



**ESCOLA TÉCNICA DE PRAIA GRANDE – EXTENSÃO BALNEÁRIO MARACANÃ
ENSINO TÉCNICO INTEGRADO AO MÉDIO EM ADMINISTRAÇÃO**

**A EVOLUÇÃO DO HOME-OFFICE E SUA IMPORTÂNCIA DURANTE O PERÍODO
DA PANDEMIA NAS EMPRESAS DE PRAIA GRANDE.**

**GUSTAVO ROCHA DA SILVA
JOÃO VICTOR HOWARD DA FONSECA
NICOLAS CORREA CAMILO
VICTORIA MIRANDA DA SILVA**

PRAIA GRANDE - SP

2021

**GUSTAVO ROCHA DA SILVA
JOÃO VICTOR HOWARD DA FONSECA
NICOLAS CORREA CAMILO
VICTORIA MIRANDA DA SILVA**

**A EVOLUÇÃO DO HOME-OFFICE E SUA IMPORTÂNCIA DURANTE O PERÍODO
DA PANDEMIA NAS EMPRESAS DE PRAIA GRANDE.**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Escola Técnica
Estadual de Praia Grande –
ETEC PG, sobre Orientadores:
Lucian Santos de Oliveira;
Leonardo Sitibaldi Moraes.

PRAIA GRANDE - SP

2021

DEDICATÓRIA

Dedicamos o trabalho para aqueles que dando o seu apoio nos encorajaram a buscar um futuro melhor, a nossa querida família e colegas de classe.

AGRADECIMENTOS

Expressamos nosso agradecimento primeiramente aos nossos familiares, pelo apoio e compreensão

Agradecemos as pessoas que nos auxiliaram nas divulgações e pesquisas que realizamos.

Aos professores que neste período de 3 anos nos acompanharam e nos forneceram o conhecimento para realização da etapa final de nossa vida escolar

Em principal, agradecemos aos nossos orientadores, Leonardo Sitibaldi e Lucian Santos De Oliveira, pelo auxílio e acompanhamento durante todo decorrer de 2021.

“Hoje as pessoas realmente valorizam a flexibilidade no local de trabalho e o trabalho remoto, porque isso lhes permite concentrar suas energias no trabalho e na vida, e não no deslocamento ou outras complicações relacionadas à geografia”.

Ken Matos, vice-presidente de pesquisa da Life Meets Work.

RESUMO

O home-office é uma temática discutida recente na história, principalmente durante a pandemia de coronavírus, a qual trouxe como consequência a obrigatoriedade de trabalhar em casa, embora que esse conceito já estava sendo desenvolvido pela humanidade bem antes dos acontecimentos dessa calamidade pública de saúde. Por mais que pareça ser um fenômeno temporário, a realidade desse novo modelo de trabalho tende a crescer cada vez mais nas empresas praia-grandenses e mundiais, além disso, também será cada vez mais contextualizado na administração contemporânea. O intuito desse projeto é visualizar essa evolução, especificamente na cidade de Praia Grande; observar a sua importância para as organizações locais, através de uma pesquisa de campo, tanto com as próprias empresas quanto aos funcionários, pois será verificado a satisfação destes em relação à preferência do home-office, do presencial ou do estilo misto (a junção dos dois) e demonstrar se a legislação está sendo aplicada devidamente, à medida que também será comentado a questão das normas brasileiras condizerem com a realidade do home-office nas diversas localidades nacionais, inclusive na Praia Grande. Outrossim, o trabalho analisará o home-office, como as suas vantagens e desvantagens, a sua estruturação e as relações empresariais (qualidade de vida, produtividade, gestão de tempo e inteligência emocional).

Palavras-chave: Home-office; Praia Grande; evolução; importância; pandemia; análise

ABSTRACT

The home-office is a topic discussed recently in the history, especially during the coronavirus pandemic, which resulted in the obligation to work at home, although this concept was already being developed by humanity well before the events of this public health calamity. As much as it seems to be a temporary phenomenon, the reality of this new work model tends to grow more and more in Praia Grande and worldwide companies, in addition, it will also be increasingly contextualized in contemporary administration. The purpose of this project is to visualize this evolution, specifically in the city of Praia Grande; observe its importance for local organizations, through a field research, both with the companies themselves and with the employees, as it will be verified their satisfaction in relation to the preference of home-office, face-to-face or mixed style (the combination of two) and demonstrate whether the legislation is being properly applied, as the issue of Brazilian standards matching the reality of the home-office in various national locations, including Praia Grande, will also be discussed. Furthermore, the work will analyze the home-office, with its advantages and disadvantages, its structure and business relationships (quality of life, productivity, time management and emotional intelligence).

Keywords: Home-office; Praia Grande; evolution; importance; pandemic; analysis

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Proporção (%) de trabalhadores em teletrabalho por grande regiões e Brasil, maio/2020	35
Gráfico 2 - Quem está respondendo?	37
Gráfico 3 - Cidade onde exerce sua profissão através do modelo de teletrabalho?	37
Gráfico 4 - Qual o ramo da empresa que você trabalha	38
Gráfico 5 - Como você se identifica?	39
Gráfico 6 – O home-office já era o método que a empresa já conhecia ou aplicava ou só aplicou após a pandemia?	39
Gráfico 7 – Qual a sua preferência de modelo de trabalho?	40
Gráfico 8 – Quais foram as dificuldades encontradas no início da aplicação do home-office?	41
Gráfico 9 – Com o home-office, você se sente mais produtivo comparado ao modelo presencial?	41
Gráfico 10 – O funcionário se sente mais motivado ao trabalhar no modelo virtual? ..	42
Gráfico 11 – A qualidade de vida é melhor ou pior com o home-office?	43
Gráfico 12 – A gestão de tempo e o controle emocional foi incentivado pela empresa durante o modelo de home-office	43
Gráfico 13 – Quais são os fatores que impactam no rendimento no teletrabalho?	44
Gráfico 14 – A falta de contato físico oriundo do trabalho à distância impacta negativamente seu desempenho?	45
Gráfico 15 – O home-office já era o método que a empresa já conhecia ou aplicava ou só aplicou sobre a pandemia?	46
Gráfico 16 - Qual a sua preferência de modelo de trabalho?	46
Gráfico 17 – Quais foram as dificuldades encontradas no início da aplicação do home-office?	47
Gráfico 18 – A empresa é mais produtiva com o home-office	47
Gráfico 19 – A empresa disponibilizou recursos financeiros para os funcionários para execução do modelo home-office (maquinários, internet ou outros benefícios)?	48
Gráfico 20 – A empresa oferece treinamento para os funcionários se integrarem ao home-office?	49
Gráfico 21 – A empresa contabiliza a jornada de trabalho?	49
Gráfico 22 – Houve prejuízo no rendimento dos funcionários com a aderência do teletrabalho?	50
Gráfico 23 – Com a adaptação do teletrabalho, a empresa continuará a aplicar o modelo remoto após o período pandêmico?	50

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Na Revolução Industrial, o foco do trabalho era na fábrica, distante do conceito do home-office.....	14
Figura 2 - A maneira de se sentar na cadeira é um exemplo da preocupação da ergonomia no home-office.....	19
Figura 3 - Diferença: Home-Office, Híbrido, Presencial e Teletrabalho.....	31
Figura 4- O setor imobiliário na Praia Grande foi impulsionado pelo teletrabalho.....	34

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
COVID-19	Coronavírus
ETEC	Escola Técnica Estadual
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IE	Inteligência Emocional
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MP-927	Medida Provisória nº 927
RH	Recursos Humanos
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
TRT	Tribunal Regional de Trabalho
TST	Tribunal Superior de Trabalho
VUCA	Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
1.1. JUSTIFICATIVA	11
1.2. OBJETIVOS	11
1.2.1. Objetivo Geral	11
1.2.2. Objetivo Específico	11
1.3. PROBLEMATIZAÇÃO.....	12
1.3.1. Hipótese.....	12
2. SOBRE O HOME-OFFICE	13
2.1. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO HOME-OFFICE	15
3. ESTRUTURAÇÃO DO HOME-OFFICE.....	16
4. RELAÇÕES EMPRESARIAIS	18
4.1. QUALIDADE DE VIDA	18
4.2. PRODUTIVIDADE	20
4.3. GESTÃO DE TEMPO.....	21
5. ASPECTOS DO HOME OFFICE PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	
24	
5.2. CUSTOS E AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTO.....	25
5.7. DIFERENÇA NÃO COMENTADA EM ÂMBITO LEGAL ENTRE	
TELETRABALHO E HOME-OFFICE.....	30
6. TRABALHO HÍBRIDO.....	31
7. A EVOLUÇÃO DO HOME-OFFICE NA CIDADE DE PRAIA GRANDE.....	33
8. PESQUISA DE CAMPO	36
8.1. ANÁLISE DA PESQUISA	36
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53

1. INTRODUÇÃO

Com o surto de coronavírus em 2020, uma das maneiras preventivas para o controle dessa pandemia foi o isolamento social, e para as empresas se adaptarem, foi necessário a obrigatoriedade do teletrabalho. Esse modelo de trabalho, que antes vigorava em minoria em relação ao presencial, vem mostrando que se pode tornar uma tendência nos anos seguintes em diversas localidades do mundo, inclusive na cidade de Praia Grande.

Então, a ênfase desse trabalho é analisar essa evolução, principalmente na cidade de Praia Grande, por um levantamento de campo. Além disso, será contextualizado o englobamento do home-office no Brasil, a legislação e facetas expressas no teletrabalho em comparação ao modelo físico.

1.1. JUSTIFICATIVA

O motivo central desse trabalho é analisar o home-office, em especial na cidade de Praia Grande, e mostrar sua evolução. No contexto do ramo administrativo, ter o conhecimento desses termos atuais é importante, principalmente nessa possível tendência de trabalho que poderá pendurar nos próximos anos.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo Geral

O objetivo do trabalho é a análise sobre a evolução e o crescimento da utilização do home-office nos próximos anos.

1.2.2. Objetivo Específico

Analisar essas mudanças da modalidade home-office durante o período de pandemia na cidade de Praia Grande, como as empresas se adaptaram, tanto no lado

positivo quanto negativo, abordar os principais aspectos do home-office previstos na legislação brasileira e nas relações empresariais e demonstrar se o home-office continuará ou não nas organizações locais.

1.3. PROBLEMATIZAÇÃO

Como foi a evolução do modelo de home-office no período da pandemia na cidade de Praia Grande? Além disso, como foi a aceitação desse modelo de trabalho, e quais foram as consequências do home-office nos diferentes setores?

1.3.1. Hipótese

Realizar uma pesquisa de campo com as empresas locais com a finalidade de identificar aspectos como a evolução do home-office nessa cidade e os impactos que esse modelo de trabalho trouxe.

2. SOBRE O HOME-OFFICE

O home-office é um termo que vem ganhando bastante espaço na administração contemporânea, principalmente após a pandemia de coronavírus que forçou a parada do trabalho presencial, e conseqüentemente, a necessidade da adaptação para o modelo de trabalho digital.

