

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/344269294>

Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários

Article · September 2020

CITATIONS

2

READS

2,572

6 authors, including:



Nilton dos Santos Portugal

Centro Universitário do Sul de Minas

55 PUBLICATIONS 39 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Wanderson Gomes de Souza

Centro Universitário do Sul de Minas

24 PUBLICATIONS 14 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Pedro Portugal Júnior

Centro Universitário do Sul de Minas

113 PUBLICATIONS 81 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Sheldon William Silva

Instituto Federal Minas Gerais (IFMG)

87 PUBLICATIONS 46 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Departamento de Pesquisa UNIS-MG [View project](#)



Innovation and Technological Management in Organizations [View project](#)

Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários

Autores

Daniele Pala Gatti – bacharel em Administração pelo Centro Universitário do Sul de Minas Gerais – UNIS / MG

E-mail: daninha.gatti@hotmail.com

Gustavo de Souza Terra - especialização em Docência do Ensino Superior e professor no Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS / MG

E-mail: gustavo.terra@unis.edu.br

Nilton dos Santos Portugal – doutorado em Administração pela Universidade Federal de Lavras – UFLA e professor no Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS / MG

E-mail: nilton@unis.edu.br

Wanderson Gomes de Souza - doutorado em Educação pela Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP e professor no Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS / MG

E-mail: wanderson@unis.edu.br

Pedro dos Santos Portugal Junior - doutorado em Desenvolvimento Econômico pela Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP e professor no Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS / MG

E-mail: pedrorotaract@hotmail.com

Sheldon William Silva – doutorando em Administração pela Universidade Federal de Lavras – UFLA e professor no Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS / MG

E-mail: sheldonwilliamsilva@gmail.com

Resumo

A proposta deste trabalho é obter uma visão geral e atual sobre o tema, que surgiu a partir das mudanças de gerações, o fenômeno da globalização e, sobretudo com a evolução tecnológica e a mudança na comunicação que está se tornando cada vez mais virtual, mostrando sua efetividade, suas características e como objetivo geral, suas vantagens e desvantagens vivenciadas na prática a partir de um estudo de caso. Estudos mostram que essa prática vem crescendo no Brasil, e que o *Home Office* tem dado certo em grande parte das organizações, em contrapartida, a CLT não dispõe de regras específicas para *Home Office*, porém a prática se caracteriza como vínculo de emprego e as leis normais de trabalho se aplicam, mostrando que o *Home Office* pode ser vantajoso, dependendo dos objetivos da empresa, do perfil dos gestores e dos colaboradores.

Palavras-Chave: *Home Office*. Tecnologia. Teletrabalho. Ensino a Distância.

Home Office: advantages, disadvantages and challenges for companies and employees

Abstract

The purpose of this paper is to obtain a general and current view on the theme, which emerged from the changes of generations, the phenomenon of globalization, and especially with technological evolution and the change in communication that is becoming more and more virtual, showing its effectiveness, its characteristics and its general objective, its advantages and disadvantages experienced in practice from a case study. Studies show that this practice is growing in Brazil, and that the *Home Office* has worked in many organizations, in contrast, the CLT does not have specific rules for *Home Office*, but the practice is characterized as

employment bond and laws Recommendations apply, showing that the Home Office can be advantageous, depending on the objectives of the company, the profile of managers and employees.

Keywords: Home Office. Technology. Teleworking.

1 INTRODUÇÃO

As inovações e as tendências globais provocam uma evolução tecnológica que vai mudando a nossa forma de viver, conviver, aprender e trabalhar. Os processos e a comunicação estão se tornando cada vez mais virtuais, o modo de fazer negócios está mudando, a internet se tornou um meio de comunicação essencial e eficaz, e as empresas começaram a enxergar diferentes estratégias a partir das novas formas de se relacionar e se conectar com o mundo, adotando melhores formas de relacionarem-se com seus funcionários, novas maneiras de realizar as tarefas, visando bem-estar para empresa e colaborador, maior produtividade e lucro.

Dentre essas estratégias o presente trabalho destaca o *Home Office*, uma tendência cada vez mais popular no Brasil e no mundo que vem se tornando comum principalmente para os profissionais da área de tecnologia da informação e informática. O *Home Office* no Brasil está crescendo. Em 2014, 15% das companhias brasileiras possuíam a modalidade, de acordo com estudo feito pelo *Top Employers Institute*, instituto que realiza pesquisas e certifica práticas de recursos humanos de maior relevância em todo o mundo.

