CENTRO PAULA SOUZA

# ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JUSCELINO KUBITSCHEK DE OLIVEIRA

**TÉCNICO - Administração**

**Camila Cristina Orencio Barbosa**

**Esther Heloyse Correia Barros**

**Gabriella Lima de Oliveira**

**Kawane da Costa Valadares**

**Nathália Serafim Silva**

**HOME OFFICE – UMA TENDÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

**Diadema – SP**

**2018**

**Camila Cristina Orencio Barbosa**

**Esther Heloyse Correia Barros**

**Gabriella Lima de Oliveira**

**Kawane da Costa Valadares**

**Nathália Serafim Silva**

**HOME OFFICE – UMA TENDÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho apresentado a Escola Técnica Estadual Juscelino Kubitschek de Oliveira, como requisito final à conclusão do curso de Técnico de Administração.

Orientador: Prof. Rodolfo Angelo Gerstenberger

**Diadema – SP**

**2018**

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

Camila Cristina Orencio Barbosa

Esther Heloyse Correia Barros

Gabriella Lima de Oliveira

Kawane da Costa Valadares

Nathália Serafim Silva

**HOME OFFICE – UMA TENDÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**SUMÁRIO**

1 INTRODUÇÃO..........................................................................................

1.1 Questão problema.................................................................................

1.2 Objetivo geral .....................................................................................

1.3 Objetivos específicos..........................................................................

1.4 Justificativa ........................................................................................

2 REFERENCIAL TEÓRICO.......................................................................

2.1 Trabalho em casa.................................................................................

2.1.1 História do home office....................................................................

2.1.2 Ferramentas ...................................................................................

2.1.2.1 Uso da tecnologia ........................................................................

2.2 Vantagens e desvantagens do home office..........................................

2.2.1 Sociedade .......................................................................................

2.2.1.1 Socioambiental ............................................................................

2.2.2 Em relação empresas......................................................................

2.2.2.1 Questões econômicas .................................................................

2.2.3 Em relação aos Trabalhadores .......................................................

2.3. Trabalhadores do Home Office............................................................

2.3.1. Perfil ...............................................................................................

2.3.2. Rotina..............................................................................................

2.3.3. Jornada de trabalho ........................................................................

2.3.4. Doenças Ocupacionais......................................................................

3 PESQUISA DE CAMPO ..........................................................................

3.1 Metodologia..........................................................................................

3.2 Analise da pesquisa de campo ..........................................................

4 CONCLUSÃO .........................................................................................

5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ........................................................

6 ANEXOS ...................................................................................................

**1 Introdução**

O Home Office[[1]](#footnote-1), também conhecido como SOHO (small office and home office), é um método de trabalho utilizado não somente por profissionais autônomos ou que estão iniciando seu próprio negócio, pelo contrário, algumas empresas possuem este sistema de trabalho quando os funcionários não precisam ou não podem trabalhar no escritório e dessa maneira o trabalho profissional é desenvolvido em ambientes diferenciados e que compartilham a infraestrutura do ambiente doméstico, podendo também ser exercido em cafés, hotéis, aeroportos, táxis, lanchonetes, parques e em lugares calmos.

Com o avanço da tecnologia, são poucas pessoas que não tem acesso a internet ou computador domiciliar, algumas profissões necessitam somente disso, por isso o colaborador não precisa estar presente na organização. Essa prática pode trazer muitos benefícios, mas é necessário muita disciplina e empenho. Para executar esse trabalho é importante a avaliação de diversos fatores, pois há um certo receio nessa prática, devido ainda existir uma necessidade de resolver alguns casos pessoalmente.

Considerando a potencial influência do home office no ambiente de trabalho é necessário considerar a qualidade de vida, além disso, sabe-se que pessoas satisfeitas produzem mais. Estas condições envolvem desde o bem-estar físico, mental, psicológico e emocional, os relacionamentos sociais, como família e amigos, e também a saúde, a educação e outros parâmetros que afetam a vida humana. Cerca de 36% das empresas no Brasil estão adotando esse modelo de trabalho, devido ao aumento da produtividade, redução de custo e qualidade de vida, assim contribuindo para a criatividade e flexibilidade do colaborador.

Os trabalhadores apresentam um alto nível satisfação profissional, como demonstram pesquisas de RH, 80% das empresas que praticam [home office](http://br.blog.trello.com/sindrome-impostor/) no Brasil pertencem aos setores de Serviços e da Indústria de Transformação.

**1.1 Questão Problema**

Quais os prós e contras do home office em uma perspectiva de qualidade de vida?

* 1. **Objetivos**

O objetivo do trabalho é entender como a prática de Home Office está se tornando uma tendência no mercado de trabalho, e como as empresas estão adotando essa prática.

* Avaliar o cenário das organizações que adotam esse modelo
* Reconhecer as dificuldades desse estilo de trabalho
* Identificar os perfis dos profissionais que trabalham com esse modelo
* Apresentar os prós e contras

**1.3 Justificativa**

O Home Office é um tema condicionalmente novo, tanto na prática quanto na literatura administrativa, especialmente no Brasil, e segundo o levantamento de dados do jornal Nacional de 2009, até 2015 cerca de 4,5 milhões de pessoas trabalhariam em casa. E segundo pesquisas de RH da empresa de tecnologia Citrix feita em abril de 2017, até 2020 cerca de 90% das empresas adotarão esse modelo de trabalho.

Por conta de ser um assunto muito complexo e pouco discutido, temos que ter a ciência do assunto, pois é um método novo e uma tendência para o mercado de trabalho devido à alta inovação no mesmo, que visa a melhoria da qualidade de vida tanto física quanto psicológica do colaborador, sendo assim, potencializando a profissionalização.

A crise econômica do país, vem sendo um dos principais fatores para esse tema estar subindo tanto, pois, com ela as empresas estão adotando métodos mais fáceis para reduzir os custos.

1. **REFERENCIAL TEÓRICO** 
   1. **Home Office/ Teletrabalho**

Em meados da década de 1950 o termo teletrabalho foi mencionado em trabalhos de Wiener, considerados por muitos como pai da cibernética. Nas décadas seguintes, o trabalho realizado em casa ganhou destaque e na década de 70, formulou- se o primeiro conceito de teletrabalho*.*

Segundo Hernandez (2011), mesmo que a palavra teletrabalho não conste do dicionário, tanto ela como outras servem para expressar o trabalho à distância. Nos Estados Unidos, empregam-se os termos telework ou telecommuting; na Espanha, teletrabajo; na Itália telelavoro; na França teletravail e, na Alemanha telearbeit.

Para a OIT, Organização Internacional do Trabalho, o teletrabalho define-se da seguinte maneira: “A forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação. ” (Rulli e Maltinti, 2012).

