



FACULDADE DE NEGÓCIOS
METROPOLITANA

FACULDADE METROPOLITANA DO ESTADO DE SÃO PAULO

GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

OS DESAFIOS ENFRENTADOS POR EMPRESAS E COLABORADORES NO TRABALHO HOME-OFFICE

Beatriz Ferreira dos Santos

Elizabete David Novaes (Orientadora)

RESUMO

O presente artigo tem como tema a modalidade de trabalho denominada home office, considerada uma forma de trabalho que muito tem crescido nos tempos atuais. Traz como objetivo de pesquisa investigar quais os desafios enfrentados pelas empresas e pelos colaboradores nessa modalidade de trabalho, evidenciando seus aspectos positivos e negativos, seus pontos favoráveis e desfavoráveis, que colocam o home office como desejável ou não. Como problema de pesquisa, busca-se compreender de que maneira o home office afeta os trabalhadores, pensando nos benefícios, malefícios e na gestão de tempo. A metodologia de pesquisa utilizada refere-se à pesquisa bibliográfica, para a qual foi feito levantamento e seleção de material eletrônico, voltado a trabalhos publicados no período de 2020-2021, a partir das seguintes palavras-chave: gestão do tempo; home office; desafios do home office. Constata-se que no mundo atual, globalizado, e em situação de pandemia pelo covid-19, o acesso à internet permite que barreiras de espaço sejam ultrapassadas, levando as empresas a buscarem formas de trabalho mais rápido e ágil, e que não lhe gere tantos gastos. Nesse contexto, o home office surge como uma forma de trabalho fortemente vantajosa, mas que também aponta para significativas desvantagens para ambas as partes envolvidas na relação empregatícia.

Palavras-chave: Home Office; Desafios; Legislação.

ABSTRACT

This article has as its theme the type of work called home office, considered a form of work that has grown a lot nowadays. Its research objective is to investigate the challenges faced by companies and employees in this type of work, highlighting its positive and negative aspects, its favorable and unfavorable points, which place the home office as desirable or not. As a research problem, we seek to understand how the home office affects workers, considering the benefits, harms and time management. The research methodology used refers to bibliographical research, for which a survey and selection of electronic material was carried out, aimed at works published in the period 2020-2021, using the following keywords: time management; home office; home office challenges. It appears that in today's globalized world, and in a situation of pandemic by covid-19, access to the internet allows space barriers to be overcome, leading companies to seek faster and more agile ways of working that do not generate so many expenses. In this context, the home office emerges as a highly advantageous form of work, but it also points to significant disadvantages for both parties involved in the employment relationship.

Keywords: Home Office; Challenges; Legislation.

INTRODUÇÃO

O atual mundo globalizado, tem influenciado a sociedade de forma ampla e intensa, fazendo com que, cada vez mais, grande parte das pessoas estejam o tempo inteiro virtualmente conectadas. Esta nova realidade alterou várias dimensões da vida e das relações sociais, inclusive as relações de trabalho e o próprio mercado de trabalho.

Novas ferramentas e recursos tecnológicos foram inseridas no mercado de trabalho e, atualmente, permitem a realização das atividades dentro de casa, o que muda a relação do indivíduo com seu trabalho, provocando mudanças importantes no espaço e tempo de trabalho (MORGENSTERN; SANTOS, 2016).

Além dessas mudanças, também a pandemia provocada pela disseminação do coronavírus (COVID-19), acabou por acelerar transformações e inovações que já vinham se fazendo presentes.

Manter o distanciamento social é uma das medidas mais importantes e eficazes para reduzir a propagação da pandemia covid-19. Esta doença é causada pelo vírus SARS-CoV-2, mais conhecido como o novo coronavírus. A transmissão ocorre de pessoa a pessoa, pelo ar ou pelo contato pessoal com secreções contaminadas, tais como: gotículas de saliva, espirros, tosse, expectoração, contato

pessoal próximo, como tocar ou apertar as mãos, tocar em objetos contaminados ou na superfície, seguido por tocar a boca, nariz ou olhos.

