

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC TRAJANO CAMARGO
CURSO TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS

BRYAN CAMILO DO PRADO
JAILSON FRANCISCO DA SILVA JUNIOR
KIMBERLY KAUANNY LOPES DE LIMA

TELETRABALHO

LIMEIRA

2023

BRYAN CAMILO DO PRADO
JAILSON FRANCISCO DA SILVA JUNIOR
KIMBERLY KAUANNY LOPES DE LIMA

TELETRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Trajano Camargo, orientado pelo Prof. Weiller Freitas de Barros, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

LIMEIRA

2023

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	4
2. DESENVOLVIMENTO	5
2.1 Teletrabalho, Regime Híbrido e Varejo Híbrido.....	5
2.2 O Teletrabalho Durante a Covid19	7
2.3 Desenvolvimento das tecnologias em prol do teletrabalho	7
2.4 Desenvolvimento das tecnologias em prol do teletrabalho	7
2.5 Vantagens e desvantagens do trabalho remoto	9
2.6 Direitos do Regime Híbrido	12
3. PESQUISAS DE CAMPO	15
4. CONCLUSÃO	16
5. BIBLIOGRAFIA	18
6. APÊNDICES	21

1. INTRODUÇÃO

Falaremos neste trabalho sobre o expansivo ramo do teletrabalho com a finalidade de informar sobre suas relações com o setor de Recursos Humanos, os direitos que o empregado e o empregador têm de acordo com a Consolidação das leis trabalhistas. Pesquisaremos sobre suas diversas modalidades como o trabalho híbrido, o home office entre outros, quais desafios é identificado através dessas modalidades, as vantagens, desvantagens, como ela afeta realmente o empregado, sua qualidade de vida, sua efetividade no trabalho e em seu desenvolvimento pessoal e profissional pela disponibilidade que há com as novas tecnologias e outras coisas possíveis com esse ramo trabalhista.

A emergência global causada pela pandemia de COVID-19 trouxe consigo uma série de mudanças significativas em diversos aspectos da sociedade, incluindo a forma como as organizações e os indivíduos encaram o ambiente de trabalho. O regime de trabalho híbrido, que combina elementos do trabalho presencial com o trabalho remoto, emergiu como uma resposta criativa e adaptativa a essa nova realidade. Além disso as pessoas normalmente acabam caindo na rotina, imagine acordar todo dia, se arrumar e ir pegar algum automóvel para aí sim ter que ir ao trabalho, tendo que ter todo o mesmo esforço para voltar para sua casa. Imagine isso durante metade da sua vida. Deve ser horrível e cansativo, é nessa parte que o regime híbrido pode ajudar.

O teletrabalho já existia desde antes dessa pandemia, que mesmo que tenha incentivado o aumento de pessoas usufruindo das modalidades desse ramo trabalhista, o termo *telework* teve origem no ano de 1973, nos Estados Unidos. Esse termo foi utilizado por Jack Nilles, o pai do teletrabalho, um homem muito à frente do seu tempo que, sendo indagado sobre como melhorar as condições de trânsito no seu tempo, vislumbrou essa modalidade laboral. Nilles (1997) conceitua teletrabalho como “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com atividade Laboral por tecnologias da informação” e que foi muito bem representado pelo Trocadilho: “a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, em lugar de enviar o Trabalhador ao trabalho”.

2. DESENVOLVIMENTO

O Mundo passou recentemente por uma pandemia, fazendo diversas empresas fecharem definitivamente como a pesquisa mostrada pelo IBGE apenas em 2020, “A pesquisa identificou a existência de cerca de quatro milhões de empresas no país, dos quais 716 mil estavam fechadas definitivamente na primeira quinzena de junho” (Folha de São Paulo, 2020) explica afirmando no final que o instituto não poderia afirmar se a motivação delas foi a pandemia.

2.1 Teletrabalho, Regime Híbrido e Varejo Híbrido

Teletrabalho é a prática de trabalhar remotamente ou de casa pelo uso combinado de sistemas de comunicação conectados à Internet, recursos de e-mail, telefone e outros aplicativos digitais on-line, é a aplicação de software de computador e sistemas de telecomunicações de alta velocidade para implementar remotamente comunicações relacionadas ao local de trabalho. A componente de videoconferência é uma variação da interação remota por vídeo em tempo real, onde os participantes se agrupam num local fixo, em oposição à participação individual no teletrabalho tradicional. As soluções de videoconferência podem ser usadas para comunicação bidirecional ao vivo com possibilidades limitadas de interação com o público. As áreas de aplicação incluem reuniões virtuais, treinamento on-line, suporte técnico, sessões de webinar, conferências de negócios, salas de bate-papo, mensagens e compartilhamento de arquivos, bem como comunicações telefônicas multipartidárias pela Internet. (Kenneth Okerefor, 2020).

Uma excêntrica quantidade de fatores contribuiu para o aumento de interesse e do uso do teletrabalho nas últimas décadas nos Estados Unidos. Provocado inicialmente pela crise do petróleo, o teletrabalho entrou pela primeira vez no vernáculo público dos EUA na década de 1970. Acredita-se que o termo tenha sido criado e formalmente usado em 1973 por Jack Nilles, que era um engenheiro que trabalhava em projetos para a Administração Nacional de Aeronáutica e Espaço (Allen, Golden e Shockley, 2015).

