

---

ETEC FREI ARNALDO MARIA DE ITAPORANGA  
TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS

KARIN CRISTINA DE OLIVEIRA OKIMOTO  
SILVIA CRISTINA DE OLIVEIRA

**IMPLEMENTAÇÃO DO HOME OFFICE COMO TENDÊNCIA EM RH**

KARIN CRISTINA DE OLIVEIRA OKIMOTO  
SILVIA CRISTINA DE OLIVEIRA

## IMPLEMENTAÇÃO DO HOME OFFICE COMO TENDÊNCIA EM RH

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Frei Arnaldo Maria de Itaporanga, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em **Recursos Humanos**.

Orientador: Prof. Jeferson Fernandes Fassa.

Votuporanga/SP  
2021

KARIN CRISTINA DE OLIVEIRA OKIMOTO  
SILVIA CRISTINA DE OLIVEIRA

## IMPLEMENTAÇÃO DO HOME OFFICE COMO TENDÊNCIA EM RH

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, apresentado à Etec Frei Arnaldo Maria de Itaporanga - Votuporanga, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em **Recursos Humanos**, com nota final igual a \_\_\_\_\_, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

---

Jeferson Fernandes Fassa – Orientador

---

Leandro Land – Examinador

---

(Nome do professor examinador) - Examinador

Votuporanga, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

*Dedicamos esse trabalho a nossa família, que sempre contribuíram muito com a nossa bagagem de conhecimentos. Eles foram responsáveis pelas maiores heranças das nossas vidas: nossos estudos.*

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, a Deus que fez com que nossos objetivos fossem alcançados durante os anos de estudo.

Aos nossos professores, os quais fazemos questão de citar, Alexandre Emídio da Silva, Alina Dorta de Souza Sant Ana, Elison dos Santos Dias, Elton Rodrigo Molina dos Santos, Heliomar Baeza Barbosa, Jeferson Fernandes Fassa, Leandro Land, Marcos Antônio Dias Ferrarezi e Valmir Farias dos Santos; pelas correções e ensinamentos que nos permitiram apresentar um melhor desempenho no nosso processo de formação profissional ao longo do curso.

E, finalmente, aos nossos colegas de turma, por compartilharem conosco tantos momentos de descobertas e aprendizado ao longo desse processo de aprendizado.

*“Dizem que a vida é para quem sabe viver, mas ninguém nasce pronto. A vida é para quem é corajoso o suficiente para se arriscar e humilde o bastante para aprender.”*

**Clarice Lispector**

OKIMOTO, Karin Cristina de Oliveira; OLIVEIRA, Silvia Cristina de. **Implementação do home office como tendência em RH.**2021.29 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Recursos Humanos) – Etec Frei Arnaldo Maria de Itaporanga, Votuporanga, 2021.

## RESUMO

A regularização do home office entrou em uso no Brasil, em 11 de novembro de 2017, que veio após as novas regras trabalhistas passaram a vigorar. Com o avanço da Pandemia Covid – 19 essa forma quase esquecida foi retomada e surgiu com força total. Neste cenário um dos setores empresariais que acredita ser fundamental para a superação dos impactos da crise é a administração de recursos humanos. Aos poucos de maneira dinâmica, os empresários passaram a compreender que esse era o momento ideal para alavancar a adequação à transformação digital. O auxílio da tecnologia trouxe modernização que as empresas independentes do porte, necessitavam. A comunicação remota é a base da construção da relação de trabalho entre funcionários e gerente e permite ao gestor avaliar desempenhos, dar feedbacks e traçar estratégias profissionais. Com todas essas mudanças que melhoraram potencializar as empresas no âmbito da comunicação digital, o trabalho remoto é forte candidato a perdurar como ação estratégica. A verdade, é que o trabalho remoto pode trazer benefícios e desafios às organizações, gestores, trabalhadores e a sociedade de um modo geral. Este artigo tem como objetivo apresentar e discutir a importância da administração de recursos humanos.

**Palavras-chave:** Trabalho remoto. Gestão de pessoas. Recursos humanos.

OKIMOTO, Karin Cristina de Oliveira, OLIVEIRA, Silvia Cristina de. **Implementação do home office como tendência em RH.**2021. 29 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Recursos Humanos) – Etec Frei Arnaldo Maria de Itaporanga, Votuporanga, 2021.