Desse modo, o distanciamento social inclui diferentes tipos de medidas para reduzir a circulação de pessoas em espaços coletivos públicos ou privados. Dentre as medidas para manter o distanciamento social, podemos citar a necessidade de evitar aglomerações, para que possamos determinar: suspensão de atividades não essenciais, cancelamento ou adiamento de atividades e uso de sistemas de trabalho remoto, estabelecendo e favorecendo a modalidade de trabalho home office.

É também uma expectativa que o trabalho home office não é e nem deve ser solitário, desarticulado, desintegrado e desvinculado tanto do planejamento quanto da execução das atividades desenvolvidas em sala de aula e no ambiente escolar como todo, sob a regência do projeto pedagógico. Por essa razão, é racional, mas não necessariamente real, a integração entre pedagogos, corpo docente, estudantes e gestão, pois o trabalho conjunto, planejado e articulado destes potencializará oportunidades e situações de aprendizagem diversas, inclusive aquelas relacionadas à formação de leitores. (SILVA, 2020, p. 158).

Embora a condição de trabalhar em casa possa parecer algo simples, de fato refere-se a uma atividade que favorece o enfrentamento de diversas dificuldades, tanto para as empresas quanto para os colaboradores, especialmente pelo fato de que se trata de uma modalidade nova no Brasil.

Em face dessa complexa realidade, o presente artigo traz como tema a questão do gerenciamento do tempo no trabalho realizado em home office, levando em consideração todas as suas especificidades, dificuldades, desafios e necessárias regulamentações.

A pesquisa realizada para a elaboração deste artigo partiu das seguintes questões: quais os desafios enfrentados por quem faz uso do home office? De que maneira os trabalhadores podem gerenciar suas atividades e tarefas de forma que facilitem a sua realização no dia-a-dia, otimizando seus resultados?

Estas questões de pesquisa refletem-se nos seguintes objetivos: a) entender os principais desafios enfrentados no home office durante a pandemia; b) elencar as vantagens e desvantagens do home office para ambas as partes envolvidas nas relações de trabalho; c) compreender como a necessidade do home office impactou na vida profissional dos brasileiros.

A realização do presente trabalho se justifica pelo pressuposto de que se faz presente a necessidade de uma gestão de tempo adequada, especialmente no que diz respeito ao home office, que se caracteriza pela permanência da pessoa em casa,

podendo haver uma maior dificuldade para organização do tempo, por conta da dificuldade de o trabalhador definir seus próprios horários e não existir controle externo a respeito desse tempo de trabalho.

Para analisar esta realidade, o referencial teórico que a seguir é esboçado, apresenta a caracterização dos tipos e modalidades de trabalho atualmente desenvolvidos.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 Caracterizando o home-office

O Home office implica uma flexibilização das atividades de trabalho, que consiste na abrangência de três dimensões: local, horário e meio de comunicação. Estas três dimensões são bastante flexíveis nesta modalidade, o que pode constituir uma facilidade e ao mesmo tempo um desafio para o trabalhador, especialmente com relação à organização de seu tempo (LUNA, 2014).

Atualmente, o home office passou a ser utilizado em diversas empresas de forma que a legislação foi modificada para abranger essa nova modalidade de trabalho. Dessa maneira, o ambiente em que o trabalhador realiza suas atividades deixou de ser importante, de forma que o vínculo empregatício não depende do local onde o trabalho é realizado, sendo que a nova legislação passou a abranger essa nova forma de trabalho (GATTI, et al., 2018).

Conforme Haubrich (2020) Lei nº. 13.467/2017, conhecida como “reforma trabalhista” regulamentou o trabalho denominado como home office, buscando garantir, de forma geral, que tudo o que o trabalhador usar em casa deverá ser formalizado com a empresa contratante, como gastos com internet, energia e até mesmo equipamentos, sendo que o controle do trabalho será feito por entrega de tarefas e não por horário e, por não estar mais sujeito ao controle de jornada, retira-se a necessidade de pagamento de horas extras.

Deste modo, a legislação estabelece como home office a prestação de serviços fora das dependências da empresa, e que não seja atividade considerada como trabalho externo, não se aplicando, portanto, nos casos em que o trabalhador esteja executando um serviço em local externo - por exemplo, um operário de uma empresa de telefonia que vá instalar um serviço na casa de um cliente.

