**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS**

**PRÓ-RETORIA DE GRADUAÇÃO**

**ESCOLA DE GESTÃO E NEGÓCIOS**

**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**WESLEY PEREIRA SANTOS**

As relações de trabalho na modalidade home office e os benefícios e desafios neste novo modelo de negócios.

**GOIÂNIA**

**2020**

As relações de trabalho na modalidade home office e os benefícios e desafios neste novo modelo de negócios.

Wesley Pereira Santos \*\*

Ruzell Nogueira de Araújo\*\*\*

**RESUMO**: O estudo instituiu como objetivo geral, demonstrar as relações de trabalho no modelo home office, verificando a aplicabilidade ao setor privado no Brasil. Neste sentido, a investigação dispõe como problemática: Quais os benefícios e desafios encontrados neste novo modelo de negócios? Como fundamentação teórica foram apresentados uma sucinta explicação da história da contabilidade, transformações tecnológicas, empregado e empregador, contrato de trabalho e teletrabalho. A pesquisa buscou identificar os benefícios e desafios do teletrabalho para o empregado e Empregador, observando os impactos na relação de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, bem como melhora na qualidade de vida do colaborador e redução de custos para o empregador. Quanto a metodologia, os procedimentos foram realizados de forma bibliográfica, objetivo sendo descritivo, natureza de maneira aplicada, abordagem qualitativa e a coleta de dados através de pesquisa bibliográfica utilizando materiais publicados em livros, artigos, dissertações e simulação; apresentado em quadros com o intuito de demonstrar uma análise dos impactos da adesão do home office para empresa e profissional. Os resultados primordiais mostram que as organizações estão aderindo esse modelo de trabalho gradativamente adaptando-se as necessidades do mercado e as transformações tecnológicas que possibilitaram a prática do home office.

.

**PALAVRAS-CHAVE:** Teletrabalho, home office, trabalho remoto, tecnologia e qualidade de vida.

**ABSTRACT:** The study established as a general objective, to demonstrate work relationships in the home office model, verifying the applicability to the private sector in Brazil. In this sense, research has the following problems: What are the benefits and challenges found in this new business model? As a theoretical basis, a brief explanation of the history of accounting, technological changes, employee and employer, employment contract and telework was presented. The research sought to identify the benefits and challenges of teleworking for the employee and the Employer, observing the impacts on the work relationship, balance between professional and personal life, as well as improving the quality of life of the employee and reducing costs for the employer. As for the methodology, the procedures were carried out in a bibliographic way, aim being descriptive, nature in an applied manner, qualitative approach and data collection through bibliographic research using materials published in books, articles, dissertations and simulation; presented in tables in order to demonstrate an analysis of the impacts of the adhesion of the home office for company and professional. The primary results show that organizations are adhering to this model of work gradually adapting to the needs of the market and the technological transformations that enabled the practice of the home office.

**KEY WORDS:** Telecommuting, home office, remote work, technology and quality of life.

**1 INTRODUÇÃO**

Ao longo da história, o trabalho sempre existiu, embora em constantes transformações. O direito do trabalho é a consequência da evolução da sociedade, sendo assim, a cada momento, período, fato, germina uma novidade. O direito do trabalho se remodela por anos, mas se acentua e tem seu apogeu com advento da revolução industrial, época onde também se estimula os trabalhadores pelos seus direitos.

Com a modernização das relações de emprego, resultante do acelerado avanço da tecnologia, o trabalho continua passando por importantes modificações. Uma dessas relevantes renovações é a propagação do teletrabalho. Modalidade regulamentada com a institucionalização da reforma trabalhista em novembro de 2017. (BRASIL, 2017).

As inovações tecnológicas contribuíram para mudanças significativas sociais e econômicas, estas provocaram transformações culturais, conduzindo os profissionais para um novo cenário que demanda adaptação para continuidade de sua atividade laboral, proporcionando um novo modelo de negócios, o home office, que resume-se na realização da atividade laboral a distância, ou seja, trabalho realizado longe da empresa. (CAVALCANTE; NETO, 2018, p. 1185).

Sabendo então das dificuldades encontradas para implementação dessa forma de trabalho, o estudo propõe esclarecer dúvidas relacionadas ao “contrato home office”, bem como os benefícios e desafios para as partes interessadas e sua efetividade. Segundo Costa (2007, p.106-107), o teletrabalho já é há décadas utilizado em vários países desenvolvidos, com objetivo de descentralizar o trabalho, proporcionando melhor qualidade de vida e expandindo a economia de forma universal. Ainda o mesmo autor faz referência a estratégia gerencial visando um trabalho produtivo e eficiente.