## **ABSTRACT**

Home office regularization came into use in Brazil on November 11, 2017, which came after the new labor rules came into effect. With the advance of Pandemic Covid – 19 this almost forgotten form was resumed and emerged in full force. In this scenario, one of the business sectors that believes to be essential for overcoming the impacts of the crisis is the administration of human resources. Gradually, in a dynamic way, entrepreneurs began to understand that this was the ideal time to leverage the adaptation to the digital transformation. The help of technology brought modernization that companies, regardless of size, needed. Remote communication is the basis for building the working relationship between employees and the manager and allows the manager to assess performance, give feedback and outline professional strategies. With all these changes that have improved the potential of companies in the field of digital communication, remote work is a strong candidate to last as a strategic action. The truth is that remote work can bring benefits and challenges to organizations, managers, workers and society in general. This article aims to present and discuss the importance of human resource management.

**Keywords: Remote work. People management. Human Resources.**

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
RH	Recursos Humanos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPO	Chief Product Office/Diretor de Produtos

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>DESENVOLVIMENTO .....</b>	<b>16</b>
<b>2. CAPÍTULO I.....</b>	<b>16</b>
<b>2. O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>16</b>
2.1. As fases do perfil profissional do trabalhador dos Recursos Humanos .....	16
2.2 A importância dos Recursos Humanos nas organizações .....	18
<b>3 CAPÍTULO II .....</b>	<b>20</b>
<b>3. O NOVO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS: TRAJETÓRIAS DE CARREIRAS E CAMPO ATUAL DE TRABALHO.....</b>	<b>20</b>
<b>4. CAPÍTULO III .....</b>	<b>24</b>
<b>4. O TRABALHO HOME OFFICE E A GESTÃO DE PESSOAS .....</b>	<b>25</b>
4.1 A gestão de pessoas e o recrutamento do colaborador em ambiente remoto.....	25
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>168</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A partir da pandemia de Covid – 19, o “novo normal” tem tomado o dia a dia dos brasileiros.

As mudanças implementadas no setor de Recursos Humanos terão que promover alterações em suas rotinas e atividades para se adequar a esta nova realidade, mesmo que os profissionais de Recursos Humanos sintam certa dificuldade para desenhar esse cenário dentro da empresa. O importante é saber que o novo normal já está acontecendo com processos, estratégias, formas de trabalho, já estão adaptadas e em vigor tanto em relação a parceiros, quanto a clientes e colaboradores.

O setor de Recursos Humanos tem um papel fundamental para auxiliar a empresa a se adaptar ao novo normal. Os profissionais de RH precisam estar atualizados sobre essas mudanças e planejar ações que direcionem os colaboradores para a retomada social econômica, além de continuar com o recrutamento a ser transparente com os candidatos e novos colaboradores.

As empresas já estão se adaptando as mudanças de comportamento do consumidor, mas é preciso entender as mudanças de comportamento dos colaboradores e como as transformações impulsionadas pela Pandemia impactaram na rotina de trabalho e dia a dia dessas pessoas.

O RH deve focar ainda mais no Capital Humano da empresa, atendendo aos anseios do momento, a conduzir uma nova jornada, nova realidade ou permitir que as transformações que já ocorreram continuem fazendo parte do cotidiano.

A cultura corporativa dentro do RH é para manter o “*mindset*” ( mentalidade ) dos colaboradores alinhados aos propósitos da empresa e é tão importante quanto orientá – los e acompanha – los nessa mudança. A principal dificuldade de adaptação são os colaboradores irredutíveis às transformações digitais.

O treinamento feito com as novas ferramentas podem gerar desconfianças sobre a eficiência, qualidade e segurança dos processos digitais, por isso treinar é o foco para mostrar como as ferramentas tecnológicas auxiliam os serviços e permitem economia de tempo para desenvolver novas estratégias.

O setor de RH deve dar suporte aos colaboradores também nas questões psicológicas diante do momento delicado no qual o mundo se encontra. Com toda incerteza gerada nesse período de pandemia deve – se mostrar que as empresas

estão abertas para auxiliar nas questões emocionais sendo esse um dos princípios para o bem-estar corporativo.

O sucesso e comodidade do home office pode levar muitas empresas a adotarem o trabalho remoto como prática. Já é fato que essa tendência veio para ficar no mundo pós-pandemia. Cabe ao RH analisar a efetividade do modelo de trabalho para sua empresa aderindo ou não.

A partir do home office há a necessidade de se criar uma liderança a distância. Ele também precisa de gestores e líderes, para que o trabalho continue sendo eficiente. As plataformas digitais, as reuniões por videoconferências e a rotina de interação fazem parte do dia a dia que melhoram a produtividade, o engajamento e a confiança.