Destacamos aqui que o teletrabalho não se refere somente aquele que é exercido a domicílio. Ele pode se apresentar de diversas formas. Nele estão subjacentes a ideia de flexibilidade organizacional, produtiva e contratual. Dentre as suas modalidades podemos citar: teletrabalho no “domicílio” (desenvolvido “em” e a “partir” da casa do trabalhador); “móvel” (desenvolvido conforme a função que desempenha); “deslocalizado” (realizado para várias empresas estrangeiras); “telecentro” (funcionários da mesma ou de várias empresas ocupam um escritório alugado, distante da organização principal) (Araujo e Bento, 2002, p.17 apud Barroso 2011, teletrabalho a domicílio e as transformações do trabalho, p.2). Como define Nilles (apud HARA, 2011), em seu livro (1997): “Fazendo do teletrabalho uma realidade”, onde elabora um conceito para o termo:

Qualquer forma de substituir as viagens relacionadas com o trabalho mediante a utilização de tecnologias da informação como, telecomunicações e computadores; mover trabalho para os trabalhadores ao invés de mover os trabalhos para o trabalho (HARA, 2011, p.3).

Foi criado com objetivo de facilitar o trabalho a distância, mantendo uma boa relação do colaborador com a empresa, assim então abrangendo oportunidades de crescimento.

Segundo Da Silva, (2017). “Home-office: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos."

O modelo flexível de gestão em diversas obras sempre contempla a interação constante da evolução dos tempos com a evolução tecnológica. Como define Palmeira e Tenório em seu livro (2002): "Flexibilização Organizacional”, onde observa-se que o pós-fordismo ou modelo flexível de gestão organizacional, caracteriza-se pela diferenciação integrada da organização da produção e do trabalho sobre a trajetória de inovações tecnológicas, em direção à democratização das relações sociais nos sistemas empresa-colaboradores.

Teletrabalho não significa apenas ficar em casa, essa modalidade pode ser usada para executar algumas tarefas, para descentralização do trabalho, usando como uma forma de organização, permitindo-se ficar em casa alguns dias das semanas ou até mesmo meses. Sendo um trabalho descentralizado, sob todos os aspectos legais.

* + 1. **Histórico do Home Office**

Com base nas informações de Kugelmass[[2]](#footnote-2) há indicadores que o teletrabalhoatualmente conhecido como Home Office, surgiu nos Estados Unidos em 1857, na companhia Estrada de Ferro Penn. Nesta época, a empresa usava o seu sistema privado de telégrafo para gerenciar o pessoal que estava distante do escritório central, ao ser delegado aos funcionários o controle no uso de equipamento e na mão de obra. Em outras palavras, a organização seguia o fio do telégrafo e a empresa acabou por transformar-se num complexo de operações descentralizadas.

A outra experiência descreve que na Inglaterra, em 1962, foi criado por Shirley um pequeno negócio chamado Freelance Programmers, para ser gerido por ela em casa, escrevendo programas de computador para empresas. Em 1964 o Freelance Programmers já havia se tornado a F. Internacional, com mais 4 pessoas trabalhando, e em 1988 era o F.I. Group PLC, com mil e cem teletrabalhadores.

Logo, o que realmente é novidade nesta área da organização do trabalho, tanto no setor público quanto no privado, e, independentemente do tamanho da empresa, são as redes de telecomunicações, de custo razoável e com alta performance organizacional, que tornam parceiras constantes e fundamentais na gestão das organizações bem-sucedidas.

A partir do sistema de informação e de comunicação ocupando a distância física entre os funcionários de uma mesma organização e entre funcionários e cliente, verifica-se a necessidade de se identificar novas fronteiras do que se entende por local de trabalho.

No Brasil, o trabalho à distância foi recentemente reconhecido pela Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da CLT, prevendo a possibilidade de se trabalhar fora do escritório central da empresa, sem que seja descaracterizado o vínculo de emprego. Não havendo, todavia, lei específica normatizando a questão, são aplicáveis, por ora, as normas gerais da CLT.

* + 1. **Ferramentas**

Considerando a necessidade da infraestrutura no ramo de Home Office para diversas formas de trabalho, existem ferramentas inteligentes que auxiliam na gestão, produtividade e controle dos funcionários.

* + - 1. **Uso da Tecnologia**

O Trabalho comhome office é qualquer tipo de trabalho que possa ser feito diretamente da sua casa, não precisa necessariamente o uso da tecnologia. Porém a tecnologia é de uso indispensável, e foi justamente o que permitiu o desenvolvimento de uma nova forma de organização de trabalho.

Home Office é uma forma de trabalho que engloba a flexibilidade de tempo, espaço e comunicação, sendo assim, é mais que uma questão tecnológica, se mostrando também como uma questão social e organizacional. (Silva, 2009).

Teletrabalho não significa apenas informática. O trabalhador que, em vez de trabalhar no escritório, põe os trabalhos na pasta, leva-os para casa e estuda, executa, para todos os efeitos, um trabalho à distância. Quando sente a exigência ou necessidade de consultar os chefes, colegas, ou a secretaria, pode sempre recorrer ao telefone ou à rede de telecomunicações. Quando é preciso que os trabalhos feitos em casa cheguem ao escritório, basta um e-mail. A telecomunicação é indispensável muitas vezes, não sendo mais um suporte extra a disposição do progresso tecnológico (Estrada, 2012).

Estamos vivendo a “Era digital” diz respeito a um período consolidado no fim do século XX e está associado a otimização dos fluxos informacionais no mundo. (Moreira, 2018). Essa era facilita o trabalho, com diversas plataformas e ferramentas que permitem a otimização do trabalho. São elas:

* E-mails: ou correio eletrônico, é um sistema de comunicação baseado no envio e recebimento de mensagens eletrônicas através de computadores pela Internet.
* Videoconferências: é uma das ferramentas de comunicação mais usadas pelos profissionais que precisam realizar reuniões frequentes sem perder o toque pessoal com quem está do outro lado da tela.
* Redes sociais: uma estrutura social composta por pessoas ou organizações, conectadas por um ou vários tipos de relações, que partilham valores e objetivos comuns.
* Agendas virtuais: recurso utilizado pelas pessoas para administrar suas tarefas cotidianas dentro de um tempo determinado.

O uso do teletrabalho nas empresas de call center[[3]](#footnote-3) e contact center multiclientes[[4]](#footnote-4) atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. (Mello, 2011).

O uso do call center e contact center tem sido um método de aprimorar o relacionamento entre clientes e empresas, sendo contratadas por empresas que se importam com o bom atendimento ao cliente e o feeback[[5]](#footnote-5).

**No Brasil, os números são igualmente expressivos. Segundo a ABT (Associação Brasileira de Teleserviços), o setor de Call Centers vem crescendo num ritmo de 10% ao ano na última década, movimentando no país, no ano de 2007, 4,5 bilhões de reais. Para efeito ilustrativo dessa magnitude, somente na cidade de São Paulo há cerca de 250 mil empresas de operadoras realizando esse serviço de call center. (Antunes e Salvo, 2008).**

Com a aplicação do home office no call center exige muita organização. A empresa que aplica essa metodologia precisa ter um gestor preparado para ser o ponto de ligação entre as características de atendimento aos clientes e os colaboradores. Além disso, serão necessárias ferramentas para administrar os processos e uma equipe qualificada.

Aliás, esse é um dos pontos mais sensíveis dessa mudança: o time do atendimento. É essencial que o diretor ou supervisor confie no trabalho que está sendo executado. Para isso, deve-se focar em colaboradores com experiência no ramo e comprometidos com os resultados da empresa.