Considerando que nosso país está em desenvolvimento, partes dos empregadores ainda possuem resistência para se adequar definitivamente a está nova oportunidade de trabalho que cresce rapidamente no Brasil. No entanto, o teletrabalho já era praticado por aqui, porém houve uma grande valorização com surgimento da reforma trabalhista que regulamentou a prática e trouxe segurança jurídica.

Pode-se utilizar a Lei nº 13.467/2017 como uma referência na legislação trabalhista, pois através dela houve uma alteração a Consolidação das Leis Trabalhistas, afim de modernizar e adequar a legislação as novas relações de trabalho. Temos na nova legislação responsabilidades empregatícias e suas especificações que caracterizam a atividade como teletrabalho, diferente do art. 6º da CLT que tratava o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado de forma parecida.

Sendo assim, o estudo tem como objetivo demonstrar as relações de trabalho no modelo home office mostrando a aplicabilidade ao setor privado no Brasil. Neste caso, o estudo tem como problemática: Quais os benefícios e desafios encontrados neste novo modelo de negócios?

Contudo, a pesquisa justifica-se em âmbito social pela necessidade de informar a todos aqueles que obtiverem interesse no assunto, em especial os empregadores (os principais utilizadores). A investigação irá contribuir com o conhecimento dos acadêmicos de ciências contábeis, administração, direito e toda sociedade, esclarecendo os benefícios e desafios gerados pelas as alterações apresentadas na Lei nº 13.467/2017 popularmente conhecida como “reforma trabalhista”, além de permitir um conhecimento mais amplificado através de estudos e revelar informações capazes de oferecer uma maior explanação sobre o assunto, incluindo a modificação nos ambientes corporativos e a flexibilização de negociação. (BRASIL, 2017).

**2 REFERENCIAL TEÓRICO**

O referencial Teórico deste estudo está estruturado em quatro tópicos. Inicialmente será evidenciado os conceitos e características da evolução tecnológica e do trabalho, na sequência a relação entre empregado empregador, bem como o contrato de trabalho. Por fim, o surgimento do teletrabalho.

2.1 TRANSFORMAÇÃO TECNOLÓGICA

A tecnologia está fortemente presente em nossas vidas, alterando nossa rotina e mudando nossos hábitos, trazendo agilidade, praticidade e qualidade de vida. Dessa forma, podemos considerar que a evolução da tecnologia influenciou diretamente no avanço da comunicação eletrônica, dando origem aos computadores e a internet.

Segundo Nunes (2009), a tecnologia passou a ser um mecanismo estratégico no negócio, tornando-se um instrumento indispensável tanto para o profissional quanto para o cliente que necessita se reinventar para se adequar à nova realidade que busca potencializar e facilitar a transmissão de informações, ajudando também na tomada de decisão do empresário.

Pensando nessa nova forma de trabalho a tecnologia tem sido uma ferramenta fundamental para alteração de culturas e estrutura organizacionais da empresa, pois ela é capaz de estar presente em todos os lugares independente de espaço e tempo. (S. BRIK & A. BRIK, 2013). Baseado nessa transformação, tivemos um aumento significativo na prática laboral a distância (home office).

O home office teve origem como forma de aproximar a empresa de seus clientes reduzindo a barreira das distâncias entre ambos e utilizando as ferramentas tecnológicas para execução dessas atividades, proporcionando ao trabalhador um convívio equilibrado e produtivo. Essas transformações continuas exigem adaptação proporcionando grandes desafios tanto para o empregador quanto ao empregado. (Rocha 2014)

A CIO (2016) apresentou que 80% das organizações que aderiram o home office são do setor de serviços e da indústria de transformação. Os principais setores, em ordem decrescente, são: tecnologia da informação e telecomunicações (24%); químico, petroquímico e agroquímico (12%); serviços de suporte e provimento (9%); bens de consumo (8%); e máquinas/equipamentos e automação (8%). Já uma pesquisa da Soluções em Remuneração (2018) sobre 325 perfis das empresas brasileira com home office mostrou que 99% delas são privadas e 1% do setor público; 45% possuem de 101 à 1.000 funcionários e 26% de 1.001 à 5.000; o sudeste lidera as regiões, com 85% das empresas que aderem a essa modalidade , e no sul 14%

E em concordância com Trope (1999), com o home office é possível levar o trabalho até as pessoas, ao invés de as pessoas irem até o trabalho, trazendo grandes desafios e vantagens do empregador ao empregado.

2.2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO

O conceito de empregador encontra-se no art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços. Apesar da lei determinar o empregador como empresa, podemos afirmar ser possíveis existir empregador que não apresente os componentes da empresa, sem exercer atividade econômica ou que não tenha atividades com fins lucrativos. Equiparam-se a empregador, para efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admite trabalhadores como empregado (BRASIL, 1943).

