

Home office: um olhar sobre as possibilidades

SILVA, Letícia Teófilo da
SANTOS, Nathalia Kettuly dos
FORMAGGIO, Filomena Maria

Resumo

Com a popularização das tecnologias de informação e comunicação (TIC), a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar é muito acessível e, para boa parte das empresas, atrativa. O tema *home office* (também denominado teletrabalho, trabalho remoto, trabalho à distância, entre outros termos) é bem atual nesta nova Era Tecnológica. Considerando que o número de pessoas que deixaram de sair de suas residências para realizar as atividades laborais tem crescido gradativamente nos últimos anos. O *home office* surge como uma forma de praticidade, podendo ser desenvolvido em qualquer local, basta apenas o indivíduo ter acesso a internet e a alguma ferramenta que possibilite essa conexão, como celular, *tablet*, *notebook*, etc. Para muitas pessoas pode ser difícil de imaginar, mas esse recurso pode ser muito interessante para o desenvolvimento dos negócios, visto que o uso dessa tecnologia no modelo *home office* tende a diminuir os custos às empresas possibilitando, com tal método, a abertura para diversas melhorias. O *home office* tem trazido resultados significativos abrindo, assim, novas possibilidades e gerando novas oportunidades de emprego, principalmente em vista do atual cenário mundial de pandemia do Covid-19. Também sendo uma forma de flexibilização para as empresas, já que não é pré-estabelecido apenas um local para o funcionário exercer sua função; o mesmo também pode tornar maleável o horário de trabalho ou o tempo que será dedicado à função. Este artigo pretende elucidar como o avanço tecnológico, a popularização da internet e dos computadores pessoais, o *home office* permite que os funcionários trabalhem remotamente, sem refletir prejuízo à comunicação ou à produtividade da equipe.

Palavras-chave: *Home Office*, TIC, Trabalho Remoto, Pandemia, COVID-19.

Abstract

Due to popularization of information and communication technologies (ICT), the possibility of working anywhere is very accessible and, for most companies, very attractive. The home office theme (also called telework, remote work, distance work, among other terms) has become very popular in this new Technological Era. There is a significant number of people who have to leave home to carry out work activities and this number has grown gradually in recent years.

The home office system appears as a form of practicality for performing work activities in any place, all that is needed is the individual having access to the internet and some tool that enables this connection, such as cell phone, tablet, notebook, etc. For many people it can be difficult to imagine, but this feature can be very good for business development, since the cost of this technology may be inaccessible to many and its limited access to corporate environments, since the local custom for the company, the new method becomes more applicable, paving the way for several improvements.

This system of working from home has brought good results, thus opening up new possibilities and generating new job opportunities, especially in view of the current global pandemic scenario of Covid-19. It is also a form of flexibility for companies, since it is not pre-established just a place for employees to accomplish their roles; it can also result in flexible working hours. This article aims to elucidate how technological advancement, the popularization of the internet and personal computers, the home office

allows employees to work remotely, without negative interferences in communication or the productivity of team work.

Keywords: Home Office, TIC, Remote Work, Pandemic, COVID-19.

Resumen

Con la popularización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la posibilidad de trabajar en cualquier lugar es muy accesible y, para la mayoría de empresas, atractiva. El tema del Ministerio del Interior (también llamado teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo a distancia, entre otros) está muy vigente en esta nueva Era Tecnológica. Considerando que el número de personas que han abandonado sus hogares para realizar actividades laborales ha crecido paulatinamente en los últimos años. El home office aparece como una forma de practicidad, pudiendo desarrollarse en cualquier lugar, solo que el individuo tenga acceso a internet y alguna herramienta que habilite esta conexión, como celular, tableta, notebook, etc. . Para muchas personas puede resultar difícil de imaginar, pero esta característica puede resultar muy interesante para el desarrollo empresarial, ya que el uso de esta tecnología en el modelo home office tiende a reducir costes para las empresas, permitiendo, con este método, la apertura a varias mejoras. La matriz ha mostrado resultados expresivos, abriendo nuevas posibilidades y generando nuevas oportunidades laborales, especialmente en el actual escenario de pandemia global Covid-19. También es una forma de flexibilidad para las empresas, ya que no está preestablecido solo un lugar para que los empleados ejerzan su función; también puede hacer maleables las horas de trabajo o el tiempo dedicado al trabajo. Este artículo tiene como objetivo dilucidar cómo el avance tecnológico, la popularización de Internet y las computadoras personales, la oficina permite a los empleados trabajar de forma remota, sin reflejar daños en la comunicación o la productividad del equipo.

Palabras clave: Oficina en casa, TIC, Trabajo Remoto, Pandemia, COVID-19.

INTRODUÇÃO

A possibilidade de trabalhar em qualquer lugar, não somente no local físico da empresa é uma ideia que vem ganhando força nos últimos tempos. Cada vez mais empresas contratam trabalhadores como *freelances*, ou que já possuam o instrumento de trabalho necessário para a execução do serviço e tem sido usual as empresas recorrerem a este meio para diminuir ou controlar custos.

O *Home Office* surgiu nos Estados Unidos, quando tecnologias como o computador, a *internet* e o celular foram popularizados. A expressão *Home Office* ao pé da letra significa “escritório em casa”, mas o trabalho não precisa necessariamente ser realizado em casa. Isso explica o fato de a modalidade ser definida de outras maneiras, por exemplo: Trabalho Remoto, Teletrabalho, Trabalho à Distância ou Trabalho Portátil. “O escritório em casa” possibilitou que as pessoas tivessem uma “estação” de trabalho em casa ou em qualquer lugar, por conta das diversas maneiras de comunicação.

O teletrabalho, como era chamado antigamente, surgiu como forma de facilitar a vida dos funcionários, já que o deslocamento ao local de trabalho ou a distância não impediria a produção. Conforme as mudanças e observações realizadas durante o período de desenvolvimento da nova modalidade, começou-se a perceber que a atividade remota poderia ser positiva para os funcionários, mas também para a empresa. Muitas organizações recorreram ao *home office* em tempos de pandemia para evitar a queda do giro; muitas se adaptaram, porém, outras ainda não sabem como implementar essa nova forma de trabalho de maneira eficiente.

Apesar de o *home office* existir há um bom tempo, não é um assunto tão discutido pelas pessoas, principalmente no Brasil, onde este procedimento nunca foi tão utilizado, mas a partir do cenário de pandemia de Covid-19, boa parte das empresas recorreu a este recurso para dar andamento às suas atividades.

O interesse pelo tema surgiu a partir da ocorrência da pandemia do Covid-19 e buscou-se questionar como a adesão ao *home office* no cenário de pandemia influencia as empresas a adotá-lo como possibilidade permanente. O propósito foi investigar até que ponto o teletrabalho é produtivo e eficiente da mesma forma que realizar as atividades no local físico da empresa. Além disso, investigou-se a maneira pela qual este processo se deu ao longo deste período e se será uma possibilidade permanente nas empresas, já que visa à redução de custos com localidade. Visa, ainda, compreender a finalidade das atividades, a evolução do teletrabalho e sua implementação.

