilha da SOBRATT.

Já para os colaboradores, os benefícios do *home office* apontados pela SOBRATT (2020), constam no quadro 2 a seguir:

Quadro 2 - Benefícios do *home office* para os colaboradores segundo a cartilha da SOBRATT (2020)

PARA OS COLABORADORES		
SOBRATT (2020)	QUALIDADE DE VIDA	Melhora a qualidade de vida, em função da redução do estresse e do tempo gasto com deslocamentos.
	MAIS TEMPO	Disponibiliza tempo para outras atividades como estudo, aperfeiçoamento e qualificação, lazer, repouso, atividade física e o convívio familiar.
	ECONOMIA	Reduz despesas com deslocamentos e com roupas.

Fonte: Elaboração da autora de acordo com a cartilha da SOBRATT.

A privacidade de estar no ambiente familiar pode trazer mais qualidade de vida no sentido de bem-estar, assim como pode-se relacionar a economia com roupas e a privacidade de usar o que for mais confortável.

A SOBRATT (2020), também acrescenta benefícios que o *home office* pode trazer para a comunidade no quadro 3 a seguir:

Quadro 3 - Benefícios do *home office* para a comunidade segundo a cartilha da SOBRATT (2020)

PARA A COMUNIDADE		
SOBRATT (2020)	MOBILIDADE URBANA	Melhora as condições de mobilidade urbana, diminuindo o número de viagens, reduzindo o número de veículos e congestionamentos.
	EMIÇÃO DE POLUENTES	Melhora a qualidade do ar com a redução da emissão de poluentes e reduz conseqüentemente os gastos públicos com saúde

Fonte: Elaboração da autora de acordo com a cartilha da SOBRATT.

Segundo um estudo observacional realizado com 39 de 1000 trabalhadores ativos de uma empresa de sistemas automotivos da grande São Paulo, verificou-se que a maioria dos entrevistados se queixou do trânsito como causador estresse no dia a dia, seja por longos congestionamentos seja devido a tensão a que são submetidos no trânsito (ZERBINI; TALITA, et al. 2009);

A palavra que se destaca no conceito de *home office* é flexibilidade e essa flexibilização pode gerar maior produtividade e redução de custos, sem deixar de lado a qualidade.

As vantagens são em todos os setores, em todas as áreas que podem adotar essa modalidade de trabalho. E vêm crescendo o número de empresas que oferecem vagas em *home office*, principalmente quando a organização não possui atendimento presencial.

Lepletier e Cruz (2018) destacam que em uma organização de ponta, seja ela pública ou privada, os processos precisam ser mapeados e melhorados constantemente. Isso traz diversos benefícios para a organização.

Em uma pesquisa feita em abril de 2020, no início da pandemia, pela GaúchaZH (2020), no Rio Grande do Sul com especialistas, buscou saber quais eram os principais benefícios e prejuízos que o *home office* poderia oferecer. Foram entrevistados trabalhadores que estavam já trabalhando remotamente e relataram como estava sendo a experiência e de que forma lidaram com desde o início.

De acordo com os dados levantados pela GaúchaZH (2020), as vantagens identificadas foram as seguintes:

- Economia: Trabalhador não precisa se deslocar até a empresa, o que significa economia para o funcionário e, às vezes, até para o empregador;
- Mais tempo para si: Tempo antes desperdiçado em deslocamento pode ser convertido em proximidade com a família, qualificação ou em exercícios físicos;
- Conservação das roupas: Economiza e conserva as roupas ficando em casa;
- Economia de espaço: Empresa pode diminuir o espaço antes mantido para comportar o quadro de funcionários;
- Diminuição da emissão de poluentes: Com menos pessoas e carros circulando, diminui a poluição.

2.6. DESAFIOS DO *HOME OFFICE*

Em tempos de pandemia, um dos grandes desafios que estamos enfrentando é o isolamento social, mas que tem sido utilizado para evitar o contato social e assim diminuir a proliferação do vírus COVID-19. Por meio do *home office* é possível respeitar essa medida sem comprometer as atividades das empresas de tecnologia. Mas surgem outros desafios e a necessidade de enfrentá-los da melhor maneira possível.

Um dos maiores desafios encontrados no trabalho remoto está relacionado à saúde. Segundo Castells e Cardoso (2005, p.364):

Na sociedade de informação, precisamos agora de ações que nos ajudem a melhorar a nossa saúde física e o nosso bem-estar, mas que não sejam paternalistas no que diz respeito à liberdade de as pessoas poderem escolher qual o estilo de vida que querem levar.

No informativo “Saiba como driblar os desafios do teletrabalho em tempos de pandemia” do Núcleo de Pesquisa em Gestão Desenvolvimento e Inovação - NPGDI (2020), Pereira e Sordi descrevem alguns dos desafios do trabalho em casa, como mostra o quadro 4:

Quadro 3 - Desafios do *home office* segundo o NPGDI (2020)

DESAFIOS		
NPGDI (2020)	ISOLAMENTO	O isolamento pode causar desmotivação e ser prejudicial ao estado psicológico.
	COMUNICAÇÃO	Maior possibilidade de falhas na comunicação.
	EXCESSO DE TRABALHO	Excesso de trabalho, se não colocar limites.

	INFRAESTRUTURA	Falta de local apropriado em casa.
	ADAPTAÇÃO	Dificuldade de conciliar as atividades da casa e do trabalho;
	RELAÇÕES	Dificuldade da chefia em detectar problemas com os colaboradores.

Fonte: Elaboração da autora de acordo com o NGPDI.

Afirmam que principalmente em tempos de isolamento social, conhecer tanto as vantagens quanto as desvantagens é importante para se possa evitar problemas decorrentes do trabalho remoto e que os pontos positivos devem ser aproveitados nessa modalidade.

Com relação à saúde, as empresas devem oferecer treinamentos sobre as regras de ergonomia durante o *home office* para evitar doenças de trabalho, apesar de que à distância torna-se mais difícil de monitorar se o funcionário está cumprindo ou não as normas de saúde e segurança.

Para Castells e Cardoso (2005, p.364):

Passamos cada vez mais tempo sentados, em posições incorretas, a consumir informação. Embora o trabalho ligado à informação não seja fisicamente tão exigente quanto o trabalho industrial, provoca um stress diferente, através de posições de trabalho estáticas (o aumento do teletrabalho a partir de casa tornou necessário que se desse uma especial importância à ergonomia não só nas empresas, mas também nos lares). A situação é ainda agravada pelo hábito crescente de as pessoas passarem o seu tempo livre num mundo virtual estático (computador, televisão, jogos virtuais, etc.).

Antes da pandemia, muitas empresas já trabalhavam com *home office*, mas numa proporção menor do que em 2020 e 2021, como foi o caso da empresa da diretora Natália Bischoff. Na entrevista que concedeu à GaúchaZR, ela conta que as dificuldades que surgiram no início se resumiram a ajustes de equipamentos e de conexão de internet na casa dos funcionários, mas foram desafios necessários e simples de resolver (KERVALT, 2020).

Com relação ao tempo de adaptação ao *home office*, não é considerado o maior dos desafios, pois a adaptação à nova rotina. As tecnologias de informação e comunicação – TICS, estão disponíveis para facilitar as tarefas organizacionais, por exemplo o Zoom, um aplicativo que permite fazer reuniões de forma remota. O profissional está se acostumando a estar conectado a maior parte do dia, mas desfrutando do conforto do seu lar.

Os desafios fazem parte dessa modalidade de trabalho e em um estudo feito pela Revista Gestão & Conexões (2020, p.18), intitulado “Benefícios e Desafios do Home Office

em Empresas de Tecnologia da Informação”, Froehlich e Haubrich destacam alguns desafios na adoção do *home office* por parte dos funcionários, como mostra o quadro 6:

Quadro 4 - Desafios enfrentados pelos funcionários em *home office*

DESAFIOS DOS FUNCIONÁRIOS		
Revista Gestão & Conexões (2020)	FALTA DE COMPROMETIMENTO	Por ser um modelo de trabalho mais flexível, alguns funcionários não se dedicam tanto como seria no presencial.
	INDISCIPLINA	É importante que o profissional tenha disciplina para gerenciar o horário de trabalho sem ter um chefe controlando-o.
	FALTA DE CONTATO COM OS DEMAIS	O contato agora se dá por aplicativos de conversa e vídeo ou por chamadas telefônicas e o relacionamento se torna mais frio.
	CULTURA ORGANIZACIONAL	As TICs auxiliam muito no contato, porém não substituem a interação que ocorre presencialmente na empresa.
	MODELO CONTRATUAL	O modelo contratual é diferenciado por questões relacionadas à distância e que devem ser acordadas entre empregador e empregado.

Fonte: Elaboração da autora de acordo com o artigo da Revista Gestão & Conexões.

Os desafios também estão passivos de ocorrer para com os gestores do trabalho remoto. No quadro 7 são apresentadas as seguintes desvantagens no *home office*:

Quadro 5 - Desafios enfrentados pelos gestores em *home office*

DESAFIOS DOS GESTORES		
Revista Gestão & Conexões (2020)	BONS PROFISSIONAIS	Saber identificar profissionais que possuam conhecimento.
	COMPETÊNCIA	Habilidades e atitudes compatíveis com este tipo de trabalho.
	FOCO	Para alguns profissionais, há uma facilidade em se distrair sem a supervisão do gestor e estando num ambiente de distrações e lazer.

	DISCIPLINA	Disciplina é primordial para um líder, pois é quem guia e monitora os profissionais que estão sob sua responsabilidade na busca pelo cumprimento das metas.
	AUTOGESTÃO	É preciso criar um <i>checklist</i> de responsabilidades e tarefas para poder manter o foco ativamente.
	AUTOMOTIVAÇÃO	Alguns profissionais podem desanimar por falta do escritório ou quando não há uma boa administração do tempo e carência de lazer.
	RESPONSABILIDADE	É papel do gestor acompanhar os profissionais e garantir que todos estejam cumprindo seus papéis e tarefas.

Fonte: Elaboração da autora de acordo com a Revista Gestão & Conexões.

2.7. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O *home office* está previsto em lei desde que a Reforma Trabalhista entrou em vigor, porém é mencionado como “teletrabalho” e não há nenhuma menção da modalidade utilizando o termo “*home office*”. Sabe-se que o trabalho remoto vem se popularizando cada vez mais no mercado de trabalho. A demanda e procura por profissionais qualificados para atuar nessa forma de trabalho também tem crescido bastante. Então, surgiu a necessidade de regulamentar o *home office*.

É importante ressaltar que o teletrabalho está previsto e regulado na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 75. Em 2017, foi incluído na legislação brasileira por meio da Reforma Trabalhista – a Lei nº 13.467. Esta lei alterou muitos direitos e deveres trabalhistas e trouxe a definição do conceito e condições para a execução do teletrabalho, garantindo segurança jurídica ao empregado e empregador.

2.7.1. O QUE A LEI DEFINE COMO *HOME OFFICE*?

Como citado anteriormente, no artigo 78-B da Lei 13.467, o conceito de *home office* é considerado uma prestação de serviço predominantemente fora do local de trabalho do empregador por meio da utilização de tecnologias de informação e comunicação (TICs) e que não pode ser considerado um trabalho externo. Também afirma que caso seja

necessário a presença do empregado no estabelecimento, isso não descaracteriza o regime de teletrabalho (Brasil, 2017).

2.7.2. COMO É FEITA A ALTERAÇÃO ENTRE O REGIME PRESENCIAL E À DISTÂNCIA?

Uma das disposições da lei é de que o empregador, em acordo com o empregado, poderá alterar o regime de trabalho presencial para o trabalho remoto, porém o inverso não necessita da anuência do empregado e este terá o prazo mínimo de 15 dias para efetuar a mudança, conforme diz o Artigo 75-C (2017):

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.'

2.7.3. DE QUEM É A RESPONSABILIDADE DOS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS?

No artigo 75-D, a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, assim como da infraestrutura necessária para prestação do serviço e também o reembolso de despesas, devem estar previstas em contrato escrito, caso contrário, o empregado deve se responsabilizar.

'Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.'

2.7.4. O EMPREGADOR É RESPONSÁVEL PELA SAÚDE E SEGURANÇA DOS EMPREGADOS?

“O fato de o colaborador atuar na organização por meio do Teletrabalho não isenta a empresa legalmente de ter sobre estes cuidados em relação à saúde e segurança.” (LEPLETIER; CRUZ, 2018, p. 64).

Para evitar possíveis lesões durante o trabalho à distância, é necessário manter um ambiente de trabalho saudável. Dessa forma, cabe ao empregador disponibilizar instruções e treinamentos necessários a respeito de ergonomia, assim como garantir o cumprimento das normas de segurança no trabalho. Para completar, o empregado deve seguir corretamente as instruções e caso se recuse, é passível de punição por parte do empregador.

Ou seja, o empregador deve conhecer e aplicar as normas, orientando os funcionários e indicando as melhores ferramentas e condições de trabalho adequadas. É importante que frequentemente haja um controle do cumprimento das medidas pelo empregador:

‘Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.’”

De acordo com o parágrafo único, quando o empregado assina o termo de responsabilidade, este se compromete em seguir todas as normas ali contidas. Dessa forma, se houver um acidente de trabalho, a responsabilidade recai sobre o mesmo e não na empresa.

Em entrevista à Rádio GaúchaZR, quando o assunto é saúde, a diretora de Branding e Negócios da Jorge Bischoff, Natália Bischoff explica que estão seguindo e se adequando às orientações dos governos e da Organização Mundial da Saúde – OMS. Afirma que estão orientando e avaliando os funcionários frequentemente (KERVALT, 2020).

2.7.5. COMO OCORRE A JORNADA DE TRABALHO?

Na CLT, a Lei nº 13.467 não apresenta normas para controle de carga horária, mas o trabalho remoto foi incluído no artigo 62 da Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, que diz:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Neste artigo, informa que o empregado que atua em *home office* não terá direito ao pagamento de horas extras, devido à dificuldade de controle, não havendo direito ao pagamento destas, nem adicionais noturno ou adicional de sobreaviso/prontidão.

A legislação brasileira, em se tratando de *home office*, ao menos no Brasil pode ser considerada vaga e insuficiente para regular e proteger os teletrabalhadores, principalmente em tempos de pandemia, onde o trabalhar, em decorrência da necessidade e escassez de trabalho, aceita as condições impostas pelo empregador. Este é um problema que não está previsto em lei.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção, são explicitados os métodos e técnicas utilizados que para fosse possível chegar ao resultado da pesquisa. Está estruturada em: Caracterização da pesquisa; Delimitação e população e Lócus da pesquisa, seguido pelas etapas.

No que diz respeito ao primeiro objetivo específico, que seria o de buscar pelos principais temas que envolvem o trabalho remoto, foi feita pesquisa bibliográfica em plataformas como Google (pesquisa geral), Google Acadêmico, sites do governo federal sobre legislação brasileira, sites de notícias sobre os índices que envolvem *home office* x COVID-19 e SciELO.

As palavras-chave simples utilizadas foram: *home office*, teletrabalho, *lockdown*, pandemia, quarentena, trabalho remoto, COVID-19, regulamentação e legislação brasileira. Utilizando palavras-chave de informação, a busca foi feita por “trabalhar em casa”, “quarentena e *home office*”, “benefícios e desafios do *home office*”, “vantagens e desvantagens de trabalhar remotamente”, “*home office* e legislação brasileira”, “*histórico do home office*”, entre outros.

O segundo objetivo específico trata da elaboração de um questionário com base no material bibliográfico encontrado, artigos do ano de 2020 e 2021 sobre os impactos da pandemia no mercado de trabalho para saber como os profissionais de TI estão se organizando. O tema geral da pesquisa foi dividida em 4 (quatro) áreas a seguir: 1ª - Identificação do perfil: para traçar a idade dos respondentes, tempo de empresa, localização da empresa, escolaridade e área de atuação; 2ª – Legislação brasileira: para frisar pontos importantes e verificar a opinião e sugestões dos participantes; 3ª - Benefícios e Desafios: com o intuito de medir a satisfação e maiores dificuldades e pôr fim a 4ª área – Implantação: que visa explorar perspectivas e possíveis futuras melhoras na modalidade de *home office*.

No terceiro objetivo específico, iniciou-se a busca pelos respondentes em potencial para o estudo. O perfil desejado não foi muito crítico. Buscavam-se profissionais com idade acima de 18 anos, da região da grande Florianópolis, de escolaridade indefinida, que estivesse trabalhado remotamente durante a pandemia e que estivessem preferencialmente na área de Tecnologia da Informação, área mais condizente com o curso;

No quarto objetivo específico, já com as respostas registradas, é feita uma compilação dos resultados e análise de possíveis melhorias no setor e regulamentação;

Finalmente, como produto e resultado deste TCC, planeja-se apresentar um modelo básico composto de ideias e estratégias para a implantação do *home office* como modalidade de trabalho permanente no pós-pandemia da Covid-19.

3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Quanto à finalidade, o estudo foi realizado a partir dos critérios de pesquisa de natureza aplicada, que tem o objetivo de gerar conhecimentos para aplicações práticas, solucionando determinados problemas e aprimorando processos. Com relação à abordagem é definida como qualitativa de estudo, a fim de produzir conhecimento sobre as mudanças nos modelos de trabalho e a implantação do *home office* de forma permanente.

Para análise dos dados, esta pesquisa é do tipo descritiva. De acordo com GIL, (2002), “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis “. E envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática (KAUARK, 2010). É uma pesquisa descritiva de característica básica e segundo FONTENELLES et al. (2009), caracterizaram pesquisa básica como:

É aquela cujo objetivo é adquirir conhecimentos novos que contribuam para o avanço da ciência, sem que haja uma aplicação prática prevista. Neste tipo de pesquisa, o investigador acumula conhecimentos e informações que podem, eventualmente, levar a resultados acadêmicos ou aplicados importantes.

No que se refere à forma de abordagem do problema, é classificada do tipo qualitativa, pois a análise é feita sobre os dados coletados.

É o tipo de pesquisa apropriada para quem busca o entendimento de fenômenos complexos específicos, em profundidade, de natureza social e cultural, mediante descrições, interpretações e comparações, sem considerar os seus aspectos numéricos em termos de regras matemáticas e estatísticas. Diferente da quantitativa, a pesquisa qualitativa é mais participativa, porém menos controlável [...]. (FONTENELLES et al, 2009, p. 6).

Na pesquisa qualitativa é:

Onde não emprega procedimentos estatísticos na abordagem da pesquisa. É utilizada para investigar um determinado problema de pesquisa, cujos procedimentos estatísticos não podem alcançar devido à complexidade do problema como: opiniões, comportamentos, atitudes dos indivíduos ou grupo. (RODRIGUES, 2011, p. 56).

Este estudo tem por objetivo a exploração do tema *home office* através de referencial bibliográfico e aplicação de questionário com atuantes da área para propor estratégias de implantação permanente desta modalidade de trabalho. O questionário da pesquisa foi desenvolvido e aplicado com profissionais cujas empresas estivessem trabalhando à distância durante a pandemia, de áreas diversas, mas preferencialmente na área de tecnologia da informação. O presente estudo busca estudar as características de um grupo para análise de fatos relacionados.

Sobre os procedimentos técnicos, foi escolhido e utilizado o método bibliográfico que consiste em buscar informações pertinentes ao estudo em publicações existentes (livros, revistas, periódicos e artigos científicos, monografias, dissertações, teses, internet) complementada com uma pesquisa de campo baseada em entrevistas. Pesquisa de campo entende-se por uma pesquisa que é realizada a partir de informações obtidas “em campo”, onde os fenômenos ocorrem em situação natural (RODRIGUES, 2011).

Para aplicação do questionário foi utilizada como ferramenta de coleta de informações, a plataforma *LimeSurvey*, que é uma plataforma de pesquisa que facilita a criação de questionários e de pesquisas personalizadas, além de reunir os resultados através de gráficos. O questionário foi aplicado no final de mês de junho de 2021 e início de julho de 2021.

1. Na primeira etapa da pesquisa, foi explorado por meio de estudos bibliográficos, e feita coleta de dados sobre o tema do TCC – Desafios do *home office* diante da pandemia do Coronavírus. A busca por conteúdo se deu através de pesquisas Google Acadêmico e sites de notícias, utilizando como palavras-chaves: *home office*, teletrabalho, pandemia e etc. Definindo como filtros, artigos e notícias que estejam de acordo com a situação da crise na saúde pública, além de relatos e experiências que contribuam com informações sobre os resultados de aplicações do *home office*.

2. Na segunda etapa, será feita uma busca por profissionais para aplicação da pesquisa de campo com atuantes do setor de TI e que estejam trabalhando com *home office* durante a pandemia. Será aplicado o questionário por meio do *LimeSurvey* e enviado por e-mail aos interessados, o qual será composto por perguntas de múltipla escolha e também abertas para uma melhor compreensão dos resultados.

