



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO**

**O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA:
ADEQUAÇÃO, DIREITOS DOS EMPREGADOS E AS CONSEQUÊNCIAS DIANTE DO
ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA**

ORIENTANDO: SAMUEL HENRIQUE SILVA SOUSA

ORIENTADOR (A): PROF (A): MIRIAM MOEMA DE CASTRO MACHADO RORIZ

GOIÂNIA

2023

SAMUEL HENRIQUE SILVA SOUSA

**O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA:
ADEQUAÇÃO, DIREITOS DOS EMPREGADOS E AS CONSEQUÊNCIAS DIANTE
DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso I, da Escola de Direito, negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC – GOIÁS).

Prof. (a) Orientador (a) – Miriam Moema de Castro Machado Roriz.

GOIÂNIA

2023

SAMUEL HENRIQUE SILVA SOUSA

**O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA:
ADEQUAÇÃO, DIREITOS DOS EMPREGADOS E AS CONSEQUÊNCIAS DIANTE
DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA**

Data da Defesa: 30 de maio de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a. Miriam Moema de Castro Machado Roriz. Nota

Examinador Convidado: Dra. Cláudia Luiz Lourenço Nota

SUMÁRIO

RESUMO.....	04
ABSTRACT.....	05
INTRODUÇÃO	06
1. O TRABALHO HOME OFFICE NA PANDEMIA DA COVID 19.....	07
1.1 EFEITOS DA PANDEMIA NO MUNDO DO TRABALHO	08
1.2 CONDIÇÕES DO TELETRABALHO NA PANDEMIA	08
1.3 VANTAGENS E PROBLEMAS DO TRABALHO <i>HOME OFFICE</i>	10
2. EMPRESAS E O TELETRABALHO	13
2.1 DIFICULDADES E DESAFIOS DO TELETRABALHO PARA AS EMPRESAS.	14
2.2 CUSTOS DOS EQUIPAMENTOS E DAS DESPESAS COM O TELETRABALHO	16
3. EMPREGADO E O TELETRABALHO	18
3.1 DIFICULDADES E DESAFIOS DO TELETRABALHO PARA OS TRABALHADORES	18
3.2 TELETRABALHO E OS DIREITOS DO TRABALHADOR.....	21
CONCLUSÃO	23
ABSTRACT.....	26
REFERÊNCIAS.....	27

**O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA:
ADEQUAÇÃO, DIREITOS DOS EMPREGADOS E AS CONSEQUÊNCIAS DIANTE
DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA**

Samuel Henrique Silva Sousa¹

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar o teletrabalho na sociedade contemporânea, também no que se refere ao seu histórico e sua regulamentação no direito brasileiro. Consiste em uma pesquisa teórica, de cunho analítico e conceitual, com base em fontes bibliográficas e documentais. Abordará o aumento do teletrabalho em meio à crise do COVID 19, onde muitas empresas, em razão do isolamento social adotaram como alternativa o trabalho remoto, porém, por se tratar de uma situação que ocorreu com urgência, muitos trabalhadores passaram a trabalhar em *Home Office*, sem ter uma estrutura adequada, tendo que arcar com custos de energia, internet, equipamentos, além de extrapolar a jornada de trabalho, o que tem afetado em demasia a qualidade de vida desses trabalhadores, já que com o trabalho em domicílio há uma grande dificuldade em separar o tempo entre a vida pessoal e profissional. Diante desses problemas é notável a necessidade de uma regulamentação mais eficaz e que melhore a relação entre empregado e empregador quando se trata da modalidade de trabalho remoto. No Brasil ainda não há regulamentação específica para o teletrabalho, na Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), houve mudanças quanto à regulamentação do trabalho *Home Office*, porém, com a pandemia e o aumento do teletrabalho a regulamentação da CLT não foi suficiente, foi então aprovada em 2020 a Medida Provisória 927 que, no início da pandemia, trouxe um forçoso disciplinamento do trabalho remoto no país, mas que acabou perdendo vigência por não ter sido convertida em lei ordinária pelo Parlamento. É notável a necessidade de uma regulamentação específica para o teletrabalho, já que mesmo após a crise do COVID 19, a tendência é que as empresas adotem cada vez mais a modalidade do trabalho *Home Office*.

Palavras-chave: Teletrabalho. COVID 19. Direito trabalhista. *Home Office*.

¹ Aluno do Curso de Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – email:

**TELECOMMUTING DURING THE PANDEMIC:
ADEQUACY, EMPLOYEES' RIGHTS AND THE CONSEQUENCES OF PUBLIC
CALAMITY**

ABSTRACT

The present work aims to analyze telecommuting in contemporary society, also with regard to its history and its regulation in Brazilian law. It consists of a theoretical, analytical and conceptual research, based on bibliographic and documentary sources. It will address the increase in telework in the midst of the COVID 19 crisis, where many companies, due to social isolation, have adopted remote work as an alternative, however, because it is a situation that occurred urgently, many workers began to work at Home Office, without having an adequate structure, having to bear the costs of energy, internet, equipment, in addition to extrapolating the working day, which has greatly affected the quality of life of these workers, since with homework there is a great difficulty separating time between personal and professional life. Faced with these problems, there is a remarkable need for more effective regulation that improves the relationship between employee and employer when it comes to the modality of remote work. In Brazil there is still no specific regulation for teleworking, in the Labor Reform (Law 13.467/2017), there were changes regarding the regulation of Home Office work, however, with the pandemic and the increase in teleworking, the regulation of the CLT was not enough, it was then, in 2020, Provisional Measure 927 was approved, which, at the beginning of the pandemic, brought about a forcible discipline of remote work in the country, but which ended up losing its validity because it was not converted into ordinary law by Parliament. The need for specific regulation for teleworking is notable, since even after the COVID 19 crisis, the trend is for companies to increasingly adopt the Home Office work modality.

Palavras-chave: Teletrabalho, COVID 19, direito trabalhista, home Office.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objeto de estudo análise do teletrabalho, uma situação cada vez mais recorrente em nossa sociedade contemporânea, resultante dos avanços tecnológicos e que teve um grande aumento em decorrência da crise da COVID 19.

Pretende-se analisar o teletrabalho e sua contextualização, principalmente em meio a uma pandemia, visando à aplicação de uma regulamentação mais eficiente, a fim de resolver algumas questões que surgem, quais sejam, os direitos do trabalhador, contrato de trabalho, vantagens e desvantagens tanto para a empresa quanto para o empregado.