Essa modalidade também pode ser reconhecida por termos semelhantes como teletrabalho, trabalho em casa, trabalho remoto, trabalho a distância, entre outros. Segundo a definição dos autores do texto “Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresa e funcionários”:

Home Office é uma modalidade de Teletrabalho que significa escritório em casa, ou seja, o profissional exerce seu trabalho em sua própria casa de forma constante ou periódica, usando tecnologias como internet, celulares, notebooks e Tablets. (GATTI, Daniele Pala *et al.*)

Ressalta-se que o home-office e teletrabalho possuem algumas diferenças sutis, mesmo que na maioria dos contextos possam ser usados como sinônimos. No artigo “SISTEMATIZANDO A DIFERENÇA ENTRE TELETRABALHO E HOME OFFICE”, escrito por Letícia Jacobina Mendonça, o home-office é definido como a realização das tarefas empresariais em casa, porém não de forma preponderada em situações normais, ou seja, o trabalhador também presta serviços na empresa. Agora o teletrabalho, pela CLT, pode ser definido como:

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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Relacionando o home-office com “trabalhar em casa”, conforme Ramon Menezes (2020) do site Blastingnews, é um conceito bem antigo, principalmente na popularização dos artesões na Idade Média, onde esses executavam seu trabalho em oficinas em suas próprias casas. Essa ideia ficou esquecida por causa da propagação da Revolução Industrial no séc. XIX, devido ao trabalho ser realizados nas fábricas. A situação mudou por volta do começo dos anos 2000, onde a era industrial foi

substituída pela era da informação, com a tecnologia permitindo que as pessoas pudessem trabalhar em casa, como Alvin Toffer mencionou em seu best seller A Terceira Onda, em 1980.

Figura 1 - Na Revolução Industrial, o foco do trabalho era na fábrica, distante do conceito do home-office



Fonte: Toda Matéria, 2020

Nesse artigo, também foi falado da chegada do home-office no Brasil, que foi em 1997, com a realização do Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e Trabalho Para o Terceiro Milênio. Com a difusão da internet no país, em 1999 foi criada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, a SOBRATT. Entretanto, o trabalho a distância só foi regulamentado em 2011, na lei 12.551/11, e incluído pela CLT em 2017, na lei 13.467/17.

Ramon Menezes (2020) cita que os principais setores que operam no home-office são: tecnologia da informação, recursos humanos, marketing, controladoria/finanças e jurídico. O autor Maryam Mohsin, do site Oberlo, menciona que o teletrabalho é popular entre os freelancers, empresas startups, e-commerces e lojas virtuais.

Antes da calamidade pública ocasionada pelo coronavírus, nos dados coletado em 2018 pelo IBGE, aproximadamente 3,8 milhões de funcionários laboravam de maneira remota. E, com as tendências atuais, estatísticas indicam que esse modelo de trabalho crescerá cerca de 30% no Brasil, segundo a FGV em 2020.

2.1. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO HOME-OFFICE

No contexto de ser um modelo de trabalho recente, a experiência da opção remota trouxe reflexões acerca das vantagens que pode proporcionar para a empresa e para os funcionários, mas também alguns malefícios que podem impactar no trabalho e nos resultados empresariais.

De acordo com as pesquisas relatadas na revista *Work Anywhere*, disponível no site da SOBRATT; foi destacado algumas vantagens como a melhoria na produtividade, reuniões com mais foco, mais convivência familiar, mais tempo livre (sem o deslocamento para o trabalho), redução do custo empresarial e do funcionário e flexibilidade do horário.

No entanto, na mesma revista, as desvantagens são a falta de contato pessoal com os colegas de trabalho, perda de concentração por causa da família e das tarefas do lar, falta de infraestrutura (scanner, impressora etc.), perda de noção do todo (presencialmente é mais fácil entender o que está acontecendo; reforçar o alinhamento de objetivos é fundamental), sensação de trabalho onipresentes, menos participação de algumas pessoas em reuniões devido à problemas técnicos, falta de espaço adequado (deixa o funcionário propício à dores físicas e psicológicas).

Outra desvantagem que se pode citar é a exposição à ciberataques, principalmente se a empresa não investe na sua segurança da informação.

3. ESTRUTURAÇÃO DO HOME-OFFICE

Mesmo algumas condutas sendo obrigatórias por lei, depende da organização a estruturação do teletrabalho, em relação à migração do presencial ao online, o investimento de maquinários para os colaboradores, as despesas adicionais, entre outros fatores.

Em relação à migração para o teletrabalho, no e-book Além do Remoto, é citado alguns níveis de adaptação, que depende da flexibilidade da empresa quanto a implementação. Foi citado cinco níveis:

- O primeiro, a inércia, é quando a empresa ignora as mudanças do modelo remoto, sendo assim, em comparação aos outros níveis, nesse não possui tantas políticas voltadas ao home-office.
- O segundo, a improvisação, a empresa passam as práticas realizadas no presencial e são reproduzidas no ambiente virtual. Até a publicação do livro, a maioria das empresas encontram nesse nível. O problema é que processos como reuniões longas e rotinas rígidas, presentes no local físico, acaba não se tornando recomendado no cibernético
- O terceiro, a transformação cultural, acontece a o processo de preparação dos colaboradores para a nova forma laboral, envolvendo a definição de ferramentas de comunicação, capacitação de habilidades para a execução do formato (autogestão, planejamento, organização, ambiente de trabalho, segurança das informações e comunicação remota) e o estabelecimento de um ambiente de confiança para os atuais teletrabalhadores.
- O quarto, a transformação organizacional, seria a alteração na forma de trabalhar da empresa, ou seja, maneiras que busquem um fluxo de trabalho mais produtivo com o trabalho à distância, como a comunicação assíncrona e a liderança situacional.
- O quinto, a consolidação, a empresa tornam-se integralmente flexível, assim exerce seus serviços tanto presencial como remotamente. Os efeitos da implementação gradativa do home-office

Exemplificando a estruturação do trabalho à distância, um estudo sobre uma empresa de Televendas da cidade de Porto Alegre/RS, que foi relatado no artigo

Infraestrutura Home Office (A. R. SILVA; J. P. MOREIRA, 2020), demonstrou a adaptação da empresa durante o período da pandemia.

Nessa empresa, foi visto a preocupação no investimento de máquinas e plano de internet, infraestrutura para os colaboradores que não conseguiam suportar o home-office na residência, treinamento dos funcionários sobre o funcionamento da empresa durante a pandemia e o cuidado com os problemas psicológicos de seus funcionários. Esse exemplo deixaria a empresa no terceiro nível da implementação, o qual reflete a preparação dos trabalhadores frente ao modelo remoto.

4. RELAÇÕES EMPRESARIAIS

A relação entre empregador e empregado acaba recebendo um foco maior na adoção do modelo de home-office, pois apesar de existir uma gestão por parte dos líderes e orientadores, não há a presença deles de forma física dentro do ambiente do teletrabalhador. Com isso, valores como franqueza, autodisciplina e confiança entre colaboradores e empresa, passam a ser de suma importância.

Boas relações dentro de uma organização podem ocasionar uma série de benefícios para ambas as partes, pode-se citar, por exemplo, a melhora na qualidade de vida e o aumento de sua produtividade. Além disso, por estar em casa, o trabalhador não se sujeita a alguns riscos e/ou acidentes, podendo também ter um aumento da sua motivação por estar em um ambiente menos estressante.

Algumas competências tiveram maior relevância, no lado bom ou mal, para serem analisadas durante o home-office estruturado na pandemia, dentre as quais são: a qualidade de vida, produtividade, gestão de tempo e inteligência emocional

4.1. QUALIDADE DE VIDA

A qualidade de vida é um conceito que envolve o cuidado com o bem-estar do profissional. Assim, esse assunto torna-se importante a se discutir no modelo home-office, pois um bom ambiente de trabalho é fundamental para que os funcionários fiquem satisfeitos para a realização das atividades organizacionais.

Conforme Gustavo Andrade (2020), entende-se que a responsabilidade da qualidade de vida recai sobre o empregado e o empregador, porém, a empresa carrega um peso maior dessa competência, que se bem desenvolvida, acarretará uma maior produtividade dos funcionários e resultados mais agradáveis. No home office, a promoção da qualidade de vida está relacionada a um ambiente adequado para que o funcionário possa exercer sua atividade da melhor forma, assim como a criação de uma cultura organizacional que proporcione boas condições de trabalho.

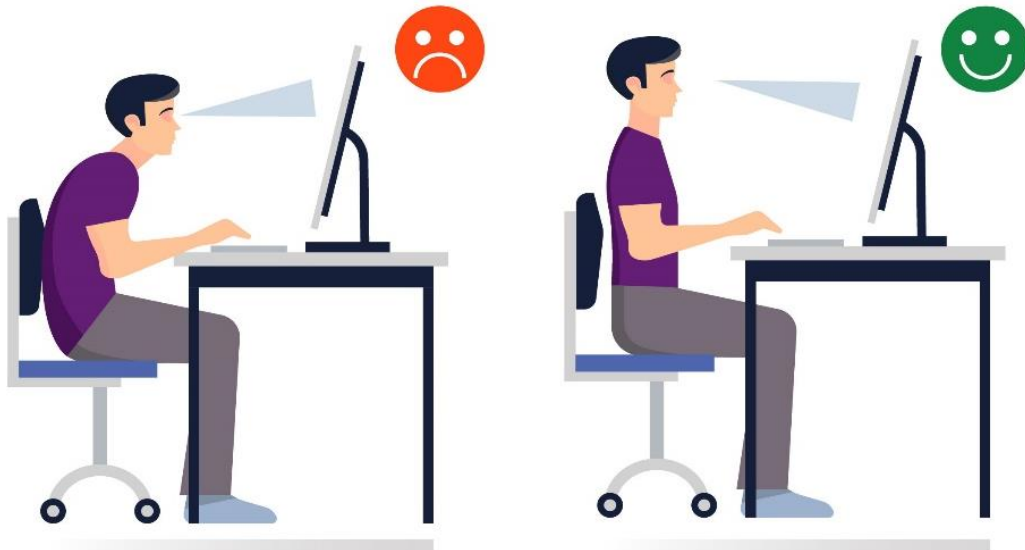
Em uma pesquisa feita pelo site de Robert Half diz que para 29% dos entrevistados o home office é um modelo positivo de trabalho, pois proporciona mais tempo com a família e 3% não se adaptou bem com o fato de compartilhar o espaço

com parentes próximos. De certa forma, no ambiente de trabalho remoto, a presença de familiares melhora o bem-estar dos empregados.

Na mesma pesquisa, certos entrevistados apontaram que a comunicação e um ambiente de trabalho adequado para suas atividades fazem falta. Entretanto, alguns relataram que há uma redução da pressão e uma diminuição do estresse causado pelo deslocamento até a empresa.

Outro tópico importante para ressaltar é a relação da qualidade de vida e a ergonomia; e um dos pontos que não se pode esquecer de pensar é que quem trabalha remotamente passa muito tempo sentado, por isso é necessário ter uma boa infraestrutura do local, para evitar problemas futuros, como no caso de uma cadeira ruim que pode causar problemas na coluna e na visão. Além disso, o cuidado pessoal está tendo mais ênfase no trabalho remoto do que no presencial, como a alimentação saudável, mais horas de sono e a prática de exercícios físicos. (ANDRADE, Gustavo).

Figura 2 - A maneira de se sentar na cadeira é um exemplo da preocupação da ergonomia no home-office



Fonte: Sindusfarma, 2020

4.2. PRODUTIVIDADE

A produtividade, ou seja, a capacidade de produção, pode ser considerada um tópico bastante relativo acerca do trabalho em casa, pois dependendo da pessoa, terá viés positivo ou negativo.

Na revista *Work Anywhere*, disponível pela SOBRATT, é relatado sobre uma pesquisa publicada em 2013, pela *Harvard Business Review*, que mencionava que os trabalhadores gastavam dois terços do tempo nas reuniões e a maioria deles as achavam cansativas.