É importante apontar que as alterações trazidas pela reforma trabalhista propiciaram significativas mudanças nas formas de trabalho, e assim, conforme coloca Murta (2012), destaca-se que:

- A forma de trabalho deverá constar no mercado de trabalho;
- O empregador tem dever de instruir o empregado sobre as regras do trabalho, sua saúde e segurança.

Esta forma de trabalho visa criar estratégias para deixar a atividade realizada ainda mais produtiva, além de preparar o empregado e líder, de forma que ele se faça presente mesmo estando distante. Para isso, algumas mudanças na rotina da casa devem ser implantadas, principalmente para os novatos, de modo que se adaptem às expectativas e necessidades de sua função.

1.2 Conceituação

O termo Home Office, antes ligado a profissionais liberais que atuavam de forma independente também, é conhecido por SOHO (*Small Office and Home Office*), esses profissionais podem atuar nas mais diversas áreas do mercado, podendo ser terceirizados ou até mesmo contratados pelas organizações por um período.

Morgenstern e Santos (2016) assim definem:

O termo Home Office possui diferentes sinônimos além de sua simples tradução, trabalho em casa, tais como: teletrabalho, trabalho em domicílio, escritório em casa, trabalho à distância, trabalho portátil, entre outros. O termo tele intitula distância, fator determinante para classificar esta modalidade de trabalho. Seu método tem como objetivo facilitar as relações de trabalho com uma estratégia descentralizada, proporcionando a realização de tarefas a partir de tecnologias de informação e comunicação (TICs), sem depender de tempo ou espaço fixo, com uma abrangência extraterritorial.

Portanto, não restam dúvidas de que o mundo corporativo mudou, e hoje o novo conceito de trabalho chamado home Office, um termo inglês que significa “escritório em casa”, tem alcançado cada vez mais as empresas e os funcionários. Contudo, para que este assunto seja entendido com mais profundidade é necessário abordar as diferenças entre os tipos de trabalho que podem ser considerados home office ou até mesmo terem conceitos muito parecidos, os quais geralmente confundem as pessoas, mas são atividades totalmente diferentes.

- a) Home Office** - Sistema de trabalho onde o funcionário não precisa ou não pode trabalhar no escritório, o trabalho profissional é desenvolvido em ambientes

diferenciados e que compartilham a infraestrutura do ambiente doméstico por exemplo. Tem crescido cada vez mais devido à globalização da economia e o aumento da terceirização de serviços e que acaba mudando o perfil do emprego, do empregado e do local de trabalho.

- b) Freelancer** - Caracteriza o profissional autônomo que executa determinada atividade de maneira independente cujo serviço pode atender a vários empregadores, dessa forma ele não possui nenhum vínculo de trabalho permanente com uma empresa o que permite que o próprio profissional administre e organize o seu trabalho. Normalmente esse profissional realiza determinada atividade para o empregador e cobra por tal serviço, suas entregas podem ser por trabalho concluído ou por hora de serviço prestado a empresa ou a determinado cliente.
- c) Terceirizado** - É um tipo de serviço que reduz o custo utilizado pelas empresas pois permite que elas foquem mais em suas atividades principais fortalecendo e otimizando seus próprios recursos. Significa que uma empresa transfere o gerenciamento de uma atividade para um profissional ou empresa contratada, a qual se responsabilizará pela execução dos serviços e atendendo as expectativas do contratante, se caracteriza por uma parceria entre as partes.

Por sua vez, algumas empresas possuem esse método de trabalho para alguns funcionários contratados pela CLT, ou porque eles não podem estar no escritório ou porque sua presença não é primordial. Uma empresa com sua matriz em São Paulo por exemplo, mas que tem todo um braço operacional espalhado pelo Brasil, pode contar com profissionais espalhados por todo o território nacional que ajudem a monitorar, supervisionar e coordenar as atividades nas unidades regionais, geralmente chamadas de filiais.

É importante considerar que, muitas vezes, as empresas também entendem que um funcionário trabalhando de casa pode render mais pois em seu ambiente doméstico acabam por manterem mais foco.

Desse modo, esse tipo de trabalho remoto tem crescido e vem sendo muito utilizado devido a globalização da economia e o aumento da terceirização do serviço, o que acaba mudando o perfil do emprego.