No mercado atual, e com o avanço da tecnologia existem uma série de ferramentas disponíveis para ajudar empresas e profissionais de diversas áreas. Dentre elas, estão organizadores de tarefas, agendas digitais, alertas de menção da marca, controladores financeiros e ferramentas de atendimento ao cliente. Porém, para o call center em home office, algumas tecnologias específicas são essenciais, como monitoramento on-line do atendimento, gravação de voz e tela, dentre outras. Algumas delas que podem ser citadas são: Nuvem[[6]](#footnote-6), ChatBoot[[7]](#footnote-7), Omnichanel[[8]](#footnote-8).

O atendimento no modelo home office é cada vez mais comum. Isso ocorre principalmente com a cultura de maior autonomia dos profissionais das novas gerações. Portanto, é fundamental ter atenção e procurar informações de como modernizar os processos.

**2.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO HOME OFFICE**

Quando ouvimos falar em home office, a nossa primeira ideia é sempre que é algo confortável e que beneficia a todos. Diante dos problemas que causam a falta de tempo e flexibilidade dos trabalhadores das grandes metrópoles, o home office é uma opção que proporciona qualidade de vida, mas, nem toda a sociedade se enquadra a esse formato, além de que as empresas e funcionários tem alguns prós e contras, tendo dificuldades em adaptação.

**2.2.1 Sociedade**

Ao observarmos a inserção do home office em meio a sociedade é possível analisar algumas vantagens e desvantagens que esse método proporciona, podemos assim citar:

* Redução de tráfego: o colaborador não precisa se deslocar de casa ao trabalho e nem vice-versa, causando então, a diminuição quanto a demanda por transportes públicos e transportes particulares utilizados para que o colaborador chegue até o local de trabalho. Além disso, o indivíduo acaba contribuindo na diminuição da emissão de agentes poluentes, melhorando o meio ambiente.
* **Inclusão Social: o home office pode gerar mais empregos para pessoas portadoras de deficiência física, pois eles não precisariam mais se deslocar de casa ao local de trabalho. O que também acaba sendo benéfico para as empresas já que** empresas que atuam com mais de 100 (cem) funcionários, precisam contratar determinado percentual de funcionários com necessidades especiais, conforme determina a Lei 8.213/91 (Brasil, 1991).

O Centro de Estudos de Teletrabalho e Trabalho Flexível (CETEL), da Business School São Paulo (BSP), fizeram um estudo sobre esse modelo de trabalho, em 2012. Entre as pesquisas deles, conseguiram levantar esses dados a seguir, vendo como uma vantagem o home office para a sociedade e meio ambiente:

Diminuição do trânsito sobrecarregado das grandes cidades. De acordo com estudo da Secretaria de Estado dos Transportes Metropolitanos, a cidade de São Paulo perde R$ 4,1 bilhões por ano com congestionamentos e o paulistano poderia converter em renda 30% do tempo que perde para se deslocar até o escritório. (CETEL, 2012).

**Ainda segundo o CETEL, podemos citar:**

* Redução das possibilidades de contaminação por doenças infectocontagiosas;
* Colaboração para desaceleração do aquecimento global;
* Recuperação e fortalecimento das relações familiares e sociais;
* Fortalecimento do poder aquisitivo do trabalhador;

Sobre as desvantagens, temos:

* Complicações para o Mercado Imobiliário: aos poucos, as empresas vão parar de alugar espaços em geral, pois, não haveria mais tanta necessidade, o que mais para a frente iria trazer um certo prejuízo para o setor de construção e para o mercado imobiliário.
* Exclusão digital por parte da sociedade: que pode não conseguir absorver algumas habilidades necessárias para a execução de funções remotamente
* Falta de compreensão da sociedade: pois, por muitos ainda não terem acesso a essa forma de trabalho, acham que trabalhar em casa não é considerado uma forma de trabalho ou que é bem mais fácil.

**2.2.2 Vantagens Sociais- Socioambientais**

O método SOHO de trabalho viabiliza mudanças no estilo de vida, à princípio pelo deslocamento, que adote técnicas de mobilidade virtual, permitindo a redução em emissão de gases prejudiciais ao ambiente como o CO2.

O aumento do preço dos combustíveis, a melhoria e redução dos custos das comunicações de voz e dados, a necessidade de redução das emissões de poluentes atmosféricos e a própria dinâmica competitiva da globalização, têm provocado um maior interesse na possibilidade de se realizar trabalho remotamente, sem a necessidade da deslocação frequente entre casa e local de trabalho. (Vaz, 2010).

Em "O Fim da Pobreza" o economista americano Sachs comenta, que o crescimento da economia mundial dobra de tamanho a cada 14 anos, esse crescimento econômico melhora a vida das pessoas, mas tem exigido muito da Terra. “Se continuarmos a fazer negócios nos atuais moldes, o planeta não irá suportar”. Sachs também coloca, que até 2050 o planeta será habitado por cerca de 12 bilhões de pessoas, o dobro de pessoas que atualmente vivem no planeta. Além disso, o mundo caminha para um estilo de vida mais urbano, ou seja, até lá 90% das pessoas viverão em cidades.

De acordo com um estudo divulgado em 2013 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), o tempo de deslocamento entre a casa e o trabalho em uma cidade como São Paulo, por exemplo, costuma ser de 42 minutos, em média. Com isso, o tráfego torna-se a principal causa da poluição. Por isso, segundo dados da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, todos os anos, cerca de 7 mil pessoas morrem prematuramente na cidade em decorrência de problemas respiratórios causados pela poluição atmosférica. Pois graças a iniciativas como o home office, é possível reduzir a quantidade de horas usadas no deslocamento até a empresa e das horas de voo associadas ao trabalho.

Os resultados obtidos indicaram a viabilidade do uso do teletrabalho no âmbito do gerenciamento da mobilidade, confirmando seu potencial para promover a redução das viagens com motivo casa-trabalho e até mesmo para reduzir o número de viagens diárias, assim como para induzir o processo de descentralização urbana. (Baggi, 2012).

Como este método pode contribuir para a diminuição da emissão de gases poluentes na atmosfera, pelo fato de não haver o deslocamento entra casa e trabalho, o que consequentemente melhora a mobilidade urbana, a diminuição do trânsito e a qualidade de vida em grandes metrópoles como São Paulo. Os custos com tarifas de transporte público (ônibus, trem e metrô) nas cidades brasileiras são os maiores do mundo, comparando-se ao poder aquisitivo do brasileiro. Desta forma, esta situação acaba também agravando o quadro sócio-econômico-ambiental, quando se constata, por exemplo, que os ônibus urbanos estão sempre superlotados e se deslocando em baixa velocidade, juntamente com os automóveis.

Em artigo publicado no Washington Post, em 2004, Schintler, professor de Políticas Públicas da George Mason University, estima que o tráfego em Washington, DC poderia cair 10% para cada 3% de pessoas que adotem o teletrabalho. Os custos com prestação de serviços com a infraestrutura urbana nas grandes cidades poderiam ser reduzidos. Vários outros benefícios podem ser conquistados, nas esferas pública e privada.