Mas quais são os desafios de se trabalhar e administrar o *Home Office*? O estudo proposto nesse artigo tem o objetivo de entender o porquê as empresas vêm adotando essa estratégia, quais são as vantagens, as desvantagens e os desafios para empregados e empregadores, para que os profissionais possam se identificar e discutir formas de superar possíveis problemas com a implantação e administração desse modelo de trabalho e descobrir a melhor forma de realizar um trabalho objetivo e, quiçá, prazeroso.

2 DIREITO TRABALHISTA

O Direito Trabalhista regula as relações existentes entre empregado e empregador, estabelecidas com um conjunto de leis.

As relações de trabalho existem desde a Pré-História, onde os homens trabalhavam para sua total subsistência, e as formas de trabalho foram mudando com o predomínio das relações de poder, as mudanças de gerações, globalização e as tecnologias.

2.1 Direito Trabalhista no Brasil

No Brasil, começamos a falar em direitos a partir de 1888 com a abolição da escravidão onde o trabalho remunerado e livre começou a ganhar o seu espaço.

De 1888 a 1930 foi o primeiro período significativo para a evolução dos direitos trabalhistas no Brasil, período que se destaca pelo surgimento das primeiras normas trabalhistas esparsas a exemplo do Decreto nº 1.313, de 1.891, que regulamentou o trabalho dos menores de 18 anos (GODINHO, 2015).

No governo do presidente Getúlio Vargas (1930-1945), a política trabalhista tomou forma com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que somente em 1999 passou a se chamar Ministério do Trabalho e Emprego. Dentre as várias funções desse órgão se destacam a política e diretrizes para modernização das relações trabalhistas, e também fiscalização do trabalho.

A Constituição de 1934 tratou do salário mínimo, a jornada de oito horas, proteção do trabalho feminino e infantil e férias anuais remuneradas (BRASIL, 2011).

Em 1943 foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas CLT, pelo decreto 5.452, pressionada pela criação da Justiça do Trabalho que se deu em 1º de maio de 1941, através do Decreto-lei nº 1.237, reuniram-se as leis esparsas decorrentes da relação de emprego, e a partir daí modificaram-se algumas leis e criaram-se outras, atendendo as mudanças sociais, permitindo, inclusive, a inovação quanto ao surgimento do *home office* na relação de emprego.

Outro marco importante a ser citado, foi a Constituição de 1988, que segundo BRASIL (2016):

As modificações mais significativas foram: Os direitos trabalhistas passaram a ser aplicados, além de aos trabalhadores urbanos e rurais, também aos domésticos; Direito a greve; Liberdade sindical; Diminuição da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais; Licença maternidade de 120 dias (sendo atualmente discutida a ampliação). Licença paternidade de 5 dias; Abono de férias; Décimo terceiro salário para os aposentados; Seguro desemprego; Férias remuneradas com acréscimo de 1/3 do salário; entre outras.

Dentre as principais leis trabalhistas no Brasil ainda se destaca 13º Salário (instituído pela Lei 4.090/62 e pela Lei 4.749/65, regulamentado pelo Decreto 57.155/65), Emprego Doméstico (Lei 5.859/1972, alterada pela Lei Complementar 150/2015), e a Lei do FGTS (instituído pela Lei 5.107/1966 e que passou a ser regido pela Lei 8.036/1990).

A CLT possui mais de 70 anos e conta com 922 artigos, é versátil, sendo que muitos artigos foram incluídos e alterados a fim de proteger e atender a demanda na relação de emprego.

A globalização faz com que novas formas de trabalho se estendam de um país para outro e um dos desafios da CLT hoje é adaptar-se e modernizar-se frente a outros países, como ocorreu com a permissão e inclusão do *home office*. Modernizar as regras de relação de emprego no Brasil é fazer com que a CLT não seja empecilho para adentrar na globalização mundial, fazendo com que a relação empregados e empregadores seja saudável e dinâmica, atendendo aos anseios de ambos.

2.1.1 Relação de emprego: requisitos para controle e fiscalização

A relação de emprego é o vínculo entre empregado e empregador, é a subordinação mediante pagamento de salário a uma pessoa física. Para que haja relação de emprego devem ser cumpridos os seguintes requisitos: trabalho prestado por pessoa física; pessoalidade, que significa que o trabalhador não poderá ser substituído por outro, deverá exercer suas atividades e não mandar outro em seu lugar; não eventualidade, que o trabalho prestado seja permanente e contínuo; onerosidade, remuneração por parte do empregador; subordinação: o empregado fica subordinado às ordens do empregador para realização de suas tarefas; alteridade, independentemente da situação da empresa em termos econômicos, os salários dos empregados serão sempre devidos.