3. Na terceira e última etapa, após coleta e tabulação dos dados, será desenvolvida com a análise do referencial bibliográfico juntamente com os resultados das respostas do questionário, assim como uma breve análise dos pontos mais importantes da legislação no Brasil, com o objetivo de elaborar recomendações úteis para a implantação do *home office* de forma permanente em empresas de TI.

3.2. DELIMITAÇÃO E POPULAÇÃO E LOCUS DA PESQUISA

Na escolha do público-alvo da pesquisa selecionou-se empresas da região da Grande Florianópolis de áreas econômicas diversas, que estavam atuando em *home office*, que possuíam um departamento de TI e, preferencialmente, com atuação em Tecnologia da Informação durante a execução da pesquisa.

Os critérios adotados para selecionar os profissionais que fizeram parte desta pesquisa foram:

- De ambos os sexos;
- Idade acima de 18 anos;
- Estar trabalhando em *home office* durante a pandemia;
- Área de atuação: Gestão/Liderança; Técnica; Tecnologia da Informação; Administrativa; Professor; Vendas e outras.

Sendo assim, foram convidados profissionais de nove empresas no total (duas empresas são do setor público e sete são da iniciativa privada), nas quais, como critério para responder ao questionário, os profissionais deveriam estar trabalhando com *home office* durante o período de execução da pesquisa. Os profissionais são de níveis de escolaridades variadas.

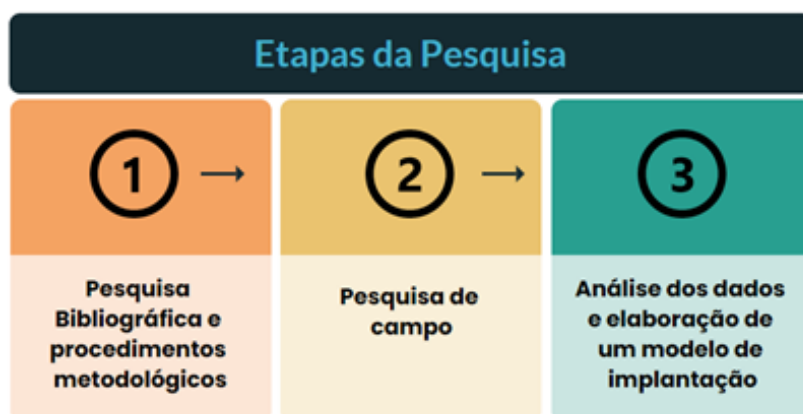
O questionário foi elaborado com base na pesquisa bibliográfica. Foi organizado em 4 áreas distintas, sendo a primeira área a Identificação do Perfil, com 5 perguntas obrigatórias e de múltipla escolha. A segunda área tratando de questões sobre a Legislação brasileira, com 5 perguntas obrigatórias e de múltipla escolha e mais 1 opcional e discursiva. A terceira área se trata dos benefícios e desafios do *home office* com 2 questões obrigatórias e avaliativas e mais 1 obrigatória e de múltipla escolha. A quarta área é relacionada à implantação do modelo de *home office* nas empresas, contendo 4 perguntas obrigatórias e de múltipla escolha, 1 obrigatória e avaliativa e mais 2 opcionais e discursivas.

Em razão da pandemia do coronavírus, optou-se por realizar os convites através de *WhatsApp* ou e-mail, de acordo com a preferência dos participantes e dessa forma o link para participar da pesquisa foi compartilhado. Esta pesquisa foi de caráter anônimo tanto das empresas quanto da identificação dos profissionais, estes sendo identificados por E01, E02, E03 e assim por diante.

3.3. ETAPAS DA PESQUISA

Esta pesquisa foi dividida metodologicamente em três etapas, conforme a figura abaixo:

Figura 3 – Etapas da pesquisa



Fonte: Elaboração da autora.

I. A primeira etapa foi composta de análise bibliográfica e contemplou a execução dos objetivos de coleta de dados sobre o tema do TCC – Trabalho de Conclusão de Curso, através de pesquisas no Google Acadêmico e sites de notícias, utilizando como palavras-chaves: desafios, *home office*, teletrabalho, pandemia, COVID-19 e etc. Os artigos encontrados foram filtrados de acordo com a data e com os critérios de atualidade do ano de 2021 e importância para o meio acadêmico e profissional. Também foi apresentado quais os procedimentos que foram adotados para elaboração da pesquisa científica, a caracterização, tipo de pesquisa, local onde o estudo foi feito, a delimitação e a população.

II. Após a leitura dos dados bibliográficos, a segunda etapa foi realizada a partir da elaboração de um questionário baseado no material bibliográfico, que foi estruturado por perguntas de múltipla escolha e perguntas abertas. A aplicação das perguntas foi feita em uma pesquisa de campo com profissionais que estão trabalhando em *home office* e outros critérios importantes. Foi feito contato com os profissionais, os convidando a participar da pesquisa através de *WhatsApp* e e-mail e após receber e registrar as respostas, completou a coleta de dados.

III. Na terceira etapa, foi desenvolvida com a análise do referencial bibliográfico e dos resultados das respostas do questionário, as informações obtidas foram comparadas e elaborada a conclusão objetivando construir as recomendações para a implantação do *home office* de forma eficiente e permanente em empresas adeptas do trabalho remoto.

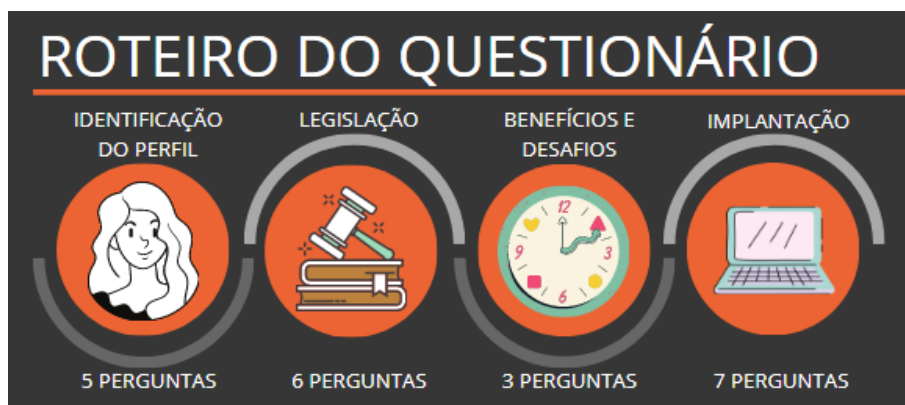
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

Este tópico tem por objetivo apresentar os principais temas que envolvem o *home office* relacionando-os em questões do questionário e analisar os dados coletados, a fim de conhecer a experiência, percepção, benefícios e desafios dos profissionais que estão

trabalhando com TI em *home office* durante a pandemia do COVID-19. Os convites e aplicação do questionário foram realizados remotamente devido ao isolamento social, que é uma das recomendações da OMS para contenção do coronavírus.

Com base na pesquisa bibliográfica, foi elaborado um questionário, de acordo com o segundo objetivo específico. As perguntas foram divididas em 4 (quatro) áreas, como mostra o roteiro que consta na figura 4 a seguir:

Figura 4 - Roteiro do questionário



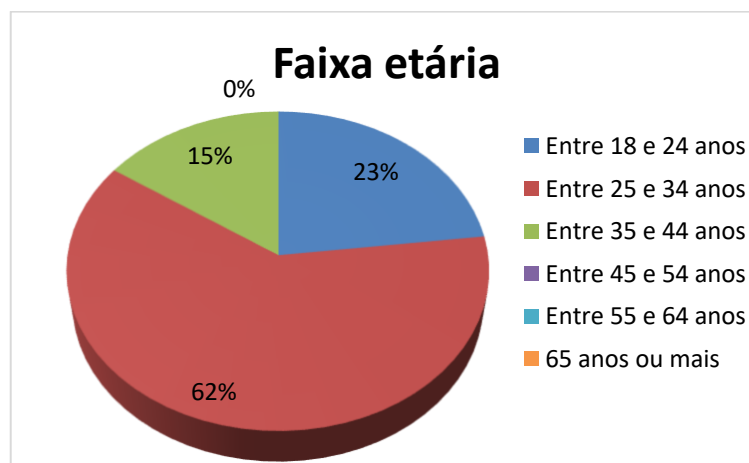
Fonte: Elaboração da autora.

4.1. IDENTIFICAÇÃO DOS PERFIS DOS INDIVÍDUOS

Na primeira área do questionário, apresentam-se os dados coletados referentes ao perfil dos respondentes, as porcentagens de respostas e a demonstração em gráficos. A pergunta 1 questiona a faixa etária do participante e o gráfico 1 mostra as idades dos profissionais, divididas por faixa etária:

Pergunta 1 - Em relação a sua idade, em qual faixa etária você se encontra?

Gráfico 1 – Faixa etária dos teletrabalhadores participantes da pesquisa



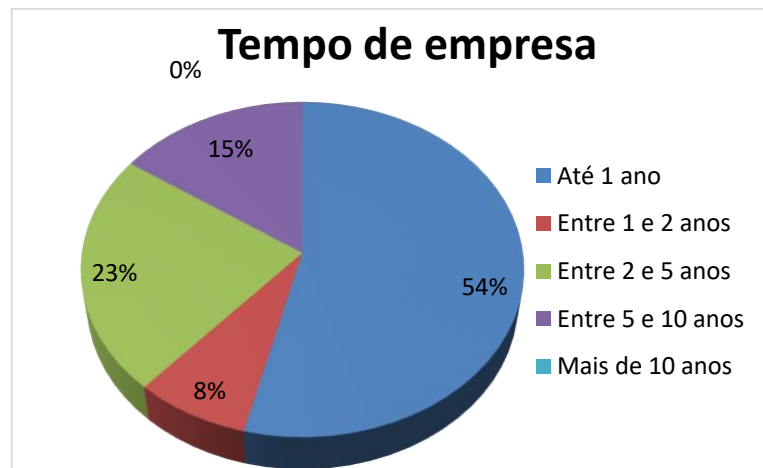
Fonte: Elaboração da autora.

Percebe-se que (62%) dos entrevistados estão na faixa etária entre 25 e 34 anos, seguido de profissionais entre 18 e 24 anos com (23%) e com idades entre 35 e 44 anos com (15%). Com base nos dados da pesquisa, o *home office* pode ser considerado mais popular entre os jovens, mas os números têm aumentado nos meses que se seguiram à pandemia independentemente da idade dos profissionais.

A pergunta 2 questiona o tempo em que os profissionais estão trabalhando nas suas respectivas empresas atuais e o gráfico 2 mostra as porcentagens das respostas:

Pergunta 2 - Há quanto tempo você trabalha nessa empresa?

Gráfico 2 – Tempo de empresa dos teletrabalhadores



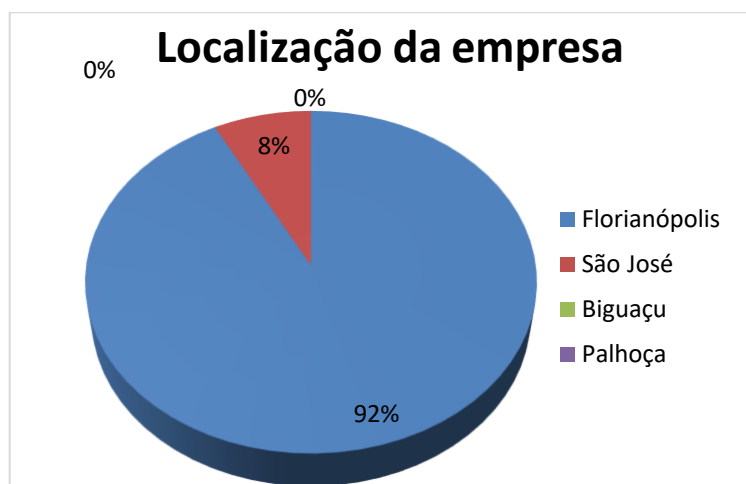
Fonte: Elaboração da autora.

Como mostra o gráfico 2, com (54%) das respostas o tempo de empresa é de até 1 ano, seguido de (23%) entre 2 e 5 anos, com (15%) entre 5 e 10 anos e com (8%) entre 1 ano e 2 anos. É possível que o maior índice de profissionais trabalhando em *home office* pelo período de até 1 ano seja decorrente da adesão emergente frente a pandemia. E os índices demonstram que de certa forma o *home office* já estava sendo praticado e crescia gradualmente nas empresas.

A pergunta 3 busca saber a cidade onde se localiza a empresa a qual os respondentes estão trabalhando durante a pandemia e o gráfico 3 mostra as porcentagens das respostas:

Pergunta 3 - Em que cidade está localizada a sede da empresa onde você trabalha atualmente (2021)?

Gráfico 3 - Localização da empresa onde os participantes estão trabalhando



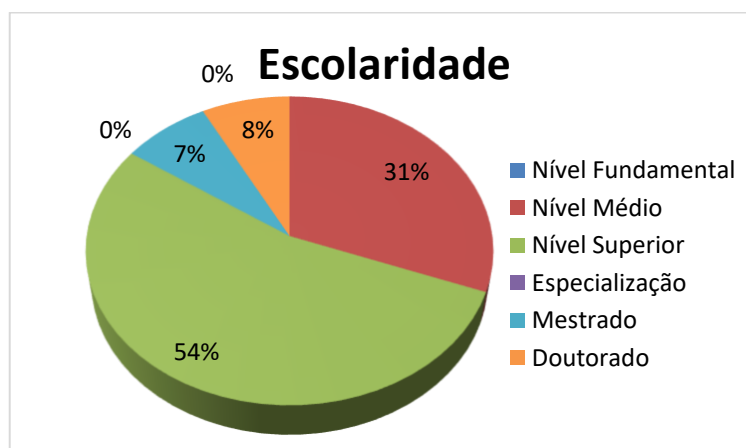
Fonte: Elaboração da autora.

Os participantes desta pesquisa são de empresas em sua maioria com sede localizada na cidade de Florianópolis com (92%), com exceção de um dos participantes na cidade de São José (8%). A pesquisa tinha o intuito de alcançar o máximo de participantes e empresas da grande Florianópolis.

A pergunta 4 busca registrar a escolaridade dos participantes e o gráfico 4 mostra as porcentagens das respostas:

Pergunta 4 - Qual o seu nível de escolaridade?

Gráfico 4 – Escolaridade dos participantes da pesquisa



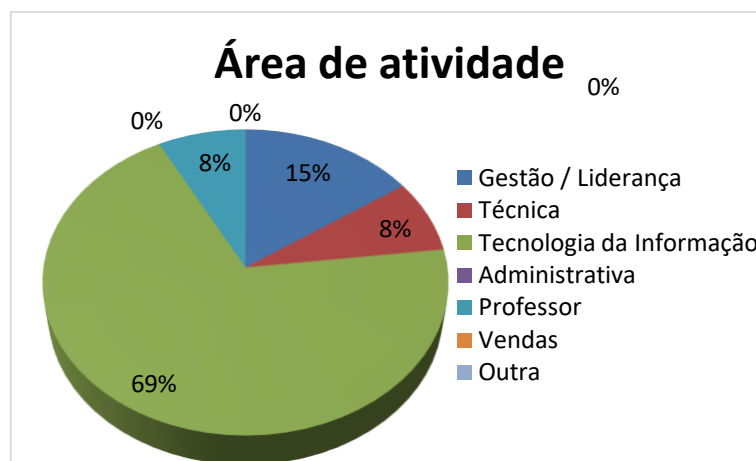
Fonte: Elaboração da autora.

Como apresentado no gráfico 4, (54%) dos respondentes possuem nível superior, (31%) nível médio, (8%) doutorado e (7%) mestrado.

A pergunta 5 tem o intuito de saber a área de atividade em que os profissionais se encontram no ano de 2021 e o gráfico 5 mostra as porcentagens das respostas:

Pergunta 5 - Qual é a sua área de atividade?

Gráfico 5 - Área de atividade dos participantes da pesquisa



Fonte: Elaboração da autora.

O gráfico 5 mostra que (69%) dos participantes estão num cargo do setor de tecnologia da informação, (15%) no cargo de gestão/liderança, (8%) num cargo técnico e (8%) atuando como professor.

A expectativa da pesquisa era de encontrar profissionais que estivessem trabalhando remotamente, em áreas diversas, mas preferencialmente com tecnologia da informação e de alguma forma, por mais que a empresa não seja no ramo de tecnologia, todos estão atuando no departamento de TI ou em cargos com funções voltadas para a TI.

4.2. PERGUNTAS SOBRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Neste tópico, apresentam-se os dados coletados em relação aos pontos mais relevantes da legislação brasileira e a representação das respostas através de gráficos. Cada pergunta expõe um artigo da legislação brasileira e questiona a experiência do participante.

A pergunta 6 trata da alteração do regime de trabalho presencial para à distância e vice-versa, como diz a legislação vigente no Brasil. Logo, busca saber como essa mudança ocorreu na empresa dos respondentes. O gráfico 6 mostra as porcentagens das respostas:

Pergunta 6 - Com relação a alteração do regime de trabalho em *home office*, o empregador pode alterar de presencial para a distância quando o funcionário estiver de acordo, porém o contrário não é necessário o aceite do empregado. Como ocorreu esta mudança na empresa onde você trabalha?

Gráfico 6 – Como ocorreu a alteração do regime de trabalho



Fonte: Elaboração da autora.

Como mostra o gráfico 6, (77%) dos participantes teve a mudança do regime de trabalho presencial para remoto por imposição da empresa e (23%) foram convidados a mudar para o *home office*.

É interessante notar que de uma forma ou de outra, quem decide pela mudança para o *home office* é a organização. Convidando ou impondo essa modalidade, de acordo com o Art. 75-C da Lei 13.467, essa troca de presencial para a distância pode ocorrer desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual e que seja garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual (BRASIL, 2017).

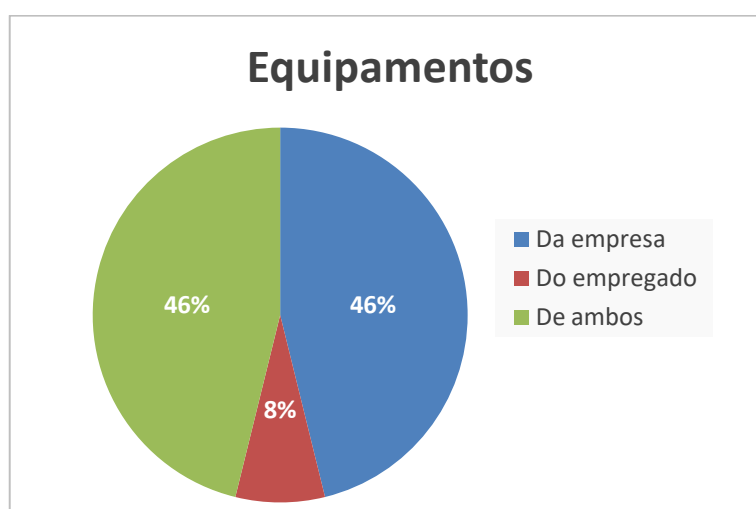
Entende-se que com as medidas de prevenção ao coronavírus, para algumas organizações, manter as atividades presenciais não foi uma possibilidade. Muitas empresas passaram pela necessidade de mudar para o formato remoto de trabalho. Há quem já estivesse acostumado com o trabalho remoto, há quem precisou arriscar essa experiência pela primeira vez e há aqueles que talvez por insegurança escolhessem recusar esta modalidade de trabalho. Por mais complicada que seja a situação, sempre há uma escolha e cada profissional deve avaliar os prós e contras de suas decisões.

A pergunta 7 expõe o que diz a legislação brasileira sobre a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos aos colaboradores e busca saber como

ocorreu essa experiência para os profissionais remotos. No gráfico 7 constam as respostas em porcentagens:

Pergunta 7 - A aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, assim como da infraestrutura necessária para prestação do serviço e também o reembolso de despesas, deve estar prevista em contrato escrito, caso contrário, o empregado deve se responsabilizar. Na empresa onde você trabalha, de quem é a responsabilidade de prover estes itens?

Gráfico 7 – Quem fornece os equipamentos tecnológicos



Fonte: Elaboração da autora.

De acordo com o gráfico 7, quando se trata dos equipamentos tecnológicos necessários para as atividades não presenciais, (46%) dos respondentes afirmam que nas empresas onde trabalham a responsabilidade de aquisição, manutenção ou fornecimento fica por parte da empresa, (46%) apontam que essa responsabilidade é tanto da empresa quanto do funcionário e (8%) dizem ser do funcionário.