O teletrabalho ao longo do tempo foi se ajustando, então modalidades como, Home Office, Trabalho Híbrido, Varejo Híbrido, Feelancing, Coworking etc.

De acordo com Almeida (2023), o modelo de trabalho híbrido não chega a ser uma novidade, no entanto, após a pandemia da Covid-19 em conjunto com o home office ele ganhou destaque, uma vez que muitas empresas precisaram fechar suas portas devido ao lockdown sem deixar de cumprir com suas obrigações. Assim, o home office surgiu inicialmente como uma solução perfeita para evitar o fechamento de organizações e demissões em massa. (ALMEIDA, 2023).

Porém há relatos que, se tratando do surgimento do teletrabalho, não é algo tão inovador quanto a essa modalidade, já que, segundo Kugelmass, existem indícios dessa prática em 1857, nos Estados Unidos, pela Companhia Estrada de Ferro Penn. Observou-se que, nesta época, a empresa utilizava de seu sistema particular de telégrafo para controlar o trabalho das pessoas que estavam fora da localidade central em Chicago (GOULART, 2009).

O varejo híbrido é uma das modalidades de comércio que vem conquistando cada dia mais o mercado, principalmente após a flexibilização das normas sanitárias impostas para conter a propagação da Covid-19. O varejo híbrido trata-se da junção da operação da loja física aos canais de venda on-line, onde ambos funcionam de forma integrada. (SEBRAE, 2022) Apesar da tendência atual, o varejo híbrido já era praticado por grandes empresas desde antes de 2020. Era comum que lojas consolidadas investissem nessa modalidade. Um dos maiores exemplos é o Magazine Luiza. Nos últimos anos, a gigantesca companhia fundada por Luiza Trajano se destacou no varejo digital sem abandonar as lojas físicas, seguindo esse modelo de negócio (SEBRAE, 2022).

O envelhecimento das vontades também muda, por isso como Carvalho falou em sua tese: “os consumidores já não se satisfazem com a experiência de apenas usufruir da forma online ou apenas presencial, e esperam que as empresas realizem a combinação de diferentes canais para atender às suas demandas, entrando aí o regime híbrido (CARVALHO, 2023).

2.2 O Teletrabalho Durante a Covid19

A partir de março de 2020 verificou-se uma revolução quase copernicana quando cerca de 1 milhão de portugueses passou a laborar em teletrabalho⁴¹, como forma de reduzir o contacto social e, assim, evitar uma maior propagação do vírus COVID-19. E se é certo que o recurso a este modo de trabalho se assumiu inicialmente como um instrumento de combate a uma pandemia, primeiro dependente da vontade unilateral do empregador ou do trabalhador pela adoção de tal regime, desde que compatível com a natureza das funções exercidas (IRENE, 2020).

As preocupações de regulamentação anteriormente enunciadas, como a garantia de voluntariedade (e reversibilidade) na adoção do teletrabalho, a regra da equiparação de tratamento, a promoção da pertença à “comunidade de trabalho”, a limitação ao poder de controlo exercido pelo empregador como forma de garantir a privacidade do teletrabalhador, o incentivo à regulamentação do teletrabalho mediante contratação coletiva, têm, assim, tradução normativa desde o Código de Trabalho de 2003 (IRENE, 2020).

No geral, os resultados da pesquisa evidenciam que o trabalho remoto no momento da pandemia do coronavírus sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado. Esse lado “perverso” do trabalho remoto, no sentido de que favorece um aumento da produtividade, já vem sendo apontado por pesquisadores de uma perspectiva teórica crítica sobre o mundo do trabalho, mesmo antes da pandemia. Os custos com os quais os trabalhadores têm que arcar quando realizam home-office e a imbricação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho destacam-se como elementos recorrentemente mencionados pelas pesquisas que enfatizam as desvantagens que o trabalho remoto gera para o trabalhador e, em certa medida, uma perda da qualidade no trabalho, segundo relato dos mesmos.

2.3 Desenvolvimento das tecnologias em prol do teletrabalho

A evolução e o crescimento do teletrabalho também estão ligados aos avanços da tecnologia. As oportunidades para o teletrabalho aumentaram juntamente com as capacidades da computação doméstica. Desde a introdução dos computadores pessoais na década de 1980 e dos laptops e celulares na década de

1990, os preços e tamanhos desses dispositivos diminuíram enquanto a velocidade e a memória interna aumentaram (ALLEN; GOLDEN; SHOCKLEY, 2015).

À medida que essas tecnologias avançaram, um número crescente de trabalhadores de escritório tivera a capacidade de trabalhar de fora do escritório. Além disso, a mudança de uma economia da manufatura para uma economia da informação ampliou o número de empregos que se prestam ao teletrabalho (ALLEN; GOLDEN; SHOCKLEY, 2015).