A ausência de um desses requisitos descaracteriza a relação de emprego, portanto, um contrato de trabalho formal deve apresentar essas características. A jornada de trabalho é o tempo em que o empregado está à disposição do empregador e este período pode ser de, no máximo, 8 horas diárias ou 44 horas semanais. O controle da jornada deverá ser feito pelo empregador, seguindo as normas. Sobre a fiscalização do trabalho, segundo Scomparim (2009):

O marco inicial da inspeção do trabalho no Brasil é dado através do Decreto 1.313, de janeiro de 1891. Tal decreto estabelecia que fosse obrigatória a fiscalização de todos os estabelecimentos fabris em que trabalhassem menores. A fiscalização do trabalho é feita por agentes, os chamados auditores-fiscais do trabalho. Estes fiscais são divididos em três áreas de atuação: a primeira é a legislação do trabalho, que exige uma formação superior; a segunda é voltada para segurança do trabalho, tendo como agentes profissionais de segurança com especialização na área do trabalho e; por último, a saúde no trabalho, função exercida por profissionais que atuam nessa área, mas que tenham especialização em trabalho. A fiscalização do trabalho é uma atividade de suma importância no âmbito jus trabalhista, tendo por finalidade, segundo a Convenção 81 da OIT o cumprimento das leis de proteção ao trabalhador, mantendo o equilíbrio do contrato de trabalho.

2.2 Home Office

2.2.1 Conceito e características

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. De acordo com Silva (2009), o *Home Office* é uma forma de trabalho flexível que engloba a flexibilidade de tempo, espaço e comunicação, sendo ainda, mais que uma questão tecnológica, se mostrando também como uma questão social e organizacional.

Dentre as características do *Home Office* se destaca: horários flexíveis, o uso de tecnologias, comunicação à distância e agilidade. O *Home Office* vem com uma proposta de os trabalhadores deixarem de lado o trânsito até o trabalho, podendo assim ter horários mais flexíveis, mais agilidade no trabalho em um ambiente mais confortável. No Brasil, percebe-se que o *home office* é uma tendência e, a flexibilização da jornada de trabalho é um dos fatores para esse movimento. As empresas têm percebido a importância do ambiente favorável ao trabalhador, pois gera aumento na produtividade (SAP, 2016).