No ano de 2020 iniciou-se a crise da COVID 19, que afetou a vida humana em vários aspectos, e com o mundo do trabalho não foi diferente, com o isolamento social como medida para a diminuição da disseminação do Coronavírus, muitas empresas que exercem atividades com a possibilidade de se realizar de forma remota, ou seja, fora da empresa viram como solução o trabalho Home Office. Devido à urgência com que foi tomada essa medida, muitos trabalhadores passaram a trabalhar em suas casas, responsabilizando-se por custos como energia, internet, equipamentos de trabalho, começaram também, a extrapolar a jornada de trabalho sem conseguir separar o tempo adequado de trabalho e vida pessoal. Contudo, o que se tem percebido é a falta de uma adequada regulamentação do trabalho tele-presencial, para melhorar a relação entre empresa e empregado.

Nesse cenário, pretende-se analisar o teletrabalho e o seu aumento nos dias atuais, especialmente diante de uma pandemia. Inicialmente verificar seu histórico, suas definições, as leis vigentes e projetos de lei que tratam do trabalho Home Office. Estudar as leis vigentes que regulamentam o teletrabalho e a melhor maneira de torná-las mais eficaz é de elevada importância, já que a tendência é que as empresas adotem cada vez mais essa modalidade de trabalho, mesmo depois de superada a crise da COVID 19.

Houve mudanças quanto à regulamentação do teletrabalho (Home Office), na Reforma Trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017), que alterou e regulamentou diversas normas relacionadas à prestação de serviço. Porém, com a pandemia e o aumento do teletrabalho a regulamentação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) não foi suficiente, foi então aprovada em 2020, a Medida Provisória 927 (BRASIL, 2020) que, no início da pandemia, trouxe um forçoso disciplinamento do trabalho remoto no país, mas que acabou perdendo vigência por não ter sido convertida em lei ordinária pelo Parlamento.

É evidente que a existência de um regramento próprio do trabalho remoto é medida que se impõe, seja com o aperfeiçoamento do teletrabalho, seja com a criação novos institutos que possam regulamentar, de forma pormenorizada e com todas as suas particularidades, os direitos e obrigações existentes entre empregador e empregados quando o assunto, for a prestação de serviços à distância.

Por fim, como forma de buscar uma solução dos conflitos da relação de trabalho em *Home Office*, que tendem a aumentar cada vez mais, o regramento adequado do teletrabalho deve ser estudado de forma minuciosa, com a análise dos regramentos impostos nos projetos de lei e sua eficácia.

1 O TRABALHO HOME OFFICE NA PANDEMIA DA COVID 19

O ano de 2020 se iniciou e logo surgiu a crise da COVID 19, diante de todas as medidas a fim de prevenir a disseminação do coronavírus, a humanidade teve de se adequar às mudanças que ocorreram em todas as áreas.

No mundo do trabalho não foi diferente, as empresas e empregados se viram diante de muitas mudanças já que dentre as medidas sanitárias de prevenção a COVID 19, foi necessário o isolamento social.

Assim, as empresas tiveram que se valer da tecnologia para continuar com suas atividades, foi então que cresceu de forma notável o número de empresas que adotam a modalidade de teletrabalho, surgindo questões importantes a serem tratadas como as condições, vantagens e desvantagens quando se trata dos efeitos causados pela pandemia no mundo do trabalho.

1.1 EFEITOS DA PANDEMIA NO MUNDO DO TRABALHO

A crise da COVID 19 afetou duramente o mundo do trabalho, qual seja em relação ao desemprego, redução de jornada de trabalho, suspensão de contrato, redução de salário, trabalho transferido da forma presencial para remota.

Neste aspecto, muitos trabalhadores foram transferidos para o trabalho a domicílio de forma brusca, trazendo à tona questões como as condições de trabalho e a adaptação à essa mudança.

1.2 CONDIÇÕES DO TELETRABALHO NA PANDEMIA

Com o atual mundo globalizado, e o desenvolvimento tecnológico, a maior parte das pessoas estão conectadas o tempo inteiro, isso fez com que mercado de trabalho sofresse mudanças. Sendo que as novas ferramentas possibilitaram que o trabalhador desenvolvesse o trabalho dentro da sua casa, e isso trouxe mudanças no que se refere ao espaço e tempo do trabalho.

Alguns autores (GATTI, TERRA, PORTUGAL, SOUZA JUNIOR e SILVA, 2018) ainda colocam que trabalhar em casa pode parecer algo simples, entretanto trabalhadores e empregadores enfrentam as dificuldades desse tipo de trabalho que ainda é considerado novo no Brasil. Veja-se:

Ainda enfatizando o crescimento do Teletrabalho no Brasil, de acordo com a "Pesquisa Home Office Brasil 2016", realizada pela SAP Consultoria RH aponta que no País, segundo projeções de dados do Censo IBGE de 2010, existem mais de 20 milhões de trabalhadores em domicílio. Ainda de acordo com os dados apurados, uma significativa parcela deste contingente adota a prática de Home Office, estando vinculados a uma empresa. A pesquisa revelou que 37% das empresas no Brasil possuem prática de Home Office junto a seus colaboradores. (Revista de Administração do UNIFATEA, v. 16, n. 16, p 7-273, 2018).

O mundo corporativo mudou e hoje um novo conceito de trabalho tem alcançado cada vez mais as empresas e os funcionários, é o *Home Office*, um termo inglês que significa “escritório em casa”, mas para entendermos com mais profundidade este assunto é necessário abordar as diferenças entre os tipos de trabalho que podem ser considerados *Home Office* ou até mesmo terem conceitos muito parecidos e que geralmente confundem as pessoas e são atividades totalmente diferentes.

Assim, o teletrabalho não deve ser reduzido a apenas as atividades onde o teletrabalhador deva ficar exclusivamente em sua residência ou em locais remotos afastados da empresa, mas também aqueles com a rotina que for mais conveniente a empresa de acordo com a programação e planejamento das atividades, visando os seus interesses, tais como a operacionalidade. Diga-se que conferências de vídeo, chamadas, também sejam consideradas atividades de teletrabalho.

Esse modelo de trabalho fomenta o surgimento de novos paradigmas nos trabalhadores e das organizações, de modo que possam ser atendidas amplamente pelas tecnologias da informação e comunicação. A implantação do teletrabalho tende a cruzar novas fronteiras no espaço com o passar dos anos, otimizando assim a produtividade e diminuindo os custos com transporte e remanejamento, além do custo operacional imobiliário de uma sede que abriga um grande contingente de funcionários, impulsionando um novo modelo organizacional que tem um comprometimento socioambiental, econômico e de produtividade. A seguir, tratamos de algumas dessas hipóteses.