O empregador é toda pessoa física ou jurídica que contrata um empregado mantendo relação jurídica e utilizando seus serviços para objetivo pessoal. Conforme Thais Mendonça (2018, p. 204), pode se dizer que o empregador é o tomador dos serviços do empregado – seja ele, ou não, empresa. Desta forma o empregador assume a despersonalização da pessoa jurídica e os riscos do negócio. Concluímos que o empregador não é empresa, não configurando direitos na ordem jurídica brasileira.

O conceito de empregado encontra-se no art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), considera-se empregado é toda pessoa física que presta serviço de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário. O vínculo empregatício é caracterizado através da subordinação, onerosidade e pessoalidade. Já a prestação de serviço pode ser realizada no domicilio do empregado mantendo a subordinação ao empregador. (BRASIL, 1943).

Mesmo com a definição que a CLT nos traz sobre empregado e suas características que definem o vínculo empregatício, surgem alguns questionamentos devido a transformação tecnológica que teve ênfase nos tempos modernos proporcionando o fora do estabelecimento do empregador fazendo o trabalho ir até ao empregador através da internet, computadores e informática que possibilitou este trabalho em sua própria residência. Para Gustavo Felipe (2018, P 208), passou a existir o expresso reconhecimento legislativo de que o teletrabalho, como modalidade de trabalho a distância, quando presentes os requisitos de relação de emprego, não se diferencia das demais modalidades de vínculo empregatício.

O trabalho moderno engloba diversas categorias de trabalhadores, entre esses o trabalhador eventual, rural, temporário, avulso, aprendiz, voluntário doméstico, entre outros, enfatizando que o presente trabalho tem por prioridade apresentar as relações de trabalho dos colaboradores, a domicílio, a distância e o teletrabalhador.

2.3 CONCEITO DE CONTRATO DE TRABALHO

Com ascensão das relações, houve a precisão de implantar regras trabalhistas, determinando assim, a figura do trabalho subordinado, de modo a disciplinar essa modalidade, levando assim a constituição do Direito do Trabalho.

A revolução industrial, iniciada no século XVIII, foi a principal razão econômica que contribuiu para o surgimento do Direito do Trabalho. A necessidade de pessoas para operarem as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, serviu e corporativo pelo trabalho assalariado. (Gustavo Felipe, 2018, p.29).

Em 1934, criou-se a Constituição Federal, no qual foi a pioneira a tratar do direito do trabalho de forma mais peculiar. No art. 6º prevê os direitos sociais, já o artigo 7º (BRASIL, 1934), traz previsões mínimas sobre os direitos do trabalhador. Através do Decreto nº 5.452 em 1943 surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, este Decreto-lei assinado pelo então presidente Getúlio Vargas junto ao Direito do Trabalho tem como objetivo regular as relações do trabalho na sociedade atual. (BRASIL, 1934).

O contrato de trabalho pode ser conceituado como o negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo como contraprestação a remuneração. O objeto imediato do contrato de trabalho é a prestação de serviços, já o objeto mediato, como bem jurídico, é o trabalho em si. (Gustavo Felipe, 2018, p.124).

O artigo 442 da CLT, define que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, podendo ser feito de forma verbal ou escrita, desde que trate as relações de emprego, entre empregador e empregado, assim gerando vínculo empregatício, por meio do contrato de trabalho. (BRASIL ,1943).

Tendo em vista o caráter bilateral do contrato de trabalho observam-se direitos e deveres recíprocos, de ambas as partes, merecendo destaque: dever de prestar serviço ( direito do empregado de receber a remuneração), dever de obediência (o empregado deve observar as ordens gerais e pessoais emitidas pelo empregador, referente a prestação de serviço), dever da probidade ( ambos devem ser honestos, pautando-se pelos ditames da boa fé), dever de diligência ( o empregado deve prestar atenção, cuidado, dedicação, pontualidade e assiduidade), dever de fidelidade, dever de observar as normas de segurança e medicina do trabalho e dever do empregador não discriminar o empregado. (Gustavo Felipe, 2018).

Em relação a prestação de serviços na modalidade teletrabalho, deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. As utilidades ora mencionadas não integram a remuneração do empregado. (Brasil,1943).

2.4 TELETRABALHO

O home office surgiu nos anos de 1970 com a crise do petróleo, seu objetivo era amenizar problemas no trânsito que só foi possível com o avanço das tecnologias e a disputa empresarial em escala mundial, conforme aborda Rocha (2018, p. 153). Em 1990 o novo modelo de negócios avançou, principalmente nos países desenvolvidos que contavam com ferramentas modernas na área tecnológica, era uma nova forma de aproximar a organização de seus clientes, reduzindo ou eliminando a barreira da distância entre eles e utilizando tecnologias da informação e comunicação na execução dessas atividades. (ROCHA, 2014).