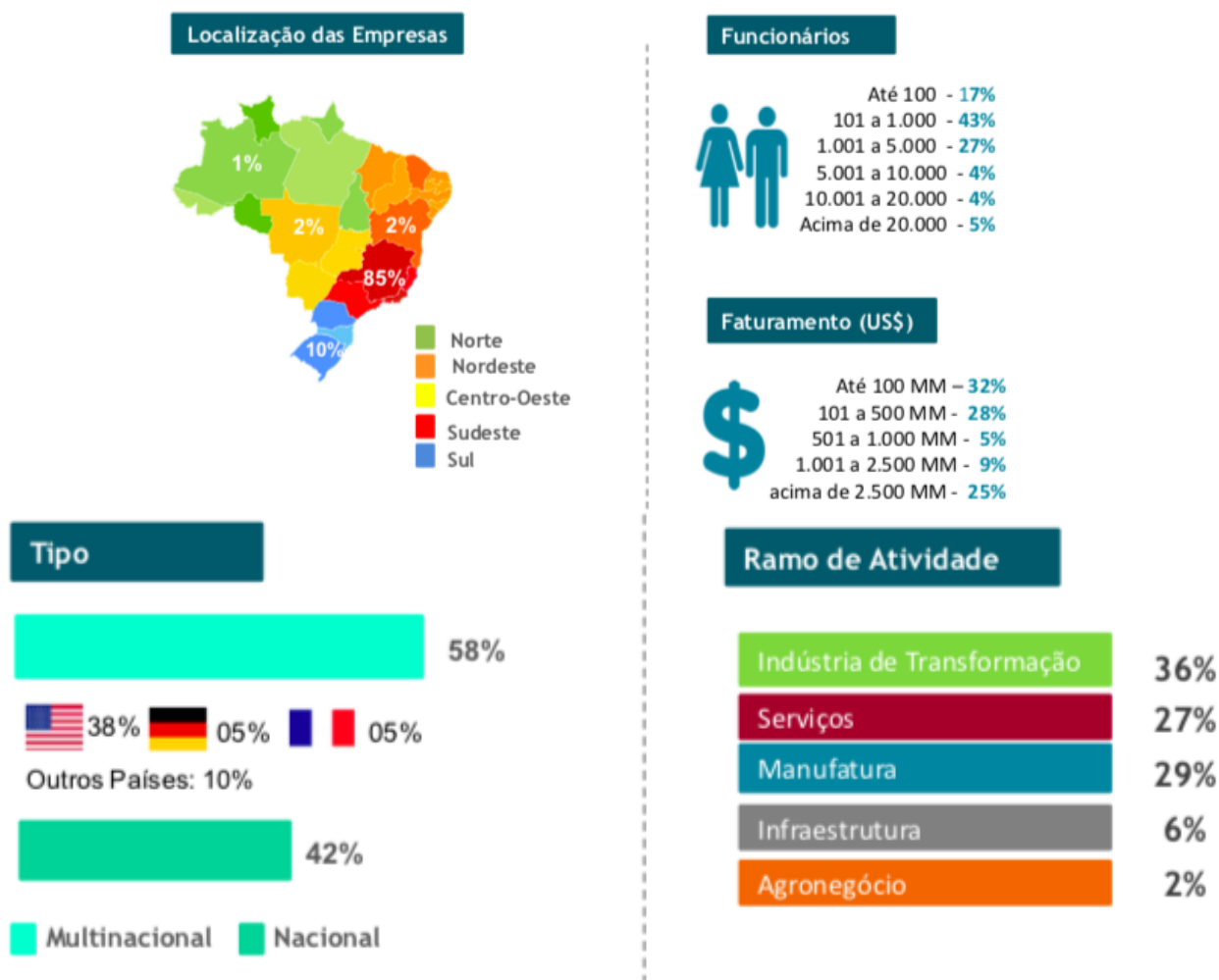
2.2.2 Home office no Brasil

De acordo com a consultoria em RH Sap (2016), o conceito de Teletrabalho foi concebido nas décadas de 70 e 80 por visionários como Jack Nilles, cientista norte-americano que trabalhou na NASA e Alvin Toffler, escritor norte-americano, os quais previram que o trabalho de escritório do futuro seria inteiramente realocado na, ou perto da residência de trabalhadores, com a ajuda de modernas tecnologias. A partir das experiências e pesquisas de Jack Nilles, Segundo Souza (2005, p.5):

Em 1973, utilizando os meios tecnológicos e para diminuir o tempo gasto no transporte dos trabalhadores até as empresas, desenvolveu seu primeiro projeto de Teletrabalho (organização de 30 funcionários de uma empresa privada). E ficou conhecido como o Pai do Teletrabalho.

Segundo Nilles (1997), o *Home Office* permite movimentar o trabalho para os trabalhadores, ao invés de mover os trabalhadores para o trabalho. Já é realidade para 58 milhões de pessoas no mundo todo, segundo dados do IDC (*International Data Corporation*, 2011). No Brasil, o *Home Office* chegou com algumas multinacionais que embalaram nessa tendência e aos poucos foi deixando de ser tendência e virou uma realidade de muitos brasileiros, conforme Figura 1:

Figura 1 - Empresas brasileiras que utilizam *home office*



Fonte: Pesquisa Home Office Brasil, 2016.

O Serpro (Serviço Federal de Processamento de Dados do Brasil) realizou durante a sua história experiências com o Teletrabalho desde 1986, porém somente em 2006, foi elaborado e executado um projeto sólido e seguro dessa modalidade (SERPRO, 2007). Projeto no qual um grupo de 23 empregados do Serpro vivenciaram a experiência de realizar a maior parte de seu trabalho em suas casas. O projeto mostrou excelentes resultados e trouxe vantagens para a empresa e para os funcionários.

Ainda enfatizando o crescimento do Teletrabalho no Brasil, de acordo com a “Pesquisa Home Office Brasil 2016”, realizada pela SAP Consultoria RH aponta que no País, segundo projeções de dados do Censo IBGE de 2010, existem mais de 20 milhões de trabalhadores em domicílio. Ainda de acordo com os dados apurados, uma significativa parcela deste contingente adota a prática de *Home Office*, estando vinculados a uma empresa. A pesquisa revelou que 37% das empresas no Brasil possuem prática de *Home Office* junto a seus colaboradores.

2.2.3 Natureza jurídica do *Home Office*

A partir do momento em que o *Home Office* passou a ser realidade de várias empresas e profissionais brasileiros, a legislação se alterou para abranger essa nova forma de trabalho reconhecendo-o como relação de emprego e o elemento da subordinação jurídica. Foi alterado em 15 de Dezembro de 2011, pela Lei nº 12.551.

“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”.