Foram utilizadas ferramentas de análise por meio de pesquisa bibliográfica para investigar como o *home office* se inseriu no mercado de trabalho; ponderação por meio da literatura,

possibilitando a observação de quais os impactos que o *home office* trouxe às empresas no período da pandemia do Covid-19 e, a verificação sobre como o *home office* poderá beneficiar as empresas no período pós-pandemia buscando entender quais seriam as vantagens e desvantagens e as dificuldades pelas quais uma empresa pode passar ao decidir optar por esta modalidade de trabalho.

1. Trabalho: Breve Histórico

O trabalho pode ser descrito como um conjunto de atividades humanas realizadas com o objetivo de produzir uma forma de obtenção de subsistência. Segundo Karl Marx (1993, p. 162), o trabalho é a atividade sobre a qual o ser humano emprega sua força para produzir os meios para o seu sustento. A relação entre trabalho e subsistência, ou sobrevivência, era íntima e direta. Foi por essa razão que Marx definiu a força de trabalho como o bem “inalienável” do ser humano.

Utilizando como ponto de partida o período medieval temos a estrutura feudal, a qual era responsável pela organização econômica, política e social. A sociedade estava dividida em três principais classes sociais: o clero, formado por membros da igreja; a nobreza composta pelos senhores feudais e os servos, que correspondiam a classe mais baixa.

De acordo com Curado (2018) neste momento histórico predominava a troca de produtos e mercadorias, e o feudo era a principal base econômica da época e a Era Medieval acabou passando por profundas mudanças, principalmente após as cruzadas, novas cidades começaram a surgir e houve o início de um novo modelo de desenvolvimento comercial.

Posteriormente, segundo Carvalho (2021) no século XI, junto ao renascimento urbano surge a classe social de comerciantes, a qual era formada por pessoas que desenvolviam atividades de ofício com foco principal na acumulação de capital através do comércio do que era por eles produzido.

Modelo este que passou a ser aplicado e aperfeiçoado com o decorrer dos séculos e que, contemporaneamente tem como base a indústria e o comércio. O trabalho obteve grande importância no decorrer do tempo, já que é um fenômeno social encontrado em todas as civilizações do mundo.

Garcia (2015, p. 30) lembra que “com a Revolução Francesa foram suprimidas as corporações de ofício, tidas como incompatíveis com o ideal de liberdade individual da pessoa. No liberalismo, o Estado não devia intervir na área econômica”.

Segundo Nascimento (2012, p. 44),

...O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado[...] A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

As mudanças ocorridas com o passar do tempo, desde a primeira revolução industrial até o momento em que se insere a quarta revolução industrial, foram e são significativas, especialmente em se tratando de uma época de grandes avanços tecnológicos na qual há diferentes perspectivas sobre as relações de trabalho.

1.1 O Trabalho na Perspectiva dos Trabalhadores

O Home office surge como uma forma aplicação flexível do trabalho, o qual se originou da introdução da informática e da telecomunicação. Trope (1999, p. 13) diz que o teletrabalho se caracteriza pela “utilização de ferramentas de telecomunicações para receber e enviar o trabalho”

A realização do trabalho é constituinte do ser humano e também pode ser analisado como forma de identidade dos indivíduos, o qual define a personalidade dos trabalhadores e as remodela, estabilizando suas personalidades e seus desejos, colocando-os na realidade e possibilitando que se instaure a temporalidade na qual o indivíduo se desenvolve (ENRIQUEZ, 1999).

O home office pode ter uma adaptação mais demorada para os indivíduos envolvidos, já que estamos acostumados com um dia a dia repleto de pessoas e o distanciamento dos indivíduos pode dificultar o processo das relações duráveis e de constante segurança de informações. De acordo com Sennett (2015), o homem sente falta de relações humanas constantes e objetivos duráveis, e diante das implicações da sociedade atual ocasiona-se no próprio homem o registro de um sentimento de inquietação e angústia, principalmente no que diz respeito à relação com o outro.

Ward e Shabba (2001 citado por Rafalski; Andrade. 2015), por sua vez, dividiram em dois fatores de influência comportamental organizacional que são aspectos psicológicos e sociais, apontando que problemas podem se desenvolver em decorrência do distanciamento de outros profissionais que podem ser comuns neste modelo de trabalho.

O trabalho se tornou um elemento que permite aos indivíduos uma potência de ação, o qual pode ser constituinte de identidade, desejos, vontades, e muitas vezes é uma das partes mais importantes na vida do indivíduo. Segundo Mendes e Marrono (2002, p. 27): “(...) a realização do trabalho faz com que a maioria dos trabalhadores não perca o desejo de permanecer produzindo,

além de ter, nessa atividade, a oportunidade de realização e de identidade para construir-se como sujeito psicológico e social, o ato de produzir permite um reconhecimento”.

O sociólogo alemão Max Weber (1985) mostra que a religião pode ser um elemento fundamental no processo de valorização do trabalho. Na obra *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*, Weber aponta que os protestantes consideravam a dedicação ao trabalho como uma virtude e que essa visão ajudou o capitalismo a ter sucesso em países protestantes. Martinho Lutero, por sua vez, justificava o enriquecimento como fruto do esforço pessoal e da graça de Deus.

O trabalho modifica o homem, já que ao se introduzir em um cenário capitalista surgem novas maneiras de pensar, agir e sentir e, de acordo com Franco (1989), o ser humano se modifica de acordo com a atuação em determinado ambiente, desta forma “ao atuar na natureza externa a si, modificando-a, o ser humano modifica simultaneamente a própria natureza” (FRANCO, 1989, p. 29).

Para Marx (1985) o trabalho é uma atividade vital, já que por meio da sua realização o ser humano pode desenvolver novas ações de acordo com a natureza do mesmo. Marx (1985, p. 202 apud Oliveira 2006, P. 77) projeta o trabalho da seguinte maneira:

Qualitativamente como potencial, uma atividade vital que expressa os poderes e capacidades do homem. O trabalho é um processo em que o ser humano com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza [...] atuando, assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza.

A concepção de trabalho pode mudar de acordo com cada sociedade, já que cada uma pode atribuir diferentes valores ao trabalho. Desta forma o desenvolvimento do trabalho é visto como um processo onde é construída a identidade social dos indivíduos ao longo do tempo (CARNOY, 1993).

Os trabalhadores não nascem trabalhadores: eles se tornam trabalhadores, deve-se levar em conta que eles são modelados pelo local de trabalho e no decorrer do processo agregam a novas coisas, já que mantiveram contato com uma nova estrutura de classe estabelecida pelo ambiente de trabalho, local onde também são desenvolvidos valores e as habilidades dos trabalhadores.

Na sociedade contemporânea, o trabalho é mais que uma necessidade, já que o mesmo oferece qualificação aos indivíduos, o que deixa nítida a grande importância da realização do trabalho na vida humana e no desenvolvimento da sociedade como um todo. No livro *Prazeres e Desprazer do Trabalho*, o filósofo Alain de Botton (2009, p. [s/p]) escreve que a expectativa de que o trabalho traga felicidade é uma novidade da sociedade pós-moderna e lembra que “por

milhares de anos, ele foi visto como algo a ser feito o mais rápido possível, e o escape da imaginação viria pelo álcool ou pela religião”.