Agora no Brasil o teletrabalho foi instituído no art. 6º da Lei nº 12.551 de 2011, conforme este dispositivo da CLT, o local de trabalho da prestação de serviços é irrelevante para configurar vínculo empregatício, não havendo diferenciação entre trabalhos executados à distância e teletrabalho. A lei não faz distinção entre o trabalho realizado no domicilio do empregado ou estabelecimento do empregador. (BRASIL, 2011).

A aprovação da reforma trabalhista possibilitou o reconhecimento do teletrabalho como vínculo empregatício, passando a ser caracterizado através das atividades laborais preponderantes fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que não se constituem trabalho externo, onde deverá estar expressamente no contrato de trabalho individual. Assim sendo, quando necessário comparecer ao estabelecimento do empregador, não será descaracterizado o regime, conforme descrito nos art. 75-B e 75-C da Lei 13.467/2017. Além do mais, nota-se que a opção de home office não é irrevogável, podendo o empregado migrar para regime presencial ou inverso. (BRASIL,2017)

Este novo modelo de negócios traz ao empregador e empregado muitos benefícios e desafios, além da alteração quanto às responsabilidades do empregador para o empregado.

Segundo (M.S.Brik & A.Brik, 2013), o home office é a forma simples e ágil para reduzir os espaços físicos ocupado pelas empresas. Estudos demonstram que se os funcionários trabalharem em suas residências, as entidades conseguem economizar de 30% até 70%.

Os benefícios do teletrabalho atingem tanto o empregador quanto o empregado, dentre eles temos o aumento da produtividade, redução de custos com empregados e encargos sociais, alimentação, vestuário e deslocamento, formação de novas profissões, nota-se também maior flexibilização no horário de trabalho e autonomia.

Em compensação temos grandes desafios, pois o home office não é uma tarefa exercida por todos os profissionais. Para isso é necessário apresentar autodisciplina, organização, decisão e gostar de estar sozinho para trabalhar (Hanashiro & Dias, 2002). O profissional que estiver em regime home office terá que trabalhar em ambiente isolado sem interação com meio corporativo, ou seja, sua carreira, desenvolvimento profissional e oportunidades serão limitadas. Também podemos citar que haverá redução na sua privacidade profissional com prováveis interrupções do trabalho por familiares ou problemas pessoais, aumento dos custos relacionados ao trabalho em casa, entre outros.

Já outro grande desafio é a prevenção a acidentes de trabalho e desenvolvimento de doenças, visto que o empregado estará exposto a ambientes com pouca iluminação sem a devida atenção a postura e execução de movimentos repetitivos, além laborar por horas seguidas. Ressalta-se que a lei determina que o empregador oriente os empregados quanto as precauções a serem tomadas, onde o empregador deverá assinar o termo de responsabilidade, resguardando o empregador. (SOUZA JÚNIOR et al, 2017, p. 107-108).

As críticas a modalidade de home office surgem principalmente no aumento das horas trabalhadas, transferência dos custos do empregador para o empregado e no isolamento social para com os demais colegas de trabalho, porém o avanço da tecnologia contribuiu para diminuir esse fator de isolamento, visto que se pode comunicar com eles a distância.

**3 ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Quanto a natureza do estudo é de metodológica de pesquisa aplicada, pelo fato de não se tratar de resolver problemas da sociedade em geral e sim de evidenciar problemas específicos para as empresas que serão adotadas como método de estudo. A pesquisa aplicada apresenta uma forte relação com a pesquisa pura, pois, depende das suas informações para engrandecer o seu desenvolvimento e busca empregar a prática de conhecimentos para a solução de problemas sociais, visto que as pesquisas aplicadas facilitam a resolução do problema (GIL, 2008).

O presente estudo possuirá abordagem expondo dados qualitativos que possibilitarão melhor compreensão sobre os benefícios e desafios do teletrabalho. As aplicações dos aspectos qualitativos se tornarão indispensáveis, uma vez que, o pesquisador terá que recorrer aos estudos qualitativos que necessitam de textos e descrições para adquirir informações mais abrangentes (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Considerando que o estudo descritivo detalha os fenômenos, evidencia características, situações e eventos do objeto analisado, conforme, Sampieri, Collado e Lucio (2013). A pesquisa será classificada como descritiva para verificar os benefícios e desafios do teletrabalho para o empregado e empregador.

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida mediante materiais que receberam tratamentos analíticos e permite um conhecimento mais amplo ao investigador sobre o tema requerido, (GIL, 2008). Com isso, a pesquisa será desenvolvida utilizando procedimentos bibliográficos, uma vez que, o pesquisador precisará de outros estudos e de informações abordadas através de sites, artigos e livros.

3.1 COLETA DE DADOS

Para alcançar o objetivo deste estudo que é verificar quais os benefícios e desafios neste novo modelo de negócios home office, a coleta de dados será realizada por meio de uma pesquisa bibliográfica. Dessa maneira, o estudo será desenvolvido a partir de materiais publicados em livros, artigos, dissertações e teses.