Iniciamos com o **HOME OFFICE** que é um Sistema de trabalho em que o funcionário não precisa ou não pode trabalhar no escritório, o trabalho profissional é desenvolvido em ambientes diferenciados e que compartilham a infraestrutura do ambiente doméstico por exemplo. Tem crescido cada vez mais devido à globalização da economia e o aumento da terceirização de serviços e que acaba mudando o perfil do emprego, do empregado e do local de trabalho (SOLIDES, 2023).

O **FREELANCER** caracteriza-se como o profissional autônomo que executa determinada atividade de maneira independente cujo serviço pode atender a vários empregadores, dessa forma ele não possui nenhum vínculo de trabalho permanente

com uma empresa o que permite que o próprio profissional administre e organize o seu trabalho. Normalmente esse profissional realiza determinada atividade para o empregador e cobra por tal serviço, suas entregas podem ser por trabalho concluído ou por hora de serviço prestado a empresa ou a determinado cliente. (UCS, 2021).

Já o **TERCEIRIZADO** é a contratação de empresa para a realização de serviços específicos dentro do processo produtivo da empresa contratante. De forma simplificada a empresa contratada será a intermediadora do serviço e as relações trabalhistas serão entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, e não com a contratante. O conceito de terceirização prevê que a empresa contratada deve realizar os serviços com organização própria, autonomia técnica e jurídica, cumprindo o objeto do contrato. (PORTAL DA INDÚSTRIA, 2020)

1.3 VANTAGENS E PROBLEMAS DO TRABALHO *HOME OFFICE*

Uma pesquisa realizada pela empresa de consultoria em Recursos Humanos Robert Half em 2013 (ICRH, 2013), descreve que a maioria das empresas brasileiras já permitem uma grande flexibilidade quanto aos seus funcionários, sendo que 64% das empresas brasileiras questionadas já permitem que seus funcionários exerçam trabalhos remotos, ainda que esporadicamente. Entretanto, 11% afirmam que há uma política fixa para trabalho remoto com todos os funcionários.

Na América Latina como um todo, apenas 9% das empresas possuem políticas de trabalho exclusivamente remotos (no estilo home office), ao passo que tal prática é muito mais disseminada nos países asiáticos (33%) em segundo lugar na Europa (16%). Um dos princípios que o teletrabalho prioriza está centralizado no conceito de sustentabilidade (ICRH, 2013).

A busca pela sustentabilidade por parte das organizações e governos está ancorada sobre três pilares, sendo eles a sustentabilidade econômica, a sustentabilidade ambiental e a sustentabilidade social. Em aspectos econômicos, o teletrabalho se propõe a minimizar os custos operacionais das empresas, aumentando

à priori a margem de lucro das mesmas e até a conversão em minimização de custos para o consumidor.

Nos aspectos da sustentabilidade ambiental, a proposição está pautada na redução da emissão de poluentes à atmosfera, um grande problema enfrentado pelas grandes regiões metropolitanas no que se diz respeito à qualidade do ar, além da minimização do uso de combustíveis fósseis a longo prazo, pela diminuição do uso do transporte.

Por fim em aspectos sociais o trabalho remoto visa a melhoria da qualidade de vida, reduzindo o tempo que o cidadão passa diariamente preso no trânsito de deslocamento pendular entre sua casa e seu trabalho, podendo o mesmo tempo ser gasto em atividades produtivas ou de lazer e cultura.

Diante disso, de forma autônoma pontuam-se algumas vantagens nessa modalidade de trabalho:

- É uma alternativa para o desemprego, de forma a oferecer oportunidade para pessoas que precisam de um trabalho;
- Oferecimento de atividades inovadoras, abrindo um novo campo de trabalho;
- Empresas e trabalhadores tendem a se beneficiar com essa forma de trabalho;
- Maior rapidez na circulação de informações;
- Amplia o relacionamento do trabalhador com a família;
- Aumenta a produtividade;
- Reduz custos para a empresa;
- Motiva o trabalhador.
- Possibilita uma maior flexibilização na organização.

(Lima Guilherme. Trabalho Remoto, vantagens e desvantagens. Alura, 2021),

No que se refere ao trabalhador a principal vantagem do *home office* é o conforto, é importante que a pessoa possa ficar concentrado, sem precisar estar vestido formalmente, além de não precisar enfrentar o trânsito e até mesmo a violência

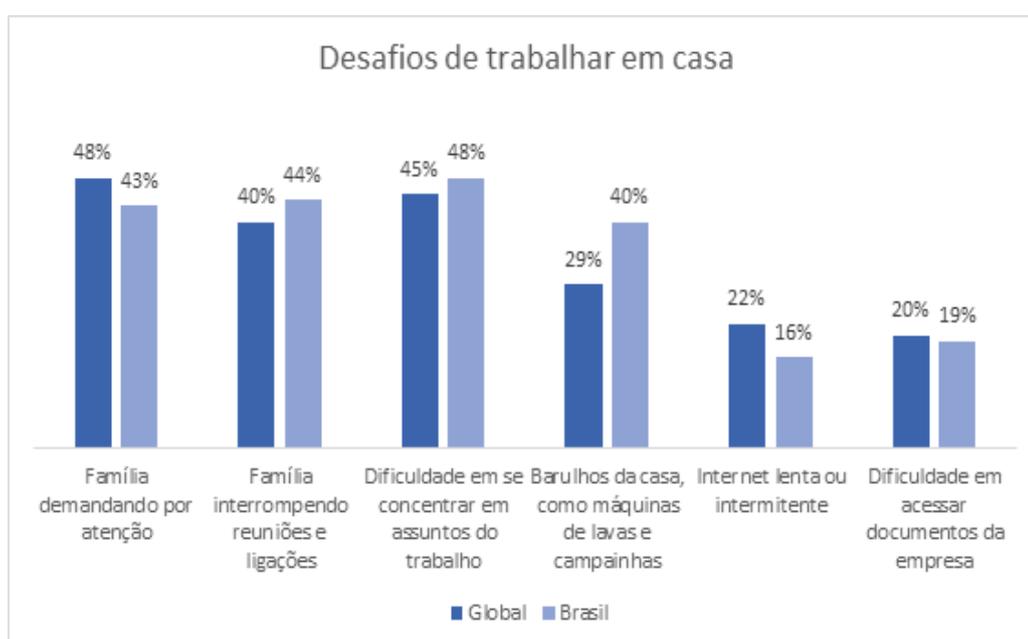
Outro dado importante que é fundamental na escolha de um trabalho é o deslocamento que o colaborador pode levar até o escritório da empresa. Em grandes metrópoles como São Paulo e Rio de Janeiro, isso é um fator importante pois atualmente 31% das pessoas levam até uma hora para chegar em seus trabalhos (MENEZES, 2015).