2. Teletrabalho (Home Office): Surgimento

O *home office* teve início com um discurso de modernidade e inovação, com a promessa de melhorias tanto para o ambiente organizacional quanto para os componentes da mesma. Destaque-se que o teletrabalho foi reconhecido como uma modalidade de trabalho, na Consolidação das Leis Trabalhistas do Brasil, conforme se verá adiante. Segundo Mitchell (1996, p. 29-35)

...os aspectos que influenciam as possibilidades de sucesso da introdução desta nova ferramenta podem ser classificados como parâmetros macro e micro, os quais se relacionam ao indivíduo e a atuação na organização. Os parâmetros micros estão relacionados ao indivíduo e à atividade que exercem, já os macros referem-se à organização, ou seja, meio onde o indivíduo atua.

Para um bom desenvolvimento do *home office* há uma exigência de concentração ou demanda comunicação intensa, já que os relacionamentos externos e internos são de extrema importância em uma empresa. Principalmente com elementos externos, porque na maioria das vezes podem ser clientes ou fornecedores e ambos esperam que o relacionamento de comunicação esteja em harmonia entre o "teletrabalhador" e a organização.

O teletrabalho, segundo McGrath e Houlihan (1998) seria mais adaptável em uma empresa cujo sistema de gestão se diferencie do modelo convencional da organização moderna. Desta forma, os autores classificam como um modelo virtual ou pós-moderno, onde os indivíduos tenderiam a encontrar maior autonomia para planejar e desenvolver suas atividades, em função do maior nível de descentralização.

De acordo com Goulart (2009), os escritórios em casa (*home offices*) são comuns nos Estados Unidos e devem conter exigências de espaço e ergonomia. Os equipamentos necessários são telefone, computador, uma mesa e local com móveis e equipamentos adequados.

Para algumas pessoas lidar com a realidade de não ter uma rotina em um local predeterminado para a realização do trabalho pode ser complicado, entretanto para outros indivíduos pode ser muito melhor devido à flexibilidade que oferece, tanto no local de trabalho, quanto em horários. Perin (1998) pondera que a migração para o regime de teletrabalho provoca mudanças no contrato psicológico do indivíduo com a organização, além de afetar as suas relações com a família e a comunidade.

Rousseau (1995, p. 123) define contrato psicológico como “o conjunto de crenças pessoais,

mantidas em função de promessas reais ou inferidas, acerca da relação que o indivíduo mantém com a organização, ou seja, daquilo que ele acredita ser o seu conjunto de direitos e deveres nessa relação”.

Desta forma, pode-se observar que o teletrabalho é um conjunto de novas atividades, que devem ser implementadas de maneira correta, para que não haja uma dificuldade de aceitação do funcionário, com objetivo principal de não frustrar expectativas. As empresas que implementam esta ferramenta visam à melhoria e desenvolvimento do funcionário em questão, além dos benefícios que obterá.

Para Bentley e Yoong (2000) e Patrickson (2002) os motivos que levam as organizações a promoverem a migração de seus funcionários para o regime *home office*, incluem a retenção de talentos e a melhoria da qualidade de vida dos indivíduos.

O *home office* pode possibilitar aos indivíduos teletrabalhadores a oportunidade de conciliar as atividades profissionais com a vida pessoal, além de dedicar-se a outras atividades, pelo fato de as atividades serem mais flexíveis. Tremblay (2002, p. 54-65,) observa que

...além da qualidade de vida, uma das vantagens percebidas pelos teletrabalhadores, é a flexibilidade de horários e por poderem realizar atividades de interesse pessoal. Entretanto, também enfatiza que isso traz um custo associado ao teletrabalhador, já que uma vez que o horário flexível obriga à melhor gestão das atividades.

O *home office* costuma ser mais atrativo para indivíduos que já possuem uma rotina repleta de atividades ou pretendem diminuir ou retirar o deslocamento de casa à empresa com intuito de diminuir gastos. Segundo Tremblay (2002), o teletrabalho costuma ser mais atrativo para pessoas casadas do que a solteiros, pois diminui o tempo gasto em deslocamentos, viabilizando um aumento do tempo gasto com a família, principalmente, no caso das mulheres.

Perin (1998, p. [s/p.]) argumenta que,

...culturalmente, as mulheres tendem a assumir maior número de tarefas da casa, tornando-as menos disponíveis para a organização. Mesmo em lares onde os homens participam mais ativamente na divisão das atividades domésticas, estes assumem no máximo 40% delas. Isso levaria as mulheres a serem mais propensas a aderir ao teletrabalho.

É importante considerar que existe, comumente, certa dificuldade na separação do tempo em função da separação da vida profissional com a doméstica.

Estudos apontam indícios que há uma dificuldade em separar a vida profissional da vida

doméstica, e que o fato intensamente vivenciado pelas mulheres pode estar se modificando, à medida que os homens teletrabalhadores passam a conviver com a necessidade de no mesmo espaço da casa, estabelecer um melhor equilíbrio entre suas identidades como pais e profissionais (MARSH e MUSSON, 2008).

Os teletrabalhadores mesmo com pontos positivos da flexibilização de horários e rotinas, precisam ter em mente que a adequação a este novo modelo de trabalho não é tão simples, pois requer disciplina, além de ser necessário um bom conhecimento da organização para que a comunicação interna e externa não se perca em meio aos novos fatores de mudança.

3. Percepções sobre as consequências do teletrabalho na configuração *Home Office*

Para a literatura científica o teletrabalho não é uma pauta tão recente. Desde a década de 1990 a temática do teletrabalho tem sido bastante discutida, principalmente em produções das áreas de administração e gestão (COSTA, 2004).

De acordo com Pyöriä (2011), a difusão deste novo modelo de trabalho (teletrabalho ou *home office*) tem acontecido em um processo mais lento do que o esperado, devido, principalmente, à falta de cultura empresarial para gerenciamentos à distância. Nessa perspectiva, Castells (2000, p. [s/d]) lembra que

A globalização advinda dessa evolução, acarretou novos desafios administrativas às organizações e à sociedade, afetando as relações do trabalho, principalmente pela possibilidade de mobilidade de capital e pessoas, ou seja, a possibilidade de se fazer ou transferir negócios e contratação de pessoas em qualquer lugar do mundo.

Importa, também, considerar que o teletrabalho pode ser um reflexo da Revolução Tecnológica pela qual passamos uma vez que, cada vez mais, as empresas tendem a acompanhar as inovações, principalmente as que tornem o processo de produção mais rápido e lucrativo.

Realizar as atividades de trabalho em domicílio ou local intermediário, ou seja, de maneira remota possibilita o aumento da competitividade e a flexibilidade nas rotinas e horários, sendo estes pontos favoráveis à adoção desse regime por empresas, segundo Mello (1999).