Por conta da pandemia de coronavírus, a Harvard realizou o mesmo estudo, em 2020. As conclusões tiradas foram, em geral, positivas, com os funcionários comentando que estão gastando menos tempos nas reuniões, mais interação com o cliente, realização de mais atividades por escolha pessoal, redução de metade do tempo em atividades padrão, menor número de tarefas cansativas e maior importância do trabalho pelo colaborador.

Em contrapartida, segundo Nicholas Bloom conversas com diretores executivos, gerentes seniores e formuladores de políticas sobre o futuro do trabalho, além de um estudo conduzido com a parceira da Federal Reserve de Atlanta e da Universidade de Chicago; os problemas que afetam a produtividade são a falta de um local propício para executar o home-office, o cuidado com os filhos e uma internet boa.

Ressaltando a questão da internet, no estudo realizado por Nicholas, apenas 65% dos americanos têm internet boa para assistir videochamadas. No caso brasileiro, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Tecnologia da Informação e Comunicação, realizada em 2018, comenta que 46 milhões de pessoas não possuem conexão com a internet; número que representa um quarto da população total do Brasil.

De acordo com pesquisas de AMIGONI e CURVIS (2019), PATINI (2012), ALLEN *et al.* (2015), SAP-CRH (2016), BACATER (2016) e SILVA (2017), existem alguns cenários importantes que o gestor deve se atentar na implantação do trabalho à distância em relação à produtividade:

- Aspecto positivo: Funcionários adaptados no trabalho mais autônomo, mais motivados e com mais qualidade de vida. Traz como consequências

a maior rapidez na entrega de metas, maior agilidade nas tomadas de decisões, desempenho acima do esperado e desenvolvimento da carreira.

- Aspecto negativo: Má adaptação dos funcionários, falta de acompanhamento do gestor e redução de interação entre chefia e empregado. Traz como consequências baixo desempenho, falta de comunicação entre o patrão e seus colaboradores, desenvolvimento de carreira prejudicado, queda na qualidade de vida, estresse e riscos de processos trabalhistas.

No estudo desses intelectuais, também é mencionado alguns cenários relativos à gestão do tempo, no qual é o próximo tópico a ser comentado.

4.3. GESTÃO DE TEMPO

A gestão de tempo dentro do panorama do home-office está diretamente atrelada a como o funcionário a administra, pois, o controle dos horários, obrigações e cumprimento de metas ficam sobre o colo do empregado, o que coloca um peso maior nesse aspecto do trabalho durante esse período de trabalho virtual.

Em conformidade com o autor Gustavo Andrade, o teletrabalhador se encontra em um ambiente corriqueiro, o que leva a situação de como o tempo destinado para os afazeres da empresa pode ser afetado, pois existem alguns empecilhos domésticos que podem conflitar no horário do empregado. Entretanto, as empresas destinam que seus funcionários devem exercer suas funções de trabalho durante o horário de serviço, porque assim, eles possuem uma probabilidade de encontro maior com clientes, colegas e outros. Deixando assim, uma responsabilidade maior em cima do colaborador na hora de flexibilizar sua agenda.

Como frutos dessa flexibilização desses horários por parte do trabalhador, é possível modificar o tempo de sua jornada, reduzindo-a ou estendendo-a. Existindo o investimento adequado em um cronograma apropriado, o teletrabalhador teria uma liberdade maior para poder harmonizar suas obrigações de trabalho com atividades que impulsionem seu bem-estar e/ou desenvolvimento, como a realização de

exercícios físicos, ficar com a família ou fazer cursos, corroborando assim, numa melhora de sua eficiência, como diz Gustavo Andrade.

No caso das pessoas que encontram um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, o home-office pode trazer alguns benefícios, citados no artigo “7 ESTATÍSTICAS SOBRE HOME OFFICE PARA O ANO DE 2021” por Maryam Mohsin, como uma rotina de trabalho mais flexível e o aumento do nível de felicidade.

Porém, deve-se tomar cuidado com essa maior liberdade. Como citado no subcapítulo anterior, distrações familiares pode se tornar uma dificuldade na gestão de tempo. Uma pesquisa feita pela Robert Half mostrou que o esse é o maior desafio do home-office para 1 em cada 5 brasileiros.

A procrastinação e o uso excessivo das redes sociais são outros exemplos de imbróglios, contudo a adoção de práticas como desligar as notificações e a delimitação de um espaço da casa para ajudar na maior concentração no trabalho, podem ajudar na resolução desses problemas, como recomenda Maryam Mohsin.

Retomando o estudo dos intelectuais mencionados no 5.2., no que diz respeito aos aspectos positivos da gestão de tempo, os critérios que devem ser analisados são a redução (ou anulação) do tempo de deslocamento e trabalho mais focado. Em oposição, as facetas negativas destacadas são a falta de controle do tempo em virtude da baixa maturidade profissional e interrupções domésticas.

4.4. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

O período pandêmico e a obrigatoriedade do trabalho em casa demonstrou ser necessário disciplinar as emoções. Por isso, o desenvolvimento de habilidades relacionadas à inteligência emocional é de extrema importância no contexto atual.

Segundo o texto publicado pela Alzira Rhein chamado “Como manter a Inteligência Emocional na jornada de trabalho em home office”, a quarta revolução industrial, antecipada pela pandemia, fez com que a sociedade vivesse em um mundo de instabilidades, cercado por sentimentos presentes na sigla VUCA, que traduzido do inglês ao português, refere-se as palavras Volatilidade, Incerteza, Complexidade e Ambiguidade.

Nesse período instável, foi preciso que os funcionários e as organizações se reinventassem, inclusive na questão emocional. Conforme os dados do ISE Business

School, as competências mais desenvolvidas pelos profissionais foram a flexibilidade, resiliência, autodisciplina e confiança.

De acordo com as informações da publicação” HOME-OFFICE X INTELIGÊNCIA EMOCIONAL, feito pelo autor Gabriel Faccioli, os benefícios da preocupação com o gerenciamento da IE impactam no desempenho do empregado, em relação à: diminuição do estresse e da ansiedade, redução de conflitos (familiares e empresariais), aumento da empatia, capacitação do funcionário para tomada de decisões na empresa e otimização do tempo e produtividade. Para o comprometimento da importância da IE, é importante a participação do departamento de RH na criação de um planejamento que alcance todos os setores da empresa, envolvendo formação, treinamento, dinâmicas e a implantação em canais de comunicação da empresa.

5. ASPECTOS DO HOME OFFICE PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Com o passar dos anos, o home-office tem ganhado um maior enfoque. Sendo um modelo de trabalho, normas foram necessárias para regulamentá-lo. Por ser no campo virtual, a elaboração de regras é um pouco complicada, mas o direito trabalhista¹ não pode ser isento dessa situação.

Baseado na obra “Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresa e funcionários”, aponta que a formalização de direitos do Brasil teve início na abolição da escravidão em 1888. Em 1943, com a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT, juntaram-se diversas leis que debatiam a questão do trabalho, e com o tempo foi adicionando novas, inclusive tópicos que abordam sobre o teletrabalho, principalmente em 2017, sendo a principal referencial legal que discute esse tema.

A matéria “O home office e a sua realidade não regulamentada”, escrito pela autora Caren Viana, agrupa pontos importantes ressaltados durante a intensificação do trabalho à distância, como formalização, estruturação, saúde e segurança do trabalho, controle da jornada, aspectos processuais e sindical, além das políticas de privacidade e segurança da informação. O principal embasamento legal utilizado será o CLT, e releva-se que essa legislação não menciona o termo home-office, apenas teletrabalho.

5.1. FORMALIZAÇÃO

O teletrabalho deve possuir suas regras e métricas para que cada um possa exercer suas tarefas de maneira adequada, podendo assim ser amparado pela lei e manter os direitos e obrigações de ambos os lados da relação trabalhista. Para isso,

¹ Segundo a obra “Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresa e funcionários”, o Direito Trabalhista regula as relações existentes entre empregado e empregador, estabelecidas com um conjunto de leis.

seria necessário a criação de uma norma ou contrato, assegurando uma relação nivelada entre empregador e empregado.

Baseados nesse e nas demais necessidades referentes ao teletrabalho, a regulamentação brasileira abordou em seu regimento acerca do trabalho, a seguinte lei referente a formalização no artigo 75-C da CLT:

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.

Assim, para a realização do teletrabalho, deverá ter o consentimento tanto do trabalhador quanto do empregador, sem precisar da participação do sindicato. Além disso, prevalece a opinião do empregado, já que a imposição do teletrabalho estaria desequilibrando a relação de acordo mútuo, e assim, é necessário que a empresa consulte seu colaborador para verificar seu interesse no modelo remoto.

Depois da definição de ambas as partes, a volta para o trabalho presencial fica em decisão da empresa, que segundo a lei o empregador pode exigir a retomada de seu funcionário às atividades presenciais em um período de 15 dias.

5.2. CUSTOS E AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTO

A infraestrutura do trabalhador digital foi alvo de algumas discussões, pois possui muitas questões, uma delas é o fato de dirigir verba para uma residência que é fora das dependências da empresa e um local que possivelmente juntaria os custos pessoais e profissionais do trabalhador (despesas como luz e água) dentro de sua casa. Com isso, é necessário que a empresa formule um contrato juntamente com o empregado para tratar desses aspectos referente ao custo e a aquisição de equipamentos para seus funcionários, como diz o art.75-D da CLT, mencionando que:

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.”

A MP-927 foi editada para atender as necessidades desse momento de pandemia, e por isso flexibilizou as normas, estendendo para 30 dias o prazo para o contrato ser firmado; e foi criada a obrigação da empresa fornecer os equipamentos para o trabalhador, senão ela terá que pagar os dias não computados por falta de maquinário apropriado para a execução do trabalho.

Caso venha uma situação normal, sem interferências como o isolamento social, é ideal que os custos assumidos pelo empregado sejam antecipados e especificados em um contrato, e com a possibilidade de reembolsá-los pela empresa. A organização deverá avaliar seu investimento, especificar as obrigações do empregado de zelar pelos bens.

5.3. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

O trabalhador é um recurso da empresa, sua mão-de-obra, por isso o empregador deve prezar pela sua segurança e saúde, além do fato de que isso é um direito de todo empregado. Tendo isso em mente, a legislação do país incluiu uma norma na CLT que aborda esse assunto no âmbito do trabalho remoto. A lei determina que, em relação à saúde e segurança do funcionário, no artigo 75-E:

“O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções, 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.

Esse tópico é o de maior dificuldade de execução, pois o empregador, em meios legais, não pode fiscalizar seu empregado em sua propriedade. A solução seria algumas atitudes como o fornecimento de equipamentos ergonômicos, criar uma cartilha orientativa e cultivar na empresa métodos de boas práticas. Assim, para a empresa não ser responsabilizada, convém adotar práticas ostensivas, pois o cumprimento da lei será observado na atuação da empresa para que o empregado siga as regras.

5.4. CONTROLE DA JORNADA

O teletrabalho se apoia dentro de um mundo digital, no qual engendra uma complexidade no controle da jornada. Além disso, a legislação trabalhista não especifica bem esse domínio legal.

Recorrendo às regulamentações laborais, o artigo 62 da CLT, por exemplo; o teletrabalho não é englobado na elaboração de jornada de trabalho. Contudo, é possível registrar a jornada por meio de recursos tecnológicos, como diz o artigo 6 cita que: "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio". Numa possível interpretação, o controle da jornada pode ser feito através dos meios telemáticos, ou digitais; principalmente analisando as inovações tecnológicas que hoje permitem que as empresas controlem o momento do começo e término do expediente, além de conseguirem visualizar o registro do acesso.