Muitas vantagens fazem com que essa modalidade seja bastante atrativa, pois se bem administrada pode se ter, além de um aumento na produtividade, um aumento considerável na qualidade de vida. A flexibilidade com os horários permite que o colaborador possa exercer uma outra atividade como um curso ou até mesmo levar um segundo emprego. A redução de custos com alimentação e transporte também podem ser considerados como um atrativo.

Como se pode ver, é possível alcançar um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional o que deixa o trabalho ou vaga mais atraente interferindo diretamente no engajamento do colaborador e em sua retenção.

Da mesma forma o *Home Office* é repleto de desafios que devem ser transpostos e que fogem do que se tem como normal em um ambiente de trabalho, o maior deles talvez seja o isolamento social pois muitas vezes o colaborador não tem nenhum tipo de convívio ou acaba por desconhecer os demais funcionários e nisso deve-se ter um esforço a mais para reforçar os vínculos com os colegas de trabalho. O colaborador, por estar em sua casa, também tem uma facilidade muito grande em perder o foco no seu trabalho, muito pelo horário do trabalho que muitas vezes não é definido. Ele pode inclusive dar umas folgas, mas em compensação, em determinado momento deverá fazer o trabalho dobrado.

A imagem a seguir mostra os desafios de trabalhar home office em dados coletados pelo Space em 2017 (BREDA, 2023):



Fonte: Disponível em: <<https://adorohomeoffice.com.br/pesquisa-state-of-remote-work-2023/>>. Acesso em: 27 de maio de 2023.

Alguns outros pontos negativos devem ser considerados pelo postulante a uma vaga de *home office*, como a falta de vale refeição, e o custeio com as contas de energia, internet, telefonia e até mesmo equipamentos e mobília adequada para a realização do trabalho. O colaborador deve se atentar se determinados custos serão pagos pela empresa ou por ele mesmo.

Conciliar as atividades do trabalho com as atividades domésticas também exige um grau de organização para que as tarefas não se misturem e as entregas sejam completas e satisfatórias. Muitas empresas não permitem seus funcionários trabalharem de casa afirmando que há uma perda da qualidade e da velocidade do trabalho.

2 EMPRESAS E O TELETRABALHO

Neste capítulo serão debatidos os principais aspectos do teletrabalho que afetam diretamente as empresas e os gestores, como por exemplo, os principais desafios que estes podem enfrentar para adaptar-se a esta nova modalidade de trabalho.

2.1 DIFICULDADES E DESAFIOS DO TELETRABALHO PARA AS EMPRESAS

O gestor, porém, não deve acreditar que constantes reuniões por videoconferência podem resolver o problema da distância. Na verdade, as reuniões devem ser objetivas e assertivas e não podem se estender por muito tempo para que os participantes entendam as principais demandas com clareza, para isso o líder deve ser convincente e coerente, assegurando a conexão entre todos, despertando um senso de pertencimento no grupo que lidera.

É importante dar voz a todos os membros da reunião para que falem, porém é preciso “podar” alguns assuntos que interessam apenas a um pequeno número de interessados e para essas situações o líder deve tomar a frente e convidar essas pessoas para uma conversa em particular a fim de que o problema ou dúvida sejam esclarecidos, mas nunca deixar as pessoas sem resposta. Talvez uma das piores situações na gestão a distância é não atender a uma dúvida ou expectativa de um subordinado que esteja distante, pois isso separa ainda mais os colaboradores.

Reuniões de acompanhamento também devem ser pensadas e feitas em um espaço de tempo que dê a oportunidade de o colaborador desenvolver suas atividades e apresentar resultados, deixar o colaborador solto pode ser muito arriscado e esse tipo de acompanhamento pode ser crucial para o bom andamento de toda uma empresa, pois além de humanizar a relação, as duas partes podem aplicar feedbacks, compartilhar experiências e alinhar procedimentos.

Em suma, é necessário detalhar as estratégias para que profissionais, liberais ou não, tenham um guia de gerenciamento de suas atividades e tarefas que os auxiliem em seu dia a dia a fim de que o melhor resultado possível seja alcançado em sua vida profissional e pessoal.

A comunicação talvez seja o maior desafio da liderança a distância, o bom líder deve garantir que todos os membros e setores da empresa interajam e falem a mesma língua chegando ao mesmo resultado, para isso é preciso ser eficaz, direto e com a informação detalhada o que permitirá que a informação passada seja realmente compreendida e consumida por todos.

Gatti et al. (2018) colocam que é importante que o contrato de trabalho seja previamente definido, o gestor deve informar de forma clara quais são as atribuições do trabalhador, o quanto ele deve produzir por dia, ou quantas horas deve dedicar ao trabalho. De modo que, estabelecer de forma clara as atribuições e regras do trabalho, facilita a gestão da empresa e administração do quadro de trabalhadores.

A modalidade do *Home Office*, têm sido algo adotado para grande parte das empresas, pelo simples fato de que existe a sustentabilidade e uma competitividade muito grande no mercado, a busca por um mundo empresarial que seja mais moderno, com muita eficiência e lucro, assim elas viram os seus produtos e serviços aumentaram a partir dessa nova forma de trabalho, os motivos principais são os investimentos em sistemas de informação, modelos de organizações que fossem de alguma forma flexíveis, o home office também exige um modelo de gestão do modo

tradicional para o virtual, o que pode acarretar dificuldades em equipes que estão adaptadas ao trabalho convencional.

Entre as principais dificuldades que envolvem o trabalho de *Home Office*, estão dificuldade que existe em gerenciar os trabalhadores, mensurar custos de implantação e manutenção do teletrabalho em parceria com a gestão administrativa, financeira, de recursos humanos e de gestão de talentos, além da falta de propostas com inovações que possam satisfazer o trabalhador e principalmente a legislação Brasileira. Nesse sentido importante citar:

A comunicação exclusivamente virtual não produz sentimento nem comprometimento com a equipe os teletrabalhadores e os seus supervisores imediatos encontram na operacionalização das tarefas, alguns pontos que dificultam suas ações, e justificam este fato por talvez não estarem presentes com os membros da equipe. FELSTEAD ET AL (2003).