Trata-se de uma estratégia organizacional sustentável que além de contribuir por causas sociais, agrega benefícios à organização que ao adotar tal método, demonstra conscientização e preocupação com a conservação do meio ambiente. Graças a essa iniciativa, é possível diminuir o número de viagens ao trabalho e, assim, reduzir a poluição, os gastos de energia e o desperdício de papel.

A implantação de um modelo na nuvem inclui procedimentos que são essenciais para a garantia de sustentabilidade tanto no âmbito econômico, visando redução de custos com energia elétrica consumida pelos equipamentos. (Araujo, 2011).

Os procedimentos utilizados no home office permitem a diminuição do uso de recursos naturais, as tecnologias podem diminuir os custos usando menos papel e optando por recursos digitais, como o PDF e outros documentos eletrônicos. Menos uso de papel significa menos espaço de armazenamento, que também se resume à redução da necessidade de construção de outros espaços físicos para esta finalidade. As novas tecnologias de armazenamento em nuvem também servem de grande ajuda para trabalhadores com esse perfil, permitindo que reduzam suas necessidades por mais espaço.

De acordo com o Programa Ambiental das Nações Unidas (Unep), o consumo de energia dos setores de transporte e serviços está aumentando de forma global. Em grande parte, isso acontece devido ao aumento das viagens e do transporte de cargas. O ano de 2050, quando a população mundial deverá atingir 9,6 bilhões de pessoas, está se aproximando do nosso planeta. Segundo a Unep, se continuarmos a manter os atuais padrões de produção e consumo, vamos precisar de três planetas para sustentar nosso estilo de vida. Com o home office, empresas e funcionários têm um caminho por meio do qual podem contribuir para a preservação do planeta.

O uso da nuvem é uma das ferramentas que podem contribuir para a diminuição de resíduos, como as empresas que adotam tal pratica de trabalho tem preferência na utilização de software, somente em casos de grande necessidade é necessário utilizar impressão em papel, pois todas as atividades exercidas chegam de forma virtual à organização (e permanecem em armazenamento virtual), descartando ainda mais o uso de recursos naturais.

**2.2.3 Em relação as empresas**

A empresa de pesquisas de Top Employers Institute, constatou que 15% das companhias brasileiras instituíram o home office para os colaboradores, sendo que em 2013 esse índice era de apenas 6%, sendo a média mundial de 77%. Esses índices estão crescendo cada vez mais, porém assim como todo método apresenta seus prós e contra.

Para sua implementação desse sistema em uma empresa é necessário muito planejamento, alguns passos são essenciais a serem seguidos para que seja montado um programa de trabalho remoto adequado. O Santander publicou em 26-11-2015 alguns desses passos, vejamos:

I.. Diagnostico: é necessário observar se a empresa possibilite que seus funcionários desenvolvam suas funções remotamente (diferentemente de uma indústria, no setor de produção). Traçar objetivos do programa na empresa.

II. Analisar e selecionar os participantes: pessoas que tenham esse perfil, que apresentem flexibilidade, disciplina, organização.

III. Analisar os ambientes de trabalho remoto: mesmo que o colaborador esteja fora das dependências da empresa é preciso zelar por sua saúde, conforto e segurança.

IV. Analise o perfil dos gestores: os lideres tem de saber lidar com o seu pessoal à distância.

V. Planejar as características do programa: Ou seja, criação de uma boa política de funcionamento, bem detalhada para evitar problemas.

VI. Lançamento do programa e ajustes: não é necessário implanta-lo de vez, mas começar com alguns testes.

Em média e bem superficialmente são essas etapas que as empresas utilizam para implementarem o home office em sua instituição. O livro “trabalho portátil” de Brik e Sell detalha bem mais precisamente sobre como formalizar um programa de trabalho remoto, como selecionar as pessoas certas e as atividades adequadas. E afirma:

Após decidir quais são só parâmetros do teletrabalho, selecionar quem participa, planejar, formalizar as decisões em documentos e capacitar os funcionários e gerentes, finalmente o programa pode ser iniciado. Porém, o trabalho de gerenciamento está só começando. Com a rotina diária é que todo o planejamento será colocado a prova e que poderão surgir alguns desafios. (Brik, 2013).

A introdução do home office é um processo bem trabalhoso e necessita de colaboração de todos, mas com uma boa organização. Gerando algumas alterações na cultura organizacional, cujo sua transmissão não é feita por escrito, mas por pequenas interações dos funcionários, que se limita a teleconferências.

Segundo Mena, jornalista da Folha de São Paulo (2018), a ausência de corpo parece uma metáfora para a falta de materialidade das relações da nossa civilização pós-moderna em que o contato corpo a corpo foi substituído por essa interação virtual, além de não se aproveitar ao máximo o conhecimento dos funcionários, o que não está contido em documentos escritos, a troca de ideias não ocorre a distância.

Um estudo feito por pesquisadores da Universidade da Califórnia, apontam que quem trabalha em casa tem menos chance de ser promovido, já que o colaborador não é observado, dificultando a avaliação perante ao diretor.

As tecnologias estão aproximando as pessoas, ao mesmo tempo em que o trânsito e os custos de locomoção dificultam os trajetos das pessoas. Assim as empresas estão encontrando meios de seguirem produzindo, mantendo o colaborador ativo e alinhado a companhia. (Panaro, 2014).

Em relação as vantagens podemos citar a economia com empregados e em cargos sociais; oferecimento de produtos e serviços melhores, com custos menores- já que os gastos com água e luz serão reduzidos, cerca de 11 mil dólares por ano, por cada funcionário. E a otimização das atividades, ou seja, com desenvolvimento de técnicas para selecionar as melhores alternativas para se atingir os objetivos determinados.

**2.2.4 Questões econômicas**

Com a variabilidade no mercado de trabalho, avanço da tecnologia e comunicação e aumento da qualidade de vida, são fatores que impulsionam o uso do home office, tanto em empresas como em trabalhadores autônomos. Eliminar a necessidade de um espaço físico ajuda a reduzir esses gastos do dia a dia, uma forma de permitir que o funcionário trabalhe remotamente tem sido uma alternativa para as empresas que precisam **reduzir custos**, como o de transporte.

Além disso, a economia é gerada também ao eliminar o deslocamento do profissional da casa para o trabalho e do trabalho para casa. A outra razão é a tecnológica. Cada vez mais o desenvolvimento dos meios de comunicação faz com que as atividades presenciais sejam substituídas pelas virtuais. Nesse contexto, estudos mostram que 37% das corporações no País já utilizam o home office como uma de suas formas de trabalho. Pesquisas também revelam que muitas empresas ampliaram, nesses últimos anos, a adoção do trabalho a distância para um maior número de profissionais. Além disso, a questão jurídica, desde 2011, já deixou de ser um entrave à prática do home office no Brasil. (Costa, 2016).

Segundo o presidente da **Sociedade Brasileira de Teletrabalho** e Teleatividades (Sobratt), Mello, estima que no Brasil existam cerca de 12 milhões dos chamados teletrabalhadores e que a expectativa é de um aumento de 30% ao ano no número de empresas que adotam a prática.

O teletrabalho é visto como uma forma das empresas economizarem custos do escritório, estacionamento para os colaboradores, locomoção e tempo. Algumas empresas permitem que os funcionários desempenhem em casa até dois dias de jornada semanal de trabalho.