Diferentemente dos conceitos antigos de organização administrativa, como o fordismo e taylorismo, baseados na supervisão e controle contínuos; no trabalho a distância não exige obrigatoriamente essa lógica, tanto que a produtividade está menos relacionada ao tempo.

5.5. ASPECTOS PROCESSUAIS E SINDICAIS

Uma discussão intensificada durante a obrigatoriedade do teletrabalho está ligada à representatividade dos sindicatos em territórios diferentes. A legislação nessa área é muita rasa, pois os pontos que são abordados nas leis referentes aos sindicatos foram escritos tempo antes da incrementação do teletrabalho na CLT.

Portanto, não há uma pauta específica nas normas que colham os direitos sindicalistas do teletrabalhador. Contudo, pode-se citar que os TRTs e os TSTs utilizam o princípio da territorialidade (baseado no art. 8º do CF e no art. 570 e 611 da CLT) que outorga poderes do sindicato mediante a prestação do serviço do empregado e a base territorial onde se encontra.

Com isso, as convenções coletivas recebem uma ênfase maior e possuem um papel fundamental na decisão nessas questões. Legalmente, é mencionado na CLT no artigo 611:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

5.6. POLÍTICAS DE PRIVACIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Na questão da privacidade e segurança da informação, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) assegura a proteção dos dados coletados da empresa com o colaborador, tanto presencial ou remotamente. Pode ser visualizado no artigo primeiro da LGPD:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Um objetivo importante da criação dessa lei foi a garantia legal dos direitos das pessoas como o acesso e transparência dos dados, mencionado no capítulo III:

Art. 17. Toda pessoa natural tem assegurada a titularidade de seus dados pessoais e garantidos os direitos fundamentais de liberdade, de intimidade e de privacidade, nos termos desta Lei.

Art. 18. O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição:

I - confirmação da existência de tratamento;

II - acesso aos dados;

III - correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados;

IV - anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto nesta Lei;

V - portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial; (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência

- VI - eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no art. 16 desta Lei;
- VII - informação das entidades públicas e privadas com as quais o controlador realizou uso compartilhado de dados;
- VIII - informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências da negativa;
- IX - revogação do consentimento, nos termos do § 5º do art. 8º desta Lei.

Numa época que a proteção de dados fica dificultada pelo distanciamento do empregador do ambiente físico, situações como o vazamento de dados pessoais sigilosos, tanto por parte da empresa quanto empregado. Para evitar isso, é importante que as empresas criem regras de boas práticas e de governança para mitigar algumas questões referentes dos dados pessoais, como é mencionado nesse trecho da legislação:

Art. 50. Os **controladores e operadores**², no âmbito de suas competências, pelo tratamento de dados pessoais, individualmente ou por meio de associações, poderão formular regras de boas práticas e de governança que estabeleçam as condições de organização, o regime de funcionamento, os procedimentos, incluindo reclamações e petições de titulares, as normas de segurança, os padrões técnicos, as obrigações específicas para os diversos envolvidos no tratamento, as ações educativas, os mecanismos internos de supervisão e de mitigação de riscos e outros aspectos relacionados ao tratamento de dados pessoais. (LGPD)

Em relação aos agentes de tratamento de dados, caso descumpram algum ponto da legislação, é passível de sofrer sanções. Essa questão é discutida no capítulo VIII da LGPD.

Art. 52. Os agentes de tratamento de dados, em razão das infrações cometidas às normas previstas nesta Lei, ficam sujeitos às seguintes sanções administrativas aplicáveis pela autoridade nacional: (Vigência)

- I - advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;
- II - multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração;
- III - multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II;
- IV - publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência;
- V - bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização;

² Segundo o artigo 5º da LGPD, controlador seria a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais; enquanto operador seria a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador;

- VI - eliminação dos dados pessoais a que se refere a infração;
- X - suspensão parcial do funcionamento do banco de dados a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período, até a regularização da atividade de tratamento pelo controlador; (Incluído pela Lei nº 13.853, de 2019)
- XI - suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período; (Incluído pela Lei nº 13.853, de 2019)
- XII - proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados. (Incluído pela Lei nº 13.853, de 2019)

No mesmo artigo, no inciso primeiro, é comentado sobre alguns parâmetros que determinam a seriedade das punições:

- § 1º As sanções serão aplicadas após procedimento administrativo que possibilite a oportunidade da ampla defesa, de forma gradativa, isolada ou cumulativa, de acordo com as peculiaridades do caso concreto e considerados os seguintes parâmetros e critérios:
- I - a gravidade e a natureza das infrações e dos direitos pessoais afetados;
 - II - a boa-fé do infrator;
 - III - a vantagem auferida ou pretendida pelo infrator;
 - IV - a condição econômica do infrator;
 - V - a reincidência;
 - VI - o grau do dano;
 - VII - a cooperação do infrator;
 - VIII - a adoção reiterada e demonstrada de mecanismos e procedimentos internos capazes de minimizar o dano, voltados ao tratamento seguro e adequado de dados, em consonância com o disposto no inciso II do § 2º do art. 48 desta Lei;
 - IX - a adoção de política de boas práticas e governança;
 - X - a pronta adoção de medidas corretivas; e
 - XI - a proporcionalidade entre a gravidade da falta e a intensidade da sanção.

5.7. DIFERENÇA NÃO COMENTADA EM ÂMBITO LEGAL ENTRE TELETRABALHO E HOME-OFFICE

Alguns autores questionam a insuficiência da CLT na questão da diferenciação entre o teletrabalho e outros modelos de trabalho, como o home-office e o trabalho híbrido, que nem são mencionados.

Segundo Letícia Mendonça, o home-office difere do teletrabalho em alguns aspectos, como na formalização, em que não necessita da alteração no contrato, por ter dias determinados de labor no ambiente físico e no virtual, mas que é recomendado para um segurança contratual do empregado; e no controle da jornada de trabalho, mesmo que no home-office é permitido a fiscalização dela, assim como o pagamento de horas extras, intrajornada e adicional noturno.

6. TRABALHO HÍBRIDO

Atualmente, o trabalho híbrido mostra-se como uma forma de teletrabalho para as empresas, e aparece em um contexto em que o presencial está voltando gradativamente, mas ainda com uma insegurança devido ao coronavírus.

Conceitualizando, segundo o autor Leonardo Barros, é o tipo de labor que é realizado parte nos estabelecimentos da organização e a outra no modelo remoto, sendo que no trabalho híbrido, o trabalhador fica aproximadamente metade da jornada em cada regime de trabalho. No home-office convencional, normalmente passa a maior parte ou todo o tempo remotamente.

Figura 3 - Diferença: Home-Office, Híbrido, Presencial e Teletrabalho



Fonte: Adaptado de Tangerino, 2020

Conforme as pesquisas da Gartner, 82% das organizações do Brasil querem que os colaboradores continuem no home-office ao menos um pouco da jornada de trabalho. Complementando com as informações de Cinthia Freitas, a aposta de especialistas é que o teletrabalho deverá ter melhor funcionamento ao adotar o modelo híbrido.

Outro fator que auxilia na popularidade do trabalho híbrido é ser uma solução para algumas desvantagens do remoto, como por exemplo a dificuldade de se desconectar do expediente, que é demonstrado em 43% das 1.500 pessoas entrevistadas pelo Runrun.it.

Atenta-se que para a implantação do trabalho híbrido, alguns pontos como uma comunicação decente e uma boa liderança são importantes para evitar a queda de produtividade dos colaboradores, conflitos internos e turnover durante esse período, como menciona Júlia Firmino.

O trabalho híbrido permitiu uma reflexão acerca do papel dos escritórios. Conforme a publicação de Júlia Firmino no site Runrun.it, observa-se que as empresas deixam os *brainstorms* e outros tipos de reuniões no ambiente físico, além de projetos complexos, enquanto no digital é delegado tarefas que requerem tempo (*deep work*).

Na questão legal, como citado anteriormente, o trabalho híbrido não aparece diretamente na CLT, contudo, é possível ter embasamento utilizando das normas tanto do presencial quanto do remoto, em suas devidas circunstâncias.

7. A EVOLUÇÃO DO HOME-OFFICE NA CIDADE DE PRAIA GRANDE

Praticamente no mundo todo a medida de lockdown foi adotada, e com isso, houve a massiva aplicação do teletrabalho em diversas localidades. Ao longo do projeto de TCC, foi mencionado o aumento da utilização do home-office no Brasil. Nesse capítulo, será aprofundado a evolução do teletrabalho na cidade de Praia Grande.

7.1. EFEITOS DA PANDEMIA NA CIDADE DE PRAIA GRANDE

A pandemia teve início oficialmente em Praia Grande no dia 16 de março de 2020, segundo o decreto 6.922, definindo medidas temporárias para o combate à COVID-19. O isolamento social começou no dia 24 de março do mesmo ano, alterando o decreto anterior, dispondo do afastamento de servidores e empregados públicos. Isso possibilitou que diversas empresas experimentassem o novo modelo de trabalho remoto, segundo o decreto 6954.

Entretanto, 1 ano depois, no dia 23 de julho, oficializou a não obrigatoriedade do regime de teletrabalho, estabelecendo a retomada das atividades presenciais dos servidores públicos e de atendimento ao público da administração pública na cidade, como diz o decreto 7283.

O efeito dessa calamidade pública de saúde na população praia-grandense é grande. Conforme os dados da Prefeitura de Praia Grande do dia 09 de setembro de 2021, dos 69.745 exames colhidos, 444 são suspeitos de possuírem a doença, foram confirmados 27.296 casos de coronavírus, entre as quais 3% foram à óbito, que totaliza cerca de 1.070 pessoas.

Acompanhando a crescente do teletrabalho no momento pandêmico, uma área que alavancou foi o setor de serviços imobiliários, devido ao fato de Praia Grande ser um município turístico e chamativo para diversas pessoas fora da cidade. Em 2020, Praia Grande lavrou 6.272 escrituras de novos moradores. Em virtude do home-office proporcionar que o funcionário possa trabalhar à distância, as pessoas optam por cidades litorâneas para sair do estresse das cidades grandes. Além disso, esse serviço é compatível para a adaptação ao modelo remoto, podendo contribuir em

aspectos como a redução dos custos do local de trabalho presencial e o deslocamento.

Figura 4- O setor imobiliário na Praia Grande foi impulsionado pelo teletrabalho



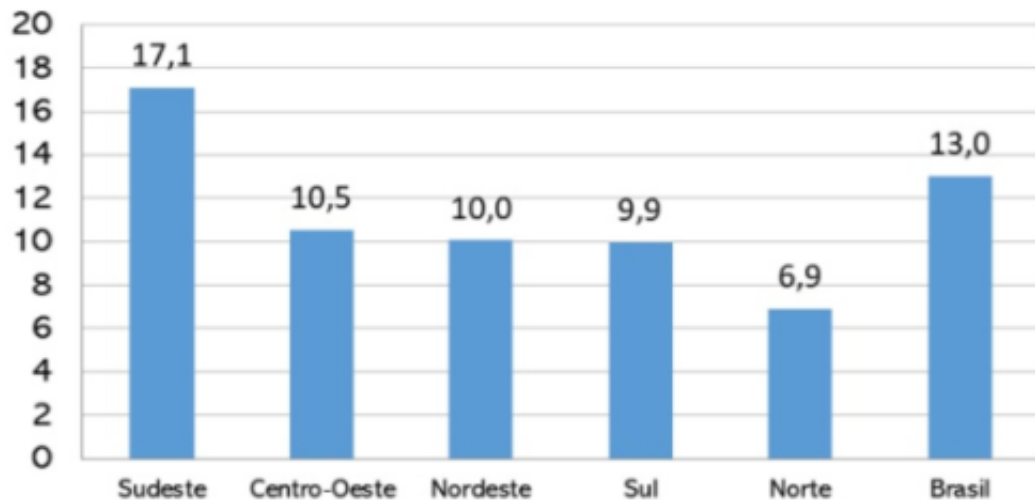
Fonte: Diário do Litoral, 2021

7.2. HOME-OFFICE NA PRAIA GRANDE

Praticamente, o Home-Office na Praia Grande começou a se destacar durante o período da pandemia, em razão da obrigatoriedade de estar em casa.