Caracterizou-se então o vínculo de emprego, não levando em consideração se o trabalho é desenvolvido no próprio domicílio do empregado, ou em qualquer lugar que o empregado esteja trabalhando de forma remota, desde que haja relação empregatícia havendo então Pessoaalidade considerando o empregado como pessoa física, Subordinação, que preste serviço não eventual mediante salário.

Porém, o elemento subordinação jurídica do novo artigo, não se confunde com fiscalização do cumprimento da jornada de trabalho e nem com o controle da mesma, não dispondo então, a nossa Legislação Trabalhista, de regras específicas sobre o Teletrabalho, observando então que a nova redação do artigo 6º, não cria novas regras trabalhistas, considerando que na antiga redação do artigo, o trabalho a domicílio já havia sido contemplado. No Brasil, muitas empresas gostariam de adotar o *Home Office*, mas temem problemas legais, pelo fato da legislação não estabelecer regras claras sobre o Teletrabalho. Sendo assim, por envolver uma nova relação de trabalho, é indispensável que haja contrato por escrito entre empregador e empregado, com regras claras e com concordância de ambas as partes, é de total obrigação do empregador esclarecer e impor a forma que será realizado o trabalho, para que não haja complicações futuras (ROCHA, 2013).

De acordo com Silva, (2009), o *Home Office* confere flexibilidade na prestação do serviço, sem perder a essência da relação de emprego, a subordinação ao empregador e a contraprestação através do pagamento de salário. Isto não implica em irregularidade na relação ou tentativa de burlar a lei ou prejudicar o empregado. Ainda de acordo com o autor, a relação trabalhista através do *Home Office* não desqualifica o sistema empregatício, já que este estará configurado com o atendimento aos requisitos essenciais para definição da relação de emprego.

2.2.4 A Pessoalidade, a subordinação e a onerosidade no *Home Office*

O contrato é bilateral, ou seja, celebrado entre duas pessoas, (empregado e empregador), não havendo participação de terceiro. O empregado será pessoa física, o trabalho será exercido somente por ele, não podendo ser substituído por outra pessoa. Que pode ser controlado por senha de acesso, vídeo chats, etc. Conforme o artigo 83 da CLT (1943) ou de acordo com a Lei 5.452/1943: “É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere. ”

No *Home Office* a remuneração pode ser dada por metas, tarefas entregues, banco de horas em sistema, etc. A mesma Lei em seu artigo 4º- “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. ”

No trabalho a distância o controle da atividade do empregado é diferente, é de forma indireta, por meio de internet, programas de computador, sistemas integrado de gestão empresarial (ERP's), tecnologias como Skype, *chats online* e celulares. Nessa modalidade a fiscalização fica a critério do empregador, diante da autonomia dos trabalhadores remotos. Ao contratar pessoas para o trabalho remoto, as empresas podem oferecer treinamentos para que os trabalhadores saibam lidar com esse tipo de modalidade à distância e saibam como comunicar-se de melhor forma com a empresa, para que não haja prejuízo para ambos. As empresas devem estabelecer regras quanto à jornada e basear-se nos resultados e na produtividade. A empresa define quando o empregado deve comparecer na empresa, para reuniões ou fazer alguma tarefa presencial, trabalhar em *Home Office* não significa estar longe da empresa 100%, é comum nos programas de teletrabalho que o colaborador se ausente 2 ou 3 dias da semana e que compareça em reuniões presenciais no mínimo 2 vezes por mês.

Para que os trabalhadores em *Home Office* tenham o direito às horas extras, o empregador deve controlar a jornada de trabalho de alguma forma, como monitoramento eletrônico de ligações, *e-mails*, horário de acesso no sistema, relatórios, etc. Fazendo-se então o controle por banco de horas. Caso contrário, não havendo fixação de horário, inclui-se no inciso I, do art. 62 da CLT.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa possui uma abordagem de natureza qualitativa. De acordo com Neves (1996), a pesquisa qualitativa busca obter dados descritivos, com um contato direto entre

o pesquisador e a situação investigada, buscando entender os fenômenos vivenciados pelos participantes da situação e interpreta-los. Com relação aos fins, a pesquisa é descritiva, que, segundo Gil (2002, p.42) “[...] tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”, sendo no caso específico dessa pesquisa a descrição desta nova forma e caracterização de trabalho – o *Home Office*.