**4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A relação de emprego é a relação jurídica existente entre trabalhador e empresário, previsto nos artigos segundo e terceiro da CLT. Tem como finalidade constituir e caracterizar a figura do empregado por meio de requisitos, tais como: o trabalho humano não eventual e subordinado, prestado com pessoalidade, mediante remuneração e que tem como disciplina jurídica o conjunto de normas que compreendem o Direito do Trabalho. O vínculo jurídico entre empregado e empregador é convencionado entre as partes, por meio de contrato de trabalho e é ordenado pelas normas jurídicas trabalhistas.

Os contratos de trabalho são contínuos e comuns no meio social, ainda que não tenha esse expediente físico. Esses instrumentos “contrato de trabalho” são responsáveis por estabelecer o convencionado entre empregado e empregador. Ter experiencia e sabedoria sobre o tema é de extrema relevância para manutenção de postura e sua aplicabilidade no mercado de trabalho, até porque as relações de trabalho estão em constantes atualizações. A [CLT](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) (Consolidação das Leis de trabalho) expressa no art. 442 que o “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Sendo assim, fica evidenciado que o acordado verbalmente, tem o mesmo efeito do escrito.

Diante do contexto abordado até o presente momento, as grandes e mais importantes transformações vivenciadas nas empresas aconteceram no século passado. Os modestos artesões, caçadores, entre várias outras profissões, deram espaço aos atuais integrantes de grandes corporações da atualidade, trabalhando com mão de obra humana, maquinas e até mesmo com inteligência artificial. Manipulando um grande volume de informações, na busca diária em atender as exigências do mercado competitivo e globalizado. As evoluções tecnológicas vieram pra ficar e naturalmente destituir conceitos e culturas utilizadas até metade do século passado.

Para Nunes (2009), a tecnologia é uma ferramenta em constante evolução, tornando-se indispensável para o profissional que deseja agilidade e facilidade. No entanto, também tem transformado rapidamente a vida social, coorporativa e o modo que exercemos nossas atividades profissionais. Contudo, essas mudanças, tem demandado grandes necessidades de continuas atualizações. Os indivíduos devem buscarem processos de inovações e dispostos a rápidas adaptações.

Diante disso, caracteriza-se o crescimento de novos modelos de negócios. Assim, como o teletrabalho, permitindo o trabalhador realizar suas atividades profissionais do seu lar. Deste modo, o obreiro não precisa desgastar-se com o trânsito e nem mesmo com o transporte coletivo, não sendo necessário o seu deslocamento até a sede da empresa. Em face disso, o empregado aproveita melhor seu tempo, tem progresso na qualidade de vida pela convivência em família e ainda viabiliza redução de gastos ao empresário. Não resta duvidas que esse modelo é inovador, flexível, quebra paradigmas refletindo positivamente na evolução tecnológica e social.

Entretanto, perante a evolução tecnológica, houve a necessidade da revisão da legislação trabalhista, e a adequações das relações de trabalho entre empregado e empregador. Apesar de ao longo do tempo, se tornar cada vez mais comum essa pratica de teletrabalho, era algo que não tinha regulamentação, de tal modo a dar segurança jurídica. Como consequência, no ano de 2017, fora realizada a reforma trabalhista, por meio da promulgação a Lei 13.467. Com a reforma trabalhista, ou mesmo a regulamentação do teletrabalho, os direitos e deveres das partes foram estabelecidos dando mais flexibilidade na relação “empregado, empregador”.

Para Correia e Miessa (2018 p.11), a reforma trabalhista tem grande impacto em toda sistemática jurídica trabalhista, uma vez que regulamenta diversos institutos jurídicos e faz mudanças significativas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), como a ampliação de acordos individuais, quebrando a rigidez sobre as relações de trabalho, desburocratizando e proporcionando grande possibilidade de negociação coletiva. A reforma foi alvo de grandes críticas e debates em toas as áreas da sociedade, porém foi aprovada com intuito de retomar e aumentar o crescimento econômico do país.

Dessa forma, podemos afirmar que com a modernização da legislação trabalhista, o teletrabalhador, passou a ter regulamentação própria, que é abordada a partir do artigo 75-B da Lei 13.467/17. Uma das relevantes alterações que a nova legislação trouxe em seu bojo é que mesmo quando eventualmente os empregados compareçam à empresa, não será descaracterizado o home office. Visto que tal interação é necessária para evitar um possível isolamento, permanecendo seu relacionamento com os demais colegas de trabalho.

Todavia, o presente estudo busca demonstrar os benefícios e desafios que o teletrabalhador e a empresa podem encontrar ao aderir este modelo de negócios o home office.