As valorizações das relações entre as pessoas e as empresas serão cada vez maiores com o uso das tecnologias. O RH deverá atuar de forma mais efetiva com promoção de boas experiências, digitalizando suas atividades operacionais e essencialmente focando nas mudanças e atendendo as prioridades estipuladas. Entender as mudanças que acontecem resulta em uma sociedade mais conectada e preparada para mudanças de comportamento no pós – pandemia.

## **CAPÍTULO 2**

### **2. O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS**

#### **2.1 AS FASES DO PERFIL PROFISSIONAL DO TRABALHADOR DOS RECURSOS HUMANOS**

A administração de pessoal surgiu em torno da década de 1950, influenciada pelo nascimento da administração científica e da escola clássica de Taylor e Fayol (1916). Na segmentação das funções do administrador em programas, ordenar, comandar e controlar.

Com o passar dos tempos pode – se reconhecer cinco fases as quais a evolução do perfil profissional teve a fase contábil, fase legal, fase tecnicista, fase administrativa e fase estratégica.

A fase Contábil (antes de 1930) foi precursora da gestão pessoal, chamada também por alguns estudiosos de pré – histórica, era definida pela atenção dos custos da instituição. Os colaboradores eram considerados principalmente pelo aspecto contábil: a mão de obra era comprada e a conta relativa a essa aquisição era registrada.

A fase Legal (entre 1930 e 1950) foi marcada pelo surgimento da função de chefe de pessoal que tinha sua atenção voltada ao acompanhamento e manutenção das leis trabalhistas que haviam sido criadas recentemente. Já o poder sobre os trabalhadores foi exercido pelo chefe de pessoal por meio das normas e regras trazidas pela consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A fase Tecnicista (entre 1950 e 1965) foi a que implementou no Brasil o modelo americano de gestão pessoal e promoveu a função do RH ao status de gerência. O RH começou a prestar e a exercer serviços como treinamento, higiene e segurança no trabalho, operacionalizar cargos e salários, benefícios, entre outros.

A fase Administrativa (de 1965 a 1985) foi na qual houve um marco histórico nas relações entre capital e trabalho, com a implementação do movimento sindical chamado novo sindicalismo. Nessa fase, houve mudanças nas responsabilidades do gerente de relações industriais que passou a se chamar de gerente de recursos humanos (GRH).

A fase Estratégica (vai de 1985 aos dias atuais) foi marcada pela incorporação

dos primeiros programas de planejamento ligados ao planejamento estratégico das instituições.

O segmento de Recursos Humanos quando iniciou a fase estratégica assumiu relevante papel nas instituições. Essa conquista não corresponde apenas ao fato da mudança do nome do cargo. Após esse êxito, o RH obteve várias subáreas, conseguindo extensa abrangência.

A gestão de RH passou por cinco processos de provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e controle de pessoas. Esses processos formam outro processo mais abrangente e dinâmico que independe de execução sequencial. Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Plano de Carreiras e Retenção propiciam de maneira abundante valores e talentos humanos capacitados para integrar a base estrutural de uma instituição.

Atuar na área de Recursos Humanos é combinar competências e mecanismos, políticas, técnicas e práticas estabelecidas com o intuito de administrar as condutas internas e estimular o desenvolvimento do capital humano. O seu objetivo é selecionar e gerir os colaboradores para que alcancem metas estabelecidas.

A gestão de Recursos Humanos enfrenta algumas dificuldades por tratar com recursos intermediários, inclusive com a função de assessoria, planejamento e prestação de serviços especializados. A função do RH é auxiliar o trabalho a ser produtivo, preencher oportunidades com aqueles que tenham as habilidades necessárias. Com as funções do RH bem estabelecidas é possível por em práticas políticas para que objetivos e metas sejam alcançados.

Para as práticas de RH atingirem resultados é preciso que cada uma delas seja ligada à produtividade dos colaboradores gerando efeitos positivos rotineiros.

Os processos de recrutamento e seleção são essenciais para o melhor funcionamento da instituição, para competitividade entre empresas para possibilitar as constantes mudanças e adequações necessárias para acompanhar as exigências do mercado. Fazem parte desse processo as entrevistas, a pesquisa por perfis profissionais, o recrutamento interno e externo a escolha de pessoal, as técnicas vivenciais e de personalidade, além dos testes psicométricos.