A respeito do trabalho a distância, afirma-se que:

O trabalho a distância é o resultado de uma série de acontecimentos históricos que impactaram na reestruturação do trabalho graças à tecnologia da informação e comunicação. Assim como o efeito da Revolução Industrial foi a substituição do trabalho humano pela máquina, a Revolução Tecnológica refere-se à “substituição do trabalho humano por outro, mais barato, mais distante e mais eficiente classifica esse fenômeno como a Terceira Revolução Industrial, onde a delegação de serviços e mão-de-obra é possível graças à tecnologia. A chamada “Sociedade da informação” considera a verdadeira força produtiva toda a capacitação e qualificação profissional, e não mais somente o esforço físico. Para conquistar seu espaço, essa mudança de hábitos deve estar em sincronia com o que regula os direitos do trabalhador (MORGENSTERN; SANTOS, 2016)

1.3 Vantagens e desvantagens

Segundo levantamento de Christian Barbosa (2015), um dos maiores especialistas em produtividade no Brasil, alguns dados nos ajudam a entender o porquê dessa mudança:

- 60% dos locais de trabalho estão menores;
- 50% dos CEOs (**Chief Executive Officer - Diretor Executivo**)

acreditam que a tecnologia é a chave para atrair novos talentos;

- 50% Utilizam aparelhos pessoais no trabalho;
- 60% Utilizam mais de um equipamento;
- 82% das pessoas afirmam que a tecnologia influencia na escolha de

uma nova empresa.

As principais características do home office são horários flexíveis, uso de tecnologia e comunicação facilitada mesmo com a distância. No Brasil essa tem sido uma nova modalidade que traz vantagens para trabalhador e empregador (GATTI et al., 2018).

Como podemos ver o desenvolvimento da tecnologia e de novas ferramentas, ajudam nesse processo. Hoje, por exemplo uma planilha pode ser compartilhada com diversos colaboradores onde todos podem interagir em tempo real. Reuniões podem acontecer com pessoas espalhadas por todo o mundo. Smartphones fazem com que a informação chegue documentada de foto ou áudio momento após um ocorrido e a tomada de decisão pode ser praticamente instantânea.

Segundo dados do IBGE, em agosto de 2020, 8,3 milhões de pessoas trabalhavam em casa. Isso significa que nenhuma dessas pessoas - e grande parte delas ainda não se mudou.

Portanto, as famílias com custos reduzidos de transporte e alimentação enquanto trabalhavam em casa perceberam claramente o impacto positivo. Além de economizar tempo no trajeto para o trabalho.

Sabemos que algumas pessoas passam cerca de 4 ou até 6 horas no trânsito todos os dias, são obrigadas a acordar cedo e a passar menos tempo com a família ou consigo mesmas. Portanto, além do dinheiro extra, a qualidade de vida é direta e positivamente afetada pela redução do tempo de trânsito.

Outra vantagem de trabalhar em casa é que a empresa tem a oportunidade de trabalhar em outras cidades, pois para a maioria das pessoas o emprego formal nem sempre é uma decoração de interiores realista. Com isso, é possível "disseminar" a empregabilidade, o que pode se refletir em âmbito nacional.

Ao compreender as atitudes resultantes da pandemia, as pessoas que trabalham em casa acabarão por fortalecer a gestão do tempo em torno de certas atividades e quase sempre se alinharão com o trabalho. Justamente quando uma pessoa finalmente adota essa condição, ela tem exigências e atitudes que antes eram impossíveis. Essas exigências e crenças baseiam-se no fato de ser um local de trabalho e família ao mesmo tempo, o que confunde o momento do fim e, portanto, fala de impacto. É importante destacar que a influência do home office nesta discussão e a palavra "Workaholic" é um termo em inglês que causa vício no trabalho, embora existam semelhanças, não há uma conexão direta.

De maneira mais pontual, Gombar (2014) apresenta algumas vantagens nesse tipo de trabalho:

- É uma alternativa para o desemprego, de forma a oferecer oportunidade para pessoas que precisam de um trabalho;
- Oferecimento de atividades inovadoras, abrindo um novo campo de trabalho;
- Empresas e trabalhadores tendem a se beneficiar com essa forma de trabalho;
- Possibilita maior rapidez na circulação de informações;
- Amplia o relacionamento do trabalhador com a família;
- Aumenta a produtividade;
- Reduz custos para a empresa;
- Motiva o trabalhador.
- Possibilita uma maior flexibilização na organização.