Quadro 1 – Benefícios e desafios do teletrabalho para empresa

|  |  |
| --- | --- |
| BENEFÍCIOS | DESAFIOS |
| Redução de custo com instalações físicas. | Falta de entendimento na legislação. |
| Aumento da produtividade e maior motivação dos funcionários. | Dificuldade de supervisão e reconhecimento de resultados. |
| Redução da rotatividade. | Custo/investimento com implementação e mudança de cultura empresarial. |
| Probabilidade de ganho na imagem da empresa. | Vulnerabilidade de dados e informações sigilosas da empresa. |
| Amenização de desastres e benefícios ambientais. | Crescimento da insegurança laboral |
| Expansão geográfica e maior alcance na seleção do home office. | Resistência e isolamento do funcionário. |

Autor: Wesley Pereira

No quadro 01 acima identificamos os principais benefícios e desafios que o teletrabalho traz para as empresas que aderem a essa modalidade de contrato de trabalho, desse modo, o empregador terá redução de custos com instalações físicas, visto que poderá deixar uma parte do seu pessoal trabalhando de casa. Em consequência disso, haverá aumento da produtividade e maior motivação dos trabalhadores, reduzindo a rotatividade. O home office aponta importantes benefícios, entre eles, a expansão geográfica e maior alcance na seleção, pois com auxílio da tecnologia não haverá barreiras para o recrutamento de excelentes empregados, independentemente de sua localização. Outro fator importante é que como o operário não irá precisar de se locomover até a sede da instituição, haverá uma amenização de desastres e benefícios ambientais, além da probabilidade de ganho na imagem da empresa.

Em contrapartida aos benefícios, temos os desafios encontrados pela empresa que devem serem levados em consideração na hora da contratação de um profissional com contrato home office. Destaca-se a falta de entendimento da legislação, até porque, em alguns momentos a regulamentação é omissa. A reforma trabalhista trouxe importantes alterações a partir do artigo 75-B da 13.467/17. De todo modo, ainda que existe pontos omissos, essas alterações produziram seguranças jurídicas para as partes, esse “novo modelo de contrato de trabalho” deixou mais claro os direitos e deveres de ambos na relação home office.

Ressalta-se também, as dificuldades de supervisões das atividades realizadas pelos empregados. Como possíveis soluções, apresenta-se ferramentas de tecnológicas de gestão e também com reuniões periódicas de alinhamento, ainda que de forma virtual é muito eficaz. No mesmo sentido, o monitoramento dos trabalhos e acompanhamento do teletrabalho com metas de desempenho e produtividade. O custo/investimento com a implantação e a mudança de cultura empresarial também são questões que devem ser trabalhadas e com foco no resultado em curto e médio prazo que o teletrabalho irá trazer pode ser facilmente contornado.

A resistência e isolamento social do teletrabalhador é um grande desafio para empresa, entretanto o artigo 75-B da reforma trabalhista deixa bem claro que caso os empregados compareçam eventualmente a empresa não será descaracterizado home office, visto que a interação é necessária para evitar um possível isolamento social e preservação dos relacionamentos sociais com os colegas de trabalho.

Com o trabalhador exercendo sua atividade de casa, há grande preocupação com a vulnerabilidade de dados e informações sigilosas da empresa e crescimento da insegurança laboral, porém esse risco pode ser reduzido com orientações da equipe de tecnologia e também com contrato de confidencialidade.

Quadro 2 – Benefícios e desafios do teletrabalho para o empregado

|  |  |
| --- | --- |
| BENEFÍCIOS | DESAFIOS |
| Flexibilidade no horário de trabalho. | Procrastinação e desorganização do horário de trabalho. |
| Menor exposição ao trânsito. | Conceder espaço na casa para objetos do trabalho. |
| Qualidade de vida no trabalho e em família. | Prováveis interrupções e distrações por familiares ou problemas pessoais. |
| Redução de custo com alimentação, vestuário e deslocamento. | Possível perda de benefícios como: vale transporte e alimentação. |
| Ausência de competição entre funcionários. | Distanciamento da área profissional e menor oportunidade de carreira. |
| Aumento da produtividade | Dificuldade de concentração. |

Autor: Wesley Pereira

O contratado também sofreu impactos positivos e desafios nesta nova modalidade de trabalho e para ter sucesso no home office precisa apresentar ou desenvolver algumas características como: disciplina, capacidade de resolução de conflitos, meios para lhe dar com a adversidade, comprometimento, confiança, gestão do tempo para cumprir prazos e metas, além de se manter atualizado e estar online, viabilizando a interação com a equipe e supervisão sempre que exigido.

No que se refere aos benefícios para o profissional do regime home office, destacamos a flexibilidade no horário de trabalho, aumentando sua produtividade, otimizando seu tempo, ocasionando melhor qualidade de vida em razão da realização do trabalho no seio familiar, trazendo satisfação profissional e pessoal.