A Revolução Industrial e a atual Revolução Tecnológica são dois momentos históricos que transformaram radicalmente as relações humanas de trabalho, como fala a Cristina. E ela continua: Revolução Industrial caracterizou-se pela substituição dos homens pelas máquinas, gerando um profundo impacto no processo produtivo em nível econômico e social. Já na Revolução Tecnológica os avanços da tecnologia da informática e de comunicação possibilitaram um acréscimo considerável da circulação de informações disponíveis em todo o mundo: nascendo assim a era digital (CRISTINA, 2011).

Ela ainda argumenta sobre como essa mudança interfere no trabalho que também dá uma mudança no modo de vida do trabalhador, uma vez que a automação e a robotização eliminam postos de trabalho e que exigem novas especializações, polivalências e multifunções, estimulando o surgimento de novos tipos e modos de trabalho (CRISTINA, 2011).

A introdução da telemática na sociedade moderna trouxe importantes modificações relacionadas ao trabalho. Uma delas diz respeito ao modo de organização da empresa e da produção mudando certos processos internos, a geração de valor, a maneira com que a empresa se relaciona com seu público interno e externo, suas estratégias de marketing e de vendas. Outra diz respeito ao tipo de trabalho e ao modo de desempenhá-lo, que envolve tanto os instrumentos utilizados quanto o local de trabalho (CRISTINA, 2011).

Além disso, as inovações tecnológicas implementadas nas relações de trabalho alteraram, gradativamente e significativamente o modo de produção. Com isso, entre outras diversas questões, o empregado não precisa mais estar fisicamente na empresa e pode prestar seus serviços de outro local. É o denominado “teletrabalho” (QUADROS, 2019).

As máquinas e instrumentos da telemática ocupam toda a organização empresarial e doméstica e, assim, causam uma desestruturação do modelo tradicional de tempo-espaço. - Essas formas de desestruturação, claramente podem ajudar para um mundo onde as empresas sejam mais flexível assim como ela fala depois - Há uma tendência de que as empresas do futuro será aquela estruturada de forma bastante flexível e externalizada, com a atividade empresarial sendo realizada em parte com o pessoal interno, em parte com as empresas subcontratadas e em grandes partes com colaboradores externos, que utilizam os instrumentos da telemática e executam os serviços fora do local da empresa, resultando em uma redução drástica das dimensões das empresas (CRISTINA, 2011).

2.4 Vantagens e desvantagens do trabalho remoto

A expansão do trabalho híbrido já é uma realidade, de acordo com a 18ª edição do Índice de Confiança Robert Half, ele já é a preferência de 48% das empresas brasileiras. Apesar dos enormes desafios desse modelo, ele tem proporcionado mais qualidade de vida aos colaboradores, que se sentem mais motivados a executar as suas funções com mais excelência e, inclusive, estão mais engajados com os objetivos das organizações sem contar a grande redução de custos que eles tiveram graças a essa modalidade (ALMEIDA, 2023).

Além dessas vantagens, há também outras como uma redução de Custos pelo fato de haver menos funcionários no escritório, o que pode resultar em economias significativas em despesas operacionais, como energia, espaço de escritório e suprimentos, oferece também flexibilidade no trabalho podendo atrair talentos de diversas localidades, expandindo o leque de candidatos para as empresas. Funcionários que valorizam a flexibilidade são mais propensos a permanecer na empresa a longo prazo, essa modalidade contribui também para um aumento de produtividade, algumas pesquisas sugerem que os funcionários podem ser mais produtivos em um ambiente de trabalho híbrido, onde têm a liberdade de escolher o local de trabalho que melhor se adapta às suas necessidades (CHIAVENATO, 2006).

Porém, essa modalidade só se desenvolveu porque o setor de logística é essencial para o desenvolvimento do varejo híbrido. Afinal, a empresa deve integrar os estoques, organizar o envio, o recebimento do valor das vendas e, também,

resolver os casos de devoluções de produtos. Por isso, o varejo híbrido deve contar com um setor de logística extremamente eficiente. Uma das soluções é usar as lojas físicas como centros de distribuição, contendo ainda as vendas no local, mas não tendo isso como finalidade principal. Nesse caso, não é necessário expandir amplamente a estrutura de armazenamento. A empresa pode planejar a entrega dos produtos sem ter grandes preocupações com o estoque (SEBRAE, 2022).

Amplamente falando uma boa logística pode melhorar o desempenho do seu empreendimento, é importante destacar que o varejo híbrido não possui tantas desvantagens seja para o cliente ou para o empreendedor. Esse regime não necessariamente é de ramo empresarial, O varejo híbrido é também uma modalidade comercial que vem conquistando cada dia mais o mercado, principalmente após a flexibilização das normas sanitárias impostas para conter a propagação da Covid-19.” (SEBRAE, 2022).

Uma pesquisa feita pela WeWork mostrou que uma grande maioria dos funcionários de uma empresa (94%) e dos executivos (96%) concordam que há pelo menos um benefício para esquemas de trabalho híbridos. Entre os funcionários, o melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional é de longe o benefício número um, selecionado por quase dois terços dos entrevistados. Outros benefícios incluem ter mais controle, menos estresse e mais tempo com a família, bem como custos de transporte mais baixos, dando mais conforto e qualidade de vida (WeWork, and Workplace Intelligence, 2021).