A ausência da chamada comunicação face a face, pode distanciar o indivíduo de sua organização, em grandes empresas funcionários chegam a vestir totalmente a camisa do local onde trabalham, em empregos de *Home Office* ocorre uma dificuldade para que se construa uma identidade em torno dos funcionários e também da sua relação com a empresa, perdendo também um vínculo e a possibilidade de criar uma comunicação mais próxima dos colegas a sua volta, podendo levar a alguns problemas psicológicos também, como a falta de motivação e o sentimento de solidão. A organização também pode ser afetada com uma possível falta de comprometimento em um modelo de *Home Office*, onde há uma diminuição de compartilhamento dos valores de um indivíduo.

A baixa interdependência nas execuções das atividades e a maior autonomia de decisão fazem com os teletrabalhadores sintam-se mais satisfeitos com a sua condição de liberdade, o nível de satisfação tende a ser proporcional ao número de horas dedicadas ao trabalho à distância, ainda quando esse número de horas é excessivo, a questão mais importante é a queda da satisfação em função da sensação de isolamento. (VEIGA, 2005).

2.2 CUSTOS DOS EQUIPAMENTOS E DAS DESPESAS COM O TELETRABALHO

Quando se fala em *Home Office*, a tecnologia se torna uma ferramenta fundamental, sabe-se que hoje em dia computadores, celulares, tablets, facilitam e promovem formas de interagir com o mundo a sua volta instantaneamente, aumentam os nossos sentidos, a nossa visão de mundo, facilitando um avanço científico em quase todas as áreas. A tecnologia então, transformou o trabalho tradicional, com a crescente forma de se trabalhar dessa maneira, uma reforma de políticas públicas também se torna algo necessário, incentivando a colocação desta nova modalidade em nossa sociedade, as empresas modernas existem então, independente do seu espaço físico, do tempo que necessitam para realizar as suas atividades, podendo ser operadas em qualquer lugar e a qualquer momento.

Algo que restringe, porém, este tipo de trabalho, é que com a revolução da tecnologia, existe a necessidade de um treinamento para a mão de obra especializada, enquanto diminuem as distâncias entre tempo e espaço a nossa presença de privacidade também diminui. Neste sentido, então todos podemos estar no controle de todos, porém, devem ainda ser estabelecidos, contratos de trabalho e alguns direitos básicos em relação às formas de trabalho a distância, principalmente quando falamos em *Home Office*, o bem-estar e a saúde ocupacional do profissional devem ser garantidos de forma legal.

O mundo está interligado pelas redes sociais, novas formas de difusão das informações e a rapidez das comunicações geram avanços não imagináveis no início do século XX. A globalização ou mundialização é um fenômeno irreversível, grandes conglomerados empresariais disputam a soberania no Mercado mundial. O bem-estar e saúde ocupacional do trabalhador passaram a ser privilegiados, pois se tornou lugar comum que ambientes onde há relações harmônicas entre funcionários e dirigentes geram satisfação e motivam todos, de modo geral, a trabalharem com mais eficiência e eficácia, uma vez que se sentem pertencentes e valorizados (NOGUEIRA,2002).

Nas formas de trabalho que são feitas em *Home Office*, se torna de vital importância que a segurança da informação seja realizada, tanto para as atividades das empresas, mas também dos trabalhadores, com seu controle automático, seja em qualquer tipo de rede a ser utilizada, a facilidade na utilização de equipamentos também é um aspecto muito importante e que sempre deve ser levado em consideração, a manutenção, a integração dos trabalhadores para com a sua equipe,

além dos demais sistemas que já existem e fazem parte de uma organização, para que se alcancem resultados que sejam positivos e muito eficientes.

Claro, que mesmo o trabalho acontecendo em sua própria casa, o profissional precisa ter uma autodisciplina consigo mesmo, não sendo submetido a um regime rígido de horários, metas a serem alcançadas, cumprimento de deveres, entre outras questões, ele possui o que podemos chamar de partida automática para o trabalho, portanto deve ser o principal administrador do seu tempo, de forma efetiva, buscando desafios a serem alcançados em todos os momentos, mantendo-se motivado e disposto ao que for proposto, ele precisa se motivar, já que sempre estará exposto as distrações que podem acontecer com ele, em relação ao ambiente que encontra a sua volta.

Considerado uma vantagem competitiva, o comprometimento é outra importante característica que um teletrabalhador deve ter. Cada vez mais as organizações precisam de pessoas que invistam no trabalho e que se identifiquem com os valores organizacionais (BREDIN, 1996).

As práticas trabalhistas adotadas desde o início da pandemia, o *home office*, apontam para as mais diversas situações: desde empresas que negociam com os funcionários e, portanto, implementam políticas de reembolso de despesas adequadas que podem pagar, por exemplo de R \$ 70 a R \$ 100 por mês pelo atendimento. Além disso, passaram por mudanças de custos na infraestrutura e equipamentos técnicos sem nenhuma forma de assistência ou compensação por esses custos (regras do setor público). Existe a Lei nº 13.467 sobre a reforma trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017), que classifica o trabalho realizado fora das instalações do empregador como trabalho remoto.

3 EMPREGADO E O TELETRABALHO

3.1 DIFICULDADES E DESAFIOS DO TELETRABALHO PARA OS TRABALHADORES

Algumas regras podem auxiliar para que o processo seja mais prazeroso e produtivo, como por exemplo: Criar um espaço físico adequado; mudar a rotina de

casa; adaptar-se ao novo estilo de trabalho; organizar-se pessoalmente; relacionar-se com transparência e confiança com o time e principalmente desenvolver sua autogestão

É muito importante conseguir criar um ambiente de trabalho mesmo estando de casa evitando distrações e por consequência, perda de produtividade. Para se trabalhar de casa é preciso estar altamente motivado e no caso de morar com outras pessoas é preciso estabelecer algumas regras para que o trabalho flua da melhor forma possível.

Liderar as equipes a distância também é um item bastante importante, o colaborador deve-se fazer presente mesmo estando distante. Como vimos ao longo deste documento é comum confundirmos a rotina do trabalho de um escritório, onde todos tem seus horários de chegada, almoço e saída, com a rotina de um profissional em sua casa, pois seu trabalho será medido não somente por sua disponibilidade, mas também por suas entregas.

Um líder a distância deve ser capaz desenvolver suas equipes para que esses sejam seus olhos, ouvidos e mãos em ambientes que o líder não está e para isso a internet e uma vasta gama de ferramentas é fundamental, uma delas é o *Trello*, onde o gestor coloca as tarefas com responsabilidades para cada membro de determinada tarefa com datas de entrega, o que garante que todos atuem dentro do mesmo “ambiente” e assim podem se sentir em um time.