Treinamento é definido como processo sistemático para articular a aquisição de habilidades, regras, conceitos e ações que busquem a melhoria da adaptação entre as especificidades dos colaboradores e as exigências funcionais. Já o desenvolvimento é um processo de longo prazo para aprimorar as habilidades e a

motivação dos colaboradores, com o intuito de torna – los futuros integrantes que possam melhor contribuir para a instituição.

O planejamento estratégico trata – se de um processo gerencial relacionado à elaboração de objetivos e metas para escolha de programas de ação para a realização, considerando as circunstâncias internas e externas, da instituição.

Os profissionais de RH têm entre suas funções orientar os gestores com análises que auxiliem na conversão de estratégias em ações, possibilitando que todos os planos empresariais ou institucionais sejam seguidos pelos colaboradores.

Reter talentos é uma prática de gestão para fidelizar seus colaboradores.

Com a retenção de talentos as empresas podem reduzir seu *turnover* e os custos designados a admissões e a demissões. Os colaboradores passam a ter mais confiança na empresa, a ter mais motivação e satisfação em fazer parte dela. Com isso, a empresa ganha credibilidade como uma boa opção quem busca oportunidade no mercado de trabalho.

As instituições participam diretamente do planejamento das carreiras de seus colaboradores. Uma boa gestão de remuneração faz com que colaboradores sintam – se motivados e comprometidos com objetivos e metas organizacionais.

## **2.2 A IMPORTÂNCIA DOS RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES**

A área de Recursos Humanos (RH) é caracterizada pelas organizações e pelas pessoas que dela participam. As organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para que possam atingir seus objetivos e cumprir sua missão. As organizações permitem que os indivíduos possam atingir seus objetivos que jamais seriam alcançados apenas com esforço pessoal isolado, portanto apenas com esforço pessoal isolado, portanto as organizações aproveitam a sinergia de esforços de várias pessoas que atuam em conjunto.

É fundamental saber que o setor de recursos humanos deve se atentar continuamente ao comportamento de seus colaboradores, discernindo possíveis funcionários desmotivados e conseguir apontar os motivos idealizando soluções para preservá – los na empresa. Isso só poderá ser feito com um gestor de Recursos Humanos prepara e com constante observação.

Uma organização é uma combinação de esforços individuais que tem por

finalidade realizar propósitos coletivos.

Nas últimas décadas, as organizações têm passado por um intenso processo de transformação, isto seguindo paralelamente as mudanças políticas e econômicas mais amplas. A crescente competitividade entre as empresas é explicada pela disputa de mercado e globalização das economias.

As organizações buscam empregados mais empenhados com o objetivo de melhorar indicadores globais de negócios, como produtividade e qualidade, mas elas não podem esquecer também que seus colaboradores esperam algo em troca, como conhecimento, recompensa ou excelência na qualidade de vida no trabalho. O principal interesse gerencial é motivar os funcionários a alcançar os objetivos organizacionais de um modo eficiente e eficaz.

Gestão de pessoas é o conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. “Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais.”

A Gestão de Pessoas baseia – se no fato de que o desempenho de uma organização depende fortemente da contribuição das pessoas que a compõem e da forma como elas estão organizadas, são estimuladas e capacitadas, e como são mantidas em um ambiente de trabalho em um clima organizacional adequado.

A estratégia organizacional do novo Recursos Humanos preocupa – se basicamente com “o que fazer” e não com o “como fazer”. A estratégia exige, assim, toda a implementação dos meios necessários para a sua execução desde a incumbência de nível estratégico, nível tático e nível operacional. As duas principais preocupações de uma estratégia são possibilitar o crescimento do negócio e manter a lucratividade.

### **3. CAPÍTULO**

### **3. O NOVO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS: TRAJETÓRIAS DE CARREIRA E CAMPO ATUAL DE TRABALHO**

A área de Recursos Humanos vem se desenvolvendo, visando melhorias. Antigamente por volta dos anos 1950, quando a profissão se iniciou sua regulamentação e os funcionários eram vistos como números, tinham o Departamento de Pessoal como setor aterrorizante da empresa, ao qual eram chamados apenas para demissões ou sermões. Hoje essa área é mais voltada ao profissional que cuida da folha de pagamento, férias, 13º salário e também um setor que auxilia o colaborador trazendo para o RH um novo olhar, visando melhorias, aproveitamento e desenvolvimento dos colaboradores.