Ainda nessa pesquisa, para os executivos, os três principais benefícios são uma maior flexibilidade, mais produtividade e um maior envolvimento dos funcionários. No entanto, embora seja evidente que os executivos reconhecem a importância de um modelo híbrido para o sucesso dos negócios, os resultados da pesquisa sugerem que os líderes se beneficiaram em aprender mais sobre o amplo espectro de benefícios oferecidos pelo modelo híbrido (WeWork, and Workplace Intelligence, 2021).

Contudo em vista pelos empregadores, eles sabem que os funcionários que relatam altos níveis de sentimentos e vontades positivas relacionados ao trabalho têm acesso a esquemas de trabalho híbridos há algum tempo. Mas depois da pandemia, o desejo das pessoas por híbridos aumentará e os empregadores que não oferecem

opções híbridas, se não oferecerem provavelmente perderão a oportunidade de melhorar os principais resultados de negócios (WeWork, and Workplace Intelligence, 2021).

Tanto os funcionários quanto os executivos notaram algumas desvantagens do modelo híbrido, principalmente em torno dos desafios do trabalho remoto. Cerca de metade dos funcionários afirma que pode ser um pouco difícil administrar seu tempo e foco ao trabalhar remotamente e também consideram a falta de supervisão um obstáculo. As desvantagens mencionadas pelos executivos remetem essas preocupações. Mais de um terço dos executivos afirma que pode ser difícil gerenciar funcionário a distância, eles se preocupam com a diminuição da produtividade devido às distrações em casa e sentem que há menos interação humana, mesmo que não haja históricos dessas coisas sendo feitas (WeWork, and Workplace Intelligence, 2021).

Apesar de tudo o que esse regime contribui, mesmo apesar de suas desvantagens, vemos que há críticas sobre esse modelo, como por exemplo, a insegurança jurídica que André Issa expressa: “Com efeito, o primeiro ponto de atenção é que as leis trabalhistas brasileiras não autorizam o modelo híbrido de forma expressa, ou seja, atualmente a legislação regulamenta apenas o trabalho presencial e o teletrabalho, este mundialmente conhecido como *home office*.” Ele também argumenta sobre algumas pendências específicas para esse modelo, como a ergonomia oferecida: “como a forma de garantir condições ergonômicas pelo trabalho fora das instalações da empresa, bem como os limites da responsabilidade do empregador em casos de acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais decorrentes do trabalho na residência do empregado.” (ISSA, 2022).

2.5 Direitos do Regime Híbrido

Em um jornal o professor Helio Zylbertajn argumenta também lembrando da reforma trabalhista de 2017: Estabeleceu que o teletrabalho e o trabalho a distância podiam ser decididos pela empresa unilateralmente e que o trabalho a distância não

tinha necessidade de controle de jornada. Isso foi muito criticado e, de fato, é uma coisa que ficou um pouco aberta. Mas o fato é que com esse dispositivo, quando a pandemia chegou, as empresas e as organizações se sentiram amparadas legalmente para em alguns dias mudar do trabalho presencial para o trabalho a distância (ZYLBERSTAJN, 2022).

Zylberstajn fala também na entrevista que na medida provisória 1108/2022(que fala do teletrabalho e o pagamento do auxílio-alimentação) foi levantado um ponto importante. “Ela estabeleceu que, quando o trabalho é feito por produção, por tarefa, não há necessidade de controle de jornada, porque a própria regra da produção já funciona como controle. Quando não há trabalho por produção ou por tarefa, aí sim o controle de jornada”, e ele ainda comenta mais, ressaltando a flexibilização nas negociações: “As empresas e os trabalhadores estão conversando na maior parte dos casos, informalmente e internamente, porque a Medida Provisória permite que essa negociação seja até individual. Em outros casos, nós temos uma negociação coletiva com sindicatos envolvidos para definir as regras do trabalho híbrido.” (ZYLBERSTAJN, 2022).

A lei 13.467/2017, responsável por regulamentar o teletrabalho no Brasil, adicionou em sua redação o art. 75-B, descrevendo-o como prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação que, por sua natureza, não constituam trabalho externo, prevendo em seu parágrafo único que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de tarefas específicas que exijam a presença do empregado não descaracteriza o regime de teletrabalho (KAROLLYNE, 2021).

Foi incluído no art. 62, inciso III, da Consolidação das Lei do Trabalho (CLT), desde a edição da lei 13.467/17 a reforma trabalhista como uma das exceções à regra geral de duração normal do trabalho, de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Foi determinado também algo como um acordo individual que poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. Ou seja, o teletrabalhador não está à total disposição do empregador, sendo sua obrigação produzir o trabalho ou tarefa contratada nos prazos estabelecidos entre as partes. Importante ressaltar que o teletrabalho não tem como condição que o trabalho seja realizado na residência do empregado. Uma das

vantagens do trabalho remoto é justamente que o empregado possa trabalhar de qualquer localidade, desde tenha acesso à tecnologia da informação e comunicação e assim sendo sua vontade (FIGUEIRÊDO; GBUR; FREITAS, 2022).