Outra ferramenta bastante interessante é o *Workplace*. Desenvolvido pelo Facebook, trata-se da mesma plataforma, porém só pode ser acessada por colaboradores de determinada empresa. Ele funciona exatamente igual à rede social, é possível criar grupos dos setores da empresa, como RH, DP, Logística entre outros, seguir pessoas que você só conhece e se relaciona por e-mail, marcar vídeo conferências informativas ao vivo a fim de levar uma informação importante para todos os colaboradores, pode-se fazer postagens com atualizações de procedimentos, enfim, faz com que a distância entre as pessoas seja bastante diminuída.

Não se pode deixar de citar também as ferramentas de mensagens instantâneas como o *WhatsApp*, *Telegram*, *Hangouts* e outros, que levam documentos, fotos, áudios e vídeos em tempo real para determinada pessoa ou grupo de pessoas.

Deve-se enxergar com esses exemplos que as ferramentas propiciam um ambiente de trabalho de igualdade e competitivo para os funcionários que não estejam

em suas matrizes. Será que isso era possível, com essa excelência, há dez anos atrás? Esses programas e aplicativos age na interligação entre as pessoas, comunicando a todos entre si no mesmo “ambiente” de trabalho.

Segundo Sullivan (2000) e Lewis (2001) os homens e mulheres possuem razões bem distintas quando falamos no serviço de Home Office, mulheres têm uma identificação com seus papéis domésticos e maternos, portanto veem a possibilidade do teletrabalho como forma de conciliar os seus afazeres profissionais com as suas responsabilidades domésticas, por outro lado os homens, adotam o *Home Office* por motivações mais individuais, que possuem relação com o trabalho. Porém, as mulheres são mais adeptas aos benefícios presentes no *Home Office*, mas têm mais dificuldades do que os homens, quando se trata de separar o profissional de suas rotinas domésticas, é um fator complexo para elas, os homens, ao contrário, quando convivem com o teletrabalho sentem a necessidade de um equilíbrio para suas identidades como pais e profissionais.

Existem preferências também, quando as pessoas possuem filhos, já que existe a redução do tempo para deslocamentos, a viabilidade do aumento do tempo para se dedicar e cuidar da família.

Há uma propensão de as mulheres aderirem mais ao home-office, é o entendimento de que tal fato ocorre porque as mulheres tendem a assumir maior número de tarefas da casa, tornando-as menos disponíveis para a organização. Também avaliam que os homens mesmo participando mais ativamente em casa, estes assumem no máximo 40% das atividades. PERIN, (1999).

Quando se fala em uma empresa, dificilmente as pessoas conseguem um espaço de tempo por exemplo, para cuidarem de sua saúde, quase sempre estão atarefadas para chegarem ao local de trabalho, passando uma imensa quantidade de horas e sendo assim acabam muitas vezes não cuidando tão bem de seu corpo, ocorre então a partir daí, uma dedicação dos pais para com os seus filhos, redução de estresse , desgastes físicos e psicológicos, além das pessoas poderem dedicar mais do seu tempo a outras atividades.

O trabalho por obter flexibilidade de horário traz um sentimento de liberdade para priorizar outras atividades que o indivíduo gostaria de realizar, essa liberdade, porém é uma ilusão, e o tele trabalhador terá que negociar sua demanda e horários com supervisores, familiares, colegas e clientes. HADDON (1998, p. 11).

Os indivíduos por conta dos horários que lhe são flexíveis, possuem a vantagem de poderem cuidar de sua vida mais pessoal, mas também necessitam de responsabilidade e organização, jornadas longas de trabalho, ocasionadas pelo horário flexível, podem trazer também um curso imensurável, quando não há uma definição dos limites entre tempo e espaço, um trabalho compartilhado com a sua vida pessoal, pode tornar as pessoas mais individualistas. Na tentativa de se adaptar, o trabalhador pode possuir nesse sentido uma dificuldade em sua organização, tornando-se a partir daí um problema bem complexo, que demanda uma nova forma de se trabalhar o seu tempo e espaço, na sua exigência de colocar ajustes definidos com a organização onde ele geralmente trabalha.

O maior dos benefícios considerados pelos trabalhadores é a maior autonomia para organizar o seu trabalho, a flexibilidade para colocar ordem no seu próprio tempo, percebendo também a sua maior qualidade de vida, relações sociais e tempo para praticar atividades esportivas, porém, ainda assim pode haver uma falta de alguém para discutir-se sobre os assuntos profissionais do dia a dia, conversar com colegas de trabalho, se socializar mais então ele encontra fora do ambiente da organização, uma forma de compensar a sua necessidade, porém, os autores concordam que ainda assim o trabalhador se sente muito satisfeito, não se sentindo isolado com as suas interações que são feitas somente de forma visual das equipes, possuindo na verdade um sentimento de liberdade e de independência. (DOS SANTOS, 2022).

3.2 TELETRABALHO E OS DIREITOS DO TRABALHADOR

Um ponto importante a ser destacado quando se fala em uma empresa é a saúde do profissional, quando se assume um emprego de Home Office, ocorre a preocupação da quantidade de horas de serviço que muitas vezes acaba sendo em demasiado. Essas questões passaram a ser avaliadas com mais cautela no Brasil a partir da década de 1930, quando o presidente Getúlio Vargas criou o ministério do trabalho, uma legislação previdenciária, em 1945 a sua consolidação foi ainda maior, com as leis trabalhistas (CLT).

Porém, ainda não é uma questão que se encontra totalmente encerrada, já que o desenvolvimento dessas leis acompanha as décadas, as tecnologias e as mudanças

que vão sendo alteradas com o passar dos anos, as formas de gestão que vão sendo incluídas ou modificadas, além de uma revisão na CLT que proporciona uma segurança e confiança maior aos trabalhadores e uma consciência dos seus próprios direitos.

A tecnologia veio para auxiliar o trabalhador no cumprimento de suas metas, mudando a forma de se trabalhar, porém, as novas formas de gestão devem levar em consideração a qualidade de vida, as condições adequadas no ambiente de trabalho, além de mudanças na economia e na forma que as organizações possuem para a administração dos seus negócios, fazendo com que o profissional seja um dos pilares para essas mudanças. Com o Home Office deve ser a mesma coisa, os empregados devem se sentir motivados pelos empregadores, proporcionando-se oportunidades para o seu desenvolvimento pessoal e não apenas para o trabalho como uma forma de sobrevivência.

Organizações bem sucedidas são aquelas que proporcionam às pessoas um ambiente de trabalho acolhedor e agradável, onde elas possuem plena autonomia e liberdade para escolher a maneira de realizar o trabalho. (MARTINS; HONÓRIO, 2012, p.16).