O que torna esta revolução diferente das anteriores é justamente a fusão destas tecnologias e a interação dos domínios físicos, digitais e biológicos (FEM - Fórum Econômico Mundial, 2016). Neste novo estágio encontram-se novos formatos de trabalho, onde as organizações conseguem articular o relacionamento e as arquiteturas sociais o que pode levar a uma crise estrutural, mas, mesmo assim, ainda pode ser vantajoso.

Para Honório e Martins (2012) o mundo atual exige novas maneiras de trabalhar que sejam dinâmicas, mas que não interfiram na produtividade. E lembram que

No mundo contemporâneo, é claramente entendido pelos empresários que a manutenção da competitividade das organizações em mercados altamente dinâmicos e globalizados demandam alicerces de novos desenhos de estrutura capazes de oferecer agilidade e flexibilidade (MARTINS; HONÓRIO, 2012, p. [s/d]).

Mesmo que o trabalho seja exercido de maneira remota, a cultura da empresa deve estar fortemente presente, devido a este fato a comunicação empresarial exerce um papel de grande importância no cenário organizacional.

Segundo Cahen (1990) a comunicação empresarial é um instrumento estratégico e sistêmico, veiculado aos elevados postos na empresa e possui a finalidade de: criar, caso não ocorra; manter nos locais existentes ou modificar onde for negativa, para algo promissor. Estudos realçam definições mais genéricas para o teletrabalho, as quais podem ser adotadas, como forma de trabalhar mediada pela TIC, neste modelo, pelo menos parte das atividades pode ser desenvolvida fora do escritório da organização (MARTÍNEZ-SÁNCHEZ et al, 2007; TREMBLAY, 2002).

O teletrabalho apresenta três focos típicos de publicações. A primeira e mais difundida delas se relaciona à área empresarial e tende a uma espécie de promulgação dos benefícios do teletrabalho, divulgando-o como uma inovação vantajosa para todos. Em caminho oposto, encontramos leituras a respeito do teletrabalho em meio a entendimentos pessimistas sobre as novas formas de trabalho flexível decorrentes da informatização. Em tais materiais, a flexibilização do trabalho é tomada como uma nova maneira de dominação da força de trabalho, uma forma moderna de captura capitalista (ALVES, 2011; ANTUNES, 2009; ANTUNES e BRAGA, 2009).

4. Empresas que Adotam Home Office

Mesmo o *home office* não sendo um modelo de trabalho novo e apresentar alguma incerteza, já tem sido uma atividade desenvolvida por algumas organizações, por exemplo, em empresas de consultoria, autônomos, pequenos empresários, etc. Entretanto, as empresas de grande porte vêm abrindo espaço para a realização dessas novas atividades, como: *IBM, Dupont, Avon, Wyeth, Norel, Merck Sharp e Dohme, Shell*, sendo elas estrangeiras.

4.1 *International Business Machines (IBM)*

A empresa *International Business Machines*, mais popularmente conhecida como *IBM* atua na produção especializada de servidores e sistemas operacionais, os quais incluem os sistemas de computadores, *softwares*, sistemas de rede, dispositivos de armazenamento e microeletrônica. A empresa atua neste mercado desde o século XIX; é pioneira no desenvolvimento de tecnologias e alternativas flexíveis para realização do trabalho, a mesma encontra-se presente em todos os continentes (IBM BRASIL, 2014).

A implantação do trabalho flexível denominado teletrabalho ou *home office* na organização começou no Brasil a partir do ano 2003, onde obtiveram muitos resultados positivos. Cerca de 60% do efetivo da empresa realiza o teletrabalho. O relacionamento com os clientes dobrou enquanto que no contexto financeiro houve uma redução de 50% dos custos com aluguel. Desta maneira, a empresa obteve o retorno do investimento inicial por trabalhador em menos de um ano e a poupança atingida nas grandes cidades, em termos de tempo de deslocamentos, foi de um mês/home/ano (WINTER, 2005).

Os benefícios para os funcionários são por estes descritos na revista institucional da empresa, onde os entrevistados declaram que o *home office* colaborou para o aumento da qualidade de vida, diminuição do estresse e a redução do desgaste causado pelas longas horas perdidas no trânsito (IBMISTA, 2009).

4.2 DELL

É uma empresa de tecnologia atuante na fabricação de computadores e desenvolvimento de sistemas operacionais atuante no mercado há trinta anos; destaca-se no cenário de tecnologia da informação entre as melhores empresas do mundo (DELL, 2014).

Em 1984 a empresa *Dell* foi criada por Michael Dell atuando na área de fabricação de computadores pessoais. No início a empresa trabalhava com vendas diretas ao cliente e dispensava os canais de distribuição convencionais, acompanhando de perto as necessidades dos clientes. No ano de 1985 projetaram o primeiro sistema de computador produzido pela empresa (DELL, 2014).

Em 2019, a Dell Technologies conquistou a 5ª posição como melhor empresa para se trabalhar e a 1ª posição no ranking das maiores empresas de TI e Telecom para trabalhar no Brasil, segundo o GPTW Brasil – Instituto *Great Place to Work*.

Em 2011 a DELL implementou o sistema de *home office* na subsidiária da empresa no Brasil em Eldorado do Sul (RS) dentro de um projeto chamado *Connect Workplace*. O número de

funcionários que desenvolveu esta atividade não é divulgado pela empresa, mas a mesma disponibiliza que os setores que participam deste sistema flexível de trabalho são os setores de RH, vendas, TI e suporte presencial ao cliente. O programa obteve respostas positivas como, por exemplo, satisfação dos funcionários, segundo pesquisas internas feitas pela empresa (METTA CAPITAL HUMANO, 2013).

5. Home Office no Período da Pandemia no Brasil

O ano de 2020 foi surpreendido pelo vírus da COVID-19. O vírus, altamente transmissível, através do contato, fez com que as empresas tivessem que aderir ao distanciamento social, a fim de preservar a saúde e o bem-estar dos funcionários. Entretanto, tais medidas restritivas dificultaram a realização das tarefas empresariais, o que levou à diminuição da produção. Para estabilizar e até mesmo não parar totalmente as atividades, várias empresas aderiram ao modelo *home office*, entretanto é um processo de adaptação que pode variar conforme o modelo da organização.

De acordo com Otávio (2020), o sucesso da implementação do trabalho remoto depende da maneira como a empresa irá desenvolver a atividade.

Há quem sustente que há vantagens e desvantagens para o trabalho realizado remotamente. Eu prefiro dizer que existem empresas que implantam corretamente o tele trabalho e outras não. Se houver uma política correta nesse processo, só há benefícios (OTÁVIO, 2020, p. 22).

Com a adoção do distanciamento social, muitos países determinaram o fechamento de setores da economia, com objetivo de permitir que maior parte de suas populações ficassem em casa levando-se em conta que, com a situação da pandemia, praticamente o único recurso de comunicação viável neste período seria o virtual.

Segundo Sulkowski (2020), muitas empresas tiveram de reestruturar suas infraestruturas técnicas e *softwares* com a finalidade de preservar a saúde de seus funcionários e manter a produção.