No que se refere ao trabalhador a principal vantagem do home office é o conforto, considerando-se que pessoa possa ficar concentrada no ambiente, sem precisar estar vestido formalmente, além de não precisar enfrentar o trânsito e até mesmo a violência.

Outro aspecto expressivo, que é fundamental na escolha da modalidade de um trabalho, é o tempo de deslocamento que o colaborador pode levar até o escritório da empresa. Em grandes metrópoles como São Paulo e Rio de Janeiro, por exemplo, esse é um fator importante, pois, atualmente 51% das pessoas levam até uma hora para chegarem em seus trabalhos. 27% levam entre uma e duas horas. 22% levam mais de duas horas. Portanto, o tempo economizado nesses percursos podem ser revertidos em qualidade de vida para o funcionário.

Muitas vantagens fazem com que essa modalidade seja bastante atrativa, pois se bem administrada pode se ter, além de um aumento na produtividade, um aumento considerável na qualidade de vida. A flexibilidade com os horários permite que o colaborador possa exercer uma outra atividade como um curso ou até mesmo levar um segundo emprego. A redução de custos com alimentação e transporte também podem ser considerados como um atrativo.

Desse modo, pode-se alcançar um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional o que deixa o trabalho ou vaga mais atraente interferindo diretamente no engajamento do colaborador e em sua retenção.

Da mesma forma, o Home Office é repleto de desafios que devem ser transpostos e que fogem do que se tem como normal em um ambiente de trabalho. O maior deles talvez seja o isolamento social, pois muitas vezes o colaborador não tem nenhum tipo de convívio ou acaba por desconhecer os demais funcionários e por isso, precisa ter um esforço a mais para reforçar os vínculos com os colegas de trabalho, bem como com a própria Organização. O colaborador, por estar em sua casa, também tem uma facilidade muito grande em perder o foco no seu trabalho, muitas vezes, pelo horário do trabalho que muitas vezes não é definido, dificultando a disciplina e a rotina de trabalho. De certo modo, pode viver uma contradição, à medida que pode se dar uma folga em alguns períodos, mas em compensação, em determinado momento deverá fazer o trabalho dobrado, o que pode ser mais cansativo e menos produtivo.

Como se pode perceber, esta é uma questão que traz elementos bastante subjetivos, já que cada pessoa lida com as condições de trabalho de maneira distinta, em conformidade com seu estado emocional e as circunstâncias enfrentadas.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Pesquisa é uma atividade básica das ciências, enquanto postura questionadora e que busca descobrir a realidade. É uma prática teórica de constante busca, uma atividade de aproximação sucessiva da realidade, combinando teoria e dados. É questionamento sistemático, crítico e criativo, que envolve um conjunto de ações propostas a encontrar a solução para um problema (MORESI, 2003).

Neste trabalho, o tipo de pesquisa realizado foi a pesquisa bibliográfica, que segundo Moresi (2003) implica em um estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, artigos, redes eletrônicas e em outros locais acessíveis ao público em geral.

O tema proposto neste artigo vem sendo estudado de forma intensa nos últimos anos, e, por esse fato, buscou-se o aproveitamento dos trabalhos já publicados a respeito. Desse modo, a metodologia de pesquisa pautou-se no levantamento bibliográfico e análise de material eletrônico.

Para tanto, foram realizadas buscas online, selecionando trabalhos publicados no período de 2020-2021, a partir das seguintes palavras-chave: gestão do tempo; home office; desafios do home office.

RESULTADOS DA PESQUISA

Para que fosse possível analisar a proposta da pesquisa, foi feita uma busca no Google Acadêmico, utilizando as palavras Gestão de Tempo, Home Office e Desafios do Home Office, tendo como recorte o período a partir de 2020. Assim, foram selecionados dois artigos de cada ano e tema, conforme se apresenta no Quadro 1 a seguir.