De acordo com a CLT, uma jornada de trabalho convencional deve ser composta por um espaço de tempo em que o funcionário permanece a disposição do seu empregador, cumprindo as atividades que são acordadas em seu contrato de trabalho, nos termos da CF, art.7º, XIII, a sua duração deverá ser de até 8 horas diárias e 44 horas semanais. Em revisão atual, foi publicada no DOU em 15 de dezembro de 2011 a lei 12.551, que altera o artigo 6º da CLT.

Art.6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A partir deste ponto, pode-se supor então que a preocupação com as leis em atingir um novo segmento é parcialmente explícita, o problema, porém é que um trabalho remoto ou a distância não possui um mesmo status daquele realizado em um estabelecimento próprio, além de outros fatores como uma falta de treinamento

adequado, o contato do trabalhador para com outro funcionário de uma empresa, entre outras questões.

Independente das ações legais ou da legislação trabalhista, as empresas já estão se adaptando, a esta nova realidade, provendo opções de trabalho aos seus funcionários, alguns exemplos como American Express, Cisco, Serasa, disponibilizam nos seus formatos de trabalho, um dia por semana ou 100% das suas atividades fora do local onde a sua empresa está sediada.

O fenômeno da era digital e das novas tecnologias de informações é irreversível e o trabalhador não necessita mais ir ao trabalho, ele está a todo o momento online, gerando as empresas dúvidas quanto ao cumprimento da legislação. Horas Extras e acidentes de trabalho, ainda são barreiras no entendimento entre empresas e funcionários, fazendo com que a discussão seja debatida de forma singular por cada empresa e funcionário, buscando chegar em um entendimento comum entre as partes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há algum tempo, o trabalho, sua centralidade e a forma como afeta a vida das pessoas tem sido um tema de pesquisa, principalmente relacionado à identidade e a sociedade. A identidade de uma pessoa é composta por fatores, a cultura, as pessoas que convive, o local onde nasce e vive. São inúmeras referências, principalmente o grupo social em que está inserido e as escolhas que faz na vida. No entanto, o trabalho que exerce durante a vida também está diretamente ligado a isso. Quando se fala em construção pessoal e social, é preciso saber que o trabalho se insere nessa rede de possibilidade, assim como as pessoas, a equipe, que fazem parte disso, as diferentes conexões são diferentes oportunidades.

Ao longo da vida humana, e por sua vez da humanidade, o trabalho apresentou diferentes significados, sejam pela sua função de punição, que posteriormente assume o espaço de algo “sagrado”, ou até mesmo aquela que atribui dignidade e orientação, ou, liberdade. Ao longo do tempo, como aponta Russel (2002), é visto como uma virtude.

Desse modo, a importância do trabalho se destaca não como único a fazer importante, mas resultado de um discurso social e das pessoas que querem ser produtivas e receber “recompensas” que são proporcionadas pelo trabalho. Então,

acredita-se que existe uma relação mútua entre os indivíduos e a sociedade, e a realidade é socialmente construída.

Portanto conclui-se que, apesar de o teletrabalho, também denominado *home office*, já ser uma prática comum entre algumas empresas, o modelo passou a ser urgente devido a pandemia de covid-19. Assim, atingindo trabalhadores do mundo todo. Um estudo mostrou que 76% das pessoas que trabalham em casa possuem o ensino superior completo. De acordo com a Agência Brasil (BRASIL, 2020) a proporção de pessoas que trabalham em casa e em teletrabalho continuou a diminuir em novembro de 2020, atingindo 7,3 milhões, uma redução de aproximadamente 260.000 em relação ao mês anterior, o que é reflexo do afrouxamento das medidas de restrição.

Então, em um primeiro momento entende-se que aquilo que era exceção, virou uma regra. É preciso apontar também que o *home office* oferece oportunidades que devem ser levadas em consideração como a proteção contra à covid-19, mas também o bem-estar daqueles que se sentem confortáveis e mais produtivos. Durante a pandemia, as empresas estão investindo em diferentes políticas e regras para assegurar o bom andamento do serviço. Há locais em que muito dinheiro foi investido para possibilitar que bons equipamentos e ferramentas garantem a comunicação em tempos que a internet é essencial.

Em algumas situações, a dificuldade dos colaboradores veio no uso do tempo para controlar as horas de trabalho e o esforço dedicado a cada tarefa. O que os autores consideram um desafio. Portanto, para não unir o *home* e o *office*, é preciso estabelecer frequência, metas e cumprimento de serviços. É preciso, assim, alinhar os interesses da empresa e a motivação do colaborador, que é o principal. No teletrabalho, isso é intensificado. Esta resposta usual que envolve os fatores citados como, definição de metas e ação de incentivo, agora está sendo questionada pelos administradores e pelos trabalhadores. Embora existam algumas tecnologias que podem controlar o tempo de uso de estações de trabalho remotas, ainda não foi provada a eficácia.

Quando o olhar do empregador é afastado dessas questões como horas mínimas de trabalho e controle de atuação, o *home office* pode aumentar o poder do empregador. Isso porque, ele passa a não se limitar a registrar as horas que o colaborador está atuando, e, o trabalhador passa a não identificar que a casa é lar é

um trabalho temporário, o que faz que o ambiente de produtividade seja qualquer espaço da casa.

A pandemia de covid-19 acelerou a implementação e provou a qualidade do escritório, em muitos casos. No entanto, mesmo após o fim da pandemia, a utilização dessa modalidade de trabalho pode ser utilizada por diferentes empresas. A partir da dinâmica de globalização, aliado a alta capacidade de conexões e abrangência que isso fornece, o processo de emitir uma mensagem a muitos receptores se tornou um progresso, o que foi comprovado com a pandemia. A mudança repentina, fez com que as pessoas tivessem uma relação mais direta com a tecnologia, utilizado ela diariamente. Essa mudança pode ser compreendida como um experimento natural, porque fornece informações sobre seus efeitos na saúde, no cotidiano, na memória, na vida social, na cultura, entre outros, tanto positivos quanto negativos.

Portanto, a pesquisa sobre o teletrabalho e como ele foi ocasionado pela pandemia, se finda com a devida explicação, referente ao tema abordado/ analisando temas como: afetação sob a vida dos trabalhadores, o andamento da empresa e a saúde dos colaboradores, além de ser um tema de extrema relevância para pesquisadores de diferentes áreas, na atualidade. Além disso, os resultados visam contribuir com o desenvolvimento, socioeducativo, social e profissional assegurando o bem-estar das pessoas. Na psicologia, por exemplo, é possível analisar como o home office afeta o psicológico. Na comunicação, como estão sendo transmitidas mensagens, notícias e informações.