Como método, tem-se o estudo de caso, que de acordo com Gil (2002), consiste no estudo de um ou poucos objetos de maneira que permita seu detalhado conhecimento. E como instrumento de coleta, as entrevistas, que de acordo com Marconi e Lakatos (2003), objetivam a busca de informações sobre determinado assunto ou problema para que possa se concretizar a pesquisa através dos dados obtidos. A entrevista, na forma de um roteiro semiestruturado, foi realizada com três Tutores e o Gestor responsável pela Educação a Distância (EAD) de uma Instituição de Ensino Superior (IES) do sul do Estado de Minas Gerais. Organização e setor vêm se desenvolvendo e avançando rapidamente neste novo e desafiador formato de trabalho.

A instituição em estudo é uma entidade não-governamental sem fins lucrativos e foi criada em 1965 pelo Decreto Estadual nº 8.496, de 15/7/1965, sob a justificativa do desejo de alguns professores e religiosos por uma instituição de ensino superior que atendesse aos anseios não só da cidade de Varginha-MG, como também de toda a região. A história dessa IES está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento do Sul de Minas. Seus primeiros objetivos se concretizaram com a formação de professores de História, Letras, Matemática e Pedagogia e de engenheiros mecânicos e químicos.

Na sua evolução histórica, destacam-se ideais, contradições, conquistas, recuos e sonhos, sentimentos esses que mostram o desejo de ousar e os problemas de organização e de integração entre o pedagógico, o administrativo, o financeiro e o político, sempre presentes no sistema educacional brasileiro.

Em meados do ano de 1998, marcou o início da oferta de cursos de Pós-Graduação, uma necessidade da formação de profissionais já graduados e do mercado de trabalho. No ano de 2000, por meio do Decreto Estadual nº 41.371, as faculdades mantidas por esta entidade passaram a se configurar como um Centro Universitário. O novo milênio foi marcado pelo rompimento das fronteiras do município e da microrregião, no ano de 2002, a IES obteve autorização experimental para a oferta do curso de Normal Superior e, em 2005, cumpridas todas as exigências legais, veio o credenciamento definitivo para a Educação a Distância, conforme Portaria n. 4.385, de 15 de dezembro de 2005.

Atualmente, a Educação a Distância da IES oferece cerca de 30 cursos de graduação e 60 cursos de pós-graduação, lato sensu, na maior parte do território brasileiro, sendo formações consolidadas e reconhecidas pelos órgãos reguladores e egressos. Em seu quadro de colaboradores, com cerca de 800 empregados, aparecem os tutores, primeiros profissionais da instituição a migrarem para o trabalho *Home Office*, os quais são objeto desta pesquisa.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

As entrevistas realizadas com o gestor e os tutores *Home Office* têm como objetivo responder quais são as principais vantagens, desvantagens e os desafios da profissão vivenciados na prática. As questões abordadas foram de suma importância para a análise e as considerações finais do trabalho.

4.1 Vantagens, desvantagens e desafios para as empresas

Na entrevista com o gestor foi abordada a motivação pela qual as empresas têm adotado o *Home Office*. Nessa questão, o Gestor a diminuição de custos com alimentação, transporte, energia elétrica e estrutura física da empresa.

“As empresas têm adotado de forma estratégica, visando inúmeras vantagens, principalmente a vantagem de custos. O *Home Office* não é direito adquirido, é uma estratégia da empresa, e a qualquer momento a empresa pode decidir tirar, e voltar com os colaboradores pra dentro da empresa”. (Gestor).

Em relação às atitudes que um Gestor deve desempenhar ao contratar profissionais para esse trabalho e suas responsabilidades, é importante saber se o profissional se adequa a esse formato. Salienta-se que o *Home Office* envolve trabalhar por metas a serem atingidas, resultados a serem mostrados, cumprimento de prazos e, diante disso, não são todos os profissionais que se adaptam a estes fatores.

Uma das principais responsabilidades do gestor, é como controlar os profissionais fora da empresa, assim conclui que a empresa deve formalizar esse trabalho no seu modelo, para que os objetivos sejam alcançados, nesse caso, entra a questão de as empresas oferecerem treinamento para os funcionários... mesmo o trabalho sendo formalizado com este formato, pode haver problemas com o controle dos funcionários como o descumprimento do que foi acordado, enfim, a empresa usa indicadores para controle, estabelece um horário e o que fugir dessa regra, vamos cobrar em cima do que foi acordado”. (Gestor)

Quando o Gestor é questionado sobre o processo de controle de jornada e horas extras, e da manutenção do *Home Office* na empresa, argumenta que para manutenção desse modelo de trabalho, deve-se manter um acordo formal com regras e objetivos bem definidos, conforme explicitado:

“Os colaboradores assinam um documento para a empresa em que especifica que irá trabalhar de X hora a X hora, não existe a questão de horas extras, o documento é assinado e durante esse horário eles cumprem o trabalho normalmente.” (Gestor).