Autor	Título	Ano
Fabiane Cristina Pereira Marcilio Alessandra Blando Roberta Zanini da Rocha Ana Cristina Garcia Dias	Guia de técnicas para a gestão do tempo de estudos: relato da construção	2021
Ana Paula Evaristo Guizarde Teodoro Gustavo André Pereira de Brito Laura Alice Rinaldi Camargo	A dimensão tempo na gestão das experiências de lazer em	2020

Marcos Ruiz da Silva Antonio Carlos Bramante	período de pandemia da covid-19 no Brasil	
Thiele Costa Muller Castro, Carla Garcia Bottega, Priscila Pavan Detoni, Jaqueline Tittoni	Em tempos de Coronavírus: home office e o trabalho feminino	2020
Suzete Antonieta Lizote Sayonara Fátima Teston Brenda Castro Martendal Júlio César Tobias Sílvia Ribeiro Assi	Bem-estar subjetivo e home office em tempos de pandemia	2020
Deise Bitencourt Haubrich Cristiane Froehlich	Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação	2020
Thayna Maciel, Emily Mendes, Evelin Alves, Gabriel Dresch, Gabriela Teixeira, Igor Cirino, Milena Pereira, Monike Souza, Wesley Lima	Gestão de pessoas durante a crise da covid-19: os desafios do home office em uma empresa do ramo da telefonia	2021

Quadro 1: Resultados da pesquisa no Google Acadêmico, utilizando as palavras Gestão de Tempo, Home Office e Desafios do Home Office.

Fonte: Autor.

Em pesquisa acerca da gestão do tempo de estudos, Marcilio, Blando, Rocha e Dias (2020) apontam que uma das dificuldades que os universitários enfrentam ao ingressar no ensino superior refere-se a como administrar o tempo e interferir nos estudos e na vida. Segundo os autores, é importante que os profissionais que os auxiliam no gerenciamento do tempo, entendam como ocorre o processo relacionado a esse tema. O objetivo da pesquisa foi elaborar um guia técnico de gestão do tempo de estudos universitários, com a intenção de auxiliar os profissionais que atuam na prática de enfrentamento dos universitários na gestão do tempo voltado aos estudos. Este material foi desenvolvido em 2017 e 2018, e fornece recomendações para 16 tecnologias, cada uma com uma descrição de seus objetivos, materiais necessários e aplicações.

Theodoro et al (2020) dedicaram-se a analisar a gestão de tempo de brasileiros maiores de 18 anos, numa pesquisa cuja amostra incluiu 2.278 participantes. Para a

análise de dados, foram utilizadas estatísticas descritivas e análise de conteúdo. Os resultados mostraram que a maioria dos entrevistados possuía tempo para experiências de lazer, embora a maioria das pessoas também tenha relatado que esse tempo diminuiu durante esse período. Dentre os conteúdos culturais casuais, os mais vivenciados ao longo do tempo são: virtual, intelectual e manual.

Em pesquisa realizada por Thiele Costa Muller Castro, Carla Garcia Bottega, Priscila Pavan Detoni, Jaqueline Tittoni (2020), percebe-se que durante epidemias e pandemias, como a de COVID-19, que estamos vivenciando, as mulheres costumam ser as mais afetadas, inclusive no meio acadêmico. A metodologia de pesquisa foi baseada na autoetnografia das autoras, todas relacionadas ao mundo acadêmico porque são professoras-pesquisadoras e estão aprendendo com o contexto pesquisado. As questões norteadoras da pesquisa são a mobilização inicial para o enfrentamento da pandemia e as estratégias de continuidade ou não continuidade da rotina, principalmente a coordenação do home office, da família e da vida pessoal no cuidado da vida. Destacam as condições privilegiadas que fazem com que o trabalho feminino se cruze com a profissão docente. A narrativa mostra, principalmente, a sobrecarga das mulheres na sobreposição do trabalho familiar e profissional e o enfraquecimento das fronteiras entre os espaços público e privado, proporcionado pelo trabalho com a tecnologia digital.