Para contextualizar o teletrabalho na Praia Grande, a região Sudeste devido à sua concentração populacional e ampla oportunidade de trabalho, possui uma proporção superior comparado a outros estados brasileiros, como pode ser visto nessa figura:

Gráfico 1 - Proporção (%) de trabalhadores em teletrabalho por grande regiões e Brasil, maio/2020



Fonte: IBGE; PNAD-Covid, 2020

Na cidade de Praia Grande, mesmo que não tenha uma grande população, o setor principal de trabalho é de comércio e serviços, o que possibilita uma adaptação mais facilitada para o teletrabalho, como por exemplo, o ramo de imobiliária, mencionado no subcapítulo anterior.

Até esse momento, há poucas informações referentes ao trabalho remoto na cidade de Praia Grande. As estatísticas existentes estão nas empresas locais, devido a alguma necessidade de contabilizá-los para a administração.

Por exemplo, a ETEC de Praia Grande tem quadro de seus funcionários no teletrabalho, o qual menciona que 89 funcionários do estabelecimento estão em regime remoto, ou seja, 9,2% dos servidores. Esse fenômeno é devido ao decreto do Governo do Estado de julho de 2021, que tirou a obrigatoriedade dos servidores estaduais a operarem no home-office.

8. PESQUISA DE CAMPO

O método utilizado para analisar o home-office na Praia Grande foi uma pesquisa de campo, com as respostas coletadas no segundo semestre, com o intuito de verificar a situação do home-office na cidade.

A pesquisa foi dividida em duas partes, uma para os funcionários e uma para as empresas. Ao longo das perguntas, é explorado as questões abordadas no trabalho, como as relações empresariais e a aplicação da legislação.

No total, há 27 respostas diferentes da pesquisa de campo. Também havia outras 5, porém como será mencionado posteriormente, essas respostas não se contextualizavam em Praia Grande ou na região, por isso foram excluídas.

8.1. ANÁLISE DA PESQUISA

Nesse subcapítulo será abordado os resultados da pesquisa de campo. Será dividido em quatro partes, que agruparam série de perguntas com propósitos iguais para fins didáticos, apontado nos tópicos seguintes.

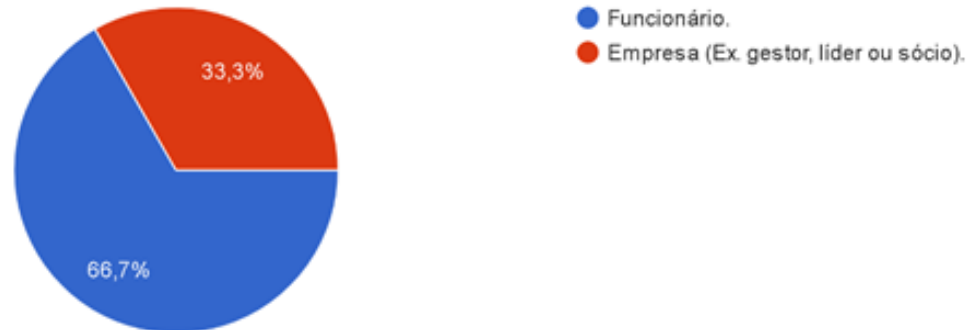
8.1.1. Identificação do entrevistado

Para começar, a primeira etapa é do entrevistado se identificar no formulário, por meio de quatro perguntas, como: “quem está respondendo?”, “cidade onde exerce sua profissão através do modelo de teletrabalho?”, “qual o ramo da empresa que você trabalha” e “como você se identifica?”

O gráfico 2 mostra a primeira pergunta feita na pesquisa, que objetiva saber se o entrevistado é um funcionário ou uma empresa.

Gráfico 2 - Quem está respondendo?

27 respostas



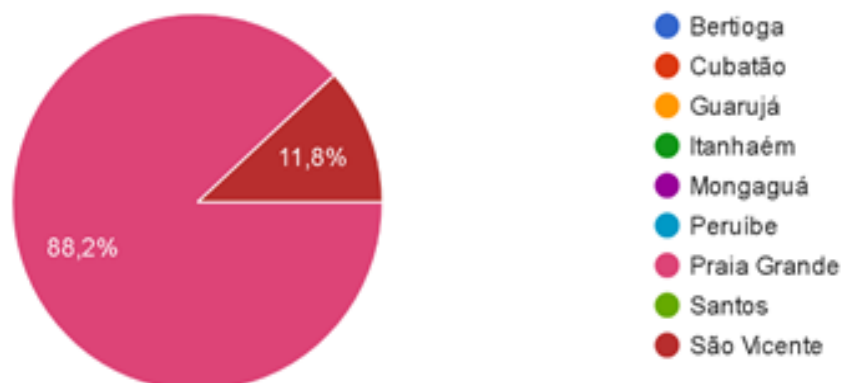
Fonte: Google Forms, 2021

A maioria dos entrevistados eram funcionários, cerca de 67%, enquanto a porcentagem das empresas era de quase 33%.

Na questão da cidade, essa pergunta não existia no começo da pesquisa, entretanto posteriormente foi colocado para fiscalizar a cidade dos entrevistados, para não sair muito da Praia Grande. As 10 primeiras respostas são de Praia Grande, e as outras respostas estão representados na ilustração abaixo:

Gráfico 3 - Cidade onde exerce sua profissão através do modelo de teletrabalho?

17 respostas



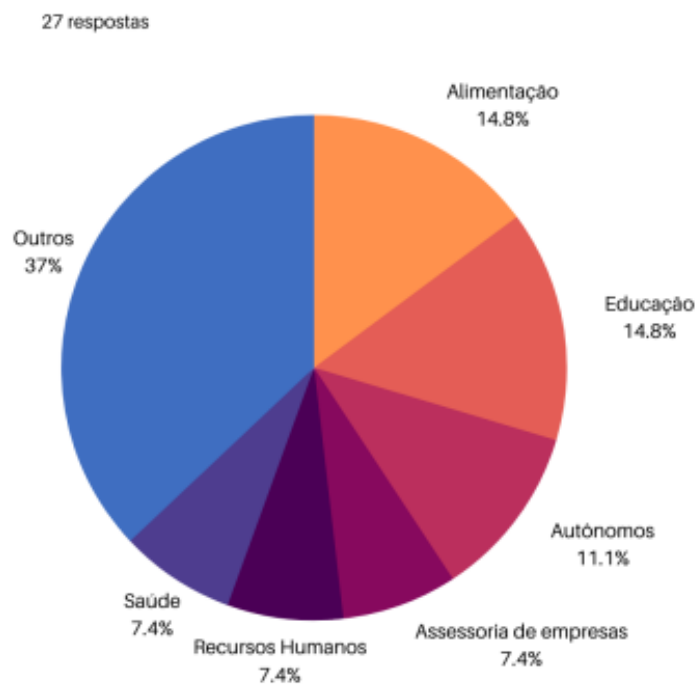
Fonte: Google Forms, 2021

88,2% dos 17 entrevistados são praia-grandenses .Os outros 11,8% representam os entrevistados da cidade de São Vicente. Na pesquisa também

apareceu outras cidades, como Curitiba e Brasília, entretanto não foram incluídas no resultado por não serem de Praia Grande ou da região.

A pergunta do ramo da empresa deixou aberto a várias interpretações. Primeiramente desejava-se coletar o nome da empresa e o ramo, entretanto acabou deixando muitas respostas diferentes de maneira que não era possível agrupar em um gráfico. Em razão disso, o gráfico foi adaptado no Canvas, mostrando apenas o ramo da empresa.

Gráfico 4 - Qual o ramo da empresa que você trabalha



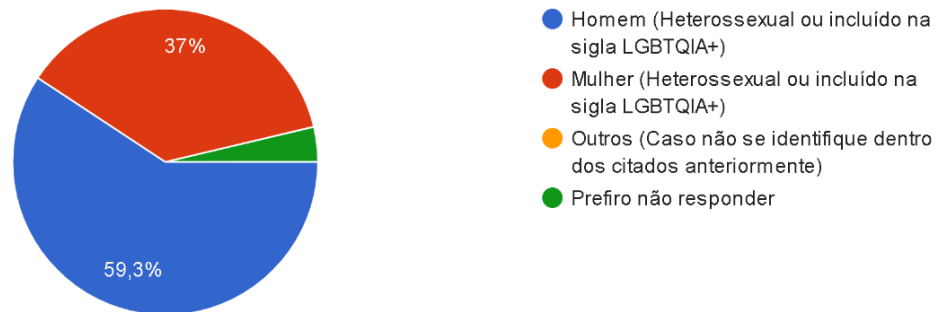
Fonte: Google Forms, 2021

Ao analisar o gráfico nota-se que o home-office foi participativo em diversos setores, como o de alimentação, educação, recursos humanos, saúde, entre outros.

Para compreender melhor se há uma ampla lacuna de diferença entre os problemas enfrentados por homens e por mulheres durante o teletrabalho, a pergunta seguinte foi dedicada a coletar o gênero dos funcionários ou do representante da empresa.

Gráfico 5 - Como você se identifica?

27 respostas



Fonte: Google Forms, 2021

Grande parte das pessoas que responderam eram homens (55%). A participação das mulheres também é relevante na pesquisa, chegando a 37% das respostas. 1 pessoa optou por não responder essa questão.

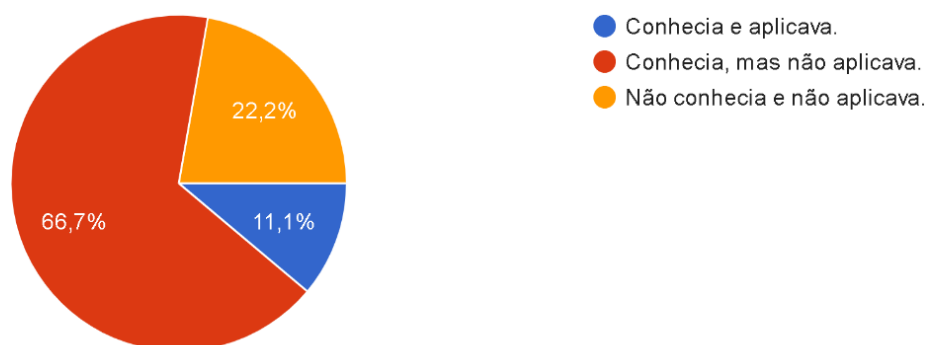
8.1.2. Perguntas destinadas aos funcionários

Nessa seção, foi explorado questionamentos exclusivamente para o funcionário em relação à sua experiência de home-office. É abordado questões com ênfase nas relações empresariais, ou seja, entre a empresa e o funcionário no home-office.

A primeira questão pergunta se o funcionário tinha conhecimento do modelo remoto antes da pandemia de Covid-19.

Gráfico 6 – O home-office já era o método que a empresa já conhecia ou aplicava ou só aplicou após a pandemia?