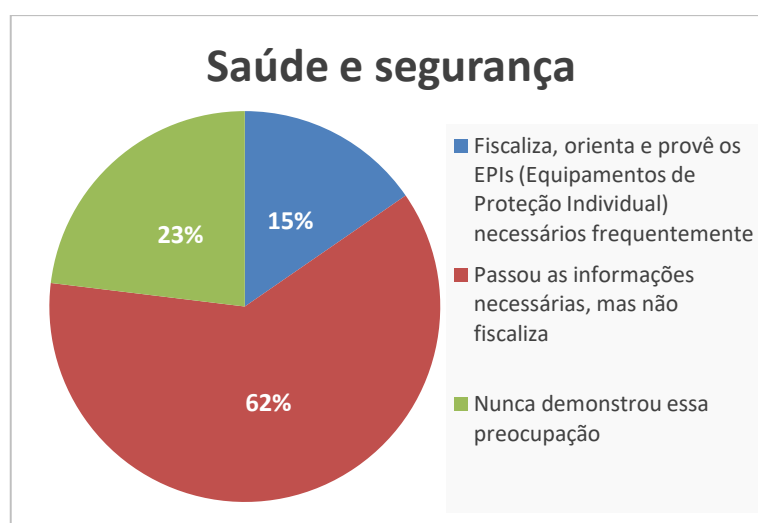
Percebe-se que boa parte das empresas envolvidas na pesquisa se prontifica em fornecer EPIs aos seus funcionários, o que demonstra uma preocupação em garantir condições necessárias para o bom desempenho das funções.

Por outro lado, essa distribuição de responsabilidade cabe também ao funcionário, criando um senso de responsabilidade e zelo por ambas as partes. Mas há também aqueles profissionais que precisam arcar com todos os itens necessários, mas dessa forma a empresa fica impossibilitada de garantir que as condições de trabalho na casa do funcionário sejam as mesmas da infraestrutura da empresa.

A pergunta 8 retrata o que diz a lei sobre a preocupação com a saúde e segurança dos colaboradores e procura entender como as empresas estão cuidando desse assunto. No gráfico 7 constam as respostas em porcentagens:

Pergunta 8 - O Teletrabalho não isenta a empresa legalmente de ter cuidados em relação à saúde e segurança dos funcionários. Como a empresa onde você trabalha lida em relação à saúde e segurança?

Gráfico 8 – Como as empresas lidam com a saúde e segurança dos teletrabalhadores



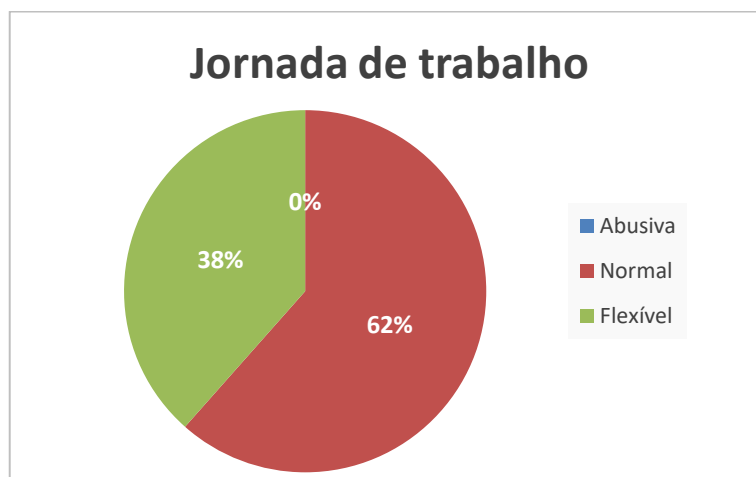
Fonte: Elaboração da autora.

Como mostra o gráfico 8, em relação à saúde e segurança dos profissionais em *home office*, (62%) das empresas envolvidas chegou a passar as orientações sobre os cuidados com a saúde, mas não costuma fiscalizar se estão ou não sendo cumpridas. Um índice preocupante foi o que (23%) das empresas nunca demonstraram essa preocupação e cuidado com seus colaboradores e apenas (15%) costumam agir na prevenção de problemas futuros relacionados à saúde dos profissionais remotos.

A pergunta 9 busca conhecer a situação dos teletrabalhadores em relação às suas cargas horárias e o gráfico 9 mostra as porcentagens das respostas:

Pergunta 9 - Com relação à jornada de trabalho, a CLT não apresenta normas para controle de carga horária para o teletrabalho. Na empresa onde você trabalha, como você considera sua carga horária?

Gráfico 9 – Como as empresas aplicam a Jornada de trabalho



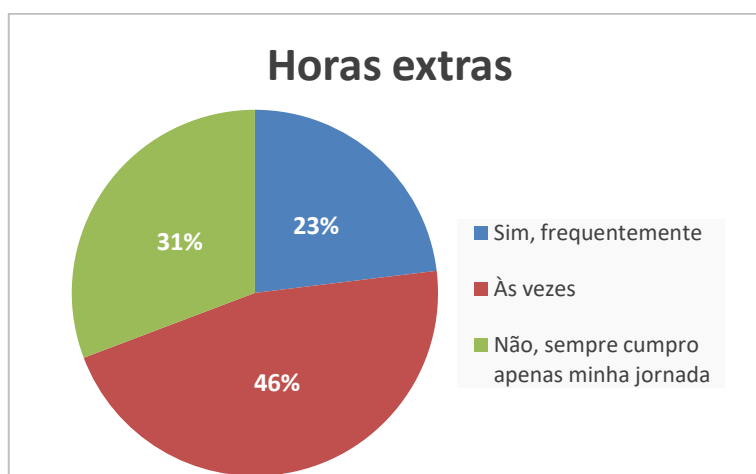
Fonte: Elaboração da autora.

Em relação à carga horária dos participantes, (62%) consideram sua jornada normal e de acordo com o esperado, seguido de (38%) com jornadas flexíveis.

A pergunta 10 expõe o que a lei diz sobre o pagamento de horas extras, adicional noturno e de sobreaviso e questiona como ocorre nas empresas. O gráfico 10 mostra as porcentagens das respostas:

Pergunta 10 - A lei diz que o empregado que atua em *home office* não tem direito ao pagamento de horas extras e nem adicional noturno ou adicional de sobreaviso/prontidão, pois não está submetido ao regime normal de trabalho. Você costuma trabalhar além da sua jornada diária em *home office*?

Gráfico 10 – Teletrabalhadores que costumam fazer Horas extras



Fonte: Elaboração da autora.

O gráfico 10 mostra que apesar de nenhum participante afirmar que há algum excesso em sua jornada de trabalho, (46%) dizem que às vezes trabalham além da sua jornada diária, (31%) negam qualquer tipo de hora extra e (23%) afirmam trabalhar além da sua jornada de trabalho diária frequentemente.

A pergunta 11 tem o intuito de conhecer as sugestões de melhoria na legislação brasileira na opinião dos respondentes e o gráfico 11 apresenta as porcentagens das respostas:

Pergunta 11 - Você considera a necessidade de modificações na legislação brasileira que regulamentem a adoção do *home office* após a pandemia? Se sim, o que poderia mudar?

Quadro 6 – Sugestões dos respondentes quanto à necessidade de mudanças na legislação brasileira

Resp.	11 - Você considera a necessidade de modificações na legislação brasileira que regulamentem a adoção do <i>home office</i> após a pandemia? Se sim, o que poderia mudar?
E01	Acredito que deveria ser alterado a questão de horas extras, uma vez que acaba sendo muito comum. Deve haver por parte da empresa uma capacidade de conseguir monitorar quando se está fazendo hora extra efetivamente ou não, pois dependendo do tipo de serviço, acaba sendo comum horas extras, essas, que hoje não trazem bônus algum para o funcionário.
E02	Sim. Acredito que regulamentar a questão da infraestrutura mínima adequada que a empresa deve fornecer.
E03	Não sou CLTista, mas servidor público federal, em cargo de gestão, ou seja, a disposição da administração pública, o que faz o trabalho a maior ser parte do cargo de direção.
E04	Importante obrigar as empresas a arcarem com custos operacionais, como auxílio internet, instrumentos de trabalho como notebooks e licença de softwares utilizados.
E05	Não acho necessário, na empresa que eu trabalho pelo menos os horários são flexíveis e a jornada não é abusiva. Talvez em outras empresas a situação seja diferente.
E06	Deve-se adaptar as regras/leis/direitos/obrigações já vigentes para a modalidade <i>home office</i> , visto que mesmo não sendo presencial, ainda é um vínculo de trabalho e deve ser normatizado.
E07	Sim, pois como <i>home office</i> era uma modalidade pouco explorada, e com a pandemia, passou a ser muito utilizada.

Fonte: Elaboração da autora.

De acordo com o quadro 8, sobre a pergunta nº 11, na opinião do participante E01, na empresa onde trabalha horas extras são frequentes e sente não agregam valor para a sua função. Sua sugestão é de que haja na legislação brasileira o dever da empresa de

monitorar essas horas que extrapolam a jornada de trabalho diária dos funcionários em *home office*.

Na resposta do participante E02, sua sugestão é de que a empresa forneça o mínimo em infraestrutura adequada, mostrando que é um quesito que merece mais atenção e regulamentação.

Já na resposta de E03, este não sendo regulamentado pela CLT por estar em um cargo público federal, não faz sugestões de melhoria.

De acordo com a resposta de E04, as empresas deveriam ser obrigadas a arcarem com os custos operacionais dos funcionários em *home office*.

Na resposta de E05, o mesmo afirma que não vê necessidade em sugerir melhorias, pois na empresa onde trabalha não há problemas a serem questionados, mas admite que desconheça a realidade de outras empresas.

Em sua resposta E06 sugere que as obrigações já vigentes devem ser cumpridas, considerando que o *home office* não é um vínculo empregatício igual ao presencial.

O participante E07 considera que o esse modelo de trabalho é pouco explorado, principalmente após o início da pandemia, dessa forma merece uma maior atenção das leis.

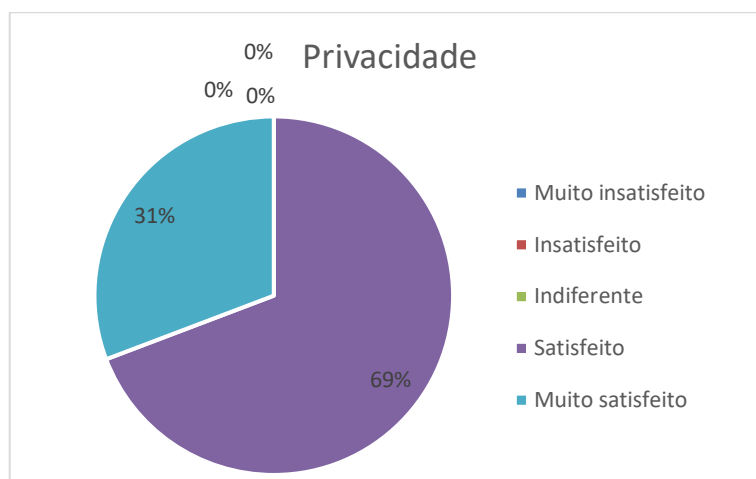
4.3. PERGUNTAS SOBRE OS BENEFÍCIOS E DESAFIOS DO *HOME OFFICE*

A pergunta 12 tem o interesse de conhecer o nível de satisfação dos teletrabalhadores quanto a vários itens relacionados à vantagens de se trabalhar remotamente. O item **a** diz respeito à privacidade do *home office* e o gráfico 11 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

Pergunta 12 - Avalie o nível de satisfação para os seguintes benefícios do *home office* quanto aos itens a seguir:

- a. Privacidade

Gráfico 11 – Nível de satisfação dos respondentes quanto à Privacidade



Fonte: Elaboração da autora.

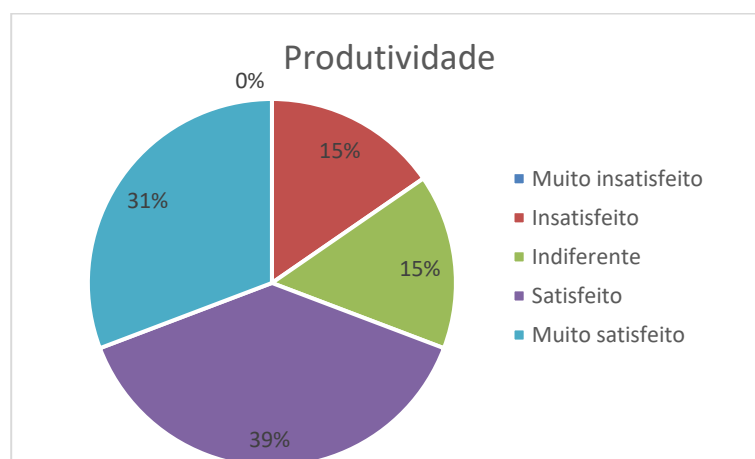
Em se tratando de privacidade, (69%) dos respondentes declaram-se satisfeitos, seguido de (31%) que disseram estar muito satisfeitos com a privacidade dessa modalidade de trabalho. Diferente do ambiente presencial de trabalho, o *home office* oferece esse “espaço” sem a supervisão física do gestor, mesmo que esse monitoramento das atividades esteja sendo feito virtualmente.

De acordo com o referencial teórico, baseado nos benefícios que os colaboradores usufruem de acordo com a cartilha do Teletrabalho da SOBRATT (2020), entende-se que a privacidade é resultante da economia com vestimentas e qualidade de vida do teletrabalhador.

O item **b** da pergunta 12 do questionário busca saber o nível de satisfação dos teletrabalhadores quanto à produtividade do trabalho remoto e o gráfico 12 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

b. Produtividade

Gráfico 12 – Nível de satisfação dos respondentes quanto à Produtividade



Fonte: Elaboração da autora.

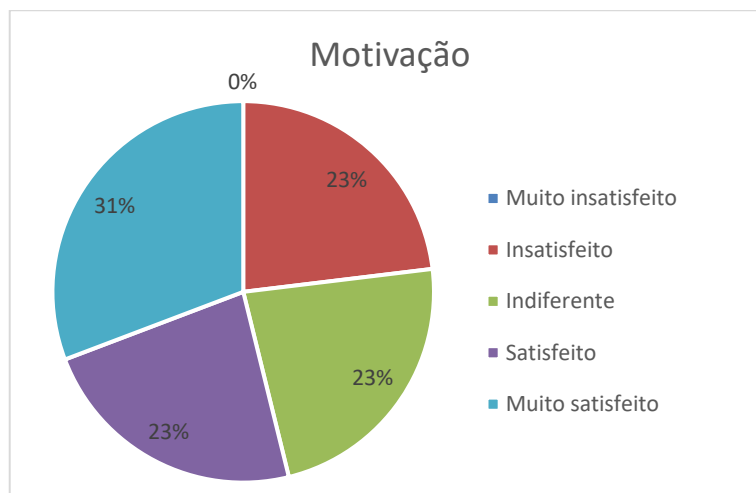
Com relação à produtividade, (39%) dos respondentes dizem estar satisfeitos, (31%) se sentem muito satisfeitos, (15%) não se sentem insatisfeitos ou satisfeitos e (15%) se declaram insatisfeitos com a produtividade.

A produtividade pode ser considerada mais um benefício de se trabalhar em casa, pois muitos se sentem mais focados e produtivos em suas residências sem a tensão que geralmente encontram do ambiente do escritório. Vale lembrar ainda que a produtividade, de acordo com SOBRATT (2020), é um dos benefícios do *home office* pelo fato de não ocorrerem tantas interrupções próprias do trabalho presencial.

O item **c** da pergunta 12 do questionário busca saber o nível de satisfação dos teletrabalhadores quanto à motivação ao se trabalhar com *home office* e o gráfico 13 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

c. Motivação

Gráfico 13 – Nível de satisfação dos respondentes quanto à Motivação



Fonte: Elaboração da autora.

Sobre o sentimento de motivação, (31%) dos profissionais dizem estar muito satisfeitos, (23%) satisfeitos, (23%) indiferentes na questão e (23%) encontram-se insatisfeitos.

Os índices estão equilibrados, pois para alguns a motivação se encontra na infraestrutura da empresa, pois não há distrações, já que cada ambiente familiar é diferente um do outro, ou seja, dependendo das circunstâncias, não há condições de manter o mesmo nível de conforto para se trabalhar. Há diferentes fatores que podem influenciar positivamente e negativamente na motivação.

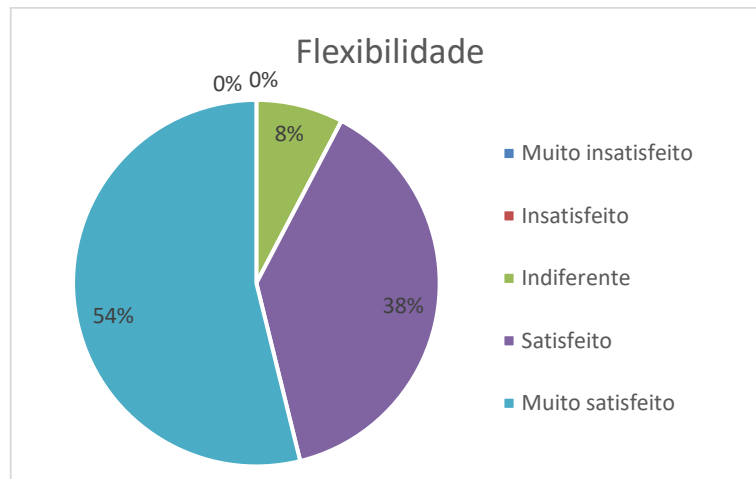
A motivação é vista de forma positiva, quando por exemplo, as interrupções das tarefas são reduzidas em casa, por se tratar de um ambiente calmo, quando não há a exposição estressante do trânsito ou quando o lar é mais aconchegante e a família encontra-se a uma distância menor.

Apesar das dificuldades, a motivação deve ser buscada independentemente do ambiente de trabalho, tanto pelos colaboradores quanto pelos gestores. Relembrando o que SOBRATT (2020) afirma: que os profissionais se sentem motivados em função da melhoria da qualidade de vida e da maior disponibilidade de tempo para outras atividades, como convívio familiar, lazer, atividades físicas e estudos. E que a automotivação deve ser desenvolvida para compensar as faltas existentes.

O item **d** da pergunta 12 do questionário busca saber o nível de satisfação dos teletrabalhadores quanto à flexibilidade do *home office* e o gráfico 14 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

d. Flexibilidade

Gráfico 14 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Flexibilidade



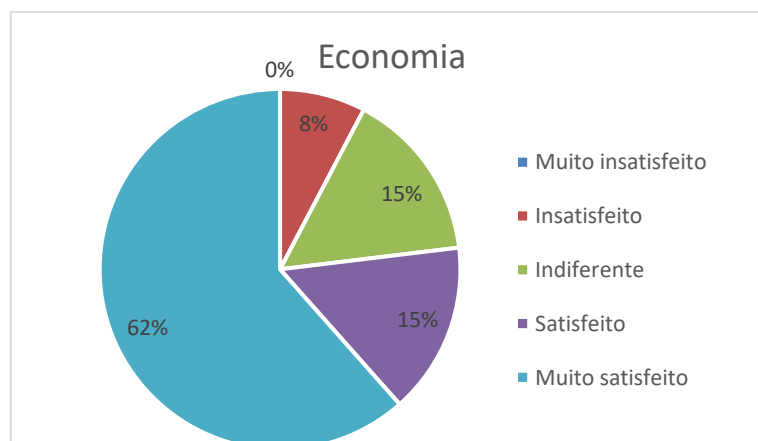
Fonte: Elaboração da autora.

O *home office* está associado positivamente à flexibilidade e as empresas que optam pelo trabalho flexível desfrutam de vários benefícios. Os dados mostram que (54%) dos respondentes se sentem muito satisfeitos, (38%) estão satisfeitos e apenas (8%) declaram-se indiferentes no assunto. Considerando o que diz SOBRATT (2020) sobre esta vantagem: a empresa se alinha às modernas práticas de flexibilização do trabalho.

O item e da pergunta 12 do questionário tem o objetivo de verificar o nível de satisfação dos respondentes quanto à economia que o trabalho remoto proporciona e o gráfico 15 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

e. Economia

Gráfico 15 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Economia



Fonte: Elaboração da autora.

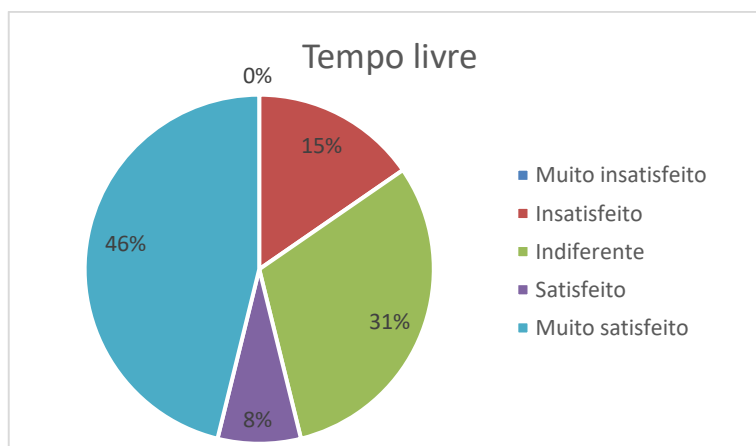
Sobre a economia em decorrência do *home office*, (62%) estão muito satisfeitos por desfrutarem da economia dos custos ou por sentirem considerável redução dos gastos. Dos participantes (15%) estão satisfeitos e outros (15%) se sentem indiferentes quando ao benefício. Os que não tiveram tanta economia assim (8%), não estão satisfeitos com a modalidade à distância.