Ao seu turno, Lizote et al (2020) destacam que a pandemia de coronavírus (Covid-19) que começou na China em dezembro de 2019, afeta diferentes origens mundiais. O impacto desta epidemia reflete-se em termos de economia, sociedade, saúde e bem-estar pessoal. Na medida em que o número de casos confirmados aumentou, as recomendações para evitar aglomerados e reduzir a chance de infecção levaram muitas empresas a permitir que os funcionários trabalhassem em casa. Nesse contexto, novas formas de fazer as coisas precisam ser buscadas, o que exige que os gestores pensem em modificar e ajustar estratégias para obter métodos que atendam às novas necessidades e adaptabilidade às novas formas de trabalhar.

Para Deise Bitencourt Haubrich e Cristiane Froehlich (2020), A reforma trabalhista brasileira em 2017 regulamentou o family office. Este estudo tem como objetivo analisar os benefícios e desafios da adoção de home office, na perspectiva dos profissionais da área de recursos humanos de uma empresa de tecnologia da informação. Trata-se de um estudo multicaso, descritivo e de natureza qualitativa. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas com empresas do

setor de tecnologia da informação. Os principais resultados mostraram que as empresas pesquisadas estão seguindo gradativamente esse modelo de trabalho.

Maciel et al (2021), o objetivo principal da pesquisa foi encontrar uma solução para o problema de home office especialmente no que diz respeito às dispensas. Devido à pandemia covid-19, métodos de home office tem sido usados para buscar soluções para os problemas decorrentes desse método de trabalho, que vão desde questões técnicas a questões de gerenciamento remoto.

Os métodos utilizados para desenvolver este artigo são: pesquisa de campo, entrevista informal com o analista de logística Jacob Breda Junior, pesquisa bibliográfica, observações não participativas, benchmarks, matriz GUT, 5W2H;

As sugestões levantadas pelos autores para solucionar os problemas levantados incluem melhorar a gestão de pessoas para que possam se adaptar e inovar junto com os funcionários, e até mesmo resolver problemas técnicos do dia a dia do Ministério do Interior.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou discutir sobre as particularidades na gestão do tempo e os desafios enfrentados em contexto de home office.

Assim, foi possível concluir que o mercado de trabalho tem mudado, surgindo novas formas de trabalho como o home office. Diante dessa mudança, a reforma trabalhista teve que se adequar, de forma que o ambiente em que um trabalho é realizado não determina se tal atividade configura ou não um vínculo empregatício.

As leis e os direitos do trabalhador, devem também se adequar a essas novas formas de se trabalhar, mesmo sendo algo feito em casa, não se deve anular as prioridades que são fundamentais no cumprimento de regras e de valores de qualquer organização, possibilitando um ambiente mais justo, igualitário, disposto a se adequar as normas propostas.

O mundo atual, globalizado, com acesso à internet permite que barreiras de espaço sejam ultrapassadas, levando empresas buscam cada vez mais o imediatismo, o trabalho adequado, mais rápido, ágil e que não lhe gere tantos gastos, e nesse contexto o home office surge como uma forma de trabalho que traz vantagens e desvantagens para ambas as partes envolvidas nas relações de trabalho.

Ao evitar deslocamento e perda de tempo no trânsito, os escritórios domésticos podem ajudar a melhorar a produtividade das pessoas, pois podem usar

o tempo extra em casa para se concentrar em tarefas mais práticas e confortáveis. Uma percepção do trabalho de escritório em casa está relacionada à sobrecarga de trabalho. Ou seja, além do ônus do pagamento de horas extras, a demanda aumenta e, portanto, a jornada de trabalho também aumentará, o que afeta a produtividade. Como esperado, a mudança repentina para o modo remoto teve um impacto direto na empresa. Alguns deles são realmente bons, como aluguel reduzido, contas de serviços públicos e custos de manutenção de escritório, o que deixa muitas organizações otimistas quanto à adaptação.

Depois de entender essas ferramentas, lembre-se de que, assim como o face a face, quando você mantém distância, também é importante manter uma escuta ativa, uma atitude positiva, respeito e abertura para críticas e feedback. Claro, existem restrições a evitar sendo apanhados pelo trabalho. Prateleiras e declínio da produtividade. Sem falar que evita o estresse diário do deslocamento, principalmente nas grandes cidades. A pesquisa SurePayRoll mostra que 86% dos funcionários afirmam que podem alcançar a maior produtividade trabalhando sozinhos, e dois terços dos gerentes garantem que os membros remotos da equipe aumentem sua produtividade. No entanto, funcionários satisfeitos produzem mais e melhor. É menos provável que se distraiam e é mais fácil administrar o tempo quando trabalham remotamente. Ao mesmo tempo, isso resultou na menor taxa de tempo de inatividade. Dessa forma, contratações, demissões e treinamentos podem aumentar a produtividade e reduzir despesas.