18 respostas



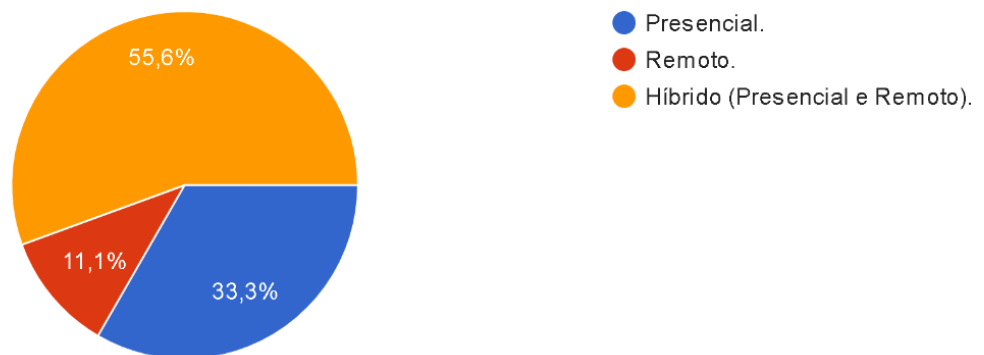
Fonte: Google Forms, 2021

62% dos funcionários já conheciam o home-office, mas não aplicavam. Em contrapartida, apenas 11% das pessoas conheciam e aplicavam o modelo remoto e 22% não conhecia nem aplicava.

A segunda, representada pelo gráfico 7, aborda a preferência de modelo de trabalho para o colaborador. Há três opções que o funcionário poderia marcar, sendo elas o presencial, o remoto e o híbrido, sendo a mistura do home-office e do físico.

Gráfico 7 – Qual a sua preferência de modelo de trabalho?

18 respostas

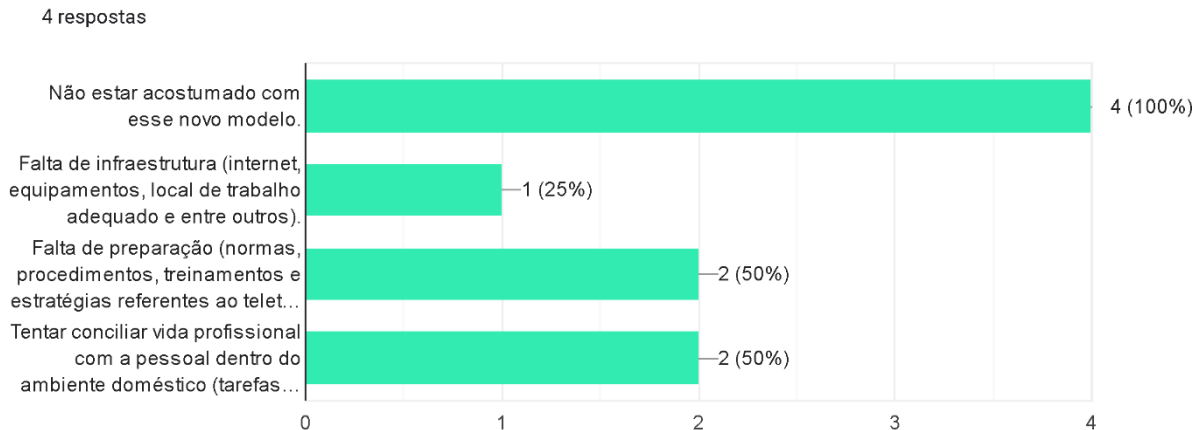


Fonte: Google Forms, 2021

Na questão da preferência de modelo de trabalho, 55% dos entrevistados preferem o trabalho híbrido (mistura entre home-office e presencial), 33% preferem o presencial e 11% gostam do home-office.

A pergunta das dificuldades foi dedicada aos funcionários que não conheciam o home-office, com o intuito de observar os fatores que complicaram o início da aplicação do teletrabalho.

Gráfico 8 – Quais foram as dificuldades encontradas no início da aplicação do home-office?



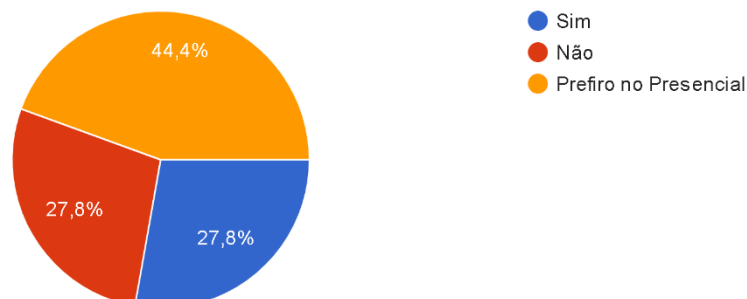
Fonte: Google Forms, 2021

A maior dificuldade para todos os 4 funcionários no início da aplicação do home- é por não estarem acostumados com o modelo de trabalho. Também é relatado outras dificuldades como falta de infraestrutura (25%), falta de preparação e a conciliação da vida profissional e pessoal (ambos 50%).

Iniciando as questões de relações empresariais, o tópico mencionado é a produtividade, o qual questiona-se sobre uma melhor ou pior produtividade no home-office.

Gráfico 9 – Com o home-office, você se sente mais produtivo comparado ao modelo presencial?

18 respostas



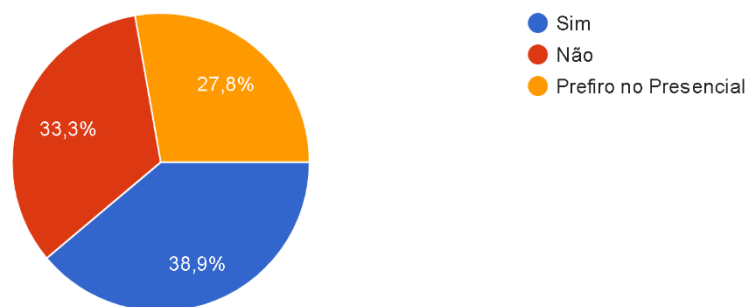
Fonte: Google Forms, 2021

No home-office, a maioria dos funcionários na questão da produtividade, totalizando 44%, se sentem mais produtivos no modelo presencial do que no remoto. Aqueles que se sentem mais produtivos com o home-office representa 28% dos funcionários, mesma porcentagem daqueles que não se considera produtivo no teletrabalho.

Seguindo o mesmo parâmetro da pergunta da produtividade, o questionamento a seguir é sobre a motivação do funcionário.

Gráfico 10 – O funcionário se sente mais motivado ao trabalhar no modelo virtual?

18 respostas



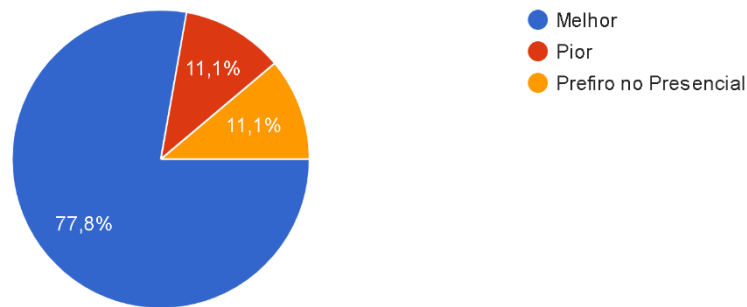
Fonte: Google Forms, 2021

Algumas pessoas acreditam estar mais motivadas ao trabalhar no home-office, conforme 39% dos entrevistados. 33% no entanto pensam ao contrário, e 28% se sentem mais motivadas ao trabalhar presencialmente.

A qualidade de vida do funcionário no home-office está expressa no gráfico 11, o qual mostra se houve uma melhoria ou não dessa competência.

Gráfico 11 – A qualidade de vida é melhor ou pior com o home-office?

18 respostas



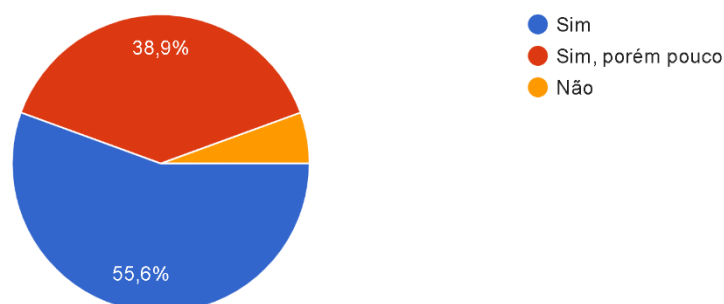
Fonte: Google Forms, 2021

78% dos entrevistados possuem uma melhor qualidade de vida no home-office. Apenas 11% responderam que não e também 11% preferem no presencial.

É importante que as relações empresariais, como o nome já diz, tenha a participação da empresa, principalmente na gestão de tempo e controle emocional do funcionário. A pergunta a seguir exprime bem isso.

Gráfico 12 – A gestão de tempo e o controle emocional foi incentivado pela empresa durante o modelo de home-office

18 respostas



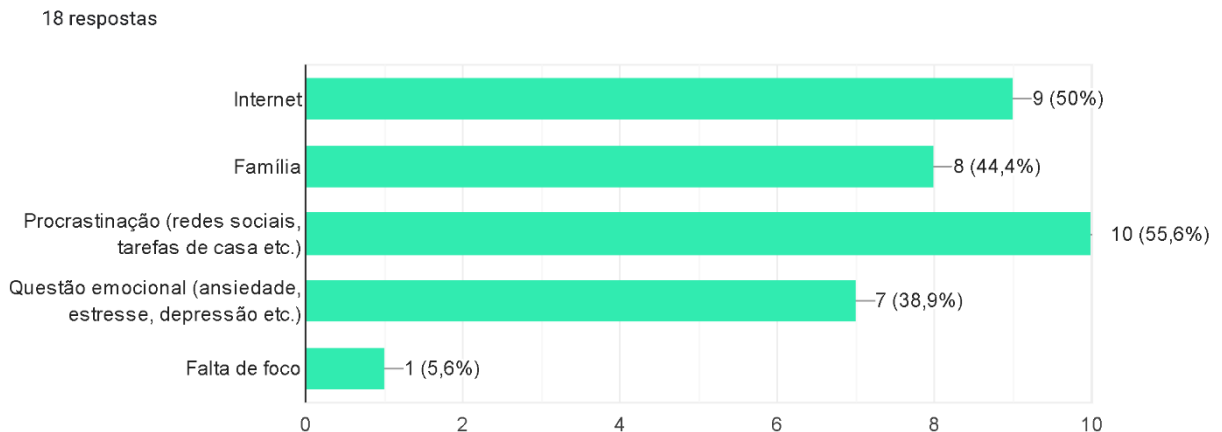
Fonte: Google Forms, 2021

A gestão de tempo e controle emocional foi incentivado pelas empresas, como comentam os 93% dos funcionários. Entretanto, 38% disseram que foi pouco esse

incentivo. 1 pessoa, representando 6%, comentou que essas duas competências não foram trabalhadas na empresa.

Outra pergunta relacionada à produtividade é demonstrada no gráfico 13, em que menciona os fatores que interferiram no rendimento do funcionário no trabalho remoto.

Gráfico 13 – Quais são os fatores que impactam no rendimento no teletrabalho?