Se as atividades podem ser feitas à distância não há a necessidade de gastos com transporte e vestuário, assim como com aluguel de infraestrutura, por exemplo, mas ainda há exceções onde não houve tanta economia quanto foi esperado. Cabe destacar, de acordo com SOBRATT (2020) que a economia se dá na redução de despesas com deslocamentos e com roupas.

O item f da pergunta 12 do questionário tem o objetivo de verificar o nível de satisfação dos respondentes quanto ao tempo livre proporcionado pelo trabalho remoto e o gráfico 16 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

f. Tempo livre

Gráfico 16 - Nível de satisfação dos respondentes quanto ao Tempo livre



Fonte: Elaboração da autora.

Quanto à satisfação no quesito “tempo livre”, a maioria com (46%) das respostas afirmam desfrutar de maior tempo para si se sentindo muito satisfeitos com tal benefício. Outros (31%) se declararam indiferentes quanto a esse tempo extra e (15%) não se sentem satisfeitos, pois a jornada de trabalho se diferencia de empresa para empresa, onde em algumas a flexibilidade da jornada de trabalho possibilita maior tempo de lazer e em outras nem tanto. Por fim (8%), estão satisfeitos com o tempo livre que possuem.

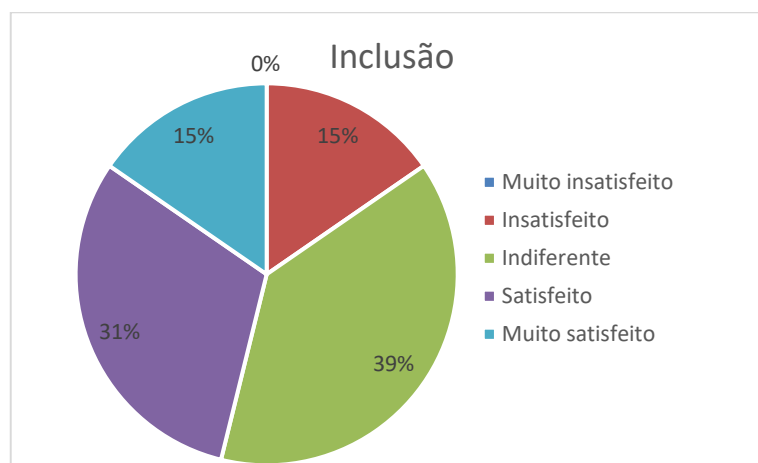
Relembrando o que diz SOBRATT (2020): Mais tempo para outras atividades como estudo, aperfeiçoamento e qualificação, lazer, repouso, atividade física e o convívio familiar; mais qualidade de vida em função da redução do estresse e do tempo gasto com deslocamentos. E mais tempo para a família, qualificação ou em exercícios físicos.

O que pode ocorrer em alguns casos é a má administração do tempo para se trabalhar e produzir, assim como de descansar e usufruir de lazer e diversão. É muito importante para a saúde física e mental saber se organizar e equilibrar o tempo disponível.

O item **g** da pergunta 12 do questionário visa identificar o nível de satisfação dos respondentes quanto ao sentimento de inclusão proporcionada pelo trabalho remoto e o gráfico 17 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

g. Inclusão

Gráfico 17 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Inclusão



Fonte: Elaboração da autora.

Dos participantes da pesquisa (39%) não sentem que o *home office* traz mais ou menos inclusão, (31%) estão satisfeitos com, (15%) estão muito satisfeitos com este benefício e igualmente (15%) não se sentem satisfeitos.

Pode ser que em algumas organizações ainda haja a dificuldade de promover a inclusão da diversidade, por isso os níveis de insatisfação, pois é um compromisso social, mas como mostram os dados, a inclusão é uma ideia positiva e aceita pela maioria.

A pandemia do Coronavírus é considerada pelos futuristas como um *wild card* (curinga em inglês), a carta do baralho que sabemos que existe e que é capaz de mudar totalmente o jogo.

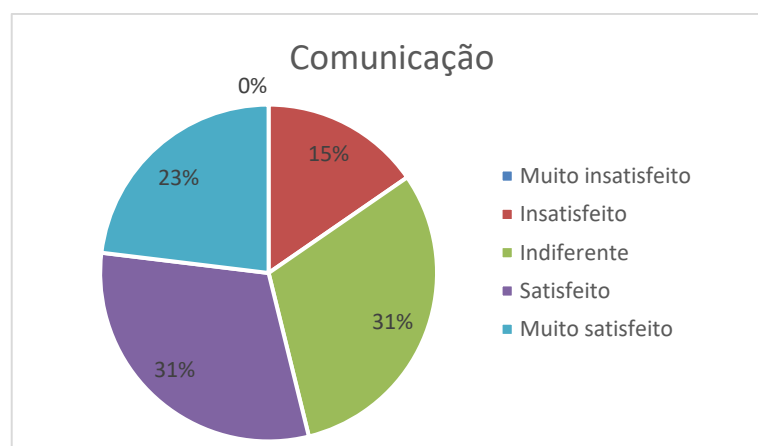
[...] O curinga acelerou uma demanda enorme, histórica e inédita por mais inclusão, diversidade, igualdade de oportunidades e de direitos, um movimento que já vinha acontecendo no mundo inteiro (BRIK & CAETANO, 2020, p. 89).

Considerando o que diz SOBRATT (2020), um dos benefícios do *home office* é a inclusão, pois aumentam as possibilidades de inclusão de pessoas com deficiência.

O item **h** da pergunta 12 do questionário visa identificar o nível de satisfação dos respondentes quanto à comunicação no *home office* e o gráfico 18 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

h. Comunicação

Gráfico 18 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Comunicação



Fonte: Elaboração da autora.

A respeito da comunicação, as respostas se dividiram em (31%) indiferentes e igualmente outros (31%) satisfeitos na forma como a comunicação está ocorrendo, (23%) muito satisfeitos e (15%) não estão se sentindo satisfeitos.

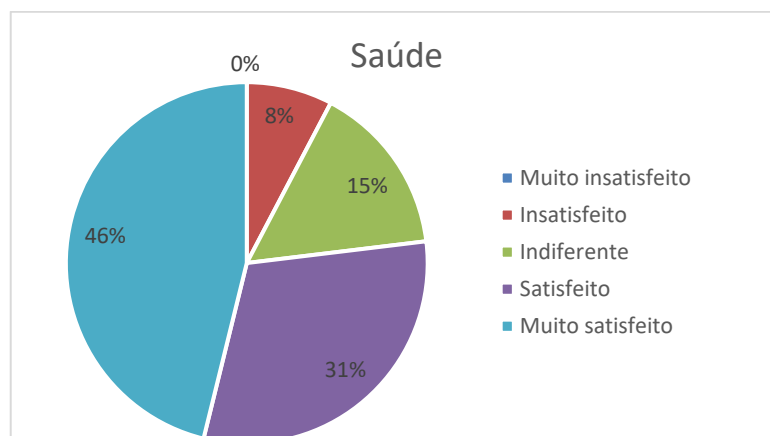
A comunicação entre a empresa e os funcionários é fundamental. A tecnologia é uma ferramenta imprescindível para facilitar a comunicação entre os gestores, funcionários e toda a empresa. A interação remota pode não superar a presencial, mas no momento em que estamos vivendo, é preciso inovar e desenvolver melhorias na medida do possível sem deixar que as dificuldades afetem as atividades.

Cabe lembrar que a comunicação foi citada por SOBRATT (2020) como uma melhoria no clima organizacional relacionado ao vínculo dos colaboradores com a empresa. O resultado da pesquisa também está de acordo com o estudo do NPGDI (2020), onde a comunicação também é apontada como desafios em razão de ter maior possibilidade de falhas na comunicação. Também é considerado um desafio aos colaboradores, segundo a Revista Gestão & Conexões (2020), a qual mostra que a falta de contato com os demais torna o relacionamento mais frio.

O item i da pergunta 12 do questionário busca conhecer o nível de satisfação dos respondentes quanto à saúde ao se trabalhar em *home office* e o gráfico 19 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

i. Saúde

Gráfico 19 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Saúde



Fonte: Elaboração da autora.

Quanto à satisfação sobre a saúde, a grande maioria com (46%) se sentem muito satisfeitos e (31%) satisfeitos. Do total (31%) se declara indiferente no assunto e (8%) não estão satisfeitos no quesito saúde.

Para Brant e Mourão (2020), as empresas e seus gestores devem estar preocupados com a saúde física e mental de todos os colaboradores. O estresse decorrente da pandemia não deve ser somado a inúmeras outras preocupações ocasionadas por uma gestão inadequada das atividades e dos relacionamentos.

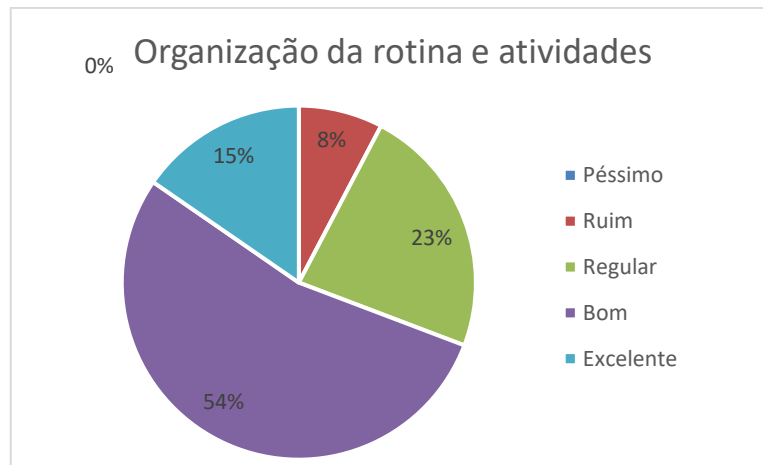
O resultado remete ao que disse Castells e Cardoso (2005, p.364) sobre a saúde: Na sociedade de informação, precisamos agora de ações que nos ajudem a melhorar a nossa saúde física e o nosso bem-estar, mas que não sejam paternalistas no que diz respeito à liberdade de as pessoas poderem escolher qual o estilo de vida que querem levar.

A pergunta 13 tem o intuito de conhecer o nível de descontentamento/satisfação dos respondentes quanto a diversos itens relacionados aos desafios encontrados no trabalho flexível. O item a trata do nível de satisfação quanto à organização da rotina e das atividades no *home office* e o gráfico 20 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

Pergunta 13 - Sobre os problemas de trabalhar em *home office*, avalie o nível de descontentamento em cada item:

a. Organização da rotina e atividades

Gráfico 20 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Organização da rotina e atividades



Fonte: Elaboração da autora.

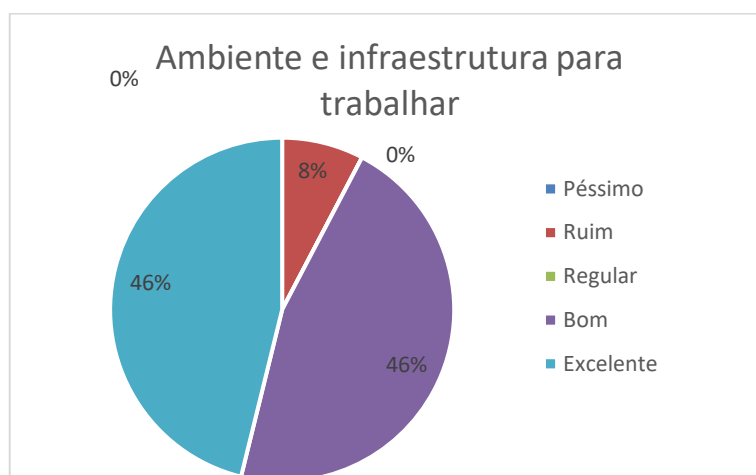
Segundo as respostas, (54%) consideram um nível bom de organização das suas rotinas e das atividades, ou seja, estão conseguindo manter tudo de acordo com o esperado. Seguido de (23%) dos participantes que consideram regular, (15%) estão muito satisfeitos e (8%) ainda possuem certa dificuldade.

Essa administração da rotina do trabalho remoto deve ser aprimorada e auxiliada pela empresa e deve ser trabalhado todos os dias. Vale lembrar que SOBRATT (2020) afirma que a organização da rotina é um desafio para os gestores quando diz que a disciplina é primordial para um líder, pois é quem guia e monitora os profissionais que estão sob sua responsabilidade na busca pelo cumprimento das metas. E também que faz parte da autogestão, pois é preciso criar um *checklist* de responsabilidades e tarefas para poder manter o foco ativamente.

O item **b** da pergunta 13 do questionário trata do nível de satisfação quanto ao ambiente e infraestrutura para trabalhar com o *home office* e o gráfico 21 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

b. Ambiente e infraestrutura para trabalhar

Gráfico 21 - Nível de satisfação quanto ao Ambiente e infraestrutura para trabalhar



Fonte: Elaboração da autora.

De acordo com os dados da pesquisa, (46%) dos participantes consideram que possuem um excelente ambiente e infraestrutura para o trabalho remoto, seguido de (46%) que também estão satisfeitos e apenas (8%) afirmam que o ambiente que possuem é ruim.

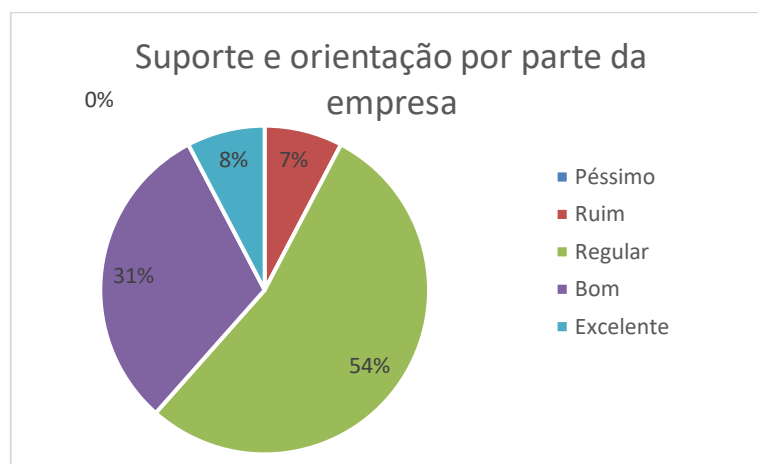
Acordar estar a um passo do seu trabalho é gratificante, ter um espaço reservado e organizado ajuda no foco das tarefas. Mas nem todos possuem literalmente um escritório adequado em casa ou espaço suficiente para os equipamentos com uma acústica que afaste as distrações. Muitas vezes, o fato de a família estar por perto pode não ajudar muito também. Por exemplo, quando os familiares não compreendem que o fato de o profissional em *home office* estar em casa não significa estar de folga e que precisam colaborar e se adaptar ao espaço de trabalho do teletrabalhador.

As respostas estão de acordo com o que diz a pesquisa do NPGDI (2020) sobre a infraestrutura: A falta de um local apropriado em casa é um desafio aos gestores. Assim como para os colaboradores, segundo a Revista Gestão & Conexões (2020), por haver uma facilidade em se distrair sem a supervisão do gestor e estando num ambiente de distrações e lazer.

O item **c** da pergunta 13 do questionário trata do nível de satisfação dos profissionais quanto ao suporte e orientação por parte da empresa para com os colaboradores em *home office* e o gráfico 22 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

c. Suporte e orientação por parte da empresa

Gráfico 22 - Nível de satisfação quanto ao Suporte e orientação por parte da empresa



Fonte: Elaboração da autora.

Percebe-se que para (54%) dos respondentes as empresas concedem o suporte conforme o esperado, (31%) consideram bom o nível de auxílio das empresas, (8%) afirmam ser excelentes e (7%) não estão contentes com o suporte que recebem.

A falta de suporte e acompanhamento dos profissionais de TI pode ser uma das principais causas da desmotivação no *home office*. Pode ser que muitos tenham facilidade com suas tarefas, mas alguns ainda possuem dificuldades para solucionar problemas relacionados às ferramentas necessárias para desenvolver o trabalho à distância.

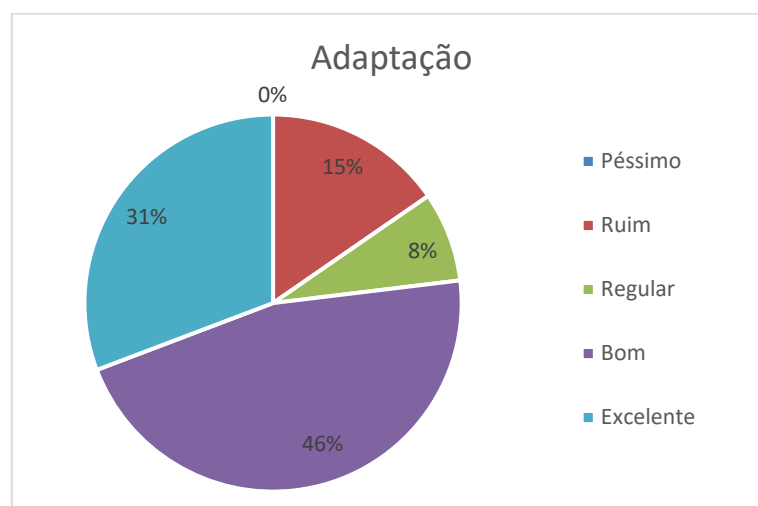
É importante ressaltar o que foi dito por LEPLETIER e CRUZ (2018), onde destacam que em uma organização de ponta, seja ela pública ou privada, os processos precisam ser mapeados e melhorados constantemente. Isso traz diversos benefícios para a organização. Ou seja, o suporte e *feedback* são partes importantes nos processos e se refletem nas respostas do questionário.

Ainda segundo a Revista Gestão & Conexões (2020), há um impacto na cultura organizacional, pois as TICs auxiliam na comunicação, porém não substituem a interação que ocorre presencialmente na empresa.

O item **d** da pergunta 13 do questionário trata do nível de satisfação dos profissionais quanto à adaptação ao estilo do trabalho remoto e o gráfico 23 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

d. Adaptação

Gráfico 23 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Adaptação



Fonte: Elaboração da autora.

Referente a adaptação ao trabalho remoto, (46%) dos respondentes consideraram boa sua adaptação, (31%) afirmaram que foi excelente, (15%) declararam a adaptação como ruim e (8%) dentro do esperado.

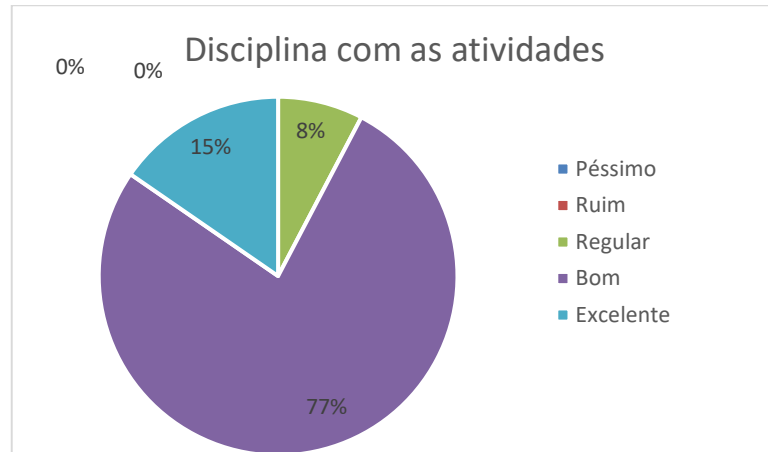
As respostas negativas podem ser em função de que o COVID-19 trouxe medidas de segurança e isolamento que necessitaram de uma adaptação imediata em relação ao trabalho. Então, para aqueles profissionais que já tinham uma rotina de trabalho remoto, a adaptação era algo já superado com sucesso, mas para os novos adeptos, a adaptação ao ambiente flexível teve um curto espaço de tempo para se estruturar e organizar, o que pode ter sido uma dificuldade.

Os resultados mostram que apesar de ter bons índices de satisfação na adaptação, também traz desafios, assim como é apresentado pelo NPGDI (2020), mostrando que também há a dificuldade de conciliar as atividades da casa e do trabalho;

O item e da pergunta 13 do questionário trata do nível de satisfação dos profissionais quanto à disciplina com as atividades no trabalho remoto e o gráfico 24 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

- e. Disciplina com as atividades

Gráfico 24 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Disciplina com as atividades



Fonte: Elaboração da autora.

Analisando as respostas, (77%) consideram-se disciplinados em relação às suas tarefas, (15%) responderam como sendo excelente e (8%) dentro do esperado. Pode-se dizer que a autogestão é uma característica em comum para a maioria dos participantes.