Góes, Martins e Nascimento (2020), em nota técnica do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), mostram que, no Brasil, 22,7% dos trabalhadores têm condições de realizar teletrabalho desde casa, das parcelas dos seguintes grupos: 65% dos cientistas e intelectuais; 61% dos administradores e gerentes; 41% dos técnicos de apoio administrativo; e 30% dos técnicos e profissionais de nível médio. Os autores ainda mostram que “há uma correlação positiva entre o percentual de teletrabalho e a renda *per capita* dos estados brasileiros” (GÓES, MARTINS E NASCIMENTO, 2020, p. 6).

O *home office* vem sendo implementado nas organizações de forma lenta e gradual há muitos anos. Segundo Melo (2015) uma pesquisa revelou que em 2015, apenas 37% das empresas do país permitiam que os funcionários trabalhassem em casa. E agora, cinco anos após, de acordo com o cenário mundial, é de grande importância que as organizações adotem o modelo de trabalho para que se mantenha a economia dos países. Apenas 24% das empresas ofereciam *home office* ou trabalho flexível antes da crise sanitária do Coronavírus de acordo com a revista *Você S/A* (2020).

De acordo com dados da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - Sobratt (2016), 36% dos profissionais avaliam que o processo criativo é uma grande vantagem ao se aderir ao *home office*, desta forma, o teletrabalho é uma das ações que podem influenciar as organizações a saírem do modelo tradicional, partindo para um modelo inovativo, ágil e produtivo, levando à maior possibilidade de agregar novos mercados.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - Sobratt (2016), realizou uma pesquisa a qual apresentou três movimentos distintos de crescimento da prática do *home office* em comparação ao estudo de 2014: 50% de aumento no número de empresas que estão implantando a prática, 15% de aumento no número de empresas que estão estudando a implantação da prática e de 28% de aumento na formalização da prática.

Desta forma, foi possível identificar o interesse das empresas em obter informações sobre este novo modelo de trabalho, na segunda edição do estudo obteve a participação de mais de 80 empresas (SOBRATT, 2016). A pesquisa possibilitou a identificação de como o *home office* tem se destacado dentre as outras diversas formas do Teletrabalho no Brasil, 68% de empresas são praticantes da modalidade *home-office*; nos Estados Unidos e Canadá esse número chega a 85%; França e Alemanha com 77%. Apesar de menor quando comparado a outros países, já é perceptível a tendência de aumento no mercado brasileiro (SOBRATT, 2016)

E as perspectivas da retomada das atividades econômicas após a Pandemia devem levar em consideração as novas modalidades de trabalho que emergiram de forma marcante no período de isolamento e que, provavelmente, serão mais utilizadas, o que reforça a necessidade de estudos que quantifiquem e localizem essas novas possibilidades de teletrabalho.

6. *Home Office* como Possibilidade Permanente

Segundo Dingel e Neiman (2020), em estudo sobre a aplicação das classificações ocupacionais em 86 países, apontam que as economias de baixa renda têm uma parcela menor de trabalho que podem ser realizados de forma remota.

Nesse estudo (2020), o Brasil ocupou a 47ª posição, com um percentual de 25,7% de teletrabalho. Na adequação desse trabalho para o Brasil, constata-se que 22,7% dos empregos no Brasil podem ser realizados inteiramente em casa, com variações significativas entre as diferentes Unidades da Federação (UFs) e os tipos de atividades ocupacionais.

A partir de 2014 no Brasil, o *home office* ou teletrabalho já se encontrava nas leis trabalhistas, segundo o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho:

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 (BRASIL, 2014).

A partir do momento que a maior parte das organizações realmente começarem a aderir ao *home office*, outras tendências irão expandir como, por exemplo, grandes empresas ocupando andares nos prédios de *coworkings*¹, o que pode permitir o escritório estar mais próximo do espaço doméstico. Após ter se tornado tão importante para o desenvolvimento das atividades durante o período de pandemia, o *home office* tende a começar a ser mais valorizado, passando a ser uma opção mais aceitável, ao passo que atividades presenciais, como linhas de montagem e indústrias tendem a continuar em estruturas grandes.

Apesar de essa tendência estar em alta no momento e de ter grandes chances de se tornar permanente, devem ser levadas em conta algumas vantagens e desvantagens da implementação desse modelo de trabalho, como apresentado no quadro 1.

Quadro 1: Vantagens e desvantagens de adotar o home office na empresa

Vantagens	Desvantagens
Aumento da satisfação profissional	Rompimento do conceito de carreira e promoção
Redução do estresse	Diminuição da socialização e do trabalho em grupo
Redução do tempo deslocamento até a empresa,	Possíveis dificuldades em relacionamentos familiares devido à junção dos ambientes trabalho e casa
Flexibilidade	Isolamento

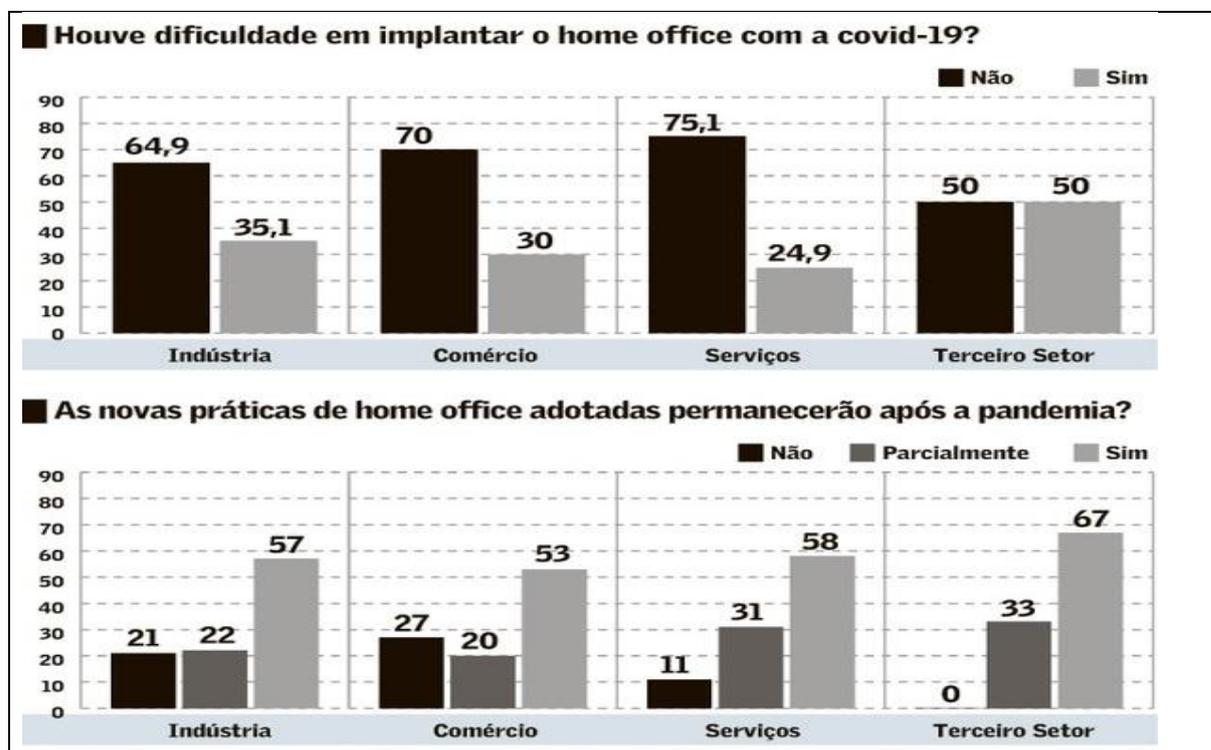
¹ *Coworking* se trata de um novo modelo de trabalho que tem o objetivo de incentivar a troca de ideias, compartilhamento, *networking* e colaboração entre diferentes profissionais que podem ser de diferentes áreas, sendo isso realizado presencialmente em um escritório físico.