A CLT, no art. 75-C, exige que o teletrabalho conste expressamente em contrato de trabalho. Essa obrigação, contudo, não se estende, obrigatoriamente, ao trabalho híbrido, já que nesse caso a modalidade de trabalho será presencial, ou seja, o empregado terá jornada fixa de trabalho no estabelecimento do empregador. Contudo, é recomendável que as regras para os dias de trabalho remoto sejam estabelecidas através de um regulamento ou política interna, ou através de um acordo com os empregados beneficiados (FIGUEIRÊDO; GBUR; FREITAS, 2022).

A lei 14.442/22, ao estabelecer que o teletrabalho pode ser a prestação de serviços por jornada ou produção ou tarefa sem controle de jornada, reforçou o entendimento de que o trabalho híbrido é uma modalidade de trabalho semelhante à presencial, na qual o empregador permite que o empregado trabalhe de forma remota em dias pré-acordados, mantendo-se integralmente o controle de jornada estabelecida em contrato de trabalho (FIGUEIRÊDO; GBUR; FREITAS, 2022).

Na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto totalmente fora do local da contratação, o que faz dele um não híbrido, a lei também prevê que o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, salvo disposição contratual em contrário. Aqui, insta destacar que a regra é válida tanto para o empregado que mudar de cidade, Estado ou até mesmo de país (FIGUEIRÊDO; GBUR; FREITAS, 2022).

O teletrabalho também foi incluído na exceção do regime de jornada de trabalho do artigo 62 da CLT, ou seja, devido à dificuldade de controle, não há direito ao pagamento de horas extras, adicionais noturnos etc. Entretanto, de acordo com alguns precedentes do TST, se houver meio de controle patronal da jornada, é possível reconhecer os adicionais (TST, 2020).

Em 3 de novembro de 2020, após quase oito meses de pandemia, o TST retomou parcialmente as atividades presenciais, com parte dos trabalhadores presencialmente e parte em casa. Com o modelo de Trabalho Híbrido atendendo, no contexto de pandemia, às necessidades do Tribunal e de segurança das pessoas. O desafio dessa modalidade de trabalho recai sobre o gestor, que precisa fazer uma

gerência ampla da equipe. O trabalho continua colaborativo, com técnicas para distribuir demandas e monitorar os resultados (TST, 2020).

O TST assegura também que mesmo sendo um trabalho remoto, os direitos do trabalhador não são excluídos “Os direitos são, em geral, os mesmos de um trabalhador normal. Ou seja, é assegurado o direito a carteira assinada, férias, 13º salário, depósitos de FGTS, entre outros” assim como o vale alimentação. Já sobre o vale-transporte ela dá uma possibilidade: “O vale-transporte pode ser suspenso caso o empregado passe a realizar o trabalho de casa, uma vez que o benefício tem natureza indenizatória e visa custear o deslocamento entre o trabalho e a residência do empregado (Lei 7.418/1985)” (TST, 2020).

3. PESQUISA DE CAMPO

Foi realizado através do forms uma pesquisa de campo com sete pessoas com o objetivo de ver se as respostas se enquadram nas características observadas

através da pesquisa do tema do trabalho. Os resultados de toda a forma foram positivos, até os neutros, tivemos nosso objetivo com essas respostas concluído pois ajudou a compreender de forma mais correta o assunto.

O apêndice A teve como questão a preferência de uma modalidade desejada pelos colaboradores onde 57% preferiram um trabalho totalmente presencial, enquanto 28% uma modalidade home office já os 14% sobrando escolheram ambas as modalidades se enquadrando no trabalho híbrido.

O apêndice B teve como questão se eles tinham alguma experiência com o teletrabalho. 71% disseram que sim e 28% não.

O apêndice C questionava quais os desafios que o trabalho híbrido trazia a cada um deles, 28% disseram ser o equilíbrio entre a rotina do lar e a do trabalho, outros 28% disseram ser nenhum 14% comodidade 14% A adaptação de um espaço para o trabalho e a concentração no trabalho é afetado pelas obrigações de casa. 14% A dificuldade de se adaptar a sair e a voltar para a rotina da casa em dias escalados

O apêndice D questiona se para cada colaborador o trabalho híbrido tem mais vantagens do que desvantagens, 57% disseram que sim, 28% que não e 14% não sabia responder a pergunta.

O apêndice E pergunta quais das habilidades ditas nas questões são necessárias para trabalhar num ramo do teletrabalho 42% concordaram ter cursos intermediários de tecnologias da informação outros 28% disseram ser necessário ter resiliência 14% Paciência e os últimos 14% disseram ser necessário ter todas

E no último apêndice, o apêndice F foi questionado se o desenvolvimento das tecnologias vem realmente afetando de forma positiva ou até negativamente, sem especificações o teletrabalho e literalmente 100% concordaram que sim, estava.

4. CONCLUSÃO

Neste trabalho, tivemos como principal objetivo a pesquisa e a compartilhamento das informações adquiridas sobre o tema escolhido, buscamos em

sites e em artigos aprovados pelo orientador e professor informações sobre o teletrabalho. O rumo do teletrabalho foi citado como um caso de gestão particularmente discutido como complicado pela autonomia maior dada ao empregado para com seus afazeres e pela dificuldade que muitos gestores tem do controle das horas trabalhadas.