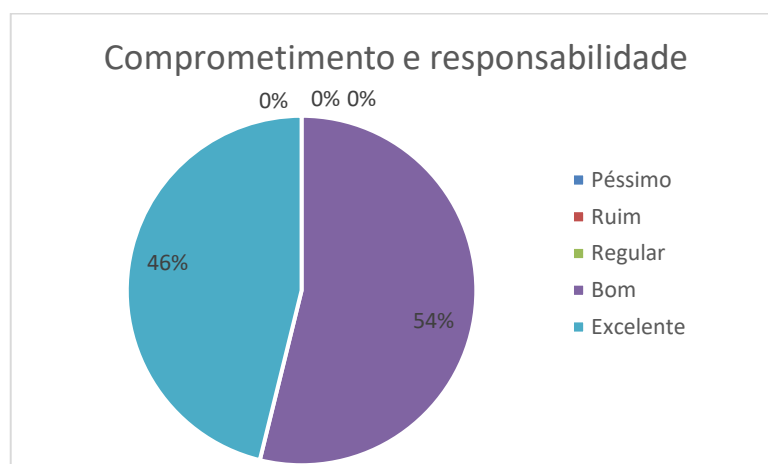
Ser disciplinado e organizado faz parte do perfil do teletrabalhador e o supervisor também tem um papel importante no engajamento de sua equipe no processo de transformação para o trabalho remoto, pois deve prestar apoio e suporte aos colaboradores na adaptação a esse novo formato de trabalho.

É importante destacar que de acordo com o que foi exposto pela Revista Gestão & Conexões (2020), a indisciplina é uma das dificuldades, mostrando que é importante que o profissional tenha disciplina para gerenciar o horário de trabalho sem ter um chefe controlando-o.

O item f da pergunta 13 do questionário trata do nível de satisfação dos profissionais quanto ao comprometimento e responsabilidade ao se trabalhar em *home office* e o gráfico 25 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

f. Comprometimento e responsabilidade

Gráfico 25 - Nível de satisfação quanto ao Comprometimento e responsabilidade



Fonte: Elaboração da autora.

Sobre ter comprometimento e responsabilidade tem-se um resultado positivo pois (54%) consideraram esse item bom e (46%) dizem ser excelente, mostrando não haver problemas com estas características.

Faz parte do papel líder também estimular seus colaboradores a criar um ambiente de confiança para ter uma equipe comprometida e responsável:

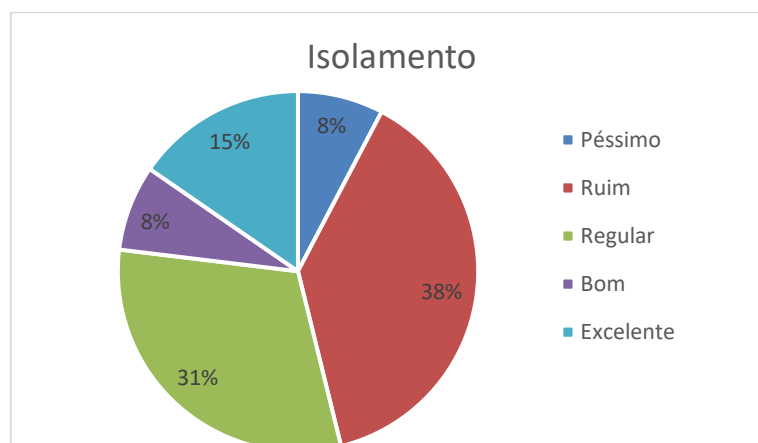
O líder deve desenvolver sua capacidade de incentivar um ambiente de confiança, promovendo uma interação consciente e intencional entre os indivíduos, lidando com as eventuais barreiras criadas pela tecnologia e utilizando mecanismos reforçadores de desempenho. Mas para isso é necessário que aprenda a despertar e potencializar dois valores muito importantes nos indivíduos que lidera: comprometimento e afinidade. (BRANT e MOURÃO, 2020, p. 47).

Apesar dos bons níveis de satisfação, vale relembrar, sob a visão da Revista Gestão & Conexões (2020), que por ser um modelo de trabalho mais flexível, alguns funcionários não se dedicam tanto como seria no presencial, faltando com seus compromissos. Por este motivo torna-se importante que o gestor assuma o papel de acompanhar os profissionais e garantir que todos estejam cumprindo seus papéis e tarefas.

O item **g** da pergunta 13 do questionário trata do nível de satisfação dos profissionais quanto ao isolamento no trabalho remoto e o gráfico 26 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

g. Isolamento

Gráfico 26 - Nível de satisfação dos respondentes quanto ao Isolamento



Fonte: Elaboração da autora.

O gráfico 26 mostra que o isolamento trouxe um sentimento ruim para (38%) dos participantes da pesquisa, seguido de (31%) que consideraram como regular, (15%) afirmaram ser excelente, (8%) disseram ser bom e (8%) que o isolamento foi algo péssimo.

O isolamento social trouxe mudanças com impactos positivos e negativos. De certa forma trabalhar de forma isolada faz parte do *home office* e ao mesmo tempo é considerada uma alternativa segura no enfrentamento do COVID-19. Então, esse distanciamento está trazendo maior segurança e proteção para os colaboradores e os que estão ao seu redor.

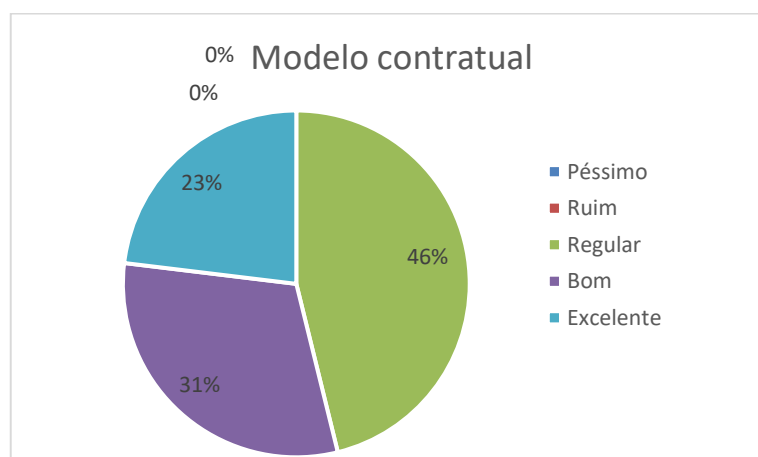
Porém o isolamento social pode ocasionar impactos psicológicos como depressão e problemas de relacionamento interpessoal com a diminuição do contato social. Para Brant e Mourão (2020), um grande desafio da gestão de pessoas em regime de trabalho remoto é a percepção, à distância, da saúde mental dos trabalhadores. O estabelecimento de boas práticas de comunicação e interação entre membros da equipe é fundamental para a gestão de pessoas nesse contexto.

As respostas também refletem o que mostrou o NPGDI (2020), dizendo que o isolamento pode causar desmotivação e ser prejudicial ao estado psicológico.

O item **h** da pergunta 13 do questionário busca conhecer o nível de satisfação dos profissionais quanto ao modelo contratual do *home office* e o gráfico 27 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

h. Modelo contratual

Gráfico 27 - Nível de satisfação dos respondentes quanto ao Modelo contratual



Fonte: Elaboração da autora.

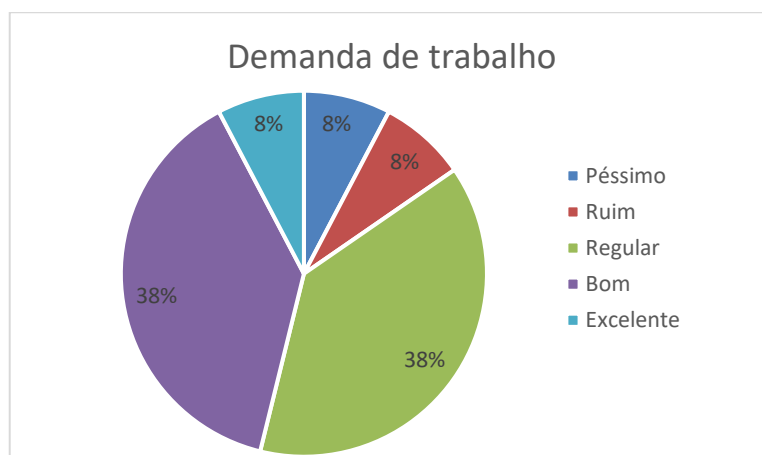
O gráfico 27 mostra que (46%) dos respondentes afirmam que o modelo contratual adotado pelas empresas pelas quais trabalham está de acordo com o esperado, (31%) dizem ser bom e (23%) declaram ser excelente. Os resultados mostram que a maioria do pessoal trabalhando remotamente está satisfeito em geral com o modelo de contrato pelo qual atuam.

Deve-se levar em consideração nestas respostas, o que foi apresentado da Revista Gestão & Conexões (2020) quanto ao modelo contratual, o qual deve ser diferenciado por questões relacionadas à distância e que devem ser acordadas entre empregador e empregado.

O item **i** da pergunta 13 do questionário busca conhecer o nível de satisfação dos profissionais quanto à demanda de trabalho recebidas no *home office* e o gráfico 28 apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

i. Demanda de trabalho

Gráfico 28 - Nível de satisfação dos respondentes quanto à Demanda de trabalho



Fonte: Elaboração da autora.

Com relação à demanda de trabalho, o gráfico 28 mostra que (38%) dos respondentes dizem que a demanda de trabalho segue regular no *home office*, (38%) consideram uma boa demanda, (8%) dizem ser excelente, (8%) afirmam ser uma demanda ruim e igualmente (8%) responderam que a demanda de trabalho é péssima.

Como mostram os dados, as demandas geralmente não estão sendo um problema aos teletrabalhadores, mas quando essas demandas excedem a habilidade de enfrentamento dos profissionais, isso pode gerar reações e sentimentos negativos.

É importante lembrar os dados do NPGDI (2020), que dizia que o excesso de trabalho pode ocorrer, se não colocar limites.

A pergunta 14 não era obrigatória e tinha o intuito de saber se as empresas costumam auxiliar os colaboradores nos possíveis problemas que venham a ocorrer com a conexão durante o trabalho à distância e o quadro 9 apresenta as respostas dos 5 participantes que responderam:

Pergunta 14 - Costuma ter problemas com internet? A empresa auxilia de que forma?

Quadro 7 - Problemas que os teletrabalhadores têm relacionados com internet

Participante	14 - Costuma ter problemas com internet? A empresa auxilia de que forma?
E01	Sim, é comum quedas na conexão, a empresa tem um auxílio de custo para pagar os custos com internet. Quando ocorre, é necessário entrar em contato com a operadora para que seja repassado o protocolo, como comprovante da falta de conexão em determinado momento do dia.
E02	Difícilmente a internet cai.
E04	A empresa oferece trabalho de modo presencial para quem está com dificuldades de conexão.
E08	Empresa fornece auxílio internet no valor de R\$150,00.

E09	Com o alto volume de colaboradores em Trabalho remoto, a VPN para acesso remoto as máquinas da empresa frequentemente apresentam lentidão.
------------	--

Fonte: Elaboração da autora.

Quanto aos possíveis problemas relacionados à internet e o auxílio ou não das organizações nesse quesito, o participante E01 comenta que costuma ter problemas com quedas de conexão, mas que a empresa oferece uma ajuda de custo e os problemas são relatados à mesma quando ocorrem.

O participante E02 informa que problemas com internet não são comuns.

A empresa de E04 oferece a opção de trabalhar presencial para os funcionários que passam por problemas na conexão da internet.

Na resposta de E08, este afirma que a empresa onde trabalha também disponibiliza uma ajuda de custo.

Por último, o respondente E09 afirma ter problemas frequentes de lentidão.

É satisfatório perceber que os problemas com conexão são mínimos na maior parte dos participantes. O problema existe e está em evolução.

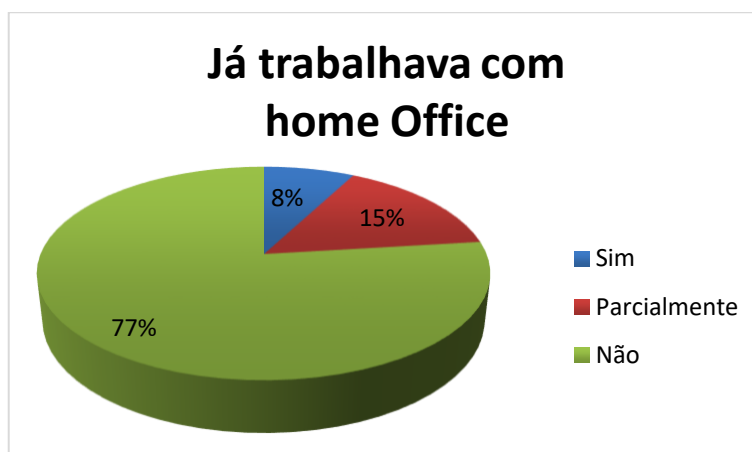
4.4. PERGUNTAS SOBRE A IMPLANTAÇÃO DO *HOME OFFICE*

Nesta seção, as perguntas são voltadas para conhecer a vivência dos participantes com o *home office*, a experiências e necessidades, assim como suas perspectivas para o futuro.

A pergunta 15 visa conhecer a porcentagem de respondentes que já trabalhavam em *home office* antes da pandemia do COVID-19 e o gráfico 29 apresenta as porcentagens das respostas:

Pergunta 15 - Já fazia *home office* antes da pandemia?

Gráfico 29 – Participantes que já trabalhavam em *home office* antes da pandemia



Fonte: Elaboração da autora.

O gráfico 29 apresenta a relação de profissionais que já trabalhavam ou não com *home office* antes do isolamento causado pela pandemia. Pode-se ver que em sua maioria (77%) dos indivíduos não praticavam o *home office* anteriormente, seguido de (15%) que trabalhavam parcialmente à distância e (8%) já trabalhavam.

Um índice que cresceu bastante desde o início da pandemia foi o de adeptos ao regime de *home office*, como provam as estatísticas desta pesquisa e outras pesquisas feitas na área. O futuro do trabalho tende a ser flexível, pois já não há tanta resistência com essa modalidade.

A pergunta 16 busca saber quais sugestões os participantes teriam para contribuir em melhorias futuras no *home office* e o quadro 10 apresenta as respostas coletadas:

Pergunta 16 - O que você acha que poderia melhorar a implantação e adaptação do *home office*?

Quadro 8 – Sugestões dos respondentes sobre possíveis melhorias para o *home office*

Participante	16 - O que você acha que poderia melhorar a implantação e adaptação do <i>home office</i> ?
E01	Acredito que para o <i>home office</i> seja implantado em definitivo é necessário alinhar alguns pontos, como: validação de horas extras e maior flexibilização de horários.
E02	A comunicação, talvez um modelo híbrido onde pudéssemos ter o contato presencial algumas vezes na semana (quando estivermos seguros com a pandemia).
E03	Um modelo híbrido, com reuniões presenciais de alinhamento.
E04	No caso da minha empresa nada, apenas na questão legislativa... É importante ter mais leis que defendam os direitos dos trabalhadores em <i>home office</i> .
E05	Algumas empresas estão muito acostumadas a um modelo de gerencia de

	supervisão, para o <i>home office</i> funcionar bem é necessária uma mudança para um paradigma com foco na entrega final e não mais na supervisão.
E07	Flexibilidade na forma em que se cumpre a carga horária semanal.
E09	O treinamento de novos colaboradores pode ser melhor estruturado para quem já inicia no <i>home office</i> .
E10	Acredito que a adaptação do trabalho <i>home office</i> depende muito mais por parte do colaborador, ter uma rotina, um ambiente "saudável" e disciplina, são essenciais para garantir a produtividade. Já por parte da empresa, permitir flexibilidade de horários, fornecer as ferramentas necessárias para trabalho e alternativa de escolha de trabalho remoto.
E11	As pessoas trabalharem no mesmo horário ajudaria na comunicação e distribuição de tarefas.
E12	Um maior cuidado da empresa com os funcionários na questão de motivação e fazer com que o time em <i>home office</i> se sinta fazendo parte de todo o processo.

Fonte: Elaboração da autora.

As opiniões a respeito da implantação do trabalho remoto são

Na resposta de E01, o mesmo afirma que para que o *home office* ser implantado definitivamente é interessante rever a questão de horas extras e horários mais flexíveis.

Já E02 sugere que haja melhorias na comunicação e um modelo híbrido unindo parcialmente o regime presencial com o modelo à distância após a pandemia.

O respondente E03 também sugere um modelo híbrido de trabalho para alinhar assuntos importantes presencialmente.

Em resposta, E04 sugere apenas que mudanças sejam feitas na legislação brasileira em favor dos direitos dos trabalhadores em *home office*.

A sugestão de E05 é de que haja uma mudança de paradigma com foco na entrega total e não na supervisão.

O respondente E07 sugere mais flexibilidade no cumprimento da carga horária durante a semana.

A resposta de E09 é com relação ao treinamento dos novos colaboradores que irão iniciar o trabalho em *home office*.

O respondente E10 aconselha que seja criado um ambiente saudável por parte do colaborador juntamente com a disciplina que deve ser praticada para garantir a produtividade e sua sugestão por parte da empresa seria de permitir mais flexibilidade de horários, disponibilização de boas ferramentas de trabalho e a escolha do trabalho remoto.

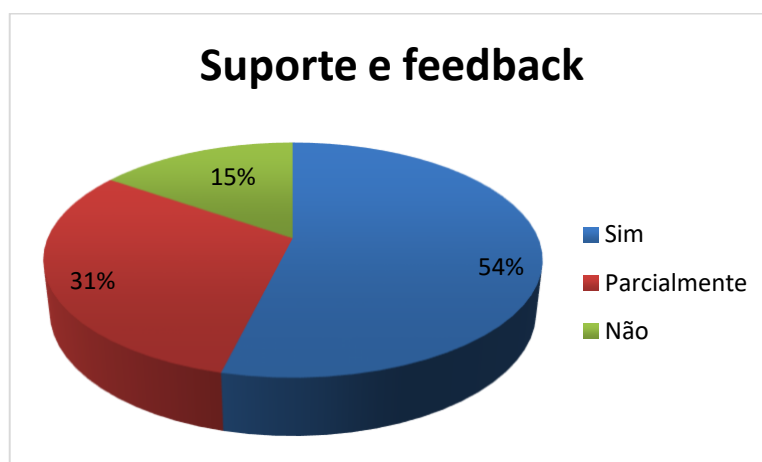
A sugestão de E11 é de uma definição do horário de trabalho para uma melhor comunicação e distribuição de tarefas.

E por último, E12 recomenda que haja uma maior preocupação e cuidado da empresa para com os funcionários relacionada à motivação para que a equipe se sinta fazendo parte de todo o processo.

A pergunta 17 busca saber se as empresas estão dando o devido suporte e feedback para seus colaboradores e o gráfico 30 apresenta as porcentagens das respostas:

Pergunta 17 - A empresa dá o suporte adequado e feedback das atividades? Se preocupa com a satisfação dos colaboradores?

Gráfico 30 – Preocupação das empresas com Suporte e feedback



Fonte: Elaboração da autora.

O gráfico 30 mostra que com relação ao suporte da empresa ao funcionário (54%) está dando os *feedbacks*, enquanto (31%) está fazendo de forma parcial e (15%) infelizmente não está dando esse amparo aos colaboradores.

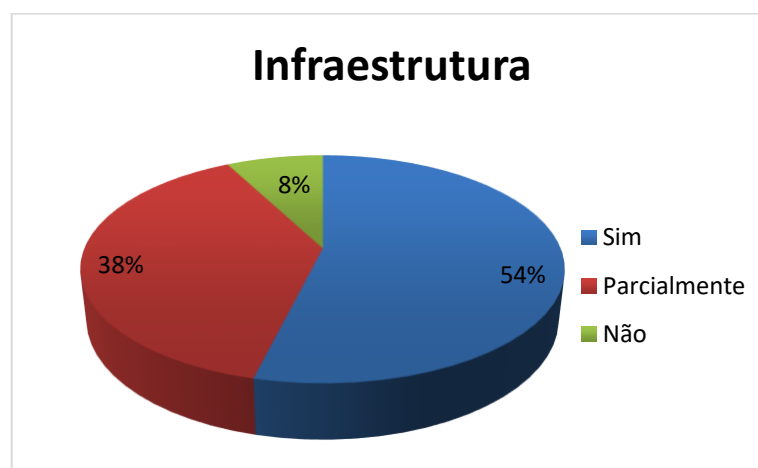
Para Brik e Caetano (2020), os *feedbacks* afirmam que:

Cabe aos líderes virtuais criarem as condições necessárias para aumentar o comprometimento do time. Para isso, eles devem garantir todo o apoio e empoderamento necessários para que os indivíduos executem suas tarefas. O papel do líder aqui deixa de ser o de fiscalizar e passa a ser o de facilitar e ser coach. Suas funções neste novo contexto incluem motivar a equipe e ajudá-la a desenvolver suas habilidades técnicas e de colaboração, reduzir eventuais obstáculos e conflitos do dia a dia, realizar avaliações e *feedbacks* de forma assertiva e eficaz, e garantir que todos tenham discernimento para eleger prioridades, cumprir prazos e realizar suas entregas. (BRIK & CAETANO, 2020, p. 48).