Maior conforto físico	Problema de reestruturação de alguns espaços
Oportunidade de passar mais tempo com os familiares	Problemas de reestruturação de hábitos
Possível redução de horas trabalhadas	Dificuldade para realizar ações coletivas, sindicais, etc.
Autonomia	Falta de lealdade à empresa
Maior inserção de pessoas com deficiências físicas.	Podem ocorrer riscos ergonômicos devido à permanência por muito tempo no computador, digitação etc.
Motivação e Redução das doenças ocupacionais	Podem ocasionar excesso de horas trabalhadas

Fonte: Adaptado de De Masi (1999) e Goulart (2009).

Dados da pesquisa da Fundação Dom Cabral com a Talenses (2020), mostram que mais de 70% das empresas de todos os setores da economia do Brasil esperam que o novo método do *home office* adotados durante a pandemia permaneçam, integral ou parcialmente, quando a pandemia terminar. No setor industrial, essa percepção alcança quase 80% das companhias e em serviços de 89%. Já o setor comercial é o que menos espera a permanência das mudanças.

Figura 1. Pesquisa de análise realizada por 375 empresas brasileiras durante a pandemia



Fonte: Pesquisa da Fundação Dom Cabral que ouviu 30 empresas do comércio, 77 da indústria, 197 de serviços, 6 do terceiro setor e 65 de outros setores.

Existem algumas ferramentas para auxiliar a implementação do *home office*. Um exemplo é o aplicativo *Teams*, que é um *software* da *Microsoft* que foi desenvolvido com intuito de colaborar com o desenvolvimento de tarefas em equipes corporativas, entretanto acabou sendo utilizado até para fins educacionais.

Segundo a *Microsoft* (2020), alguns dos recursos do *Microsoft Teams* são videoconferência, compartilhamento de tela, compartilhamento de arquivos, dentre outros recursos importantes para o desenvolvimento de atividades remotas, afim de manter a produtividade dos colaboradores levando-os a enxergar as possibilidades oferecidas pelos recursos tecnológicos, o qual é o mais viável no momento, mas que já reflete a uma tendência expansiva tanto do setor tecnológico quanto do empresarial que acompanhar os novos modelos de trabalho.

Outro aplicativo que tem sido muito utilizado no meio empresarial é o *Dropbox* que é um *software* que trabalha com um sistema de nuvem, armazenando arquivos e imagens, o que é muito útil, já que através do *login* é possível guardar e compartilhar os documentos com outros usuários. Também pode-se destacar que a segurança desses sistemas é elevada, pois os arquivos são criptografados, e também realizam atualização automática dos documentos.

Já o *Google Drive* possibilita a utilização das ferramentas do *Google G Suite*, que são similares aos *softwares* do *Microsoft Office*, entretanto são totalmente *on-line*, facilitando o compartilhamento de informações, quando há uma atualização no arquivo por algum dos colaboradores, possibilitando a verificação das modificações em tempo real. O aplicativo também possibilita o rastreamento das modificações e seus autores, fazendo com que a realização da atividade através do aplicativo otimize a produtividade no trabalho de equipe e a segurança.

Mas, além dos exemplos citados anteriormente existem outros aplicativos que podem auxiliar na implantação do *home office* como, por exemplo, o *Google Meet* que disponibiliza videoconferências empresariais com alta qualidade, também se destacam como ferramentas de comunicação à distância o *Skype*, *Zoom Meetings*, *Google Hangouts*, *Slack* e *Trello* entre outros.

É importante considerar, entretanto, que mesmo com toda viabilidade de auxílio tecnológico entende-se como prematura a afirmação de que será viável ou não o *home office*. Todavia, tem-se a percepção de que muitas empresas que não eram adeptas desse modelo de trabalho precisaram se adaptar e quebrar paradigmas sobre sua eficácia, com tendência a dar continuidade ao formato.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Infere-se que ao realizar a pesquisa abordada neste artigo científico a partir de um assunto recente como a Covid-19 e, da utilização mais inesperada do *home office* no Brasil, não se sabe ao certo se o trabalho remoto irá continuar de forma permanente na maior parte das empresas que o adotaram neste período de pandemia. Entretanto, fica nítida a eficácia e a rentabilidade, já que tal método vem sendo bastante útil para manter as atividades de produção nas empresas e unidades de ensino. Muitas organizações recorreram ao *home office*, das quais muitas se adaptaram, porém, outras ainda não sabem como implementar essa nova forma de trabalho de maneira eficiente.

Parece evidente que o *home office* é interessante para o bom desempenho da empresa e redução de custos. Além disso, tende a possibilitar ao funcionário uma melhor qualidade de vida no trabalho, possibilitando, assim, aumento da produtividade, uma vez que o funcionário permaneceria mais tempo em sua casa, podendo organizar, adequadamente, sua rotina sem precisar seguir à risca os horários pré-determinados da empresa.

O teletrabalho tem crescido consideravelmente entre as empresas, principalmente pela comodidade e portabilidade que o mesmo oferece. A mobilidade e flexibilidade oferecidas contribuem para o resgate da produtividade do indivíduo que foi se perdendo com a chegada dos meios produtivos durante as revoluções industriais, tais como controle de rotina e, conseqüentemente, do seu próprio tempo, autonomia, liberdade para flexibilizar os horários. Claro fica, entretanto, que os trabalhadores precisam buscar o equilíbrio, já que necessário se faz separar o trabalho da vida pessoal em um ambiente comum, utilizando da melhor forma as ferramentas tecnológicas disponíveis para facilitar a organização e a efetividade do trabalho.

Finalizando, entende-se que o *home office* tende a oferecer mais oportunidades de emprego, principalmente em empresas estrangeiras, além de aumentar a inclusão de deficientes no mercado de trabalho. Com o aumento do uso das tecnologias e, a experiência implementada durante a pandemia, as empresas possivelmente continuarão utilizando este modelo de trabalho de maneira permanente. Este, certamente não será um cenário longe de se alcançar, levando em conta a grande viabilidade, tanto para as empresas quanto para seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

ALVES, G. *Trabalho e subjetividade: o “espírito do toyotismo” na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011 Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152#B4 Acesso em 25 set. 2020.

ANTUNES, R.; BRAGA, R. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009. Disponível em:
https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152#B4
Acesso em 25 set. 2020.