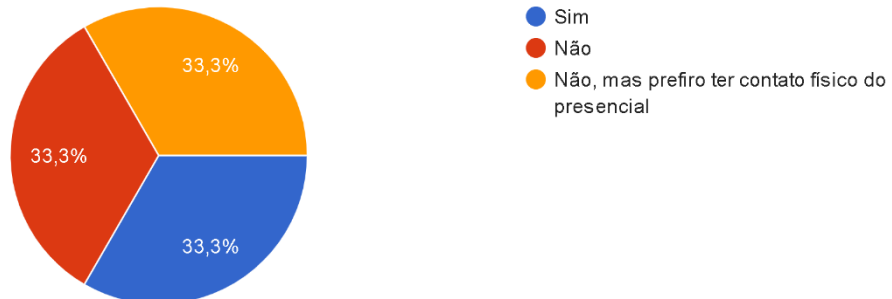
Fonte: Google Forms, 2021

Os fatores que mais impactam no rendimento do teletrabalho é a procrastinação (55%) e a internet (50%). Outros como a família e a questão emocional também foram bastantes escolhidos, 44% e 39% respectivamente. A falta de foco foi noticiada apenas por 1 pessoa.

Finalizando as perguntas dos funcionários, a última questão procura saber se a falta do contato direto com os colegas de trabalhos influencia numa produtividade abaixo se comparado ao modelo presencial.

Gráfico 14 – A falta de contato físico oriundo do trabalho à distância impacta negativamente seu desempenho?

18 respostas



Fonte: Google Forms, 2021

Nessa questão houve um equilíbrio de respostas entre os entrevistados. Das três alternativas possíveis, todas apresentaram o mesmo valor no resultado, representando assim 33% no gráfico.

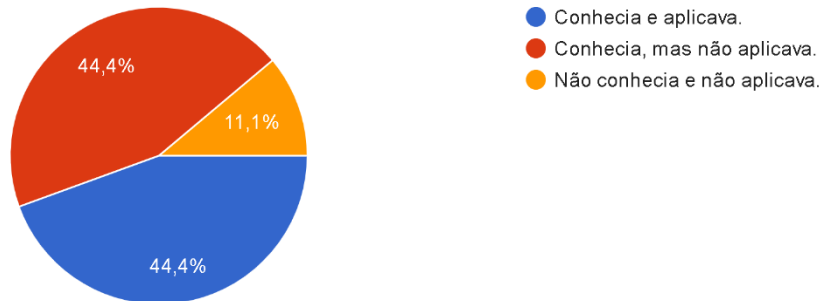
8.1.3. Perguntas destinadas às empresas

Dedica-se essa parte exclusivamente da análise das empresa durante o período remoto. Para isso, a ênfase das perquirições é avaliar a produtividade das empresas e a aplicação prática de alguns questionamentos legais.

A primeira pergunta, semelhante a questão um dos funcionários, objetiva-se interrogar se a organização já laborava remotamente antes da pandemia. A semelhança de perguntas vai até a cinco, com o intuito de observar separadamente os efeitos das respostas dos funcionários com as empresas.

Gráfico 15 – O home-office já era o método que a empresa já conhecia ou aplicava ou só aplicou sobre a pandemia?

9 respostas



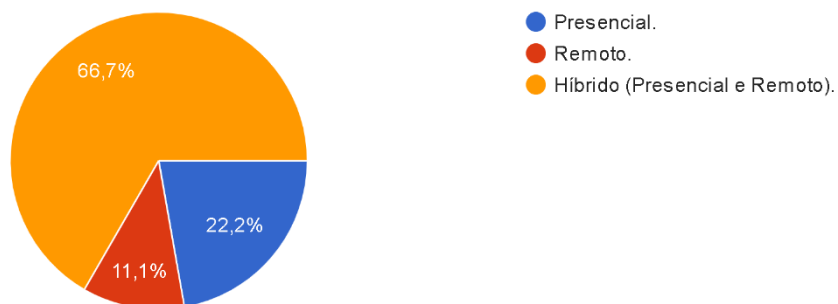
Fonte: Google Forms, 2021

Assim, 44% já conheciam o home-office e aplicavam e 44% conheciam, mas não aplicavam. Poucas empresas colocam a opção não conhecia e não aplica (11%).

A seguir, vem a interrogação da preferência do home-office, ou de outros tipos como o presencial ou híbrido.

Gráfico 16 - Qual a sua preferência de modelo de trabalho?

9 respostas

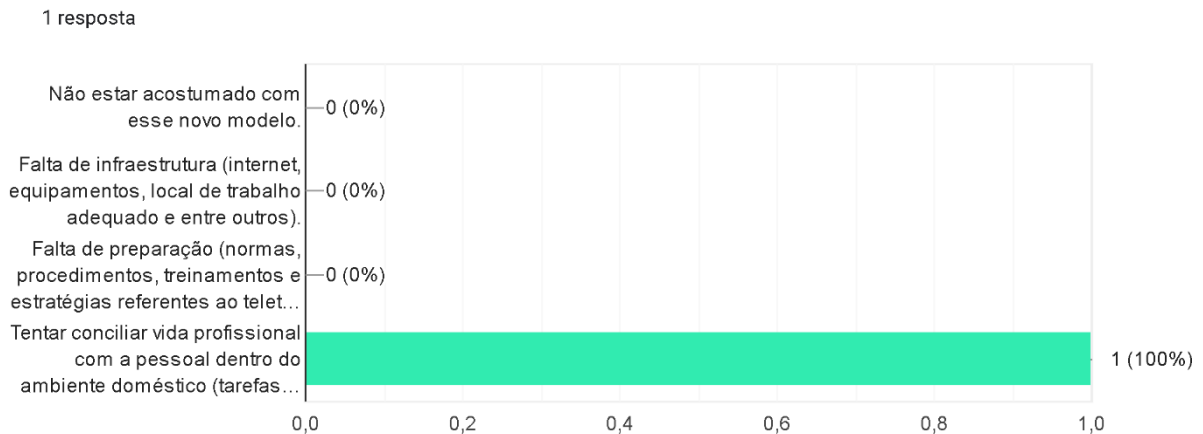


Fonte: Google Forms, 2021

66% das respostas da preferência também são do híbrido, como visto na parte dos funcionários, enquanto 11% preferem o próprio home-office e 22% o próprio presencial. Nota-se então que a mistura dos dois modelos nesse contexto atual é a preferência da maioria dos entrevistados.

Como apenas uma empresa não conhecia e nem aplicava o home-office, a apuração desse resultado não é muito relevante. Mesmo assim, será apresentado no gráfico 17.

Gráfico 17 – Quais foram as dificuldades encontradas no início da aplicação do home-office?

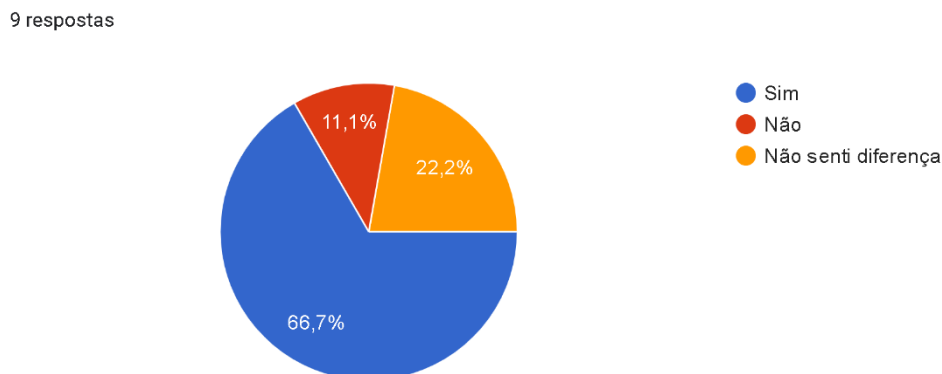


Fonte: Google Forms, 2021

A dificuldade relatada na implantação do home-office nessa empresa é a conciliação da vida profissional com o pessoal.

A pergunta do gráfico 18 ressalta se a produtividade nas empresas entrevistadas.

Gráfico 18 – A empresa é mais produtiva com o home-office



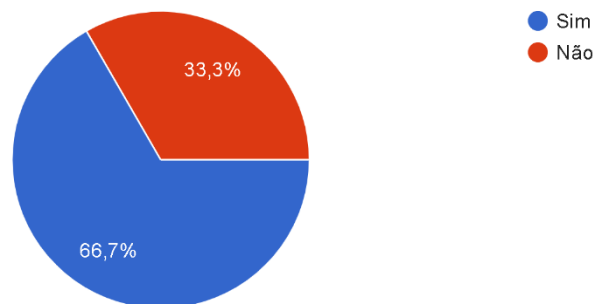
Fonte: Google Forms, 2021

A produtividade para as empresas foi positiva, segundo 66% das empresas entrevistadas. Apenas para 22% não sentiram diferença e 11% não se tornaram mais produtivas com o teletrabalho. Comparando com a produtividade dos funcionários, as empresas citadas preferem a produtividade no modelo remoto, enquanto a maioria dos colaboradores preferem no presencial, embora que não acham ruim o home-office em si.

A primeira inquirição do aspecto legal se fundamenta na ação das organizações da disponibilização de recursos aos colaboradores. Por mais que a obrigatoriedade desse ato somente é expressa no contrato de trabalho, sua importância releva na maior aceitação do home-office dos funcionários devido o suporte oferecido pela empresa.

Gráfico 19 – A empresa disponibilizou recursos financeiros para os funcionários para execução do modelo home-office (maquinários, internet ou outros benefícios)?

9 respostas



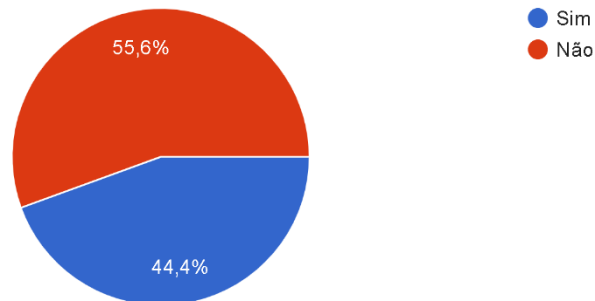
Fonte: Google Forms, 2021

66% das empresas disponibilizaram recursos financeiros para a realização do home-office dos funcionários, enquanto 33% não os concederam aos colaboradores.

Outro tema de suporte empresarial para o home-office é sobre o treinamento do funcionário para se vincular ao modelo remoto.

Gráfico 20 – A empresa oferece treinamento para os funcionários se integrarem ao home-office?

9 respostas



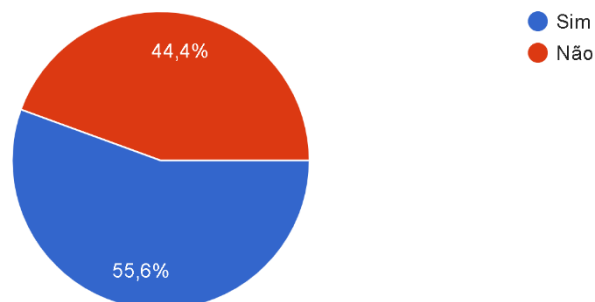
Fonte: Google Forms, 2021

55% das empresas entrevistadas não ofereceram treinamento para o funcionário integrar no home-office. Na outra vertente, as empresas que fizeram esse treinamento correspondem à 44%.

A jornada de trabalho é bastante controversa em âmbito legal, pois na CLT o teletrabalho não permite a adoção do controle da jornada. Contudo, alguns autores e aplicação prática do home-office expõem a relatividade desse fragmento de lei.

Gráfico 21 – A empresa contabiliza a jornada de trabalho?