O papel exigido pelas empresas de seus colaboradores tem sido extremamente rigoroso. Com a modernidade e o avanço tecnológico o comportamento das pessoas, rotinas e qualidade de vida sofrem alterações continuamente e cabe ao profissional da área de Recursos Humanos, se atualizar e acompanhar essas alterações a fim de manter uma gestão de pessoas de qualidade. O profissional de RH tem que estar preparado para lidar com situações empresariais, mas principalmente humanas, já que lida diretamente com o colaborador.

Antes, as organizações diferenciam – se pela tecnologia ou capital financeiro que possuíam. Hoje o foco são as pessoas. Terão sucesso as empresas que conseguirem traduzir a estratégia no comportamento de cada empregado, para que ela possa transformar – se efetivamente em ação. E nesse processo, o RH tem um papel fundamental. Essa nova realidade está exigindo uma mudança na postura por parte de quem trabalha na área de Recursos Humanos.

No que se refere especificamente ao mercado de trabalho em RH, acredita – se que, a exemplo do que aconteceu em períodos anteriores, haverá novamente uma “invasão” de profissionais de outros setores de atuação, que migrarão, para área de gestão de pessoas. Outra alteração, que tem impacto direto na modificação do enfoque das ações de RH, e que terão que se tornarem cada vez mais estratégias nas empresas é a presença masculina que vem intensificando no setor.

Na área de RH há cinco tendências que irão transformar a área de Recursos Humanos, sendo elas: dados a integração serão soberanos; o digital dará poder e capacidade de gerenciamento às pessoas; aplicativos para gerenciar perfis

encontrarão espaços nas empresas; digital irá permitir a gestão personalizada de talentos; *cloud computing* irá permitir mais flexibilidade e agilidade de gestão.

Com essa transformação o RH passa a ter as seguintes características: a estrutura e a dimensão serão redefinidas. Os profissionais de RH deixarão de executar algumas de suas funções atuais, passando a atuar mais próximos das áreas; a atividade principal será transformada e o RH deverá incorporar outras habilidades, como marketing, ampliando sua presença em diferentes áreas da empresa e reduzindo sua atuação específica como conhecemos hoje (parte delas, transferida para os próprios empregados, com apoio de ferramentas, como games por exemplo). Profissionais de RH serão capacitados para avaliar e gerenciar aplicativos externos para construir interfaces entre eles, os dados que gerarem e os sistemas próprios da organização.

As novas competências serão ter uma visão ampla e um posicionamento estratégico capaz de promover mudanças dentro da empresa somadas a conhecimentos técnicos e analíticos, além de saber cruzar informações e resolver problemas, tomando decisões assertivas, se tornaram necessárias aos profissionais de RH. O mercado altamente competitivo onde estão inseridas as organizações, provocaram mudanças em seus diversos setores e o RH deixou de ser responsável pelas atividades operacionais e burocráticas do quadro de funcionários, e passou a dar de forma estratégica e a receber novas exigências das organizações, no que diz respeito, ao alcance das metas e objetivos organizacionais. O novo profissional de Recursos Humanos para ser eficiente, para ser eficaz e atingir os propósitos da organização precisa atuar como: Parceiro Estratégico, Credibilidade, Desenvolvimento do Capital Humano, Capacidade de Promover Mudanças, Inovação, Visão Sistêmica, Espírito de Equipe e Capacidade de Liderança e Conhecimento Tecnológico para o Desenvolvimento das Tarefas.

O Parceiro Estratégico é detentor de conhecimento e capaz de traduzir as tendências externas que afetam o seu mercado, em decisões e ações internas. Além de saber identificar os seus clientes chaves, descobrir suas expectativas para atender suas necessidades.

A credibilidade dos profissionais são ativistas confiáveis, uma vez que constroem sua confiança pessoal por meio de sua visão de negócios. Uma relação amigável e de confiança com seus colaboradores ajudam a criar relações interpessoais positivas na organização e ajuda a influenciar o outro, se comunicando

de forma clara, consistente e de alto impacto.

No desenvolvimento do Capital Humano o bom profissional de RH é capaz de gerenciar o fluxo humano, desenvolvendo estratégias para retenção e desenvolvimento de talentos além de certificar – se e garantir que a empresa seja utilizando os melhores instrumentos de avaliação a desempenho.

Como agente de mudança os profissionais se tornam parceiros para a criação de organizações que sejam ágeis, flexíveis, responsáveis e capazes de executar transformações, de forma que valores sustentáveis sejam incorporados à cultura da empresa.