ANTUNES, R. Os dilemas do trabalho limiar do século 21: do subemprego à exploração infantil, a situação contemporânea do trabalho exige uma reflexão à altura daquela relacionada ao meio ambiente. *Revista Cult*. São Paulo. N. 139 Set.2009 Disponível em:
<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/22050/2/Fabiane%20Domingues%20de%20Magalh%C3%A3es%20de%20Almeida.pdf> . Acesso em 10 set. 2020.

BENTLEY K. YOONG P. Knowledge work and telework: an exploratory study. *Internet Research: Electronic Networking Applications and Policy*, v.10, n. 4, p. 346-356, 2000. Disponível em:
[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512010000100006#:~:text=Bentley%20e%20Yoong%20\(2000\)%20e,qualidade%20de%20vida%20dos%20indiv%C3%ADduos](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512010000100006#:~:text=Bentley%20e%20Yoong%20(2000)%20e,qualidade%20de%20vida%20dos%20indiv%C3%ADduos). Acesso em 22. Set. 2020.

CAHEN, R. *Tudo que seus Gurus não lhe contaram sobre Comunicação Empresarial*. São Paulo: Best Seller, 1990. Disponível em:
https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos10/513_artigo.Anna.2010.pdf. Acesso em: 26 out. 2020.

CARNOY, Martin. *Mundialização e reforma da educação: o que os planejadores devem saber*. UNESCO, 2002. Disponível em:
<https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/download/22831/14634/>. Acesso em 22 set. 2020.

CARVALHO, Leandro. "Surgimento da burguesia". *Brasil Escola*. Disponível em:
<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/surgimento-burguesia.htm>. Acesso em Acesso em 26 nov. 2020.

CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 2000. Título Original: The Rise of the Network Society, 1996 Tradução: Roneide Venâncio Majer. Disponível em:
<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/22050/2/Fabiane%20Domingues%20de%20Magalh%C3%A3es%20de%20Almeida.pdf>. Acesso em: 23 out. 2020.

COMO realizar videoconferências com o Google Meet. Disponível em:
<https://apps.google.com/intl/pt-BR/meet/how-it-works/>. Acesso em 23 mar. 2021.

COMO VAI ficar o home office após a pandemia? Disponível em:
<https://itsrio.org/pt/artigos/como-vai-ficar-o-home-office-apos-a-pandemia/>. Acesso em 03 mar. 2021.

COMPANHIAS vão incorporar home office parcial ou integral após crise. Disponível em:
<https://valor.globo.com/google/amp/carreira/noticia/2020/04/23/companhias-vao-incorporar-home-office-parcial-ou-integral-apos-crise.ghtml>. Acesso em 30 mar. 2021.

COSTA, A. *Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho*. 124 f. Tese (Doutorado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2004. Disponível em:

Bioenergia em revista: diálogos, ano/vol. 11, n. 2, julho/dez. 2021. P. 134-156

Home office: um olhar sobre as possibilidades

SILVA, Leticia Teófilo da; SANTOS, Nathalia Kettuly dos; FORMAGGIO, Filomena Maria

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152#B4
Acesso em 25 set. 2020.

CURADO, Adriano. *A classe burguesa na Europa?* 2018. Disponível em:
<https://conhecimentocientifico.r7.com/como-surgiu-a-classe-burguesa-na-europa/>. Acesso em 26 nov. 2020.

DE BOTTON, A. *Prazeres e Desprazeres do Trabalho*. Rio de Janeiro: Rocco, 2009. Disponível em:
<https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/trabalho-o-conceito-e-a-relacao-com-o-tempo-livre-ao-longo-da-historia.htm?next=0003H39U39L7P>. Acesso em: 24 mai. 2021.

DELL BRASIL. Disponível em: <http://www.dell.com/learn/br/pt/brcorp1/about-dell>. Acesso em: 30 mar. 2021.

DELL Technologies comemora 20 anos de Brasil: história marcada por estímulo a transformações da sociedade e dos negócios. Disponível em:
<https://www.mtitecnologia.com.br/dell-technologies-comemora-20-anos-de-brasil-historia-marcada-por-estimulo-a-transformacoes-da-sociedade-e-dos-negocios/>. Acesso em 30 mar. 2021.

DE MASI, Domenico. *Desenvolvimento sem Trabalho*. São Paulo: Editora Esfera, 1999. Disponível em: https://rigeo.cprm.gov.br/jspui/bitstream/doc/14701/1/diss_gabriella_di_felicio.pdf. Acesso em 23 out. 2020.

DINGEL, J. I.; NEIMAN, B. *How many jobs can be done at home?* Cambridge, United States: NBER, 2020. (Working Paper, n. 26948). Disponível em:
http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10152/16/CC_47_nt_potencial_de_teletrabalho.PDF Acesso em 30 mar. 2021.

ENRIQUEZ, E. Perda do trabalho, Perda da Identidade. In.: NABUCO, M. R.; CARVALHO NETO, A. Org(s). *Relações de Trabalho Contemporâneas*. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG. P. 69-83, 1999. Disponível em:
<https://downloads.editoracientifica.org/articles/200400154.pdf> Acesso em 14 mai. 2021.

FRANCO, Maria Laura P. Barbosa. Possibilidades e limites do trabalho enquanto princípio educativo. *Caderno de Pesquisa - artigo* – São Paulo: n. 68, p. 29-37, fev. 1989. Disponível em:
<http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/andrearenepereira.pdf> . Acesso em 23 out. 2020.

FUNDAÇÃO DOM CABRAL COM A TALENSES, 2020. Disponível em:
<https://valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/empresas/noticia/2020/04/23/companhias-vao-incorporar-home-office-parcial-ou-integral-apos-crise.ghtml>. Acesso em 15 de mai. 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 30. Disponível em: <http://eventos.ifg.edu.br/7semanadehistoria/wp-content/uploads/sites/31/2018/02/Francisco-Kennedy-da-Silva-de-Oliveira.pdf>. Acesso em 11 set. 2020

GOES, Geraldo S.; MARTINS, Felipe S.; NASCIMENTO, José A. S. Nota Técnica: potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. *Carta de Conjuntura*, n. 47, 2020.

Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462021000100501&lang=pt. Acesso em 28 out. 2020.

GOULART, Joselma Oliveira. *Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível*. Brasília: Editora Senac, 2009. Disponível em:

https://rigeo.cprm.gov.br/jspui/bitstream/doc/14701/1/diss_gabriella_di_felicio.pdf. Acesso em: 27 out. 2020.

IBM Revista da IBM - IBMISTA, "Bem-vindo à Qualidade de vida a flexibilidade é o caminho de muitos iBmistras em busca do equilíbrio" 20 set 2009 - 20º edição Disponível em:

http://revistaibmista.files.wordpress.com/2010/05/ibmista_edicao_20_final-baixa.pdf. Acesso 30 mar. 2021.

MARSH, K.; MUSSON, G. Men at work and at home: managing emotion in telework. *Gender, Work and Organization*, v. 15, n. 1, p. 31-48, 2008. Disponível em

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512010000100006. Acesso em: 27 out. 2020.