A [edição de 2016 da pesquisa Home Office Brasil](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home-_Office_Consolidado_2016.pdf) dá indícios desse novo comportamento corporativo. Feita com 325 empresas de diferentes segmentos e portes, de diversas regiões do país, mostra um aumento de 50% no número de empresas que estão implantando a prática, 15% de aumento no número de empresas que estão estudando a implantação e 28% de aumento na formalização da medida. O estudo foi conduzido pela [SAP Consultoria](http://www.itsgroup.com.br/) e teve o apoio institucional da Sobratt e o patrocínio da[Gcontt (Grupo de Consultoria em Teletrabalho)](http://www.gcontt.com.br/).

No Brasil, 68% das empresas adotam alguma a prática de teletrabalho, sendo 55% a modalidade de home office. Dentre as empresas participantes da pesquisa, cinco em cada treze adotam a prática, e um em cada treze funcionários trabalham nessa modalidade. Além disso, 93% das empresas consultadas eram do setor privado, 85% delas localizadas na região Sudeste. Conforme indicado pela pesquisa, os cinco principais objetivos das empresas que adotam políticas de home office estão ligados ao bem-estar dos funcionários, à mobilidade e à produtividade:

* Ajuda os empregados a atingir um melhor equilíbrio entre vida e trabalho (67%);
* Promover a flexibilidade no ambiente de trabalho (66%);
* Resolução de problemas com tempo de locomoção até o trabalho (58%);
* Mobilidade urbana (53%);
* Estimular a ênfase na gestão por resultados (48%).

Além disso, gera em cerca uma economia de 17% para as empresas.

Segundo Pimentel (2018), os colaboradores tendem a ficar mais motivados e menos cansados e ocorro o aumento de produtividade. A medida torna-se também um ótimo benefícios para contratar ou reter talentos porque diminui o índice de turnover[[9]](#footnote-9). E, para a empresa, ainda gera economia com otimização de espaços e diminuição dos custos fixos, gera acessibilidade e aumenta a sustentabilidade. Um exemplo prático e positivo sobre a prática do home office.

O ZAP está aumentando o quadro funcional sem precisar investir em um novo escritório. Se tivesse que alugar mais um andar ou mudar para outro escritório maior, o valor poderia ser muito alto. Com o home office parcial, as pessoas trabalhando duas vezes por semana em casa, o escritório pode ser otimizado em até 40%. (Pimentel, 2018)

Segundo a revista Exame (2015), o Banco do Brasil também implantou o trabalho remoto em parte de sua equipe e concluiu que cada funcionário em home office aumentou a produtividade em 15%, e reduzindo os gastos em 17% por cada funcionário. Além do Banco do Brasil, a fabricante de eletrônicos Philips no Brasil adotou o modelo de trabalho remoto com o objetivo de aumentar o engajamento e a produtividade de seus funcionários, seguindo a direção da matriz na Holanda. Acabou por reduzir também custos com energia e aluguel.

**2.2.5 Em relação aos trabalhadores**

Segundo a pesquisa realizada, no Instituto Serzedelo Corrêa (ISC, 2013). No geral, a percepção de qualidade de vida do trabalhador é mais positiva, estando relacionada a vantagens proporcionadas pelo teletrabalho. Dentre elas estão:

* Redução de deslocamentos: Um fator importante na melhoria das condições de trabalho, especialmente nas grandes metrópoles. Dados do Censo 2010 (IBGE, 2012) corroboram esta visão, ao ressaltar que “nas Unidade da Federação com a presença de grandes manchas urbanas contínuas e densamente ocupadas, o tempo de deslocamento para o trabalho superior a uma hora acontecia, principalmente, nos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro, atingindo um total de 2,5 milhões e 1,2 milhão trabalhadores, respectivamente. Em termos proporcionais, verifica-se que no Estado do Rio de Janeiro esse número representava 23,1% e, em São Paulo, 16,8% da população que se deslocava para trabalhar”.
* A diminuição do tempo de deslocamento e do estresse provocado pelos frequentes congestionamentos e pela falta de comodidade das viagens diárias, o tempo economizado pode ser utilizado por outros afazeres, por exemplo seu próprio trabalho que será realizado. Nilles (1997) alerta sobre a necessidade de mudança de prioridades como uma das questões centrais do gerenciamento do teletrabalho. O foco deixa de ser o número de horas trabalhadas e passa a ser necessário dar maior atenção às questões ligadas ao desempenho percebido através do resultado e da qualidade do trabalho.
* Redução de custos: o fato de um funcionário viver no mesmo local onde ele trabalha lhe permite reduzir os custos gastos com deslocamento até a sua empresa (transportes, combustíveis e até estacionamento no caso em quem vai ao trabalho com o próprio veiculo). Também passa a economizar com o vestuário e até com alimentação diária.
* Ritmo individual: a possibilidade de gestão individual do tempo de trabalho facilita a diminuição de horas desperdiçadas e dos intervalos no horário de trabalho, pode reduzir o número e a frequência de interrupções e perturbações da sequência do trabalho.

Dessa forma, é possível, por exemplo, trabalhar no seu momento mais produtivo ou lidar com imprevistos do cotidiano sem que atrapalhe o trabalho.

* Harmonia entre a vida familiar e profissional: com tempo ganho na diminuição dos deslocamentos o trabalhador pode conciliar de forma mais harmoniosa a vida profissional e familiar e dispor de mais tempo para o lazer e para a família. Pelo fato do trabalhador poder organizar o ambiente como desejar, seu escritório poderá ser bem mais aconchegante e atrativo no dia a dia.
* Melhor qualidade de vida: a diminuição do estresse por conta do trânsito, a flexibilidade no horário de trabalho e alimentação mais saudável – visto que não seria necessário almoçar diariamente nos restaurantes por quilo, onde geralmente eles fazem as escolhas mais saborosas ao invés de saudáveis – constituem fatores de peso para melhoria de qualidade de vida. Com isso acontece também elevação da satisfação e motivação com o trabalho, pois em alguns casos o profissional passa a contar com uma maior autonomia e flexibilidade no emprego, refletindo no aumento da autoestima e sentimento de auto realização.

Após uma revisão de diversas pesquisas desenvolvidas em diferentes países, descreveu as consequências na saúde e na segurança dos trabalhadores decorrentes das mudanças que ocorrem no mundo do trabalho. (Theorell apud Niosh, 1999).

* Aumento das oportunidades de trabalho: uma vez que o trabalhador pode realizar suas tarefas para empresas localizadas em qualquer lugar do mundo, quebrando as barreiras regionais.

A forma de dependência das pessoas foi alterada nas atividades, porém continua sendo tão fundamental quanto no início da era industrial. Além disso, o trabalho, nas condições do presente momento histórico, produz novos problemas, como a solidão do teletrabalho, a não-legitimação do trabalho autônomo como forma digna de emprego, e as patologias promovidas pelo forte envolvimento com a lógica binária do contexto criado pelo computado. (Malvezzi, 2004, p 15)

Devido à ausência ou diminuição do contato presencial com colegas de trabalho, que pode trazer impactos psicológicos, como:

* Depressão ou dificuldades de relacionamento social.
* Stress e problemas físicos em decorrência de alimentação inadequada ou vícios como tabaco e álcool, uma vez que o isolamento pode contribuir para adoção de hábitos menos aceitos em ambientes corporativos.