A inovação é a capacidade de inovar, pensar diferente, sair da zona de conforto. Com certeza uma das competências mais procuradas pelas empresas é a inovação, pois elas necessitam de pessoas organizadas. O bom profissional de RH é aquele que consegue criar novas alternativas no ambiente de trabalho e que apresenta comprometimento, conhecimento dos processos e habilidades de enxergar soluções inovadoras. Os profissionais garantem os diferenciais competitivos das empresas e, portanto são amplamente valorizados para alavancar o sucesso organizacional.

A Visão sistêmica é a interatividade possibilitada pela internet, ela está tomando cada vez mais próximos as fronteiras, ou seja, acontecimentos em países distantes geograficamente possuem um grande impacto em outras partes do mundo. O mercado mundial está completamente conectado e integrado, fazendo com que alterações econômicas, sociais, políticas e climáticas tenham influencias em empresas de outros países. Dessa forma, a visão sistêmica é a habilidade de se antecipar a possíveis mudanças, ameaças ou oportunidades e desenvolver estratégias alinhadas a cada um desses segmentos.

O espírito de equipe e a capacidade de liderança devem estar relacionados com os profissionais de RH e exigem que o profissional se adeque a novas tecnologias, para otimização dos resultados internos. É necessário sempre buscar ferramentas que auxiliem no melhor desempenho das atividades organizacionais.

Na área de RH há vários cargos com diferentes especificidades o primeiro a ser mencionado será o de Analista de Recursos Humanos que são responsáveis pela administração de processos relacionados ao setor, por articular e mobilizar ações de acordo e salários que é responsável por definir e revisar os cargos existentes na empresa e seus salários.

Em seguida vem o Analista de Cargos e Salários responsável por definir e revisar os cargos existentes na empresa e seus salários.

O CPO que é o diretor de produtos (*Chief Product Officer*) está ligado às operações relacionadas aos produtos criados pela empresa como a produção deles.

O Coordenador de Recrutamento e Seleção é o que implanta e acompanha os processos de recrutamento e seleção para toda a empresa, sendo ainda responsável por coordenar a equipe do setor, com vistas a executar o plano de ação.

O Gerente de Recursos Humanos é responsável por gerir as pessoas, articulando as atividades dos profissionais de RH, promovendo ações integradas entre os colaboradores, administrando sua rotina, definindo políticas de RH.

Diretor de Recursos Humanos tem a responsabilidade de supervisionar as atividades da área de RH, envolvendo recrutamento e seleção, administrando salários, treinamentos, folha de pagamentos, benefícios e registros.

Business Partner, é o profissional que tem a função de definir e implantar estratégias de RH dentro das organizações. Esses profissionais são procurados pela empresa quando há necessidade de mapear e reestruturar processos e pessoas dentro dela.

O novo profissional que o RH tem procurado é aquele que é proativo, que não se limita apenas nas funções do seu cargo e vai além do esperado. Há tantas mudanças ocorrendo que até mesmo o termo RH está sendo trocado por Gestão de Pessoas.

#### **4. CAPÍTULO**

#### 4. O TRABALHO HOME OFFICE E A GESTÃO DE PESSOAS

O trabalho remoto advém com o fenômeno da globalização e dos processos de reestruturação organizacional no qual as empresas modernas buscam formas flexíveis de trabalho e geram novas formas de contratação. A relação que antes envolvia exclusivamente os trabalhos de período integral com vínculo empregatício em um determinado espaço físico, hoje, envolve também contratos flexíveis por períodos determinados, contratos de meio período, contratação especificamente para determinadas atividades, terceirização de serviços entre outras formas de flexibilizar o trabalho.

A flexibilização é uma realidade do capitalismo global e está envolvendo todos os países ao redor do mundo: “apesar das grandes diferenças que houve entre os principais países capitalistas, o modelo americano e inglês, com eixo na desregulação e na flexibilização dos contratos de trabalho, vem ganhando terreno regularmente”, e gerando diversas alternativas às organizações que buscam cada vez mais se instalar em diversos países do mundo, com o objetivos de aliar o menor custo salarial do serviço adequado.

A partir da década de 90, no Brasil, com a intensificação da globalização e dos processos de reestruturação, o trabalho remoto passa a ser uma realidade e, assim o trabalho flexível tem sido entendido ora como oportunidade, ora como ameaça. A oportunidade vem da redução de custos e agilização dos negócios e ameaça pensando as cláusulas essenciais da proteção ao trabalho.