Outro ponto importante, é a preservação de tempo no deslocamento casa trabalho, trabalho casa, considerando que o transporte coletivo é de péssima qualidade. Com isso, o trabalhador terá menor exposição ao trânsito, diminuindo seu desgaste físico e emocional. Nesse sentido, melhorando a mobilidade urbana e possibilitando a inclusão de deficientes físicos, mulheres com crianças pequenas e estudantes, desta forma, minimiza o desemprego e desigualdade social. Nessa perspectiva de benefício para o empregado, o home office trouxe também possibilidade de redução de custos com alimentação, vestuário.

Quantos aos desafios apresentamos aos trabalhadores, são os seguintes resultados: desorganização nos horários de trabalho, com isso, força o empregado a trabalhar após horário estabelecido no contrato de trabalho. Prováveis interrupções dos familiares ou problemas pessoais em consequência de estar desempenhando sua atividade laboral em casa. Aumento na dificuldade de concentração repercute de forma negativa.

Pleshette (2012), referência o seguinte: a perda de privacidade e espaço doméstico, resultantes do espaço cedido na casa para objetos do trabalho. A ausência na área profissional dificulta o crescimento profissional do empregado minimizando suas oportunidades de carreira devido seu isolamento da equipe e dos líderes da empresa. Sem a necessidade de se deslocar até o ambiente empresarial o teletrabalhador terá mais o auxílio do vale transporte e alimentação diminuindo os benefícios concedidos pela empresa.

Com esse estudo observamos que para o sucesso do home office é importante a empresa analisar o perfil do empregado e o tipo de função que ele irá exercer, sabendo nem todo empregado terá a capacidade de adapta-se ao teletrabalho, e caso isso ocorra o contrato poderá ser revertido com consentimento de ambas as partes e mediante aditivo contratual.

Em virtude da pandemia do coronavírus, a adesão do home office foi a única opção para muitas empresas continuarem prestando serviços e diminuir o prejuízo causado pelo isolamento social. Dessa forma quase de caráter obrigatório a resistência de empregados e empregadores com o teletrabalho foi quebrada revelando ao mundo as vantagens do teletrabalho que até então era alvo de desconfiança e muitas críticas.

Buscando evitar a propagação do novo coronavírus o isolamento social foi a primeira estratégia utilizada enquanto estudos eram feitos levando o teletrabalho para o cotidiano de pessoas de todo mundo. Em 2018 o IBGE anunciava um total de 3,8 milhões de trabalhadores exercendo sua atividade em casa, já na semana do dia 21 a 27 de junho de 2020 com a presença do covid-19, o IBGE estimou 8,6 milhões de brasileiros trabalhando remotamente.

Essa transição tão rápida para o modelo de trabalho home offíce só foi possível devido ao avanço da tecnologia e dos meios de comunicação que facilitaram o contato entre empregado e empregador possibilitando reuniões virtuais através de plataformas e aplicativos como: Skype, Microsoft Teams, Zoom, Whats app, Instagram ,Telegram entre outros. Estes meios que também ajudaram o empresário e empreendedor a atender o seu cliente e entregar seu produto ou prestação de serviços fortalecendo o relacionamento e continuidade dos contratos mesmo à distância.

O impacto apesar de positivo continua sendo um grande desafio para ambas as partes, pois há algumas situações a serem resolvidas como: os custos dos equipamentos e das despesas com teletrabalho, restituição ao empregado por gastos com energia elétrica, internet e telefonia, além do investimento em treinamento e ferramentas e estrutura por parte do empregador.

Essa preocupação deu origem ao Projeto de Lei (PL) 3.512/2020 que estabelece as obrigações dos empregadores no que diz respeito ao regime virtual e buscar suprir as lacunas sobre o tema na consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

**5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pesquisa apresentou como problemática os benefícios e desafios encontrados pelos empregadores e empregados no modelo de negócios home office. Mediante esta contextualização, é evidente identificar obstáculos no processo de implantação e duvidas na compreensão da legislação. Sendo assim, foram apresentados 2 (dois) quadros, onde apresentaram os benefícios e ao mesmo tempo os desafios para o teletrabalhador e empregador.

No primeiro quadro foi apresentado os benefícios e desafios do teletrabalho para empresa bem como a dificuldade de implantação devido a cultura organizacional, alto investimento na organização, treinamento de pessoal e possível resistência ou isolamento do colaborador. Também apresentou benefícios como menor investimento em espaço físico, menor rotatividade de funcionários devido aumento da motivação e produtividade por desempenhar sua função laboral em casa.

No segundo quadro foi apresentado os benefícios e desafios do teletrabalho para o empregado que ganha com a maior flexibilidade de horários, menor exposição ao trânsito, qualidade de vida, diminuindo desgastes físicos e emocionais. O teletrabalhador também encontra algumas dificuldades no home office como: desorganização com horários de trabalho, foco e concentração para desempenho das atividades, além de distanciamento do ambiente de trabalho e menor oportunidade de crescimento dentro da organização.