Nesse trabalho foi realizado uma pequena pesquisa de campo com sete pessoas com históricos de trabalhos remotos ou não. Onde essas setes pessoas responderam seis perguntas relacionadas com o tema, a fim de nós ajudar a entender quão propagado esse ramo trabalhista já foi.

Um outro objetivo desse presente trabalho foi entender as modalidades que há por dentro do teletrabalho como trabalho híbrido e o trabalho remoto mas reconhecendo haver outros não tão comuns e populares como esses. Mostramos como passou a funcionar o teletrabalho no meio da pandemia, que com certeza veio prejudicando diversas empresas.

Um terceiro objetivo foi pesquisado para esse trabalho foi as vantagens e as desvantagens que o teletrabalho pode vir a trazer. A pesquisa de campo realizada posteriormente ao desenvolvimento ser feito também abordou esse tema, observando a opinião das pessoas e comparando com a pesquisa. Concluindo que a maioria das pessoas realmente concordam sobre os assuntos relacionados.

Neste trabalho pudemos entender diversas coisas sobre o teletrabalho, entendemos que o teletrabalho é uma prestação de serviços fora das dependências do empregador sem que seja considerado como um tipo de trabalho externo. Que apesar da COVID19 ter dado um estímulo ao teletrabalho, ele não surgiu apenas para suprir as necessidades causadas pela COVID19, pois ele já existia desde antes, O teletrabalho é uma forma de trabalhar sem ser a habitualmente vista, trabalhar na sede da empresa já se tornou recorrente, antigo e ultrapassado, o teletrabalho veio como um incentivo, uma novidade extravagante que nós beneficia nos dando mais flexibilidade, autonomia dos nossos próprios afazeres.

A Lei aprova esse ramo empresarial, como visto em 2.5 do desenvolvimento, há leis aprovando essa modalidade desde 2017, regulamentando o teletrabalho no Brasil. Empresas como a Magazine Luiza, calçados Bibi, o twitter, já usam uma ou mais das modalidades do teletrabalho. Algumas por causa da COVID19

mas outras adotaram por perceberem as qualidades que cercam esse ramo empresarial que vem querendo apenas facilitar nossas vidas e nos dar uma melhor qualidade de vida.

E por fim, muitas pessoas se questionam sobre o papel do RH no teletrabalho, simples, ele é responsável pelo alinhamento entre pessoas, negócio e objetivos. Tal alinhamento se faz ainda mais necessário em tempos de home office, pois o distanciamento físico total pode contribuir para a falta de entendimento ou de conexão entre os colaboradores.

5. BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Allan. **Veja como tem acontecido a expansão do trabalho híbrido.** GRUPO SERES, 2023. Acesso em 13 de Novembro de 2023. Disponível em: <https://www.gruposeres.com.br/expansão-do-trabalho-hibrido/>

APARECIDA, Maria; RIBAS, Fernanda; PILAN, Alexandre; BETTEGA, Marianna; APARECIDA, Kelen, LANDOLFI, Fernanda; FREIBERGER, Zélia; Uehara, Giovana **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**, 2020 https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf

CARVALHO, Fernando **Varejo Híbrido: Será que vale a pena embarcar nessa Tendência?** 2023 Acessado em 22 de novembro de 2023 Disponível em: <https://www.ecommercebrasil.com.br/artigos/varejo-hibrido-sera-que-vale-a-pena-embarcar-nessa-tendencia>

CRISTINA, Ana **Teletrabalho A tecnologia transformando as relações de trabalho Integral.** TESESUP, 2011 Acessado em 21 de Novembro de 2023 Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf

DALL'ARA, João. **Modelo híbrido de trabalho chegou para ficar.** Jornal da USP, 2022 Acesso em 06 de Novembro de 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/modelo-hibrido-de-trabalho-chegou-para-ficar/>

FIGUEIRÊDO, Laís; GBUR, Camila; FREITAS, Aline. **Trabalho híbrido, trabalho remoto e a lei 14.442/22.** MIGALHAS, 2022 Acessado em 21 de Novembro de 2023

Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/375724/trabalho-hibrido-trabalho-remoto-e-a-lei-14-442-22>

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível. Brasília SENAC, 2009** Acessado em 21 de Novembro de 2023 Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:rede.virtual.bibliotecas:livro:2009;000949629>

ISSA, André **A adoção do modelo híbrido de trabalho e os riscos para o empregador, 2022** Acessado em 22 de novembro de 2023 Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-20/vieira-modelo-hibrido-trabalho-riscos-empregador/>

IRENE, Maria **O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas, 2020** Acessado em 28 de Novembro de 2023 Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf>

OKEREAFOR, Kenneth. **Understanding Cybersecurity Challenger of Telecommuting and Video Conferencing Applications in the COVID-19 Pandemic.** RESEARCHGATE, 2020. Acesso em 14 de Novembro de 2023. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/341895001_Understanding_Cybersecurity_Challenges_of_Telecommuting_and_Video_Conferencing_Applications_in_the_COVID-19_Pandemic