A legislação trabalhista coloca a jornada de trabalho em tempo real e virtual, 13º salário, férias remuneradas, seguro desemprego e horas extras.

A lei que regulamenta os tele colaboradores ou colaboradores remotos é de 15 de dezembro de 2011. (Cf. Art. 6º da CLT e seu parágrafo único: “Art.6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios temáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretores de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

O trabalho remoto não é tão recente como pode parecer em um primeiro momento. Há indicadores de sua existência desde o século XIX nos Estados Unidos.

A primeira definição de tele trabalho surgiu em 1970, e foi denominado assim por Jack M. Nilles, chamado de “pai do tele trabalho”.

O trabalho remoto ganhou muito maior relevância no contexto contemporâneo das sociedades onde o modo de produção capitalista tornou – se flexível. A busca da flexibilidade de trabalho implicou em diversas modalidades de trabalho processados como trabalho remoto e tele trabalho. Ele pode ser definido como o trabalho realizado a distância e por meio do uso de novas tecnologias de comunicação.

Tele trabalho é tido como todo e qualquer trabalho realizado a distância (tele), ou seja, fora do local tradicional de trabalho (escritório ou empresa), com a utilização da tecnologia da informação e da comunicação, ou mais especificamente com computadores, telefonia fixa e celular e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar e receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral.

A forma mais conhecida de tele trabalho é o home office, que é aquela onde a empresa disponibiliza um computador portátil (laptop), conexão à rede interna da empresa bem como à rede mundial dos computadores, além da estrutura de cadeira, telefone, material de papelaria e tudo que for necessário para que o colaborador possa realizar as tarefas designadas a ele de sua própria casa. O home office pode ser adotado pela empresa e colaborador de maneira que ele trabalhe todos os dias de casa, ou de maneira flexionada.

A possibilidade de trabalhar de forma remota permite a redução do estresse oriundo das políticas do escritório quanto às vestimentas, ao horário de entrada e saída, ao tráfego nos momentos de pico, às pressões pessoais dos chefes, há também a contrapartida do isolamento social desses trabalhadores que perdem o convívio que o local de trabalho da empresa permite.

#### **4.1 A GESTÃO DE PESSOAS E O RECRUTAMENTO DO COLABORADOR EM AMBIENTE REMOTO.**

A gestão de pessoas e os processos apresentados na teoria tem referência às entrevistas realizadas como os gestores. Entende – se por gestão de pessoas a maneira pela qual uma empresa organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho. As organizações por meio da área de Recursos Humanos desenvolvem e disponibilizam processos e ferramentas que suportam seus gestores

na responsabilidade de gerenciar pessoas. Entre esses processos há o de seleção, de treinamento, controle de atingimento de metas, avaliação do desempenho motivação e planos de cargos e salários.

No trabalho remoto a tecnologia é fundamental tanto na definição da atividade a ser desempenhada à distância como na forma do gestor trabalhar junto aos funcionários. As atividades podem ser realizadas de centros compartilhados localizado em um país, prestando serviço a outros diferentes países.

O recrutamento é a fase inicial do preenchimento de uma vaga em aberto, ou quando da necessidade da contratação de um colaborador para desempenhar determinadas atividades. Esse recrutamento pode ser externo ou interno, isto é, pode ser realizado externamente à empresa, quando se busca no mercado um profissional que atenda aos requisitos esperados ou internamente na própria empresa, identificando colaboradores que exercem outras atividades e que queiram preencher outra vaga disponível. Identificar as características de um colaborador remoto no candidato, pontuando que essa é a principal etapa para seleção.

Ao reconhecer um potencial colaborador para o trabalho remoto a próxima fase é a entrevista onde se tem a possibilidade de conhecer o candidato passando por hábitos pessoais até sua linguagem corporal que demonstra interesse na vaga, grau de nervosismo.

Há algumas características específicas para colaboradores remotos, que variam de acordo com a atividade a ser exercida. Algumas qualidades como foco no trabalho, metas e objetivos, boa comunicação, adaptabilidade, organização, conhecimento na atividade a ser exercida, capacidade de estabelecer prioridades e gerenciamento do próprio tempo.

Essas características buscadas em candidatos que trabalham de forma remota também podem ser encontradas em colaboradores que atuam presencialmente. A falta dessas características em um colaborador tradicional pode ser desenvolvida para que ele se adeque ao trabalho remoto, mas infelizmente um colaborador remoto não capacitado poderá colocar em risco toda sua organização.