A pergunta 18 busca saber se as empresas estão fornecendo, na medida do possível uma infraestrutura adequada para seus colaboradores e o gráfico 31 apresenta as porcentagens das respostas:

Pergunta 18 - A infraestrutura de *home office* proporcionada pela sua organização foi adequada?

Gráfico 31 – Qualidade da Infraestrutura fornecida pelas empresas



Fonte: Elaboração da autora.

Os dados apresentados no gráfico 31 mostram que (54%) dos participantes consideram a infraestrutura fornecida pela organização como sendo adequada, (38%) dizem ser de forma parcial e (8%) afirma que não.

Em se tratando de infraestrutura, esta se divide em dois aspectos: físico e tecnológico. Quando a infraestrutura física não é mais tão relevante, a tecnológica se torna de extrema importância.

Sobre a infraestrutura tecnológica oferecida pela empresa:

Do ponto de vista tecnológico, a organização deve possuir toda a infraestrutura necessária para a prática flexível. Isto inclui um sistema efetivo de segurança de informação, ferramentas de comunicação assíncrona e de colaboração, e softwares de gestão automatizados. Este conjunto de recursos possibilita um ambiente de total colaboração e autogestão por parte das equipes. ((BRIK & CAETANO, 2020, p. 56).

A pergunta 19 busca conhecer as necessidades dos participantes quanto às ferramentas disponíveis para se realizar o *home office* e o gráfico 32 apresenta as porcentagens das respostas:

Pergunta 19 - Você tem acesso às ferramentas necessárias para realizar seu trabalho?

Gráfico 32 - Acesso às ferramentas para se trabalhar em *home office*



Fonte: Elaboração da autora.

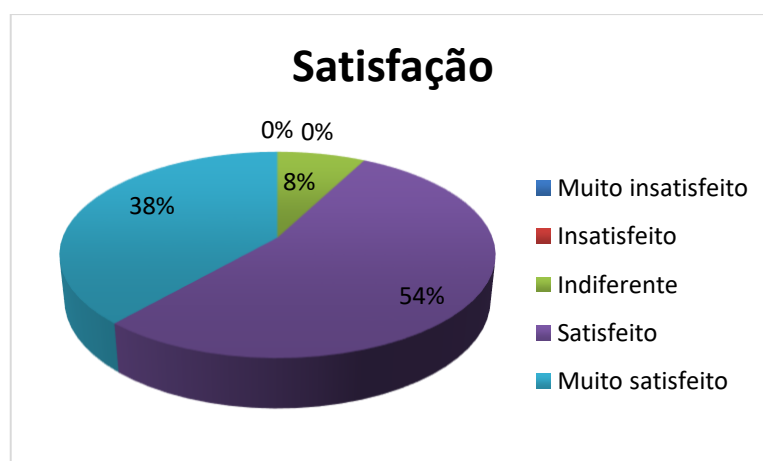
No gráfico 32 pode-se ver que (100%) dos respondentes declaram ter acesso às ferramentas necessárias para desenvolver o trabalho remoto.

Graças ao avanço da tecnologia, as ferramentas virtuais de conexão são de fácil acesso e dessa forma a equipe trabalha integrada, tendo uma experiência agradável de trabalho.

A pergunta 20 visa conhecer o nível de satisfação dos participantes quanto ao *home office* de um modo geral e o gráfico 33 apresenta as porcentagens das respostas:

Pergunta 20 - Qual é seu nível de satisfação com o *home office* em geral?

Gráfico 33 – Nível de satisfação com o *home office* em geral



Fonte: Elaboração da autora.

O gráfico 33 mostra os níveis de satisfação dos respondentes quanto ao trabalho remoto e com (54%) das respostas a maioria está se sentindo satisfeita, em seguida (38%) dizem estar muito satisfeitos e (8%) se sentem indiferentes quanto ao *home office*.

Esse índice de satisfação com o *home office* se mostra em sintonia com os resultados da pesquisa *The 2020 State of Remote Work* das empresas Buffer e AngelList (2020), na qual dos mais de 3.500 entrevistados pelo mundo, 98% dos participantes, desejam continuar a trabalhar remotamente pelo resto de suas carreiras.

A pergunta 21 foi reservada para que os respondentes pudessem se expressar livremente sobre qualquer assunto relacionado ao questionário e quadro 11 apresenta as respostas dos profissionais:

Pergunta 21 - Caso queira, este espaço está livre para seus comentários sobre segurança, estrutura, produtividade, atividades presenciais, etc. Ou mesmo sobre este questionário.

A última questão foi de livre escolha do respondente sobre quaisquer comentários que desejasse expor. Eis as respostas conforme a tabela 11:

Quadro 9 – Comentários finais

Particip.	21 - Caso queira, este espaço está livre para seus comentários sobre segurança, estrutura, produtividade, atividades presenciais, etc. Ou mesmo sobre este questionário.
E01	Foi um prazer responder este questionário. :)
E04	Tudo muito bom, só falta adicionar uma localidade do tipo 'outras'.
E06	Vejo que o <i>home office</i> é muito flexível no quesito tempo, pois não há mais a perda de tempo no trânsito e estresse gerado pelo mesmo. As empresas poderiam colocar um modelo híbrido no qual foi preciso ir a empresa em caso de reunião (que seja algo muito importante) ... Ou marcar algum dia na semana para os colaboradores irem à empresa para trabalhar e se socializarem.
E11	Eu acredito que em <i>home office</i> minha produtividade é maior, pois foco mais. Porém, acho que produtividade não é tudo, e uma maior interação com a equipe (mesmo em caso de <i>small talk</i> na hora do café é do almoço) é igualmente importante para a saúde mental e interação de todos como um time.
E12	O trabalho remoto gera ainda mais uma preocupação com a questão do monitoramento das atividades que são realizadas pela equipe, uma vez que não estando no mesmo ambiente se torna uma tarefa ainda mais complexa, monitorar, fiscalizar, motivar e orientar a equipe nos seus afazeres diários.

Fonte: Elaboração da autora.

Os respondentes se prontificaram em responder ao questionário e tão importante quanto participar é dar suas sinceras opiniões. As ideias aqui colocadas serão levadas adiante pois como um relato da realidade, são de muita relevância. A ideia de um modelo

híbrido de trabalho foi citada algumas vezes, mostrando que merece a devida atenção. Assim como o relacionamento com a equipe, que faz parte de um ambiente e rotina saudáveis. Também se percebe uma preocupação com relação ao monitoramento das atividades e colaboradores. Essas sugestões serão analisadas para constituir a cartilha de dicas e estratégias.

4.5. ITENS A PONDERAR

O questionário foi elaborado com o intuito de explorar e conhecer quais são os principais fatores que influem em como os profissionais de TI estão se organizando diante da pandemia de COVID-19, bem como verificar o que os respondentes consideram com relação aos benefícios/vantagens e desafios/desvantagens e outras questões levantadas no questionário sobre o *home office* em geral.

4.5.1. SOBRE A MUDANÇA REPENTINA (PRESENCIAL PARA REMOTO)

Sabe-se que a pandemia causada pelo coronavírus impactou diretamente a economia e o mercado de trabalho. A urgência por uma mudança no cenário organizacional ocasionou em uma demanda maior por teletrabalhadores. Sobre essa mudança, as respostas refletem um certo sentimento de desconforto na forma como ocorreu e seria interessante tornar esse processo mais positivo para ambos os lados.

4.5.2. SOBRE A PROVISÃO DOS EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURA

Com relação aos equipamentos de trabalho, em todas as respostas que envolviam este item, é possível perceber que muitas empresas já estão fazendo a sua parte. A legislação brasileira sugere que os termos sejam definidos por meio de um contrato, caso contrário a empresa deve se responsabilizar. Mas houve sugestões suficientes sobre haver uma obrigação em lei de a empresa se responsabilizar pela infraestrutura e equipamentos tecnológicos, o que geraria mais segurança tanto para a empresa, que teria o direito de fiscalizar e cobrar, quanto para os colaboradores.

4.5.3. SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA DOS TELETRABALHADORES

A princípio quando questionados sobre a saúde no *home office*, percebeu-se um sentimento de satisfação ou indiferença quanto a este assunto. Provavelmente por ser algo relativamente novo para muitos dos respondentes. As doenças ocupacionais podem ocorrer lentamente ao longo do tempo e demoram a ser notadas.

Mas houve um índice alarmante quando questionados sobre a preocupação das empresas em fiscalizar e garantir que as medidas e orientações de segurança estão sendo cumpridas. O *home office* é aliado na diminuição dos números de contaminação da COVID-19, porém, nem as empresas nem os colaboradores podem deixar de lado os cuidados com a saúde no trabalho. É preciso criar o hábito de cuidar da saúde de toda a equipe como um corpo.

4.5.4. SOBRE JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS

A flexibilidade está ligada a uma jornada mais livre, porém exceções não devem acontecer, pois de acordo com a lei, nas horas trabalhadas além da jornada de trabalho as empresas são desobrigadas de pagamento por conta de o controle não ser o mesmo de um trabalho presencial. A maior parte dos participantes relataram trabalhar além de sua carga horária e houve indícios de insatisfação neste assunto.

Entende-se que este é um problema recorrente e que há uma necessidade de regulamentação mais direta para com as empresas. Enquanto isso não ocorre, é interessante que as empresas se conscientizem de que seus funcionários são parte importante de um todo como um organismo e quando uma dessas partes se sente prejudicada, deve-se praticar a empatia e prezar pela satisfação de todas as partes.

4.5.5. SOBRE OS BENEFÍCIOS DO HOME OFFICE

Um dos itens que trouxeram preocupação foi com relação à motivação. O cenário da pandemia por si só já traz alguns sentimentos negativos como medo, insegurança e ansiedade e sendo assim, fica difícil encontrar motivação no dia-a-dia. Visando este momento em que estamos vivendo, este torna-se mais um item a ser considerado para a saúde da equipe e da organização por inteiro.

É preciso pensar formas de reconquistar a motivação dos teletrabalhadores. Os gestores devem pensar em maneiras de oferecer um ambiente seguro e animador mesmo à distância. Isso pode ser exercitado por meio de *feedbacks* mais humanizados; oferecendo mais flexibilidade; mostrando preocupação com o bem-estar dos colaboradores e reconhecendo o valor e esforço de cada funcionário.

Outros itens que mostraram necessitar de atenção foram sobre a inclusão proporcionada pelo *home office*. Por ser um trabalho flexível com muitas possibilidades, o *home office* pode promover a inclusão da diversidade nas organizações. As respostas refletem que este é um benefício de valor, porém precisa ser melhor aproveitado. As

empresas precisam criar metas de diversidade e inclusão. Abrir as portas para a inclusão é construir uma forte cultura organizacional.

Em relação à comunicação, foi constatada uma carência de interação com os colegas. Não que haja dificuldades, até porque as Tecnologias de Informação e Comunicação são de fácil acesso, como mostrou a pesquisa. Mas alguns respondentes expressaram necessidade de comunicação no sentido de relacionamento com os colegas, como ocorria no modo presencial. Desse modo, torna-se fundamental que a organização adote novas formas de socialização da equipe.

4.5.6. SOBRE OS DESAFIOS DO HOME OFFICE

Quando questionados sobre os desafios encontrados no *home office*, um dos itens que mais chamaram a atenção foi sobre suporte e orientação por parte da empresa. Essa é uma das possíveis falhas do trabalho remoto, pois quando as dúvidas surgem num ambiente presencial, o tempo de respostas e qualidade de suporte do gestor são de certa forma diferentes de como isso ocorre no ambiente virtual. Essa falta pode gerar desmotivação e erros nas atividades, por isso o papel do gestor se intensifica no *home office*, pois em razão do distanciamento este deve redobrar a atenção quanto ao desempenho e conhecimento de cada membro da equipe. Este item está relacionado também à dificuldade de adaptação dos funcionários com o trabalho remoto.

4.5.7. SOBRE A EXPERIÊNCIA DA IMPLANTAÇÃO

Em geral, os participantes da pesquisa dizem estar satisfeitos com este modelo de trabalho até o momento desse estudo. Mais de 70% começou a trabalhar com *home office* desde o início da pandemia e com base em suas experiências, puderam dar sugestões de melhorias que serão aplicadas na medida do possível no modelo de estratégias deste estudo.

Também deixaram registrados algumas opiniões sobre o *home office*, tais como:

- Ter economia de tempo e dinheiro com transporte;
- Não sofrer com o estresse do trânsito;
- Um modelo híbrido de trabalho (presencial e remoto) ajudariam na questão da socialização;
- A produtividade é um benefício do *home office* pois é possível ter mais foco nas atividades;
- Interação e socialização da equipe ajudam a cuidar da saúde mental;

- O suporte da empresa é importante para o auxílio nas tarefas e para manter a motivação;

4.5.8. SOBRE POSSÍVEIS MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Fazendo uma análise nas respostas e sugestões sobre possíveis mudanças na legislação brasileira, uma das que foram citadas diz respeito à empresa criar meios de monitorar e validar as horas extras. A CLT aborda questões referentes à jornada de trabalho, mas, com a reforma trabalhista, no art. 62, inciso III, os empregados em regime de teletrabalho (*home office*) são excluídos do regime de controle de jornada. Contudo, nada impede que a empresa faça o controle de jornada e o pagamento de horas extras que podem ser acordados em normas coletivas de trabalho.

Outra sugestão foi referente ao fornecimento ou garantia por parte da empresa de uma infraestrutura mínima e adequada aos funcionários em *home office*. No artigo 75-D da CLT consta que as disposições de infraestrutura devem estar previstas em contrato escrito. No entanto, não há uma obrigação de nenhuma das partes, necessitando de uma norma mais específica que determine as responsabilidades.

Visando a garantia de uma infraestrutura adequada para se realizar as tarefas remotas com qualidade, também houve sugestões de a empresa se responsabilizar com os custos de internet e licenças de softwares. É algo a ser estudado e experimentado pelas organizações e nesse caso, estas mudanças também estariam descritas no contrato de trabalho para segurança de empregado e empregador.

Em uma sugestão final, um participante pede por mais direitos e leis adaptadas e direcionadas ao *home office*. Em muitas respostas o sentimento de desigualdade com o modelo presencial pode ser notado. Sabe-se que ambas as modalidades têm suas diferenças, mas quando direitos e deveres são considerados é preciso buscar a igualdade para todos.

5. ESTRATÉGIAS PARA IMPLANTAÇÃO DO HOME OFFICE

A análise sobre a implantação do *home office* foi baseada nos pontos mais críticos dos resultados alcançados no questionário. Dessa forma, foi elaborado um conjunto de ideias, dicas e estratégias que podem ser utilizadas como modelo básico para auxiliar na implantação definitiva do *home office* durante e pós-pandemia. Espera-se que essa contribuição ajude as empresas, gestores e teletrabalhadores a atingir os melhores resultados durante o trabalho remoto. As estratégias estão ordenadas por tópicos a seguir:

ESTRATÉGIA 1 - O processo de migração para *home office* deve ser planejado e flexível:

- a. Faça uma pesquisa e diagnóstico internamente na empresa, com o objetivo de conhecer as falhas;
- b. Prepare a equipe para as mudanças da migração;
- c. Ofereça testes voluntários para o trabalho remoto;
- d. Ofereça a opção de um modelo híbrido de trabalho com atividades presenciais.

Analisando as respostas do questionário e o que diz a legislação brasileira, para que o processo de migração do trabalho no formato presencial para a modalidade de *home office* seja mais positivo é interessante fazer um planejamento que vise a preparação dos funcionários para as mudanças que virão com a migração. Assim, é importante fazer uma pesquisa interna na empresa para saber os pontos positivos e negativos dessa mudança. Oferecer testes voluntários como experiência do trabalho remoto pode auxiliar na implantação de um modelo híbrido de trabalho. Os dados obtidos a partir da pesquisa mostraram que a migração poderia ser mais flexível e positiva. As vantagens de se planejar a migração para o *home office* podem facilitar esse processo mostrando uma perspectiva dos bons resultados que serão alcançados.

ESTRATÉGIA 2 - Defina regras internas:

- a. Garanta direitos e deveres trabalhistas de acordo com a legislação brasileira, tanto por parte da empresa com por parte dos trabalhadores;
- b. Ofereça um modelo contratual diferenciado, inovador e transparente visando o bem-estar de ambos os lados;
- c. Crie um guia de boas práticas como regras internas;

Para criar um bom relacionamento de confiança entre empregado e empregador é importante definir regras internamente que visem a garantia dos direitos e deveres de ambas as partes. O modelo contratual pode ser diferenciado e inovador, mas que seja transparente e objetivo em todos os termos. Pensando no bem estar da equipe, é preciso criar um guia de boas práticas com novas normas e benefícios, mesmo que algum benefício ou garantia ainda não tenha sido incluído na legislação brasileira. Os resultados da pesquisa mostraram que alguns profissionais não se sentem completamente amparados pela lei e por isso um modelo contratual inovador pode fortalecer a permanência do *home office*. As vantagens de se definir regras e boas práticas estão em criar um sentimento de confiança e bom relacionamento organizacional.

ESTRATÉGIA 3 - Considere investir em equipamentos e custos adicionais para garantir a qualidade do serviço prestado:

- a. Para que a empresa possa cobrar um padrão, este deve ser fornecido;
- b. Se o colaborador estiver disposto usar os próprios equipamentos, esteja aberto a avaliar esta possibilidade, firmando os termos em contrato;
- c. Ofereça ajuda de custo com internet e licenças de softwares utilizados.

Equipamentos e custos que envolvem o trabalho remoto são imprescindíveis para garantir a qualidade no serviço prestado e assim a empresa pode pedir que o funcionário preste contas que do que foi fornecido. Com base na legislação brasileira e nas respostas e sugestões dos respondentes do questionário, considera-se importante regulamentar de forma definitiva a provisão dos equipamentos, softwares e internet, mesmo que haja exceções. Nas respostas dos participantes há algumas sugestões que mostravam a preocupação em normalizar o fornecimento dos itens do trabalho remoto para condições mínimas e igualitárias de trabalho. As vantagens de investir em infraestrutura para os colaboradores está na garantia dos processos e resultado final.

ESTRATÉGIA 4 - A equipe é um organismo vivo, cuide da sua saúde:

- a. Incentive hábitos saudáveis e oriente regularmente sobre ergonomia;
- b. Reserve um momento de socialização e alongamentos de toda a equipe;
- c. Ofereça *feedbacks* humanizados;
- d. Hábitos saudáveis em meio à pandemia (Fazer exercícios, beber água, tomar sol, manter a higiene e o distanciamento)
- e. Faça reuniões de motivação e valorize quem se destaca;

- f. Ouça o que sua equipe tem a dizer, cada órgão desse organismo tem sua importância;

Pense em sua equipe como um organismo vivo, onde cada órgão é parte fundamental e merece atenção e cuidados. Analisando o que diz a legislação brasileira e as respostas sobre questões de saúde, foi identificado um sentimento de falha com relação a preocupação em prevenir doenças físicas e mentais. Dessa forma recomenda-se que os gestores incentivem os funcionários a criar e manter hábitos saudáveis, orientando sobre ergonomia no trabalho, a importância da prática de exercícios e outros cuidados com a saúde. Também pode fazer a diferença criando socializações em grupo, motivando a equipe a fazer alongamentos no dia a dia e oferecendo *feedbacks* mais humanos para conhecer as necessidades de todos diante da pandemia. Os respondentes demonstraram necessitar de socialização, *feedback* e apoio em suas respostas e sugestões do questionário. As vantagens de cuidar da saúde da equipe estão em contribuir com a segurança da equipe e da sociedade.

ESTRATÉGIA 5 - Crie métodos de monitorar as horas trabalhadas de sua equipe:

- a. Invista em uma ferramenta de comunicação como forma de ter um controle mínimo das atividades e horas trabalhadas;
- b. Organize o controle e pagamento de horas extras;
- c. Busque por ferramentas que auxiliem neste monitoramento;
- d. O estabelecimento de metas ajuda a manter o ritmo das tarefas;
- e. Ofereça uma carga horária mais flexível

A tecnologia permite a possibilidade de monitorar as horas da jornada de trabalho dos profissionais. Considera-se importante investir em ferramentas que auxiliem esse controle como sistemas de comunicação que ofereçam videochamadas e controle de ponto. Com o registro e pagamento de horas extras, este será mais um item de satisfação e motivação nas rotinas dos profissionais. Outro benefício que pode ser alcançado com as ferramentas de comunicação é a criação de metas, o que ajudará a garantir um bom ritmo de trabalho. Oferecer horários flexíveis não será problema quando as horas podem ser registradas e monitoradas. Os dados obtidos a partir da pesquisa mostraram que os profissionais se sentem prejudicados com relação ao tempo livre e no retorno do excesso de horas trabalhadas. As vantagens em se criar métodos de monitoramento das horas trabalhadas

asseguram que empresa e profissionais não tenham complicações jurídicas e não se sintam desmotivados.