O estresse no teletrabalho tem se tornado (e cada vez mais) uma séria carga para a saúde e para a economia dos países desenvolvidos e em desenvolvimento. Inúmeras pesquisas passam a ser desenvolvidas buscando uma maior compreensão do impacto dessas mudanças no adoecimento do trabalhador. Busca-se entender como essas condições contribuem para o estresse e para o surgimento de transtornos mentais e de doenças (Areias e Comandule, 2004).

Dada a ausência de legislação específica aplicável a esta modalidade de trabalho, o trabalhador poderá ser prejudicado ou mesmo explorado. Os contratos de trabalho, o trabalhador subordinado ou de prestação de serviços atuais não referem aspectos relacionados com o Home Office e sua cessação, podendo citar:

* Seguro de saúde, remuneração e reembolso de despesas adicionais; fornecimento de equipamentos, higiene e segurança do trabalho.
* Possíveis riscos ergométricos e de segurança no ambiente de trabalho, uma vez que as instalações domésticas podem não estar adequadas no que tange a conforto (temperatura, ventilação, nível de ruídos e iluminação) e eventualmente mobiliário inadequado (estação de trabalho, cadeira e demais acessórios), podendo vir a causar desconforto, fadiga e lesões por esforço repetitivo.
* A falta de contato com outros funcionários pode interferir no desenvolvimento profissional e pessoa com isso acarretando a redução das oportunidades profissionais, uma vez que em alguns ambientes o trabalhador remoto pode ter menor visibilidade que seus colegas presentes na empresa.
* Conflitos familiares, pois muitas vezes os parentes encaram essa modalidade como uma invasão do espaço familiar pelo trabalho ou acabam interrompendo o profissional durante o período de trabalho, impactando inclusive na produtividade;
* Extensão da jornada de trabalho, visto que muitas vezes a economia de tempo em deslocamentos, ao invés de se converter em tempo livre, acaba aumentando a jornada de trabalho.

**2.3 Trabalhadores**

Como esse método é totalmente voltado aos colaboradores, devemos assim abordar seus aspectos já que são bem característicos, e que mudam totalmente sua rotina e seu modo de trabalhar.

**2.3.1 Perfil**

De certo modo não há um perfil que seja ideal, mas sim características que se adequam mais a esse tipo de trabalho, que facilitam adaptação de alguns colaboradores que conseguem otimizar sua produtividade, já outros possuem uma certa resistência. “O que acontece é que alguns vão precisar desenvolver as habilidades necessárias para isso” diz Pimentel (2014).

A revista Época Negócios (2018), aponta as principais características que os profissionais devem ter para que o home office funcione: organização, foco, comprometimento e disciplina, (auto)controle de qualidade e visão integrada de seu trabalho com os demais profissionais e áreas da empresa.

Discorreremos sobre cada um separadamente, começando com organização, que tem a função de controlar o andamento das tarefas e saber utilizar o tempo. O foco exige concentração nas tarefas, sempre mantendo a atenção. comprometimento e disciplina, ou seja, é a capacidade da pessoa de independência sem precisar ser cobrado para executar suas funções. Já o (auto)controle de qualidade é saber se autopoliciar, e não se contentar com resultados mais ou menos, e sim somente com resultados excelentes. E por fim o profissional deve apresentar uma visão integrada de seu trabalho, mesmo que esteja trabalhando longe na empresa, o colaborador deve ter a consciência de que faz parte de um todo.

É relevante ressaltar que as características citadas não são para excluir as pessoas desse ofício, porem são importantes de analisar antes de passar o cargo; afinal não é um cargo que todos se adaptam de primeira. Segundo Dias (2017), “É fundamental ter a consciência de que se está em casa, mas a rotina de trabalho e tudo o que a envolve, como prazos, horários e prioridades, devem permanecer”.

**2.3.2 Rotina**

Afinal, quando se opta a trabalhar em [home-office](https://bolsadeideiasdenegocio.com/geral/) são eliminados uma série problemas que estão presentes na rotina de pessoas que não trabalham com o esse modelo, como: horas no trânsito, estresse, chefe reclamando, entre outros. Mas também tem problemas, como ter ao alcance a tv, a geladeira, cama, sofá, ou até mesmo a internet. É necessário estabelecer limites de tempo a tudo que será feito, para que o que foi planejado possa ser realizado, no dia ou ao decorrer da semana.

Como todas as pessoas são diferentes, cada uma deve adotar o estilo de gerenciamento de tempo que seja mais adequado às suas próprias necessidades. Alguns princípios até se aplicam à maioria de nós (como estabelecer prioridades, planejar com antecedência, delegar responsabilidades), mas outros precisam ser adaptados, levando em consideração as demandas individuais (Mancini, 2007, p.19).

Fatores de extrema relevância são: o ambiente em que se trabalha e as tecnologias que o teletrabalhador utiliza para o auxílio de suas atividades. Quando o trabalhador tem escritório em sua casa ou um ambiente mais “profissional” ou calmo se torna mais fácil e produtivo suas atividades como explica Mancini (2007p.72) “seu ambiente de trabalho é importante na administração do tempo. Se ele for eficiente e confortável, você poderá ser mais produtivo; caso contrário, pode roubar-lhe precisas horas”.

Já no fator das tecnologias utilizadas para o auxílio, quanto maior as ferramentas tecnológicas utilizadas pelo profissional, maior será seu desempenho.

As tecnologias potencializam a forma de controle sobre as atividades executadas pelos profissionais em qualquer ambiente que eles estejam tornando-se possível consequentemente, tanto o profissional que possui ligação a uma organização externa a trabalhar em casa, quanto um indivíduo que trabalha como autônomo, gerir suas funções em qualquer lugar que achar necessário. (Menna, 2008).

Não podemos deixar de citar também que o fato do teletrabalhador conseguir separar a vida pessoal da profissional é de fundamental importância para o equilíbrio e para sua qualidade de vida. Trabalhando em um ambiente fora ou dentro de casa, é prioritário que o colaborador saiba dividir aspectos relevantes ao âmbito profissional e ao pessoal, separando um do outro, pois existirá um momento certo para cada um.

De acordo com Andrade e Tiago (apud Reis 2006, p. 26), “o sucesso profissional está alinhavado com o sucesso pessoal”.

**2.3.3 Jornada de trabalho**

A jornada de trabalho é o período estabelecido no contrato da empresa que deve ser cumprido pelo empregado. A CLT prevê a quantidade máxima de 8 horas diárias, um total de 44 horas semanais, desde que não seja definido outro horário específico. No entanto o teletrabalho é um trabalho à distância, sendo assim, fugindo do controle e fazendo com o que o colaborador acabe ultrapassando as 08 horas permitidas de trabalho diário, obtendo gastos que não é de sua responsabilidade, entre outras coisas.