Algumas organizações fornecem aos seus profissionais os itens necessários para o trabalho remoto, bem como todos os equipamentos e serviços de saúde, como computadores, itens de informática, cadeiras e produtos ergonômicos, entre outras possibilidades. Embora muitas pesquisas globais mostrem que o trabalho remoto é uma experiência positiva para um grande número de funcionários e muitos (mas não todos) desejam manter o status quo, muitos chefes discordam. No modelo presencial, diversos fatores contribuem para a execução efetiva desse processo. A comunicação espontânea entre os profissionais é uma delas - afinal, a identidade pessoal pode ser uma aliada para que o trabalho em equipe trabalhe em harmonia. Além disso, o monitoramento do pessoal de gestão é mais preciso, o feedback é rápido e os erros podem ser corrigidos quando ocorrem.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, J. J. F. **Como fazer uma pesquisa bibliográfica**. Ceará: Universidade Federal do Ceará, 2007. 21 p. Disponível em: <<http://200.17.137.109:8081/xiscanoe/courses-1/mentoring/tutoring/Como%20fazer%20pesquisa%20bibliografica.pdf>>. Acesso em: Ago. 2021.
- GATTI, P.D. et al. Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. **Revista de Administração do Unifatea**, v. 16, n. 16., 2018.
- GOMBAR, Jane. HOME OFFICE NA VIDA DOS TRABALHADORES: PANORAMA DO COTIDIANO, (RE) INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E SUAS CONTINGÊNCIAS ATRAVÉS DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Pelotas**, Pelotas, v. 1, n. 1, p. 51-75, jan. 2015.
- HAUBRICH, D. B., & FROEHLICH, C. (2020). Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões**, 9(1), 167–184. <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>
- LUNA, R.A. **Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos**, 2014. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Roger_Luna/publication/280944938_Home_Office_um_novo_modelo_de_negocio_e_uma_alternativa_para_os_centros_urbanos/links/55cde6b808aee19936f85659.pdf> Acesso em Ago. 2021.
- MORESI, E. **Metodologia de pesquisa**. Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34168313/MetodologiaPesquisa-Moresi2003.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1528463370&Signature=0dDdPQeafZTZ9KOUjvH7VenZgu0%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DMetodologia_da_Pesquisa_PRO-REITORIA_DE.pdf>. Acesso em: Ago. 2021.
- MORGENSTERN, E; SANTOS, D. L. T. A. imposição do home office e suas consequências trabalhistas. **Memorial TCC: Caderno da Graduação**. FAE. Curitiba, 2016.
- MURTA, R, N. **O home office sob a ótica da legislação trabalhista**. 2018. Disponível em: <<https://www.administradores.com.br/noticias/negocios/o-home-office-sob-a-otica-da-nova-legislacao-trabalhista/124837/>> Acesso em Ago. 2021.
- SANTOS, D. L. T. BASTOS, C.. **A imposição do Home Office e suas consequências trabalhistas**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - FAE Centro Universitário.
- SILVA, R. J. B. (2020). Reflexões Acerca Do Trabalho Home Office Ocasionado Pela Pandemia Do Covid-19. **Revista Multidisciplinar: Humanidade e tecnologias**. ISSN: 1809-1628. vol. 25.

TEODORO, A. P. E. G., BRITO, G. A. P. de, CARMAGO, L. A. R., SILVA, M. R. da, & BRAMANTE, A. C. (2020). A Dimensão Tempo na Gestão das Experiências de Lazer em Período de Pandemia da Covid-19 no Brasil. LICERE - **Revista Do Programa De Pós-graduação Interdisciplinar Em Estudos Do Lazer**, 23(3), 126–162. <https://doi.org/10.35699/2447-6218.2020.25305>>. Acesso em: Outubro/2021