9 respostas



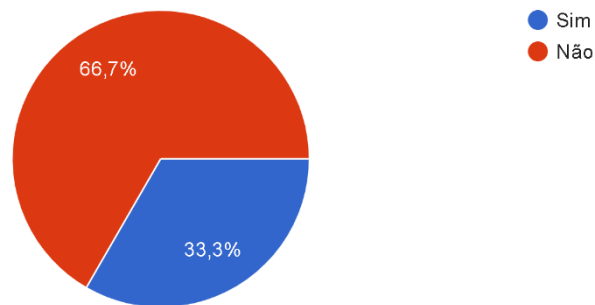
Fonte: Google Forms, 2021

A jornada de trabalho é contabilizada por 55% das empresas, e as outras 44% não faz registro da jornada.

Voltando para a produtividade, essa pergunta é cabeceada na proposta de verificar a existência de prejuízo na produção dos funcionários após a adaptação ao modelo virtual.

Gráfico 22 – Houve prejuízo no rendimento dos funcionários com a aderência do teletrabalho?

9 respostas



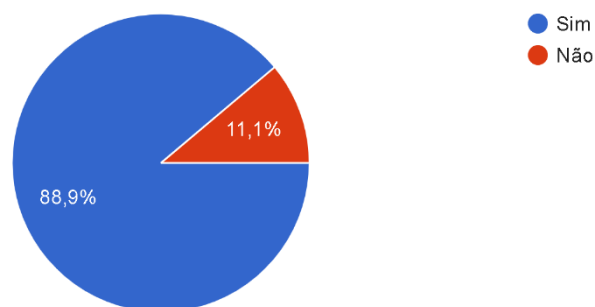
Fonte: Google Forms, 2021

O rendimento dos funcionários nas empresas entrevistadas não foi prejudicado para 66% delas. 33% tiveram prejuízos com o home-office.

Termina-se o tópico com o questionamento da possibilidade da organização de continuar trabalhando remotamente depois do fim da pandemia.

Gráfico 23 – Com a adaptação do teletrabalho, a empresa continuará a aplicar o modelo remoto após o período pandêmico?

9 respostas



Fonte: Google Forms, 2021

A experiência com o home-office foi positiva para as empresas, analisando os quase 90% que continuaram a aplicar esse modelo mesmo após a pandemia. 1 empresa dentre as 9 entrevistadas não prosseguirá a utilizar o teletrabalho.

8.1.4. Opinião sobre o home-office dos entrevistados

Houve várias opiniões sobre o home-office na parte dos funcionários e das empresas. A maioria delas é positiva, com o home-office sendo benéfico, tanto para o empregado na questão de passar mais tempo em casa e com a família, quanto para a empresa, principalmente pela redução de custos operacionais.

Todavia, enfatiza-se que alguns não gostaram desse novo modelo, principalmente em serviços que o home-office é dificultado, mas que pela obrigatoriedade do trabalho remoto, necessitou-se dessa adaptação. Cabe destacar também que é preciso que a empresa dê suporte ao funcionário para que ele consiga ter uma boa execução do trabalho no home-office.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, tendo em conta a crescente evolução do home-office devido ao período pandêmico que necessitava do isolamento social, e reafirmado pela pesquisa empírica, viu-se que o teletrabalho na cidade de Praia Grande se tornou uma tendência, cogitado para a maioria das empresas entrevistadas, entretanto pode-se observar que a junção com o modelo físico demonstrou ser mais agradável para os funcionários e para as empresas praia-grandenses.

Em geral, o home-office, segundo a pesquisa, apresenta uma qualidade de vida melhor para o funcionário em comparação ao modelo presencial. Nas empresas, notou-se a melhoria da produtividade; entretanto não se mostrou da mesma maneira para os funcionários, por alguns fatores como a conexão da internet, a procrastinação ou que o home-office não era compatível com aquele ramo que o funcionário trabalhava.

A legislação na CLT mostrou-se um pouco falha, pois não compreende aspectos do home-office, apenas do teletrabalho. Um exemplo é que a maioria das empresas contabiliza jornada de trabalho, sendo que no teletrabalho não é permitido

Para concluir, esse projeto demonstrou através de fontes teóricas e pela pesquisa de campo que o ato de trabalhar remotamente, adaptado com o modelo presencial, é e continuará sendo uma realidade exponencial para a cidade de Praia Grande e no mundo, mesmo após o fim da pandemia de Covid-19.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Fabiane Domingues de Magalhães de. **As Relações de Trabalho na Modalidade *Home Office* em Empresas de Bens de Consumo**. Orientador: Prof. Dr. Arnaldo José França Mazzei Nogueira. 2019. 134 f. Programa De Pós-Graduação Stricto Senso em Administração (Mestrado) – Curso de Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://docplayer.com.br/175987395-As-relacoes-de-trabalho-na-modalidade-home-office-em-empresas-de-bens-de-consumo.html>. Acesso em: 28 de Maio de 2021.

ANDRADE, Gustavo. **Como alcançar a qualidade de vida no trabalho remoto**. Disponível em: <https://digilandia.io/home-office/qualidade-de-vida-no-trabalho-remoto/>. Acesso em: 29 de Maio de 2021.

BARROS, Leonardo. **Modelo de Trabalho Híbrido: O Que É e Como Preparar a Sua Empresa Para o Futuro**. Disponível em: <https://blog.tangerino.com.br/modelo-de-trabalho-hibrido/>. Acesso em: 03 de Setembro de 2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43>. Acesso em: 11 de jun. de 2021.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de ago. de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 18 de jun. de 2021.

BRIK, André; CAETANO, Amélia. 2020. **Além do Remoto: os próximos passos do trabalho flexível**. Curitiba: Edição do Autor. Disponível em: <https://www.trabalhoportatil.com.br/beyond-remote/>. Acesso em: 01 de Maio de 2021.

COIMBRA, Rafael *et al.* **Work Anywhere**. MIT Technology Review, v. 1, n. 1, p. 23-25 dez., 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2021/01/MIT-SPECIAL-EDITION-HOME-OFFICE.pdf>. Acesso em: 22 de Março de 2021.

DIARIO DO LITORAL. **Pandemia: paulistanos abandonam a capital para morar no litoral**. Disponível em: <https://www.diariodolitoral.com.br/cotidiano/pandemia-paulistanos-abandonam-a-capital-para-morar-no-litoral/149333/>. Acesso em: 17 de Setembro de 2021.

EPEC DE PRAIA GRANDE. Estatísticas de teletrabalho. Teams: Chat privado. 23 de setembro de 2021. 16:36. 2 mensagem do Teams.

FACCIOLI, Gabriel. **HOME-OFFICE X INTELIGÊNCIA EMOCIONAL**. Disponível em: <https://blog.talentbrand.com.br/home-office-x-inteligencia-emocional/>. Acesso em: 28 de Maio de 2021.

FIRMINO, Júlia. **Por que o trabalho híbrido é o favorito para o pós-pandemia?** Disponível em: <https://blog.runrun.it/trabalho-hibrido/>. Acesso em: 06 de Setembro de 2021.

FREITAS, Cinthia. **Home office ou presencial? Modelo híbrido deve prevalecer nas empresas.** Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/negocios/home-office-ou-presencial-modelo-hibrido-deve-prevalecer-nas-empresas-1.3016606>. Acesso em: 03 de Setembro de 2021.

GATTI, Daniele Pala *et al.* **Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários.** Disponível em: <http://unifatea.com.br/seer3/index.php/RAF/article/view/877/877>. Acesso em: 14 de Maio de 2021.

JARDIM, Thais. **Aplicabilidade das normas coletivas.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/244439/aplicabilidade-das-normas-coletivas>. Acesso em: 18 de jun. de 2021

MENDONÇA, Letícia. **SISTEMATIZANDO A DIFERENÇA ENTRE TELETRABALHO E HOME OFFICE.** Disponível em: <http://www.laureadvogados.com.br/artigos/sistematizando-diferenca-entre-teletrabalho-e-home-office/>. Acesso em: 24 de setembro de 2021.

MENEZES, Carla. **Home office é aprovado por 80% dos gestores de empresas no país, diz pesquisa.** Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/05/21/home-office-e-aprovado-por-80-dos-gestores-de-empresas-no-pais.htm>. Acessado em: 22 de Março de 2021.

MENEZES, Ramon. **Home office: da evolução ao pós-pandemia.** Disponível em: <https://br.blastingnews.com/sociedade-opiniao/2020/05/home-oficce-da-evolucao-ao-pos-pandemia-003145519.html>. Acessado em: 22 de Março de 2021.

MOHSIN, Maryam. **7 ESTATÍSTICAS SOBRE HOME OFFICE PARA O ANO DE 2021.** Disponível em: <https://www.oberlo.com.br/blog/estatisticas-home-office>. Acessado em: 01 de Maio de 2021.

MOREIRA, João Padilha; SILVA, Antonio Rafael da. **Infraestrutura Home Office.** Alcides Maya. Disponível em: <http://raam.alcidesmaya.edu.br/index.php/SGTE/article/view/243>. Acesso em: 28 de Maio de 2021.

PRAIA GRANDE. Decreto nº 6.922. **Declara situação de emergência no Município de Praia Grande e define medidas temporárias de prevenção ao contágio e enfrentamento da Pandemia decorrente do Coronavírus (COVID-19).** Disponível em: https://www.praiagrande.sp.gov.br/Administracao/lei_decreto.asp?dia=&mes=&ano=&numero=&acao=busca&cd_pagina=207&ementa=&conteudo=&cbo_tipo=1&imageField.x=41&imageField.y=6. Acesso em: 17 de setembro de 2021.

PRAIA GRANDE. Decreto nº 6.594. **Altera o Decreto nº 6.922**. Disponível em: https://www.praia grande.sp.gov.br/Administracao/lei_decreto.asp?dia=&mes=&ano=&numero=&acao=busca&cd_pagina=207&ementa=&conteudo=&cbo_tipo=1&imageField.x=41&imageField.y=6. Acesso em: 17 de setembro de 2021.

PRAIA GRANDE. Decreto nº 7.283. **Dispõe sobre a cessação do regime de teletrabalho instituído em caráter excepcional e temporário em razão da pandemia ocasionada pela Covid-19 e estabelece a retomada das atividades presenciais dos servidores públicos e de atendimento ao público da administração pública direta e indireta no Município de Praia Grande**.

Disponível em:

https://www.praia grande.sp.gov.br/Administracao/lei_decreto.asp?dia=&mes=&ano=&numero=&acao=busca&cd_pagina=207&ementa=&conteudo=&cbo_tipo=1&imageField.x=41&imageField.y=6. Acesso em: 17 de setembro de 2021.

PREFEITURA DE PRAIA GRANDE. **Boletim Coronavírus**. Praia Grande. 9 de setembro de 2021. Instagram: @prefeitura_pg. Disponível em: https://www.instagram.com/p/CTneuahFvfr/?utm_source=ig_web_copy_link. Acesso em: 20 de setembro de 2021.

RHEIN, Alzira. **Como manter a Inteligência Emocional na jornada de trabalho em home office**. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/como-manter-a-inteligencia-emocional-na-jornada-de-trabalho-em-home-office/>. Acesso em: 28 de Maio de 2021.

ROBERT HALF. **Qual a relação entre home office e qualidade de vida?** Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/qual-relacao-entre-home-office-e-qualidade-de-vida-rc>. Acesso em 29 de Maio de 2021

TOKARNIA, Mariana. **Um em cada 4 brasileiros não tem acesso à internet, mostra pesquisa**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-04/um-em-cada-quatro-brasileiros-nao-tem-acesso-internet>. Acesso em: 28 de Maio de 2021

VIANI, Caren. **O home office e a sua realidade não regulamentada**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/330457/o-home-office-e-a-sua-realidade-nao-regulamentada>. Acessado em: 31 de Março de 2021.