Entretanto, até pouco tempo não existia nenhuma segurança jurídica para o empreendedor que quisesse contratar desta forma, o que vinha prejudicando empregados e empregadores que pretendiam adotar esta forma de trabalho. Até então, a única lei que tratava da modalidade de trabalho era de 2011, sancionada pela então presidente Dilma Rousseff, que [previa os mesmos direitos da CLT para quem exercia o home office.](http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2012/01/tire-duvidas-sobre-lei-para-uso-de-meios-eletronicos-fora-da-jornada.html) Ela não definia, no entanto, as condições para a sua execução.

Com a aprovação da Reforma Trabalhista em 2017, esse regime de trabalho passa a possuir regulamentação própria que dá maior segurança a empregados e empregadores e permite que seja mais utilizado. A Reforma utiliza a nomenclatura teletrabalho para se referir ao home office*,* e define o modelo de trabalho da seguinte forma:

A prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (art. 75-B)

Portanto, teletrabalho e trabalho externo não se confundem, este é aquele também realizado fora das dependências do empregador porque sua própria natureza o obriga, por exemplo: instaladores de antenas de TV, leitores de relógios de energia, etc. Já o teletrabalho, embora pudesse ser realizado na empresa, por opção de empregado e empregador, passa a ser realizado de fora das suas dependências.

Um dos pontos principais da Reforma Trabalhista foi a jornada de trabalho, pois suas regras não estavam sendo aplicadas de forma correta no regime de teletrabalho, o empregado não estaria sujeito ao controle de ponto, acabando não recebendo o adicional por horas extras, por outro, não haveria mais que se falar em descontos, advertências ou suspensões por atrasos, no regime de teletrabalho, por não ter um horário e nem supervisão especifica.

O Ministério Público do Trabalho, contudo, já se posicionou contrário a essa regulamentação, afirma que na prática isto pode representar a exploração máxima do empregado por não limitar em nenhum aspecto a jornada de trabalho. Por isso o MPT defende uma interpretação mais restritiva neste ponto, afirma que com os atuais meios tecnológicos disponíveis é possível controlar o ponto do empregado, mesmo à distância, e por isso entende que deve valer a regulamentação geral da jornada, ou seja, 12 horas por dia (em escala 12 x 36) ou 220 horas por mês. Com isso é bastante provável que esse ponto da lei seja questionado judicialmente e possa ser revisto.

Assim como qualquer outro regime de trabalho o teletrabalho requer a anotação da Carteira de Trabalho do empregado. É importante estabelecer uma relação entre o empregado e o empregador, desenvolvendo um Contrato de Trabalho, assim constituindo as diversas variações em relação ao trabalho. Por exemplo, o Contrato de Trabalho quem vai definir se o trabalho será exercido integralmente, fora das dependências do empregador ou se haverá a necessidade de o empregado ir até a empresa em alguns momentos para exercer alguma atividade específica como treinamentos ou reuniões, sem que isto descaracterize o regime de teletrabalho, o contrato de trabalho irá também estabelecer o seu período de trabalho e o seu descanso semanal remunerado, e toda responsabilidade do empregador com o empregado.

Antes da reforma não havia uma regulamentação legal do home office, apenas à previsão de sua equiparação aos trabalhos prestados nas dependências do empregador (art. 6º da CLT). Dessa forma, aplicavam-se as regras dos contratos gerais, como o limite de 44 horas semanais de trabalho e horas extras, porém, não haviam especificações a respeito do controle de jornada, eventuais responsabilidades decorrentes dessa contratação e outras normas que seriam fundamentais para que o home office fosse implantado sem gerar dúvidas para as partes.

**2.3.4 Doenças Ocupacionais**

A modalidade de trabalho SOHO apesar de se tratar de atividades exercidas em ambiente doméstico, onde não é exposto à tantos riscos, pode causar doenças ocupacionais devido a monitoramento por parte da empresa ou empregador.

Segundo Oliveira (2013), as doenças ocupacionais são estados patológicos ou mórbidos, ou seja, de perturbação da saúde do trabalhador, que normalmente vai se instalando insidiosamente e se manifesta internamente, com tendência de agravamento.

As doenças ocupacionais são desenvolvidas devido à fatores relacionados as atividades trabalho, e pode se manifestar devido a diversas situações. Para quem pratica o trabalho remoto, as doenças ocupacionais mais comuns de se desenvolver decorrem de práticas inadequadas como má postura, esforços repetitivos e até mesmo pelo ambiente de trabalho e convívio social (ou falta dele), que consistem em problemas físicos e psicológicos. Se destacam como principais doenças ocupacionais causadas à trabalhadores remotos: LER (Lesão por Esforço Repetitivo); DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho); Problemas de Visão; Doenças Psicossociais.

O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger 'todos os locais de trabalho', sem distinção (artigo 154 da CLT). (Castro, 2016).

Em relação as doenças ocupacionais, a empresa ou empregador é responsável pela prevenção contra essas doenças, medidas que podem ser adotadas para evitá-las por exemplo são:

* Utilizar os canais de comunicação interna, visando conscientizar e alertar seus colaboradores quanto aos riscos e às ações de prevenção, para evitar doenças ocupacionais e acidentes no ambiente de trabalho.
* Promover as palestras e os treinamentos específicos, ministrados por profissionais capacitados, que abordem temas relacionados às regras de proteção, à saúde e às boas condutas no ambiente laboral.
* Estimular a prática diária de exercícios específicos para evitar, por exemplo, lesões corporais por movimentos repetitivos. Para que essas práticas sejam sempre eficientes é fundamental contar com a orientação de profissionais capacitados e especialistas em ergonomia.
* Adotar programação de descanso entre as ocupações do dia e não delegar tarefas em que os colaboradores sejam submetidos a uma mesma atividade em tempo integral.
* Informar aos trabalhadores os resultados dos exames médicos e dos exames complementares realizados, com o intuito de conscientizá-los sobre os diagnósticos obtidos e os cuidados com a saúde.
* Divulgar e treinar os trabalhadores, quanto aos procedimentos corretos e imediatos que devem ser adotados em caso de acidentes.

Segundo Siqueira e Padovan (2008), o bem-estar no trabalho se relaciona à satisfação com as atividades realizadas, com o envolvimento com as tarefas e as demandas, e com o compromisso afetivo com a Organização, sendo necessária a interação entre estes três fatores para promover um nível elevado de bem-estar.

Para evitar tais problemas nesta modalidade de trabalho, é necessária uma certa comodidade com suas tarefas, manter um relacionamento agradável com a empresa de forma que estimule o desempenho, o que depende muito do órgão empregador, que tem como responsabilidade praticar continuamente atividades com intuito de motivar funcionários, e aos que trabalham em Home Office não é diferente, também necessitam de atenção para que o desenvolvimento profissional seja próspero.

1. **PESQUISA DE CAMPO**

Abordaremos sobre as ferramentas e os métodos utilizadas para composição deste trabalho.

O caminho em direção a um objetivo; metodologia é o estudo do método, ou seja, é o corpo de regras e procedimentos estabelecidos para realizar uma pesquisa; científica deriva de ciência, a qual compreende o conjunto de conhecimentos precisos e metodicamente ordenados em relação a determinado domínio do saber. (Tatiana Gerhardt 2009).

Sendo assim, indicaremos a escolha teórica realizada para pesquisar de modo a ancorar o objeto de estudo, caracterizando uma pesquisa básica.