QUADROS, Jouberto **A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. JUSLABORIS, 2019** Acessado em 22 de novembro de 2023 Disponível em: [2019_cavalcante_jouberto_tecnologica_teletrabalho.pdf \(tst.jus.br\)](https://www.tst.jus.br/2019_cavalcante_jouberto_tecnologica_teletrabalho.pdf)

SEBRAE, 2022. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Varejo híbrido: de opção à obrigação**. Acesso em de 30 de Outubro de 2023. Disponível em: https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Artigos/ebook_sebrae_varejo-hibrido-de-opcao-obrigacao.pdf

TAMMY D. Allen; TIMÓTEO D. Golden, e KRISTEN M. Shockley. **Qual a eficácia do teletrabalho? Avaliando o status de nossas descobertas científicas**. **SAJEJOURNALS**, 2015. Acesso em 14 de Novembro de 2023. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1529100615593273>

TST, Justiça do Trabalho **Teletrabalho o trabalho de onde você estiver. Justiça do Trabalho – TST**, 2020 Acessado em 22 de Novembro de 2023 Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>

6. APÊNDICES

APÊNDICE A

Questão 1: Qual das modalidades abaixo, seria uma preferência de experiência?

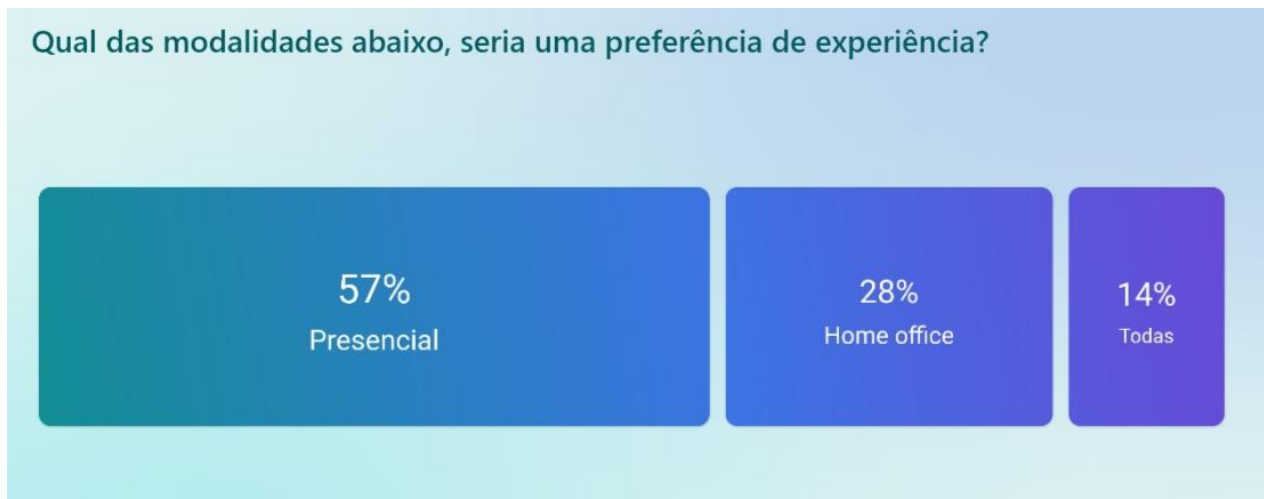
Presencial

Hibrida

Home office

Todas

Nenhuma

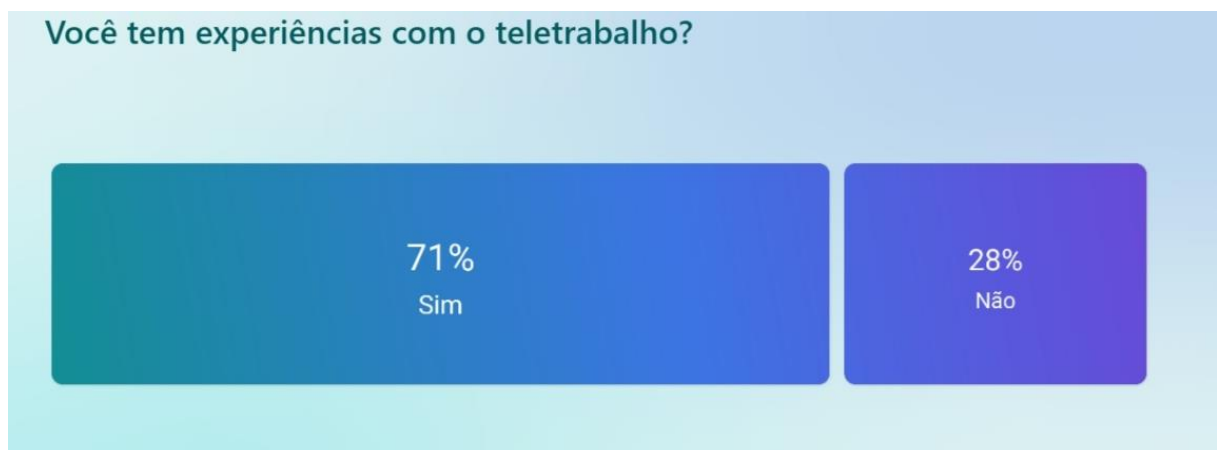


APÊNDICE B

Questão 2: Você tem experiências com o teletrabalho?