Ao se tratar das principais vantagens e desvantagens do *Home Office* para as empresas e analisar esse modelo sob uma perspectiva futura, o Gestor destaca que esta caracterização talvez seja o futuro para grande parte das organizações

“o Home Office está funcionando e já é realidade em várias empresas, e é um incentivo para os funcionários serem produtivos em casa, com conforto, principalmente em grandes centros, onde a dificuldade de mobilidade é considerável... a principal vantagem é a redução de custos, “código de custos”, as metas os objetivos do trabalho são passadas, criamos indicadores para o controle e temos reuniões aonde os feedbacks vão sendo passados para os funcionários. Depois vem a otimização de processos internos (produtividade) e do espaço físico, retenção de colaboradores, etc.” (Gestor)

4.1.1 Vantagens, desvantagens e desafios para os Tutores

Nas entrevistas realizadas com os tutores, a primeira questão abordada foi “Como deve ser o profissional que trabalha com *Home Office*?” e “Quais as suas responsabilidades?”. As respostas são similares e muito se falou autonomia, responsabilidade, disciplina, organização, motivação e dedicação.

“Não foi uma escolha, a empresa que ofereceu e eu aceitei pelas vantagens. O profissional deve ser disciplinado, responsável, ter autonomia. As responsabilidades devem ser as mesmas que se estivesse trabalhando presencialmente na empresa, ser dedicado, seguir o horário pré-determinado e estar sempre a disposição dentro de seu horário de trabalho”. (Tutor A)

“Não foi uma escolha, foi uma possibilidade que a empresa concedeu aos colaboradores do setor. Creio que o profissional deve ter auto motivação, boa comunicação, desenvoltura, auto-avaliação e independência”. (Tutor B)

Sobre as principais vantagens de se trabalhar em casa, se destacou flexibilidade de horário, conforto, autonomia, qualidade de vida e motivação. Ao se tratar de desvantagens, de três entrevistados, dois responderam que não percebem desvantagens.

“As principais vantagens de trabalhar com Home Office são a flexibilidade de horário, conforto, tranquilidade de estar na própria casa, autonomia e qualidade de vida. Eu não vejo desvantagens desde que se tenha apoio, acesso às informações e uma boa conexão”. (Tutor B)

“Acho que as vantagens para a empresa é não precisar custear os gastos de escritório. Para mim, eu acho que é o conforto, aumento da motivação, qualidade de vida e autonomia. Como desvantagem, acho que é necessário ter autocontrole acerca da motivação e determinação do colaborador”. (Tutor C)

No momento em que os tutores foram questionados sobre a dificuldade de reconhecimento e promoções por estarem trabalhando longe fisicamente da empresa, as

respostas foram positivas, e na visão dos respondentes, eles se sentem mais motivados trabalhando em casa.

Na visão dos tutores, o *Home Office* os possibilita a ter qualidade de vida e autonomia. Quando perguntou-se sobre os principais desafios dessa profissão, afirmaram ser a manutenção da estabilidade e confiança no trabalho.

“O desafio de manter o foco nos objetivos, e manter-se determinado foram as principais respostas obtidas. Se educar e manter um ritmo de qualidade e produtividade sem dispersão ao se trabalhar em casa depende muito da vontade e determinação dos próprios colaboradores”. (Tutor A)

“Em relação ao funcionário, creio que há muitas vantagens e os desafios são, como por exemplo: Ser organizado, ter foco, metas e garantir a disciplina”. (Tutor B)

“Essa resposta vai variar de acordo com o que é oferecido para o colaborador trabalhar, e qual estrutura o colaborador tem em casa para realizar a sua função. O maior desafio é estar sempre autodeterminado e manter em foco os objetivos do dia”. (Tutor C)

Sobre o controle da jornada de trabalho e o futuro do *Home Office* no Brasil, os profissionais afirmaram que recebem treinamento e durante um horário combinado, o colaborador deve estar à disposição do empregador e realizar suas tarefas.