O colaborador remoto tem características distintas dos colaboradores presenciais. O entendimento de qual tarefa é o ponto fato para um colaborador remoto. Ele deve se auto gerenciar e ter autonomia, sem que haja um gestor controlando seus passos.

A busca pela inovação deve ser frequente, deve buscar sempre novos

conhecimentos. A quantidade e qualidade são igualmente importantes, o conhecimento deve ser ativo e não custoso para a empresa, pois o colaborador é o maior gerador de lucro para ela.

O gestor tem um desafio que é o de conseguir realizar a seleção e o treinamento mostrando controle de atingimento de metas, avaliação de desempenho, motivação de funcionários e seguir o plano de cargo e salários à distância.

As características de colaboradores remotos são mais marcantes e a contratação exige uma seleção de pessoas com um nível de maturidade maior que geralmente é exigido para outra modalidade de trabalho.

Com o trabalho remoto, encontrar um colaborador que tenha conhecimento na área, boa comunicação, foco, gerenciamento do trabalho por meio de um recrutamento interno é muito mais fácil e assertivo do que realizar um recrutamento fora do ambiente de trabalho.

A entrevista é uma etapa bastante pessoal, onde pode – se conversar com o futuro colaborador observando principalmente sua linguagem corporal. O gestor reforça as características bem definidas dos funcionários para que eles possam trabalhar de forma remota. As entrevistas pessoais e o perfil adequado serão mais facilmente identificados. A seleção e o recrutamento buscam profissionais que tenham foco em resultados, metas, objetivos, comunicação, adaptabilidade, sólido conhecimento na atividade exercida, plena noção de prioridades e saber gerar seu próprio tempo.

É muito difícil encontrar no mercado de trabalho, um colaborador cujo perfil já seja adequado ao trabalho flexível e remoto ao mesmo tempo. Colaboradores que conhecem profundamente a atividade a ser exercida sabendo priorizar e auto gerenciar. Esse desafio do gestor encontrar tal trabalhador para que seja orientado e consigo desenvolver as habilidades e competências necessárias para um bom desempenho no trabalho remoto.

## 5 CONCLUSÃO

A tecnologia da informação está sendo muito procurada por gestores, pois indicam quais são os principais desafios da área de Recursos Humanos, como deve ser feito um bom processo de recrutamento, seleção e motivação.

Com a Pandemia do Covid - 19, a área de Recursos Humanos, viu – se obrigada a implementar o home office na empresa, e com isso deparou com seus sabores e dessabores.

Observando – se os impactos nos negócios de uma organização em constante evolução e o valor individual desenvolvido pelas boas práticas e hábitos profissionais à importância da gestão de Recursos Humanos uma integração entre setores existentes dentro de uma empresa teve que se adaptar a realizar integração Home Office.

Neste trabalho foi possível observar, que o setor necessita que continue trabalhando e trazendo resultados imprescindíveis a implementação do Home Office.

Portanto chega – se a conclusão que a evolução do Departamento de Recursos Humanos e seu novo contexto de alteração atualmente é hoje um dos fundamentais parâmetros de sobrevivência às organizações do mercado.

## REFERÊNCIAS

HAUBRIECH, Deise Bittencourt; FROECHLECH, Cristiane. **Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação**. Vitória (ES), v.9, n.1, jan/abr.2020.Publicação. Disponível em : <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/27901/20286> . Acesso em 15 set 2021.

ESPÍNOLA, Gabriel dos Santos; LIZOTE, Suzete Antonieta, SCHROEDER; Katiane, MONTIBELLE, Águida Maffeçolli; SILVA, Pedro Henrique Pereira da . **Home Office em Tempos de Pandemia: um Estudo em Empresas Prestadoras de Serviços Contábeis**. 18º Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade. São Paulo. Julho/2021.

SILVA, Elvis Mieira; REPULA, Arnaldo Mazzei; MOTTA, Mônica Cristina Antoniucci de Lima .**O Papel da Administração de Recursos Humanos Diante das Crises**. X Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção. Dez/2020.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei; PATINI, Aline Campos. **Trabalho Remoto e Desafio dos Gestores**, Revista Administração e Inovação, São Paulo.v.9, n.4, p. 121 – 152, ou/dez 2012.

<https://aderj.com.br/wp-content/uploads/2020/08/4-BOLETIM-RH-O-NOVO-NORMAL-PARA-UM-RH-P%C3%93S-PANDEMIA-COVID-19-1.pdf>. Acesso em 15 set. 2021.