Sim

Não



APÊNDICE C

Questão 3: Quais desafios que o trabalho híbrido traz a você?

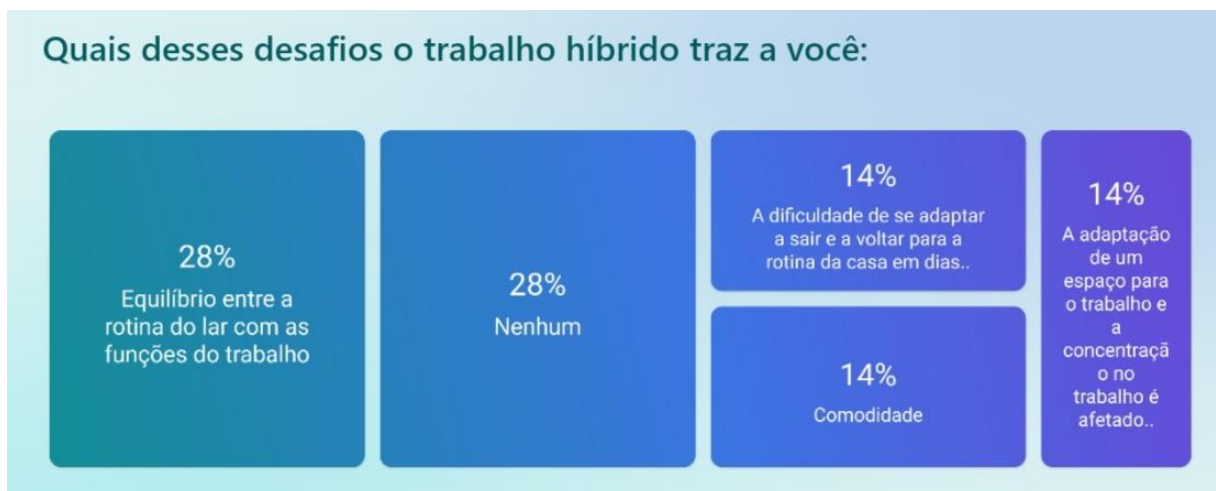
A dificuldade de se adaptar a sair e a voltar para a rotina da casa em dias escalados.

Comodidade

Equilíbrio entre a rotina do lar com as funções do trabalho

A adaptação de um espaço para o trabalho e a concentração no trabalho é afetado pelas obrigações de casa.

Nenhum



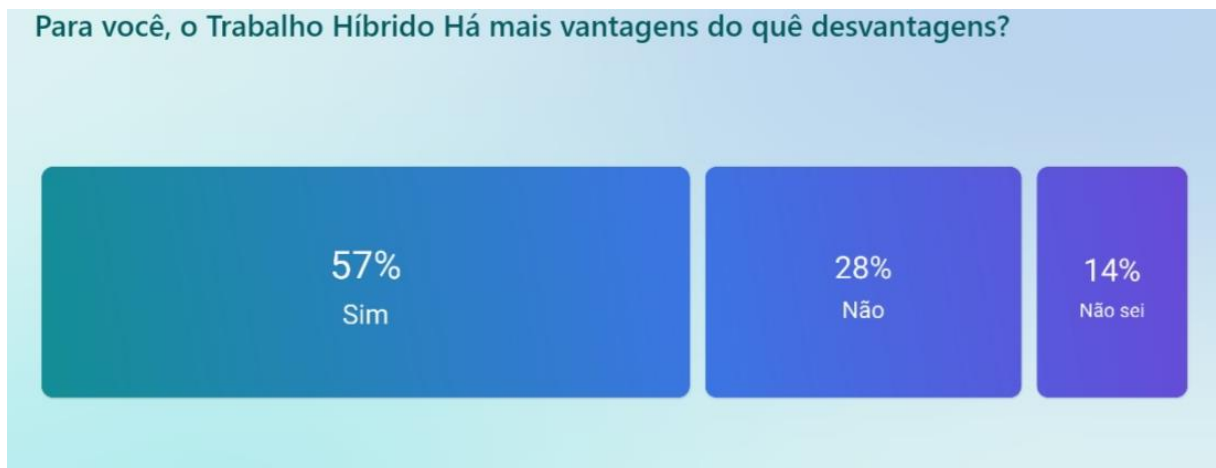
APÊNDICE D

Questão 4: Para você, o Trabalho Híbrido Há mais vantagens do que desvantagens?

Sim

Não

Não sei



APÊNDICE E

Questão 5: Quais habilidades abaixo você considera necessárias para trabalhar num ramo do teletrabalho?

Cursos intermediários de tecnologias da informação

Paciência

Resiliência

Todas

Nenhuma

Quais habilidades abaixo você considera necessárias para trabalhar num ramo do teletrabalho?



APÊNDICE F

Questão 6: Para você, o desenvolvimento das tecnologias interfere positiva ou negativamente no teletrabalho?

Sim

Não

Não sei

Para você, o desenvolvimento das tecnologias interfere positiva ou negativamente no teletrabalho?



100%
Sim

Resposta	Porcentagem
Sim	100%
Não	0%
Não sei	0%