“Eu imagino que essa modalidade é um futuro certo e sem volta. O mundo virtual ficou mais real do que pensamos. Mesmo estando em casa, é estipulado uma carga horária em contrato, onde somos monitorados nos acessos. Cumpro rigorosamente meu horário. Quanto às horas extras ainda não tivemos esta ocorrência. Mas até então seriam permutas em banco de horas”. (Tutor C)

“O controle de trabalho é realizado de acordo com o horário acordado de trabalho, o cumprimento de minha parte é de 40 horas semanais. As horas extras são reservadas em banco de horas. Agora, o futuro do *Home Office* irá variar de acordo com a evolução da confiança que as empresas irão ter nos seus colaboradores”. (Tutor A)

“Penso que muitas empresas podem optar no trabalho em *Home Office* de seus colaboradores, dependendo das atividades desenvolvidas, já que gera economia e otimização de espaço físico. Aí o controle do horário é de 8 h diárias, 40 h semanais. O profissional escolhe seu horário, seguindo regras do direito trabalhista. Não tem pagamento de horas extras, as horas de trabalho realizadas fora do horário de serviço são compensadas por banco de horas”. (Tutor B)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo realizar um estudo a fim de entender como é a forma de trabalho *Home Office*, considerando que esta forma de trabalho vem crescendo no Brasil e no mundo, e entender o porquê as empresas vêm adotando. Partindo das principais contribuições para o direito trabalhista no Brasil, compreendendo os requisitos necessários para uma relação de emprego, observando as mudanças nas relações a partir das inovações e das

mudanças globais, e entendendo o surgimento do *Home Office*, sua jurisprudência, as principais pesquisas realizadas sobre o tema e seu crescimento.

O *Home Office* não possui um modelo de contrato de trabalho padrão, então a pesquisa se limitou a um caso específico e a partir do estudo de caso realizado, foi possível identificar as principais vantagens, desvantagens e desafios vivenciados na prática por uma empresa e seus colaboradores.

Os resultados obtidos indicaram que para o *Home Office* ou qualquer outra forma de estratégia seja bem-sucedida dentro de uma empresa, basta criar regras, formalizar um padrão, estabelecer objetivos e metas a serem alcançados. A pesquisa mostrou que o desafio de “fazer dar certo” com os colaboradores, depende de caminhar juntos, de manter o foco e do apoio da empresa, que pode oferecer treinamento para os funcionários e uso de tecnologias. O *Home Office* pode ser vantajoso para os funcionários, que se sentem mais motivados e produtivos trabalhando com autonomia e conforto e assim se distancia a hipótese do trabalho longe da empresa causar falta de reconhecimento e de integração do colaborador.

Embora seja um estudo de caso, não permitindo generalizações, o presente trabalho pode contribuir para que se tenha uma visão geral dessa estratégia do *Home Office*, mostrando sua implicação na legislação (seus aspectos legais) e suas características, podendo ser um incentivo na diminuição de barreiras com a sua implementação, como o conservadorismo das empresas, por exemplo.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL, P. **Evolução das relações trabalhistas**, 2011. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>> Acesso em: 09 maio 2016.

BRASIL. Decreto Nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 15 abr. 2016.

BRASIL. Decreto Nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 15 abr. 2016.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria nº 4.385, de 15 de dezembro de 2005. Credencia para a oferta de cursos superiores a distância. **Diário oficial da União**. Brasil-DF, de 19 de dezembro de 2005.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 abr. 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODINHO, Maurício. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. LTr, 2015.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed.-São Paulo: Atlas, 2003.

NEVES, José Luis. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisas em administração, São Paulo**, v. 1, n. 3, p. 1-5, 1996.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Futura, 1997.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno**. 2013.

SAP Consultores Associados. **Entendendo a Prática de Home Office. 2016**. Disponível em: <http://sapconsultoria.com.br/homeoffice/Guia_Home-Office_Introducao.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2018.

SCOMPARIM, M. **O papel da fiscalização do trabalho no cumprimento das normas trabalhistas**. 2009. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePes/16,MI94267,-61044O+papel+da+fiscalizacao+do+trabalho+no+cumprimento+das+normas>>. Acesso em: 05 maio 2016.

SERPRO. **Serpro amplia programa de Teletrabalho, que beneficia Empresa e empregados aliando economia, produtividade e qualidade de vida**. 2007. Disponível em: <http://www4.serpro.gov.br/imprensa/publicacoes/tema1/antigas%20temas/tema_190/materiais/Sem-sair-de-casa>. Acesso em: 14 abr. 2016.

SILVA, J, R. Home Officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, Curitiba, 2009. Disponível em: <<http://www2.pucpr.br/reol/index.php/urbe?dd99=pdf&dd1=2650>>. Acesso em: 12 abr. 2016.

SOUZA, M, R, S. **Habitação e Informatização: o teletrabalho**. São Carlos, 2005. Disponível em: <http://www.nomads.usp.br/documentos/textos/modos_vida/09_mono_MarceloSouza>. Acesso em: 05 abr. 2016.