ESTRATÉGIA 6 - Ofereça suporte na adaptação do *home office* com *feedback* constante:

- a. Faça planejamento da rotina com a equipe;
- b. Ofereça treinamentos direcionados a esse modelo de trabalho;
- c. Ofereça treinamentos diferenciados com o trabalhador que incluam também sua família, pode ajudar nessa transição;
- d. Converse sobre a importância da disciplina e colaboração;
- e. Incentive a criação de um ambiente confortável e longe de distrações;
- f. As condições sócias, tecnológicas e mercadológicas se alteram com grande velocidade

As respostas e sugestões dos participantes mostraram que os profissionais passam por dificuldades na adaptação da rotina e necessitam de suporte e apoio da empresa. O *feedback* constante é indispensável em razão da velocidade com que mudanças e avanços ocorrem nas condições sócias, tecnológicas e mercadológicas. Ajudar a equipe a planejar as tarefas e rotinas, pode minimizar as falhas. O treinamento direcionado ao *home office* tem o objetivo de sanar dúvidas que poderiam surgir se o profissional tivesse de descobrir por conta própria. Treinamentos que incluam a família do profissional podem ajudar a conscientizar os familiares das mudanças dessa modalidade e criar um ambiente mais voltado ao trabalho e sem distrações. As vantagens no suporte à adaptação com *feedback* constante permitiriam identificar fatores que levam a baixa na produtividade comparando *home office* com trabalho presencial, permitindo corrigir atividades e procedimentos adotados, melhorando a percepção de satisfação dos profissionais e os resultados das atividades em *home office*.

ESTRATÉGIA 7 - Promova a inclusão da diversidade na equipe:

- a. Garanta o exercício da liberdade de expressão do trabalhador;
- b. Ofereça o *home office* ao idoso, pessoas com deficiência e necessidades especiais oferecendo o direito ao exercício de atividade profissional a fim de reintegrar a pessoa na sociedade;
- c. A inclusão da diversidade de diferentes culturas, etnias e gênero também podem trazer novos conhecimentos para transpor barreiras;

Quanto ao nível de satisfação dos profissionais quando questionados sobre a inclusão no trabalho remoto, percebeu-se um sentimento positivo e muito a agregar a essa modalidade de trabalho. É importante que todos se sintam à vontade para se expressar e com respeito ao próximo. Independente das diferenças que as pessoas possam ter as barreiras são quebradas quando há oportunidades para todos. As vantagens de promover a inclusão no trabalho remoto poderiam ajudar na criação de novas ideias e visões de mundo que ajudariam no relacionamento da equipe e no desenvolvimento da cultura organizacional.

ESTRATÉGIA 8 - Instrua sua equipe sobre os cuidados na prevenção da COVID-19 e outras doenças:

- a. Compartilhe informações importantes de autocuidado e identificação de potenciais sinais e sintomas de COVID-19;
- b. Utilize o mesmo mecanismo de divulgação para ofertar informações úteis sobre outras doenças não relacionadas ao trabalho, sua forma de prevenção, dentre outras informações de interesse.

Pensando nas formas de continuar contribuindo com a sociedade e ajudando a combater a proliferação da COVID-19 e outras doenças, recomenda-se que a equipe seja instruída constantemente sobre os cuidados a serem tomados e participem do compartilhamento de informações relacionadas à saúde. Os resultados da pesquisa evidenciaram uma preocupação com o momento vivido na pandemia, sendo importante auxiliar a passar por essa fase com união e empatia.

SUGESTÕES PARA MELHORIAS NA LEGISLAÇÃO:

Por enquanto, até o ano de 2021, o trabalho remoto está previsto na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, pela Lei nº 13.467/17, no artigo 75, que foi incluído na legislação brasileira através da Reforma Trabalhista.

Após análise dos artigos relacionados ao *home office* percebeu-se que há muito para ser melhorado. Há questões não mencionadas na regulamentação que podem ocasionar reclamações trabalhistas e são exatamente essas questões que mais foram citadas pelos respondentes da pesquisa, pois a CLT, ao que parece, favorece mais o empregador do que o empregado.

Mesmo que as condições de trabalho estejam agradáveis em sua maior parte, é sempre importante buscar maneiras de otimizar ainda mais, principalmente em razão da proporção em que se encontra o trabalho remoto diante da pandemia. Nesse sentido, os participantes da pesquisa apresentaram algumas sugestões de melhorias para o *home office*. As sugestões a seguir demonstraram interesse em aperfeiçoar esta modalidade de trabalho para a sua permanência nas empresas:

1. A empresa deve monitorar e validar horas extras;
2. A empresa deve fornecer infraestrutura mínima e adequada aos funcionários em *home office*;
3. A empresa deve arcar com os custos operacionais (internet, equipamentos e licenças de softwares);
4. Mais direitos e leis adaptadas e direcionadas ao *home office*;

As sugestões apresentadas beneficiariam a adoção permanente de *home office*. As vantagens de se despertar o interesse em desejar mudanças positivas para o trabalho remoto poderiam encorajar outras empresas a buscar soluções de problemas não previstos em lei, o que poderia resultar em mais visibilidade para esta área.

6. CONCLUSÕES

A escolha do tema se deu em razão do aumento do percentual de empresas que adotaram o *home office* durante a quarentena em 2020. A pandemia do COVID-19 gerou uma das maiores crises mundiais tanto na saúde quanto nas economias do mundo, tendo como consequência a morte de milhões de pessoas, causando também a falência de muitas empresas e, em consequência, taxas altas de desemprego.

Dessa forma, o *home office* foi visto como uma alternativa segura para contenção do vírus e continua sendo, quando possível para a empresa, uma das melhores opções para manter a rotina organizacional contribuindo também para diminuir a taxa de desemprego. Em razão do momento em que vivemos, a pesquisa buscou conhecer melhor o trabalho remoto da perspectiva dos profissionais da área para então sugerir algumas dicas importantes na implementação do *home office*.

Sobre os objetivos específicos, foram pesquisados e apresentados alguns dos temas mais relevantes que envolvem o *home office*. Os artigos encontrados foram fundamentais para poder visualizar essa modalidade de trabalho tão importante no momento em que vivemos. Assim, o questionário foi estruturado com o máximo de questões que pudessem ajudar a chegar numa conclusão mais realista do tema.

Havia o interesse de que os respondentes da pesquisa fossem profissionais de tecnologia da informação, mas a busca foi aberta para profissionais de demais áreas de uma empresa. Mesmo assim a maior parte dos participantes é do setor de TI e os outros trabalham em áreas relacionadas com tecnologia.

Com as respostas registradas, foi possível conhecer como os profissionais estão se organizando e com suas sugestões de melhoria, organizou-se o material produto deste TCC, que é um modelo básico composto de ideias e estratégias para a implantação do *home office* como modalidade de trabalho permanente no pós-pandemia da COVID-19.

Os resultados obtidos na pesquisa mostraram que o *home office* tem papel importante no momento presente e futuro do mercado de trabalho, pois oferece muitos benefícios. Já os desafios que foram apontados precisam ser trabalhados para tornar essa modalidade de trabalho ainda mais eficiente. Este estudo visou responder a seguinte pergunta de pesquisa: Como implantar com sucesso e de forma permanente o *home office* a partir da análise dos impactos que a pandemia do Coronavírus trouxe para o trabalho remoto? Os dados obtidos nesta pesquisa mostraram como está sendo a experiência do *home office* para os teletrabalhadores durante a pandemia e seus impactos, tanto os positivos quanto os negativos resultantes do momento que estamos vivendo. Mas esta não é uma simples

questão com uma simples resposta. Desse modo, chegou-se a conclusão de que o sucesso da implantação do *home office* pode ser alcançado com o auxílio das estratégias desenvolvidas neste TCC.

O *home office* não é realidade para todas as empresas, mas os resultados mostram que para as que o adotaram desde o ano de 2020, em consequência da pandemia, esta ainda é uma fase de adaptação a esse novo modo de trabalhar e à forma como lidar com seus colaboradores à distância. E optar pelo *home office*, quando possível, é uma experiência que deve ser vivenciada para crescimento profissional e para fazer parte dessa nova fase em que o mundo está passando, pois os impactos gerados na economia e nos relacionamentos nunca mais serão os mesmos. Que possamos aprender com as dificuldades e que possamos evoluir integralmente.

Conclui-se que com relação à saúde e segurança dos colaboradores ainda há falhas a serem corrigidas. Estamos nos cuidando com relação ao COVID-19, mas não se deve esquecer dos problemas relacionados a ergometria, por exemplo, que pode gerar problemas graves de saúde. Há um descuido por parte das empresas em fiscalizar ou demonstrar interesse em garantir qualidade de vida no trabalho remoto de seus funcionários.

Outra questão a ser repensada é com relação à jornada de trabalho e horas extras. É possível perceber nas respostas, que apesar de a jornada de trabalho ser flexível, há um descontentamento por parte dos trabalhadores quando se trata de trabalhar além do seu horário. Quando tudo se torna muito flexível, algum lado pode sair prejudicado e nesse caso há um sentimento de abuso nos profissionais no que se refere às empresas.

Sabe-se que a legislação brasileira ainda é pouco abrangente com relação ao *home office*, então, já era esperado também que houvessem sugestões de melhorias, tais como a regulamentação de horas extras e um melhor monitoramento destas; que seja dever da empresa fornecer infraestrutura adequada; assim como arcar com os custos operacionais dos funcionários de *home office*.

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.

Dos problemas em se trabalhar em *home office*, o maior nível de descontentamento se mostrou na questão do isolamento e esse resultado mostra que apesar de ser benéfico para a saúde na contenção do vírus, pode trazer consequências maléficas para o psicológico dos colaboradores.

As respostas obtidas na pesquisa mostram que o *home office* tem mais vantagens do que desvantagens. Deficiências foram identificadas nas respostas dos participantes, deixando claro que há a necessidade de melhorias na implementação do *home office* e um desejo de que boas mudanças venham a ser desenvolvidas em âmbito geral dessa modalidade de trabalho.

As reflexões contidas neste estudo são muito relevantes para o desenvolvimento do modelo de trabalho remoto no ano de 2021 e poderá ser utilizado para o futuro pós pandemia, pois todo conhecimento é útil e enriquece o meio onde é aplicado.

6.1. EM RELAÇÃO AO OBJETIVO GERAL

No objetivo geral, a pesquisa buscou explorar a situação sobre os desafios enfrentados pelos profissionais em *home office* durante a pandemia. Com os resultados obtidos, foi elaborado uma cartilha com ideias e estratégias para auxiliar na implantação do *home office* de modo a achar uma maneira satisfatória de solucionar as possíveis falhas na aplicação de um modelo básico de implantação do *home office*.

6.2 EM RELAÇÃO AOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O primeiro objetivo específico tinha a finalidade de apresentar os principais temas que envolvem o trabalho remoto, conceitos e definições do *home office*, seu histórico, a regulamentação vigente e os impactos identificados nessa modalidade de trabalho na pandemia do COVID-19. Os artigos encontrados, com as últimas notícias e estatísticas do tema trouxeram uma melhor compreensão e familiarização do assunto.

Os conceitos encontrados apresentam o conceito de forma clara e esclarecedora, não dando margem para muitas dúvidas. Quanto ao histórico, é possível ter uma ideia do seu surgimento para fazer uma relação com o ano de 2021 e ver sua evolução. Percebeu-se que há mais benefícios do que desafios, mas que tanto um quanto o outro aspecto deve ser explorados. As notícias mostraram apesar de o momento da pandemia não ser fácil, devemos ter em mente que servirá de aprendizado para o futuro.

As informações são de fácil acesso e compreendeu-se que é fundamental estar atualizado com as informações disponíveis e aos fatos que nos rodeiam.

O segundo objetivo específico visava estruturar um questionário com base no material bibliográfico e artigos publicados desde o início da pandemia da COVID-19 sobre os

impactos ao mercado de trabalho para explorar quais os principais fatores que influem em como os profissionais de TI estão se organizando. Explorar como se deu a experiência na implantação do *home office*, diante da pandemia e consequente *lockdown*, suas vantagens, desafios e outras questões levantadas no questionário. Este objetivo foi concluído com sucesso, como mostra o Apêndice A.

O terceiro objetivo específico tratava de buscar e aplicar o questionário desenvolvido em profissionais que passaram a atuar em *home office* e avaliar os resultados, analisando sugestões sobre vantagens, desvantagens e possíveis alterações na legislação brasileira para favorecer a implantação do *home office* em caráter permanente, a partir das contribuições dos profissionais participantes da pesquisa. A intenção era de que houvesse o maior número de respondentes possíveis. Dos que foram convidados, dois terços participaram de fato e foi suficiente para gerar bons resultados. Este objetivo foi alcançado com a organização de todos os resultados provenientes do questionário e mostraram a real necessidade para o momento em que este estudo foi feito.

O quarto objetivo específico visava apresentar um modelo básico composto de ideias e estratégias para a implantação do *home office* como modalidade de trabalho permanente no pós-pandemia da COVID-19. A partir dos resultados, com base em todo o conteúdo deste estudo este objetivo específico também pôde ser alcançado, pois as sugestões sobre as possíveis alterações na legislação brasileira foram registradas para favorecer a implantação do *home office* em caráter permanente, e partir dessas contribuições chegou-se ao produto final da pesquisa.

6.2. TRABALHOS FUTUROS

A pesquisa na área de tecnologia da informação focada no *home office* deve continuar e há muito a ser melhorado, pois isso é sentido nas respostas da pesquisa. Acredito que como experiência, um trabalho de campo presencial, tanto no ambiente das empresas quanto nas residências dos profissionais, seria de imensa importância.

O tema *home office* é importante para futuros estudos e pesquisas conforme vai se desenvolvendo e evoluindo. Por se tratar de um trabalho inovador, tem potencial para continuar crescendo e no momento ainda há necessidades a serem supridas. A sugestão é de estudos que abordem uma regulamentação mais abrangente, campanhas de prevenção às doenças por esforço repetitivo e ergonomia, monitoramento e melhorias no relacionamento da equipe e motivação de cada dia.

Para os trabalhos futuros, é interessante estudar novas formas de gerenciamento da equipe e modelos híbridos experimentais de *home office* nas empresas. A flexibilidade do trabalho remoto torna possível novas formas de atuar nesse modelo de trabalho. Também se considera que um estudo pós-pandemia seja viável para apresentar os impactos a longo prazo no trabalho remoto e profissionais da área.

Houve limitações relacionadas ao distanciamento, apesar de que as tecnologias de informação e comunicação serem de fácil acesso. Mas maiores e melhores resultados podem ser alcançados se o tema for acompanhado de perto. E empresas de setores diversos podem e devem participar de um estudo no futuro.

6.3. CONTRIBUIÇÃO DO CURSO

Com o curso de Gestão de Tecnologia da Informação pode-se ter uma experiência única, enriquecedora e transformadora. Pode-se compreender a importância do curso para o desenvolvimento pessoal e profissional e como estudante da área de tecnologia da informação, há uma mudança significativa no modo de pensar sobre o que nos rodeiam. Através da vida acadêmica é possível evoluir e desenvolver uma visão mais flexível do mundo que nos cerca para poder superar as próprias limitações e assim poder superar as dificuldades.

O curso de GTI proporciona a oportunidade de aprimorar as habilidades, responsabilidades, ter mais disciplina e compreender que todos têm capacidade de resolver problemas por mais difíceis que possam ser. De certa forma o curso exige que os alunos sejam autodidatas e este é um dos maiores desafios, mas que é transformado em mais autonomia nos estudos e pesquisas e conhecimento para gerenciar todo o tempo necessário. É um curso de descobertas únicas, de autoconhecimento e de constante aprendizado. Com este curso pode-se escolher a área que mais se encaixa em cada perfil, gerando a oportunidade de atuar nesta área que cresce mais a cada dia. É o primeiro passo de uma trajetória de sucesso para construir uma carreira sólida e realizada.

7. REFERÊNCIAS

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

BRASIL. **Artigo 62 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943**. [ca 2017]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10759319/artigo-62-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 02 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Dispõe da consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm Acesso em: 19 fev. 2021.

BRASIL. TST. . **TELETRABALHO: o trabalho de onde você estiver**. O trabalho de onde você estiver. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 04 jun. 2021.

BRECHA ZERO. **A importância das TIC foi a lição mais importante deixada pela pandemia**. 2020. Disponível em: <https://brechazero.com.br/a-importancia-das-tic-foi-a-licao-mais-importante-deixada-pela-pandemia/>. Acesso em: 03 jun. 2021.

BUFFER. **O Estado do Trabalho Remoto em 2020**. 2020. Disponível em: <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020>. Acesso em: 03 jun. 2021.

CAETANO, Amelia; BRIK, André. **Além do Remoto: os próximos passos do trabalho flexível**. Curitiba: Edição do Autor, 2020, p. 112.

CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo. **A Sociedade em Rede: Do Conhecimento à Ação Política**. Belém: Centro Cultural, 2005, 364 p.

CHECK POINT. **Relatório de Segurança na Nuvem de 2020 da Check Point destaca três importantes ameaças às nuvens públicas**. 2020. Disponível em: <https://www.segs.com.br/info-ti/248247-relatorio-de-seguranca-na-nuvem-de-2020-da-check-point-destaca-tres-importantes-ameacas-as-nuvens-publicas>. Acesso em: 04 jun. 2021.

CRUZ, Lucineide; LEPLETIER, Evandro. **Gestão do Teletrabalho (Home Office) no Brasil: Casos do Serpro e TCU e métodos para a implantação**. 1. ed. – Brasília: Fácil Editora, 2018, 105 p.

DAGOSTIN, Caroline Serafim. **Coletânea Home Office Saudável**. V. 1. Ed. 1. – Recife: Even3 Publicações, 2020, 29 p.

DA SILVA, Regiani Salvático Pereira. **A carreira de profissionais de Ti em sistema home-office**. Dissertação de Mestrado – PUC/SP. Orientador Prof. Dr. Leonardo N Trevisan; SP. 2017

DA SILVA, Rogério Ramalho. **HOME-OFFICER: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos.** Urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana, v. 1, n. 1, p. 85-94, 2009.

ESPÍNDOLA, Célio A. et al. **Normas para apresentação de trabalhos acadêmicos do IFSC Campus Florianópolis: trabalho de conclusão de curso.** Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, Florianópolis, 2019. 53 p.

FROEHLICH, Cristiane; TASCHETTO, Maira. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul.** Vale do Sinos e Paranhana: Recape - Revista de Carreiras e Pessoas, 2019.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. Ed. - São Paulo: Atlas, 2017, 176 p.

GOEKING, Weruska. **'Home office' deve crescer 30% após crise de coronavírus, aponta FGV.** 2020. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2020/04/14/home-office-deve-crescer-30percent-apos-crise-de-coronavirus-aponta-fgv.ghtml>. Acesso em: 01 dez. 2020.

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. **Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação.** Revista Gestão & Conexões, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

HOM. **Os números dos home office no Brasil.** 2019. Disponível em: <https://homeoffice.com.br/2019/12/24/numeros-do-home-office-no-brasil/>. Acesso em: 03 jun. 2021.

IBGE. **O IBGE APOIANDO O COMBATE À COVID-19.** 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 03 jun. 2021.

KERVALT, Marcelo. **5 vantagens e 5 desvantagens do home office.** 2020. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/educacao-e-emprego/noticia/2020/04/5-vantagens-e-5-desvantagens-do-home-office-ck8ulg12401wn01qwxsbqxq46.html> Acesso em: 14 mar. 2021.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de et al. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em home office.** 2017. 196 p.

JORGE, Natália Plascak. **Trabalho home office: o que é, como funciona e tendências de mercado.** 2020. Disponível em: <https://querobolsa.com.br/revista/trabalho-home-office#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20home%20office,ser%20executado%20em%20qualquer%20lugar..> Acesso em: 19 fev. 2021.

KAUARK, Fabiana. **Metodologia da pesquisa: guia prático.** Itabuna : Via Litterarum, 2010. 88p.

LIMA, Ana Emanuela Cisne de, et al. **Coletânea Home Office Saudável.** 1. ed. Recife: Even3 Publicações, 2020. 25 p.

MARTINS, Isadora. **Home office deve ser tendência entre empresas após a pandemia.** 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/07/05/interna-trabalhoformacao-2019,869603/home-office-deve-ser-tendencia-entre-empresas-apos-a-pandemia.shtml>. Acesso em: 01 dez. 2020.

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 17 fev. 2021.

MIRANDA, Ligia. **A Revolução do Home Office: Como a Neurociência e o Mindfulness podem te ajudar a ser mais produtivo e feliz.** 1. ed. Mindfulness In Company e Senses Aprendizagem, 2020. 49 p.

NACARATO, Ricardo. **Conheça as vantagens e desvantagens do home office.** 2020. Disponível em: <https://www.pontomais.com.br/blog/conheca-vantagens-e-desvantagens-home-office>. Acesso em: 01 dez. 2020.