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. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/280944938_Home_Office_um_novo_modelo_de_negocio_e_uma_alternativa_para_os_centros_urbanos. Acesso em 11 set. 2020.

MARTÍNEZ-SÁNCHEZ, A. et al. Telework, human resource flexibility and firm

performance. *New Technology, Work and Employment*, v. 22, n. 3, p. 208-223, 2007. Disponível em https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512010000100006. Acesso em: 27 out. 2020.

MARX, K. Trabalho e formação humana em Marx. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862,

Teresina, ano 21, n. 4634, 9 mar. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/47108>. Acesso em: 27 out. 2020.

McGRATH P., HOULIHAN, M. Conceptualising telework: modern or postmodern? In:

JACKSON, P. F.; VAN DER WIELEN, J. M. (Org.). *Teleworking: international perspectives from telecommuting to the virtual organization*. London: Routledge, 1998. p.56-59. Disponível em:

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512010000100006. Acesso em: 27 out. 2020.

MELLO, A. (1999). *Teletrabalho (telework): O trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora*. Rio de Janeiro, RJ: Qualitymark. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000200013. Acesso em: 11 set. 2020.

MELLO, 2015. *Home office - Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia covid-19*.

Disponível em:

<http://idaam.siteworks.com.br/jspui/bitstream/prefix/1172/1/HOME%20OFFICE%20-%20FERRAMENTA%20PARA%20CONTINUIDADE%20DO%20TRABALHO%20EM%20MEIO%20A%20PANDEMIA%20COVID-19.pdf>. Acesso em 15 de mai. 2021.

MELLO, A. A. A. *O uso do Teletrabalho nas empresas de Call Center e Contact Center multiclíntes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas*. 278f. Tese de doutorado apresentada à Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2011. Disponível em: <http://idaam.siteworks.com.br/jspui/bitstream/prefix/1172/1/HOME%20OFFICE%20-%20FERRAMENTA%20PARA%20CONTINUIDADE%20DO%20TRABALHO%20EM%20MEIO%20A%20PANDEMIA%20COVID-19.pdf>. Acesso em: 11 set. 2020.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: Trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERREIRA, M. C. Org(s). *Trabalho em Transição, saúde em risco*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002. P. 25-42. Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.org/articles/200400154.pdf> Acesso em: 14 mai. 2021.

MICROSOFT, 2020. Disponível em: <https://www.microsoft.com/pt-br/microsoft-teams/screen-sharing> Acesso em: 11 mar. 2021.

MITCHELL, H. The social implications of telework: the UK experience. *World Transport Policy & Practice*, v. 2, n. 1-2, p. 29-35, 1996. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512010000100006 Acesso em 22. Set. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 37. ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 43. Disponível em: <http://eventos.ifg.edu.br/7semanadehistoria/wp-content/uploads/sites/31/2018/02/Francisco-Kennedy-da-Silva-de-Oliveira.pdf>. Acesso em 11 set. 2020.

OLIVEIRA, Ivanilde Apoluceno de. *Filosofia da Educação: Reflexões e debates*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006. Disponível em: https://educere.bruc.com.br/CD2013/pdf/13169_6614.pdf. Acesso em: 27 out. 2020.

ONZE - 11 ferramentas essenciais para realizar o trabalho *home office*. Disponível em: <https://blog.leucotron.com.br/ferramentas-essenciais-para-realizar-o-trabalho-home-office/>. Acesso em 23 mar. 2021.

O Que É *Coworking*?. Disponível em: <https://www.neoworking.com.br/o-que-e-coworking/>. Acesso em 04 mai. 2021.

OTÁVIO, L. A vez do home office. *Editorial: ADM PRO – Administrador Profissional*. mar. | abr. 2020. CRASP. Pág. 22. 2020. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf>. Acesso em: 23 de set. 2020.

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, 1998, p.40-55. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512010000100006&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em 25 set. 2020.

PYÖRIÄ, P. (2011). Managing telework: Risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4),386-399. doi:10.1108/0140917111117843. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000200013. Acesso em: 11 set. 2020.

RAFALSKI, C.J.; ANDRADE, A. L. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas psicol.* Vol. 23 n. 2. Ribeirão Preto, jun. 2015. Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.org/articles/200400154.pdf> Acesso em: 14 mai. 2021.

ROUSSEAU, D. M. *Contracting: a modern dilemma*. Psychological contracts in organizations. Thousand Oaks: Sage, 1995, perinp.123 Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512010000100006&script=sci_arttext&tlng=pt Acesso em 25 set. 2020.

SENNETT, R. *A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2015. Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.org/articles/200400154.pdf> Acesso em: 14 mai. 2021.

SETE -7 estatísticas sobre *Home Office* para o ano de 2021. Disponível em: <https://www.oberlo.com.br/blog/estatisticas-home-office>. Acesso em 10 mar. 2021.

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. *Pesquisa home-office Brasil: Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras*. São Paulo, 2016. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>.

SULKOWSKI, Ł. Covid-19 Pandemic; Recession, Virtual Revolution Leading to De-globalization? *Journal of Intercultural Management*, 12 (1), 1-11. 2020. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf> Acesso em: 23 de set. 2020.

TREMBLAY, D. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. *Revista de Administração de Empresas*, v. 42, n. 3, p. 54-65, 2002. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152. Acesso em: 22 set. 2020.

TRABALHO - O conceito e a relação com o tempo livre ao longo da história. Disponível em: <https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/trabalho-o-conceito-e-a-relacao-com-o-tempo-livre-ao-longo-da-historia.htm>. Acesso em: 28 abr. 2021.

TROPE, A. *Organização Virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999 Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.org/articles/200400154.pdf> Acesso em: 14 mai. 2021.

WEBER, M. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. 4. ed. São Paulo: Pioneira, 1985. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/47108/trabalho-e-formacao-humana-em-marx> Acesso em: 27 out. 2020.

SILVA, Leticia Teófilo da. Graduada em Tecnologia em Gestão Empresarial pela FATEC Piracicaba Dep. “Roque Trevisan” – Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza”.

SANTOS, Nathalia Kettuly dos. Graduada em Tecnologia em Gestão Empresarial pela FATEC Piracicaba Dep. “Roque Trevisan” – Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza”.

FORMAGGIO, Filomena Maria. Possui graduação em Letras pela Universidade Metodista de Piracicaba (1985), graduação em Pedagogia pela Faculdade de Ciências e Letras Plínio Augusto do Amaral (1990), graduação incompleta em Comunicação Social Publicidade e Propaganda pela Universidade Metodista de Piracicaba (1980). Mestrado em Educação - Filosofia da Educação- pela Universidade Metodista de Piracicaba (1999) e doutorado em Educação pela Universidade Metodista de Piracicaba (2004). Atualmente é professora, categoria III na FACULDADE DE TECNOLOGIA DE PIRACICABA do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza. Tem experiência na área de Educação, com ênfase em Métodos e Técnicas de Ensino, atuando principalmente nos seguintes temas: comunicação, leitura, educação, formação de professores, ensino e aprendizagem, história de leitura e metodologia científica. Coordena atualmente o Projeto de Extensão em Comunicação Empresarial Integrada da FATEC Piracicaba.