* 1. **Metodologia**

A princípio utilizamos de ferramentas simples, como o mapa conceitual, que foi empregado com o objetivo de traçar uma linha de ideias para a realização da monografia. A partir de então, fizemos uma pesquisa bibliográfica que tem por objetivo reunir as informações e dados que servirão de base para a construção da investigação proposta.

Já a pesquisa realizada para complemento do trabalho foi dividida em duas etapas:

População: Nesta aplicamos um questionário, classificado como pesquisa quali-quantitativa, de objetivo exploratório. Entende-se por pesquisa exploratória aquela que visa proporcionar maior familiaridade com o fato ou fenômeno, a fim de torná-lo mais claro. (Volkweis, 2015). Equivalente a metodologia optamos pelo caminho indutivo em que constatamos a experiência das pessoas em relação ao home office. Para realizar a pesquisa foi utilizado o Súrvio , ferramenta que apresenta uma estimativa geral sobre as respostas obtidas, a maior parte das perguntas elaboradas eram de múltipla escolha. As análises foram feitas através de gráficos e tabelas, para concluir a pesquisa.

A pesquisa quantitativa, que tem suas raízes no pensamento positivista lógico, tende a enfatizar o raciocínio dedutivo, as regras da lógica e os atributos mensuráveis da experiência humana. Por outro lado, a pesquisa qualitativa tende a salientar os aspectos dinâmicos, holísticos e individuais da experiência humana, para apreender a totalidade no contexto daqueles que estão vivenciando o fenômeno (Polit, Becker e Hungler, 2004, p. 201)

Empresas: Foi empregado um outro questionário, já este classificado como qualitativo, com objetivo exploratório, igualmente foi utilizado o método indutivo. Através de e-mails abordaremos a empresa para requisitar o auxílio ao nosso trabalho e, também, para enviar os questionários da pesquisa para que pudéssemos obter o máximo de informações sobre o modelo de home office.

**5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

DINIZ, Claudia e et. al. **Uma tendência de trabalho: o home office e seus benefícios.** Trabalho desenvolvido na Faculdades Integradas Teresa D’Avila- Lorena, Minas Gerais,2013. Disponivel em:< https://pt.slideshare.net/andrealvesprado/artigo-home-office/>.Acesso em: 14/08/2018.

DIAS, Elisângela. **Dissertação Home Office.** Disponível em :< https://www.dicionariofinanceiro.com/autor/elisangela-dias/>.Acesso:14/08/2018

Go Home.

**6 ANEXOS**

**Questionário empresas**

Possíveis empresas para pesquisa: home agente, ticket log, locaweb

1. A modalidade home office ainda é algo novo para a sociedade, porém vemos que veio crescendo muito no Brasil. Pesando nisso, qual é/ foi a maior dificuldade que o home office encontrou para o seu crescimento no mercado?
2. O que impede seu total reconhecimento pela sociedade? Existe algum tipo de preconceito nessa área ainda?
3. Você acha que o uso home office tanto pelas empresas quanto pelos trabalhadores pode aumentar devido a crises no mercado de trabalho? Esse método pode ser considerado uma solução?
4. Desde quando sua empresa adotou esse modelo de trabalho remoto? Como foi a adaptação?
5. O que os levou a adotar o home office?
6. Como vocês recrutam os profissionais para trabalharem no home office? Quais perfis vocês procuram?
7. Acredita-se que esta modalidade de trabalho melhorou a qualidade de vida dos trabalhadores, vocês realmente acham isso um fato verídico? Além do benefício do empregado, que benefícios os empregadores e as empresas tem adotando o método?
8. Qual o principal objetivo do home office em sua empresa?
9. Como vocês se comunicam com os trabalhadores remotos? Como medir o rendimento dos mesmos?
10. Um trabalhador de home office ganha o mesmo salário dos que trabalharam dentro da empresa?
11. Os trabalhadores remotos passam por um longo caminho de adaptação, para melhorar cada vez mais nessa modalidade e nela se adquire conhecimento através da prática e da organização. Qual é a maior dificuldade que estes profissionais tiveram?
12. Futuramente, trabalhadores de home office podem ser vistos pela sociedade como profissionais autênticos, devido ao prejulgamento implicado a eles?
13. Existe algum estimulo para que os trabalhadores fixos passem a adotar o modelo remoto? Quais?

**Questionário população**

Home Office é uma expressão inglesa que significa **“escritório em casa”.** Algumas empresas possuem este sistema de trabalho quando os funcionários não precisam ou não podem trabalhar no escritório. Na concepção de home office, o trabalho profissional é desenvolvido em ambientes diferenciados e que compartilham a infraestrutura do ambiente doméstico – home(lar) e office(escritório).

1. Já ingressou no mercado de trabalho?

* Sim
* Não

1. Qual seu nível de formação?

* Ensino médio completo
* Ensino médio incompleto
* Fundamental
* Superior completo
* Superior incompleto

1. Conhece o método de trabalho home office?

* Sim
* Não
* Primeira vez que vejo falar sobre

1. Conhece alguém que trabalha nessa modalidade?

* Sim
* Não

1. Gostaria de ser um trabalhador remoto?

* Sim
* Não
* Talvez
* Não sei

1. Você acha que Home office pode ser tornar uma tendência?

* ( ) Sim
* ( ) Não

1. Você acredita que todas as profissões se adequariam no padrão home office?

* ( ) Sim
* ( ) Não

1. Você consegue delimitar quando acabou o seu ‘’expediente’’ ou você continua até que o trabalho se der por completo?

* Sim
* Não
* Ás vezes

1. Por quais motivos você trabalharia como home office?

Resposta: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Seus hábitos podem colocar sua produtividade em risco? Por quê?

* ( ) Sim
* ( ) Não

Se sim, justifique:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Home Office – escritório em casa [↑](#footnote-ref-1)
2. Kugelmass, Joel – Telecommuting, Lexington Books (1995) [↑](#footnote-ref-2)
3. Call center – central de atendimento entre o cliente e a empresa praticam apenas contato por telefone. [↑](#footnote-ref-3)
4. Contact center multiclientes – canais de interação com os clientes emaiil, chat, sms e redes sociais no geral. [↑](#footnote-ref-4)
5. Feedback – realimentarou **dar resposta**a um determinado pedido ou acontecimento. [↑](#footnote-ref-5)
6. 6 Nuvem – é um espaço online que pode armazenar os documentos e as informações necessárias para o atendimento [↑](#footnote-ref-6)
7. Chatboot – esse recurso permite agilizar o atendimento do público, colocando um robô para fazer o primeiro contato.  [↑](#footnote-ref-7)
8. Omnichanel – as ferramentas de [atendimento omnichanel](http://www.voxage.com.br/5-dicas-para-quem-quer-implementar-omnichannel/) permitem que você atenda os seus consumidores por diversos canais. [↑](#footnote-ref-8)
9. Turnover – Virada Na área de RH, o cálculo de turnover tem a função de determinar a percentagem de substituições de funcionários antigos por novos e, consequentemente, analisar a capacidade da empresa em manter os seus colaboradores. [↑](#footnote-ref-9)