Portanto, mediante toda a análise e estudo feito, durante a leitura do presente Trabalho, é inegável que a tecnologia se faz e se fará mais presente em nossas vidas, diariamente, nos tornando inteiramente refém dela, pois uma vez inserida no dia a dia, sob determinada demandas ou afazeres, a mesma não volta a modalidade arcaica, nos passando confiança e seguridade diante do seu uso. Ressaltamos que a mão de obra humana jamais poderá ser substituída, apenas poderá haver um remanejamento de utilidade que antes não era aproveitada.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Cristina Índio. **Agência Brasil**. Número de trabalhadores em home office diminui em novembro de 2020. Ao todo 7,3 milhões trabalhavam remotamente no período. 02/02/2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-02/numero-de-trabalhadores-em-home-office-diminuiu-em-novembro-de-2020#:~:text=O%20percentual%20de%20pessoas%20em%20home%20office%2C%20trabalho,dos%2080%2C%20milh%C3%B5es%20de%20ocupados%20e%20n%C3%A3o%20afastados>. Acesso em : 23/05/2023.

BRASIL. **Lei 13.467/2017**. (Vide Medida Provisória nº 808, de 2017) Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, afim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm Aceso em: 28/05/2023.

BREDA, Márcia. Adoro Home Office, 2023. Resultado da pesquisa: State of remote work, 2021. Disponível em: <https://adorohomeoffice.com.br/pesquisa-state-of-remote-work-2-23/>. Acesso em: 27 maio de 2023.

BREDIN, Alice. **The virtual office survival handbook**. New York: John Wiley & Sons, 1996.

CLT, **Consolidação das Leis do Trabalho, acadêmica e constituição federal**, 10ªed 2012– São Paulo: Saraiva, 2012.

DOS SANTOS, Caroline Nicolay. **O teletrabalho em tempos de pandemia**. Artigo Científico. Universidade São Judas Tadeu. 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/30601/1/O%20TELETRABALHO%20EM%20TEMPOS%20DE%20PANDEMIA.pdf> . Acesso em: 27 de maio de 2023.

FELSTEAD, A.; JEWSON, N.; WALTERS, S. **Managerial control of employees working at home**. British Journal of Industrial Relations, v. 4, n. 1-2, p. 241-264, 2003.

GATTI, P.D.et al. **Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários**. Revista de Administração do Unifatea, v. 16, n. 16., 2018.

GUIA TRABALHISTA,[s.d]. **Serviços Terceirizados – Caracterização**. Disponível em:

[https://www.guiatrabalhista.com.br/guia/terceirizados.htm#:~:text=Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9%20a%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20de,o%20contratante%20\(tomador\)%20destes](https://www.guiatrabalhista.com.br/guia/terceirizados.htm#:~:text=Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9%20a%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20de,o%20contratante%20(tomador)%20destes). Acesso em 27/05/2023)

ICRH - **Índice de Confiança Robert Half**. Robert Half Talent solutions, 2013. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/indice-confianca>. Acesso em 28/05/2023.

HADDON, L. **The experience of teleworking**. In: JACKSON, P. F.; VAN DER WIELEN, J. M. (Org.). **Teleworking: international perspectives from telecommuting to the virtual organization**. London: Routledge, 1998. p. 136-143.

LEWIS, Susan. **Home-based telework, gender and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents**. Gender, Work and Organization. V. 8, Issue 2, abril, 2001.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): conceitos, e práticas nas empresas da sociedade pós- industrial**. São Paulo: Atlas, 2001.

(LIMA GUILHERME. Trabalho Remoto, vantagens e desvantagens. Alura, 2021, Disponível em < https://www.alura.com.br/artigos/trabalho-remoto-vantagensedesvantagens?qclid=Cj0KCQjw7PCjBhDwARIsANo7CgllxSfHM6l6oQrwRD5GoCntsZYHTDVfx206YJ7VsWbgwl2uoM8m9w4aAjz3EALw_wcB>. Acesso em 04/06/2023)

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office**. Caderno de Administração, Maringá, v.28, Ed.Esp., jun./2020.

LUNA, R.A. **Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos**, 2014. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Roger_Luna/publication/280944938_Home_Office_um_novo_modelo_de_negocio_e_uma_alternativa_para_os_centros_urbanos/links/55cde6b808aee19936f85659.pdf> Acesso em

MARTINS, A.A.V. HONÓRIO, L.C. **Clima organizacional: uma questão estratégica de desenvolvimento em benefício da produtividade**. Revista Pensar Gestão e Administração,v.1,n.2 ,2012.

MENEZES Newton, COTIDIANO. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 14 de maio de 2015. Disponível em: <<https://m.folha.uol.com.br/cotidiano/2015/10/1693824-31-dos-brasileiros-passam-mais-de-1-hora-por-dia-no-transito-diz-pesquisa.shtml> > Acesso em:27 de maio de 2023.

NOGUEIRA, A.J.F.M. **Gestão Estratégica das relações de trabalho**. In: FLEURY, M.T.L. (Org.). *As Pessoas na Organização*. São Paulo: Gente, p.115- 132, 2002.

PERIN, C. **Work, space and time on the threshold of a new century**. In: JACKSON, P. F.; VAN DER WIELEN, J. M. (Org.). *Teleworking: international perspectives from telecommuting to the virtual organization*. London: Routledge, 1999, p. 40-55.

(PORTAL DA INDÚSTRIA 2020, Disponível em: <<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/terceirizacao/>>. Acesso em: 04/06/2023 – Terceirização de serviços e atividades é estratégica para a indústria no Brasi)

SÓLIDES TECNOLOGIA. **Home office: o que é e como implementar na sua empresa?** Disponível em: <https://blog.solides.com.br/homeoffice/#:~:text=O%20home%20office%20funciona%20quanto,biblioteca%20ou%20qualquer%20outro%20escolhido.> Acesso em: 27/05/2023.

SULLIVAN, Cath. Space and the intersection of work and family in homeworking households. **Community, Work & Family**. VI. 3, Issue 2, p. 85-204, Agosto, 2000.

UCS. Universidade Caxias do Sul. Ensino a Distância. EAD. Redação. 25/06/2021. **Freelancer, o que é, como funciona, profissões**. Disponível em: <https://ead.ucs.br/blog/freelancer-comofunciona#:~:text=Freelancer%20%C3%A9%20o%20termo%20ingl%C3%AAs,com%20empresas%20no%20regime%20CLT.> Acesso em 27/05/2023.

VEIGA, J. F. The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: resolving inconsistent findings. **Journal of Management**, v. 31, n. 2, p. 301-3. 2005.