PEREIRA, Jaiane; SORDI, Victor. **Os desafios do teletrabalho em tempos de pandemia: saiba como driblar os desafios do teletrabalho em tempos de pandemia.** 1. ed. NPGDI – Núcleo de Pesquisa em Gestão, Desenvolvimento e Inovação, 2020. p. 1.

QUEIROGA, Fabiana. **O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia.** v. 28, Porto Alegre: Artmed, 2020. 75 p.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Cadernos Ebape. Br, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

RODRIGUES, Auro de Jesus, **Metodologia científica.** Aracaju: Unit, 2011.

SANTOS, Clodogil Fabiano Ribeiro dos. **Tecnologias de Informação e Comunicação.** 1. ed. Gráfica Unicentro, 2014. 63 p.

SEBRAE. **Confira as vantagens e desvantagens do home office.** 2019. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>. Acesso em: 04 jun. 2021.

SERRA, Paulo. **O Teletrabalho - conceito e implicações.** Covilhã: Universidade da Beira Interior, 1995. 28 p.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico.** 1. ed. São Paulo: Cortez, 2013. 274 p.

SOBRATT - SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES (Brasil). **Orientação para implantação e prática do Teletrabalho e Home Office.** São Paulo, 2020. 20 p.

VIANNA, Cleverson Tabajara. **Classificação das Pesquisas Científicas - Notas para os alunos.** Florianópolis, 2013, 2p. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/343532633_Professor_CLEVERSON_TABAJARA_VIANNA_-Tabajaraifscedubr_-PESQUISA_E_METODOLOGIA_CIENTIFICA_CLASSIFICACAO_DAS_PESQUISAS_CIENTIFICAS_-Notas_para_os_alunos_Natureza_Procedimentos_Basica. Acesso em: 07 mar. 2021

ZERBINI, Talita et al. **Trânsito como fator estressor para os trabalhadores.** São Paulo: Saúde, Ética e Justiça, 2009. 7 p.

8. APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO

QUESTIONÁRIO - (8 Respostas)

IDENTIFICAÇÃO DE PERFIL

- 1) Em relação a sua idade, em qual faixa etária você se encontra?
 - Entre 18 e 24 anos (A1)
 - Entre 25 e 34 anos (A2)
 - Entre 35 e 44 anos (A3)
 - Entre 45 e 54 anos (A4)
 - Entre 55 e 64 anos (A6)
 - 65 anos ou mais (A5)

- 2) Há quanto tempo você trabalha nessa empresa?
 - Até 1 ano (A1)
 - Entre 1 e 2 anos (A2)
 - Entre 2 e 5 anos (A4)
 - Entre 5 e 10 anos (A3)
 - Mais de 10 anos (A5)

- 3) Em que cidade está localizada a sede da empresa onde você trabalha atualmente (2021)?
 - Florianópolis (A1)
 - São José (A2)
 - Biguaçu (A3)
 - Palhoça (A4)

- 4) Qual o seu nível de escolaridade?
 - Nível Fundamental (A1)
 - Nível Médio (A2)
 - Nível Superior (A3)
 - Especialização (A4)
 - Mestrado (A6)
 - Doutorado (A5)

- 5) Qual é a sua área de atividade?
 - Resposta Contagem Percentagem
 - Gestão / Liderança (A1)
 - Técnica (A2)
 - Tecnologia da Informação (A3)
 - Administrativa (A5)
 - Professor (A4)
 - Vendas (A6)
 - Outra (A7)

LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

- 6) Com relação a alteração do regime de trabalho em *home office*, o empregador pode alterar de presencial para à distância quando o funcionário estiver de acordo, porém o contrário não é necessário o aceite do empregado. Como ocorreu esta mudança na empresa onde você trabalha?
- A empresa me convidou para trabalhar remotamente (A1)
 - A empresa impôs essa nova modalidade de trabalho (A2)
 - Eu solicitei o *home office* e a empresa concordou (A3)
- 7) A aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, assim como da infraestrutura necessária para prestação do serviço e também o reembolso de despesas, devem estar previstas em contrato escrito, caso contrário, o empregado deve se responsabilizar. Na empresa onde você trabalha, de quem é a responsabilidade de prover estes itens?
- Da empresa (A1)
 - Do empregado (A2)
 - De ambos (A3)
- 8) O Teletrabalho não isenta a empresa legalmente de ter cuidados em relação à saúde e segurança dos funcionários. Como a empresa onde você trabalha lida em relação à saúde e segurança?
- Fiscaliza, orienta e provê os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) necessários frequentemente (A1)
 - Passou as informações necessárias, mas não fiscaliza (A2)
 - Nunca demonstrou essa preocupação (A3)
- 9) Com relação à jornada de trabalho, a CLT não apresenta normas para controle de carga horária para o teletrabalho. Na empresa onde você trabalha, como você considera sua carga horária?
- Abusiva (A1)
 - Normal (A2)
 - Flexível (A3)
- 10) A lei diz que o empregado que atua em *home office* não tem direito ao pagamento de horas extras e nem adicionais noturno ou adicional de sobreaviso/prontidão, pois não está submetido ao regime normal de trabalho. Você costuma trabalhar além da sua jornada diária em *home office*
- Sim, frequentemente (A1)
 - Às vezes (A3)
 - Não, sempre cumpro apenas minha jornada. (A2)
- 11) Você considera a necessidade de modificações na legislação brasileira que regulamentem a adoção do *home office* após a pandemia? Se sim, o que poderia mudar?
- Resposta 7;
 - Sem resposta 6.

BENEFÍCIOS E DESAFIOS

- 12) Avalie o nível de satisfação para os seguintes benefícios do *home office*:

a. [Privacidade]

- Muito insatisfeito (A1)
- Insatisfeito (A2)
- Indiferente (A3)
- Satisfeito (A4)
- Muito satisfeito (A5)

b. [Produtividade]

- Muito insatisfeito (A1)
- Insatisfeito (A2)
- Indiferente (A3)
- Satisfeito (A4)
- Muito satisfeito (A5)

c. [Motivação]

- Muito insatisfeito (A1)
- Insatisfeito (A2)
- Indiferente (A3)
- Satisfeito (A4)
- Muito satisfeito (A5)

d. [Flexibilidade]

- Resposta Contagem Percentagem
- Muito insatisfeito (A1)
- Insatisfeito (A2)
- Indiferente (A3)
- Satisfeito (A4)
- Muito satisfeito (A5)

e. [Economia]

- Muito insatisfeito (A1)
- Insatisfeito (A2)
- Indiferente (A3)
- Satisfeito (A4)
- Muito satisfeito (A5)

f. [Tempo livre]

- Muito insatisfeito (A1)
- Insatisfeito (A2)
- Indiferente (A3)
- Satisfeito (A4)
- Muito satisfeito (A5)

g. [Inclusão]

- Muito insatisfeito (A1)
- Insatisfeito (A2)
- Indiferente (A3)
- Satisfeito (A4)

- Muito satisfeito (A5)

h. [Comunicação]

- Muito insatisfeito (A1)
- Insatisfeito (A2)
- Indiferente (A3)
- Satisfeito (A4)
- Muito satisfeito (A5)

i. [Saúde]

- Muito insatisfeito (A1)
- Insatisfeito (A2)
- Indiferente (A3)
- Satisfeito (A4)
- Muito satisfeito (A5)

13) Sobre os problemas de trabalhar em *home office*, avalie o nível de descontentamento em cada item:

a. [Organização da rotina e atividade]

- Péssimo (A1)
- Ruim (A2)
- Regular (A3)
- Bom (A4)
- Excelente (A5)

b. [Ambiente e infraestrutura para trabalhar]

- Péssimo (A1)
- Ruim (A2)
- Regular (A3)
- Bom (A4)

c. [Suporte e orientação por parte da empresa]

- Péssimo (A1)
- Ruim (A2)
- Regular (A3)
- Bom (A4)

d. [Adaptação]

- Péssimo (A1)
- Ruim (A2)
- Regular (A3)
- Bom (A4)
- Excelente (A5)

e. [Disciplina com as atividades]

- Péssimo (A1)
- Ruim (A2)
- Regular (A3)
- Bom (A4)

- Excelente (A5)
- f. [Comprometimento e responsabilidade]
- Péssimo (A1)
 - Ruim (A2)
 - Regular (A3)
 - Bom (A4)
 - Excelente (A5)
- g. [Isolamento/Relação com os colegas]
- Péssimo (A1)
 - Ruim (A2)
 - Regular (A3)
 - Bom (A4)
 - Excelente (A5)
- h. [Modelo contratual]
- Péssimo (A1)
 - Ruim (A2)
 - Regular (A3)
 - Bom (A4)
 - Excelente (A5)
- i. [Demanda de trabalho]
- Péssimo (A1)
 - Ruim (A2)
 - Regular (A3)
 - Bom (A4)
 - Excelente (A5)

14) Costuma ter problemas com internet? A empresa auxilia de que forma?

- Sim (A1) 5
- Não (A2) 8

IMPLANTAÇÃO

15) Já fazia *home office* antes da pandemia?

- Sim (A1)
- Parcialmente (A2)
- Não (A4)

16) O que você acha que poderia melhorar a implantação e adaptação do *home office*?

- Resposta 10
- Sem resposta 3

17) A empresa dá o suporte adequado e feedback das atividades? Se preocupa com a satisfação dos colaboradores?

- Sim (A1)

- Parcialmente (A2)
- Não (A3)

18) A infraestrutura de *home office* proporcionada pela sua organização foi adequada?

- Sim (A1)
- Parcialmente (A2)
- Não (A3)

19) Você tem acesso às ferramentas necessárias para realizar seu trabalho?

- Sim (A1)
- Parcialmente (A2)
- Não (A3)

20) Qual é seu nível de satisfação com o *home office* em geral? [Satisfação com *home office*]

- Muito insatisfeito (A1)
- Insatisfeito (A2)
- Indiferente (A3)
- Satisfeito (A4)
- Muito satisfeito (A5)

21) Caso queira, este espaço está livre para seus comentários sobre segurança, estrutura, produtividade, atividades presenciais, etc. Ou mesmo sobre este questionário.

- Resposta 4
- Sem resposta 7

9. ANEXO A – CARTILHA DE ESTRATÉGIAS PARA IMPLANTAÇÃO DO HOME OFFICE

Estratégias de implantação do **HOME OFFICE**



Sumário

Apresentação	03
Benefícios do home office	05
Desafios do home office	06
Estatísticas	07
Questões Legais sobre o home office	08
Estratégias para implantação	09-16
Sugestões de melhorias na legislação	17
Contato	18

Apresentação

O home office é algo novo? Não!

Já era praticado antes da pandemia e ganhou força durante a quarentena, pois muitas empresas tiveram de o adotar de forma emergencial, sem muito preparo.

Mas o trabalho remoto é uma tendência no mercado de trabalho e oferece muitos benefícios e vantagens, assim como alguns desafios e aprendizados.

Esta cartilha tem por finalidade auxiliar nos aspectos relacionados à implantação do modelo de trabalho remoto.

As dicas e estratégias contidas aqui são resultado de uma pesquisa com profissionais que adotaram o *home office* durante a pandemia da COVID-19 e pesquisa de artigos bibliográficos.

O momento em que estamos vivendo e as experiências relacionadas sobre o tema motivaram a elaboração desta cartilha.

Se quiser saber mais sobre o assunto, este material reúne os principais tópicos sobre home office.

Espero servir como ferramenta de valor para o home office pós-pandemia.

Tenha uma ótima leitura!

Por que o home office é bom?

Conheça alguns **benefícios:**



BENEFÍCIOS DO HOME OFFICE



- ✓ **Qualidade de vida:**
Sem o estresse do trânsito e do tempo gasto com deslocamentos; Escolha do ambiente onde se quer trabalhar;
- ✓ **Flexibilidade:**
Horários e jornadas mais flexíveis promovem mais autonomia e tornam mais fácil a organização do dia-a-dia do profissional em *home office*;
- ✓ **Produtividade:**
Num ambiente agradável, com mais privacidade e sem interrupções, é possível ter mais foco e dessa forma melhorar a produtividade;

- ✓ **Economia:**
Redução de despesas com roupas, deslocamentos, alimentação em restaurantes, infraestrutura;
- ✓ **Tempo:**
Mais tempo livre para se dedicar aos estudos, exercícios físicos, lazer e convívio familiar;
- ✓ **Comunidade:**
Melhora as condições de mobilidade urbana e assim reduzindo a emissão de poluentes;
- ✓ **Inclusão:**
Reintegrar na comunidade aqueles que não possuem muitas oportunidades e novos conhecimentos e formas de ver o mundo;
- ✓ **Prevenção contra a COVID-19:**
O distanciamento é uma das medidas para combater a proliferação do vírus e o *home office* contribui de forma positiva



DESAFIOS DO HOME OFFICE



- ✓ **Autogestão:**
A organização da rotina é fundamental para o trabalho remoto. É preciso exercitar a disciplina e ser responsável com as tarefas e com a equipe;
- ✓ **Suporte e apoio da empresa:**
É importante que o gestor esteja atento quanto às dificuldades que possam surgir na equipe; Mesmo que os funcionários não relatem dúvidas é interessante se certificar de que está tudo bem através de reuniões;
- ✓ **Modelo contratual:**
Algumas características que diferenciam o trabalho presencial do remoto tornam o modelo contratual carente de modificações e questões em comum acordo do empregador e do empregado;
- ✓ **Isolamento:**
A falta de contato e socialização afetam a saúde mental dos profissionais;
- ✓ **Demanda de trabalho:**
A flexibilidade da demanda não pode exceder os limites antes estabelecidos no modelo presencial;
- ✓ **Motivação:**
O momento de crise em que a sociedade está vivendo tem resultado em medos, inseguranças e depressão, desse modo o gestor precisa ficar atento à cada profissional e criar iniciativas de motivação;

ESTATÍSTICAS

“Antes da pandemia, o IBGE anunciara, em 2018, um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando “no domicílio de residência”. Já no contexto da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD–COVID–19, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que “trabalhavam remotamente”, ou seja, 12,4% da população ocupada do país menos os afastados por causa do distanciamento social, cerca de 69,2 milhões. (SENADO, 2020).”

“A Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise COVID–19 mostrou que o home office foi a estratégia adotada por 46% das empresas durante a pandemia (MELLO, 2020).”

Questões legais sobre o home office

1

O que a lei no Brasil diz sobre a mudança do trabalho presencial para remoto?

Uma das disposições da lei é de que o empregador, em acordo com o empregado, poderá alterar o regime de trabalho presencial para o trabalho remoto, porém o inverso não necessita da anuência do empregado e este terá o prazo mínimo de 15 dias para efetuar a mudança, conforme diz o Artigo 75–C (2017).

2

De quem é a responsabilidade de fornecer os equipamentos tecnológicos?

No artigo 75–D, a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, assim como da infraestrutura necessária para prestação do serviço e também o reembolso de despesas, devem estar previstas em contrato escrito, caso contrário, o empregado deve se responsabilizar.

3

O empregador é responsável pela saúde e segurança dos empregados?

‘Art. 75–E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.’

4

Como ocorre a jornada de trabalho?

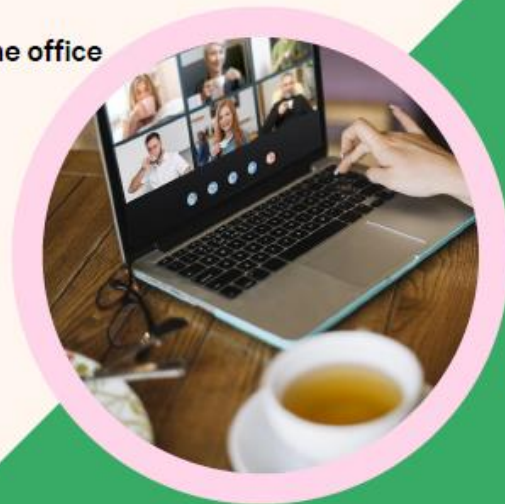
O teletrabalho foi incluído no artigo 62 da Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943 Neste artigo diz que o empregado que atua em home office não terá direito ao pagamento de horas extras, devido à dificuldade de controle, nem adicionais noturno ou adicional de sobreaviso/prontidão.

Estratégias para a implantação

1

O processo de migração para home office deve ser planejado e flexível:

- ✓ Faça uma pesquisa e diagnóstico internamente na empresa, com o objetivo de conhecer as falhas;
- ✓ Prepare a equipe para as mudanças da migração;
- ✓ Ofereça testes voluntários para o trabalho remoto;
- ✓ Ofereça a opção de um modelo híbrido de trabalho com atividades presenciais.



Estratégias para a implantação

2

Defina regras internas:



- ✓ Garanta direitos e deveres trabalhistas de acordo com a legislação, tanto por parte da empresa com por parte dos trabalhadores;
- ✓ Ofereça um modelo contratual diferenciado, inovador e transparente visando o bem-estar de ambos os lados;
- ✓ Crie um guia de boas práticas como regras internas;

Estratégias para a implantação



3

Considere investir em equipamentos e custos adicionais para garantir a qualidade do serviço prestado:

- ✓ Para que a empresa possa cobrar um padrão, este deve ser fornecido;
- ✓ Se o colaborador estiver disposto usar os próprios equipamentos, esteja aberto a avaliar esta possibilidade, firmando os termos em contrato;
- ✓ Ofereça ajuda de custo com internet;

Estratégias para a implantação

4

A equipe é um organismo vivo, cuide da sua saúde:

- ✓ Incentive hábitos saudáveis e oriente regularmente sobre ergonomia;
- ✓ Reserve um momento de socialização e alongamentos de toda a equipe;
- ✓ Ofereça feedbacks humanizados;
- ✓ Hábitos saudáveis em meio à pandemia (Fazer exercícios, beber água, tomar sol, manter a higiene e o distanciamento);
- ✓ Faça reuniões de motivação e valorize quem se destaca;
- ✓ Ouça o que sua equipe tem a dizer, cada órgão desse organismo tem sua importância;



Estratégias para a implantação

5

Crie métodos de monitorar as horas trabalhadas de sua equipe:



- ✓ Invista em uma ferramenta de comunicação como forma de ter um controle mínimo das atividades e horas trabalhadas;
- ✓ Organize o controle e pagamento de horas extras;
 - ✓ Busque por ferramentas que auxiliem neste monitoramento;
- ✓ O estabelecimento de metas ajuda a manter o ritmo das tarefas;
 - ✓ Ofereça uma carga horária mais flexível

Estratégias para a implantação

6

Ofereça suporte na adaptação do home office com feedback constante:

- ✓ Faça planejamento da rotina com a equipe;
- ✓ Ofereça treinamentos direcionados à esse modelo de trabalho;
- ✓ Ofereça treinamentos diferenciados com o teletrabalhador que incluam também sua família, pode ajudar nessa transição;
- ✓ Converse sobre a importância da disciplina e colaboração;
- ✓ Incentive a criação de um ambiente confortável e longe de distrações;
- ✓ As condições sócias, tecnológicas e mercadológicas se alteram com grande velocidade.



Estratégias para a implantação

7

Promova a inclusão da diversidade na equipe:



- ✓ Garanta o exercício da liberdade de expressão do trabalhador;
- ✓ Ofereça o teletrabalho ao idoso, pessoas com deficiência e necessidades especiais oferecendo o direito ao exercício de atividade profissional a fim de reintegrar a pessoa na sociedade;
- ✓ A inclusão da diversidade de diferentes culturas, etnias e gênero também podem trazer novos conhecimentos para transpor barreiras;

Estratégias para a implantação

8

Instrua sua equipe sobre os cuidados na prevenção da COVID-19 e outras doenças:

- ✓ Compartilhe informações importantes de autocuidado e identificação de potenciais sinais e sintomas de COVID-19;
- ✓ Utilize o mesmo mecanismo de divulgação para ofertar informações úteis sobre outras doenças não relacionadas ao trabalho, sua forma de prevenção, dentre outras informações de interesse.



SUGESTÕES DE MELHORIA NA LEGISLAÇÃO



- ✓ **A empresa deve monitorar e validar horas extras:**
Muitos profissionais acabam fazendo horas extras para cumprir as atividades da empresa e essas horas não são remuneradas.
- ✓ **A empresa deve fornecer infraestrutura mínima e adequada aos funcionários em home office;**
Para garantir a realização das atividades com qualidade, a empresa deveria se responsabilizar pela infraestrutura de trabalho do funcionário.
- ✓ **A empresa deve arcar com os custos operacionais (internet, equipamentos e licenças de softwares);**
No mesmo sentido da infraestrutura, a empresa deveria garantir os custos com conexão, licenças de softwares e demais equipamentos que por vezes não são fáceis de o empregado adquirir.
- ✓ **Mais direitos e leis adaptadas e direcionadas ao home office;**
As modalidades de trabalho presencial e *home office* possuem suas diferenças, mas quando direitos e deveres são considerados é preciso buscar a igualdade para todos.

Obrigada!

Você tem alguma pergunta?

Elisabete Baldaça Ferreira

elisabete.bf@aluno.ifsc.edu.br

(48) 98465.3276