Uma das perspectivas que podemos tirar deste trabalho é que o teletrabalho na prática conseguiu aproximar colaboradores e clientes facilitando a comunicação independentemente da localização, tal realidade só foi possível através de avanços tecnológicos e uso da internet que viabilizou a prática do home office em diversas profissões.

Essa conjunção de variáveis influenciou para queda dos valores de computadores e equipamentos bem como aumento da velocidade de internet e desenvolvimento das provedoras de internet, impactou também na geração de empregos com a criação de novas vagas no mercado de trabalho para profissionais diminuindo a desigualdade social.

As mudanças no cenário mundial contribuíram para o crescimento e adesão das empresas ao home office, pois foi a única alternativa encontrada para manutenção do emprego e continuidade das atividades econômicas, caso contrário organizações, instituições de ensino, entidades filantrópicas e sociedade sofreriam um maior impacto com isolamento social causado pela pandemia do COVID-19.

Os resultados dos quadros expostos são importantes para as empresas, pesquisadores e acadêmicos verificarem cada cenário e aplicar as correlações entre eles, desta forma poderá transmitir mais informações para a tomada de decisão.

E como sugestão para pesquisas futuras, sugiro realizar uma análise dos requisitos para contratação de funcionários para prática do home office, avaliando, foco, disciplina, comprometimento e flexibilidade. Após essa análise propõe-se a realização de estudo dos indicadores de produtividade, desempenho e resultados do teletrabalhador. E um terceiro e último, seria uma análise das leis que regulamentam a atividade como: Consolidação das leis trabalhistas, Lei 13.467/17 (Reforma trabalhista) e o Projeto de Lei (PL) 3.512/2020 afim de buscar uma maior proteção para o empregador e empregado.

**REFERÊNCIAS**

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Seção 1, p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Seção 1, p. 3. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/33259102/dou-secao-1-16-12-2011-pg-3/pdfView?>. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 1 mai. 1943 Seção 1, p. 1.. <<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=Art.%203%C2%BA%20%2D%20Considera%2Dse,trabalho%20intelectual%2C%20t%C3%A9cnico%20e%20manual>>. Acesso em: 20 set. 2020

Brik, M. S., & Brik, A. **Trabalho portátil:** Produtividade, economia e qualidade

de vida no home office das empresas. Curitiba: Edição do autor. 2013.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

CIO (2016). **Home office e teletrabalho são cada vez mais comuns no Brasil**.

Disponível em: <http://cio.com.br/gestao/2016/05/17/home-office-e-teletrabalhosao-

cada-vez-mais-comuns-no-brasil/>. Acesso em: 20 set. 2020.

CORREIA, HENRIQUE E MIESSA, ELISSON. **Manual da reforma trabalhista**. 2. Ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 105-124, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/rap/v41n1/07.pdf >. Acesso em: 13 set. 2020.

GARCIA, GUSTAVO FELIPE BARBOSA. **Manual do direito do trabalho.** 11. Ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

Hanashiro, D. M. M., & Dias, W. F. **O sistema de teletrabalho: Algumas**

**implicações de um ambiente virtual**. Anais do Encontro da Associação Nacional

de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Salvador, BA, Brasil. 2002.

NELSON OLIVEIRA. **Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia**. Disponível em:<<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>>. Acesso em: 31/10/2020.

NUNES, ANTONIO CARLOS. **A inovação tecnológica e a contabilidade**. Inovara, São Paulo, SP, 2009.

PLESHETTE, Lyve Alexis. **The Challenges of Working at Home.** 2012. Disponível em: <https://www.powerhomebiz.com/working-from-home/challenges/working-at-home.htm>. Acesso em: 03 out. 2020.

Prodanov, C. C., & de Freitas, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**-2ª Edição. Editora Feevale. 2013

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O Teletrabalho: Conceituação e Questões para Análise. **Cadernos EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 154-162, 2018. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/49183/o-teletrabalho--conceituacao-e-questoes-para-analise/i/pt-br>. Acesso em: 22 set. 2020.

SOUZA JÚNIOR, A. et al. **Reforma trabalhista:** Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017.

SENADO FERDERAL. **Diário Oficial**. Projeto de Lei nº 3.512, de 2020. Poder legislativo, Brasília, DF, 25 maio. 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=8126559&ts=1596479447075&disposition=inline>. Acesso em: 31/10/2020

Thais Mendonça Aleluia. **Direito do trabalho**. 5. Ed Salvador: JusPodivm, 2018.

TROPE, Alberto. **Organização Virtual:** Impactos do teletrabalho nas organizações. 1.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora,1999. 104 p.