



CAPÍTULO 13

O HOME OFFICE: BENEFÍCIOS E DESAFIOS DIANTE DAS MUDANÇAS⁴

Amanda Moreira Bazzanella
Janaína Guimarães Mansilia

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo estudar o home office e seus benefícios e desafios diante das mudanças da lei trabalhista. Com o desenvolvimento das tecnologias de comunicação, essa modalidade de prestação de serviços, teve um grande aumento, tornando-se uma grande facilitadora para as empresas, assim como, para os colaboradores. O home office caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, não necessitando que o empregado esteja presente na empresa, mas podendo realizar suas atividades de forma remota de qualquer lugar, bastando ter conexão com a internet. A metodologia usada foi a análise bibliográfica nas principais doutrinas, jurisprudências e leis pertinentes ao tema. Deste modo, para um desenvolvimento com resultados positivos, elevando os ganhos para a empresa, assim como, para seus colaboradores uma qualidade de vida melhor com bem-estar, é necessário ter uma boa organização, responsabilidade, comprometimento e disciplina. Essa modalidade é uma proposta de trabalho remoto que propõe facilidade; aumento de produtividade; flexibilização, entretanto, surge alguns desafios com ela, como, a falta de interação presencial com os colegas, e a dificuldade de definir horários, podendo ser algumas desvantagens e prejuízos para o funcionamento da atividade. Nesse sentido, é fundamental analisar se é um modelo de trabalho benéfico para a empresa e ao colaborador, e que apesar de algumas dificuldades presentes, pode ser solucionado com uma adequação entre as partes, firmando cláusulas de forma contratual. Dessarte, é fundamental um bom ajuste e acordo, que estes sejam respeitados tanto pelo funcionário quanto o empregador, para que assim, seja entregue resultados vantajosos.

PALAVRAS-CHAVE: Evoluções tecnológicas. Trabalho remoto. Prestação de serviço. Facilitadora.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo estudar o home office, e como, essa modalidade é uma alternativa com muitos benefícios para oferecer ambas as partes, e por outro lado, existente algumas desvantagens, que em cada caso de contrato, será necessário analisar se esse tipo de prestação de serviços é o mais adequado e benéfico.

Com o passar das décadas, a modalidade de prestação de serviços à distância, teve um grande aumento decorrente as necessidades e evoluções tecnológicas, tornando-se uma grande facilitadora para as empresas, assim como, para os colaboradores.

Em cada período dos anos esse trabalho foi uma ótima alternativa, apresentando resultados com eficácia, e na pandemia não foi diferente, sendo uma alternativa imposta para o

⁴ Trabalho de pesquisa apresentado ao Trabalho de conclusão de curso, ao curso de Direito do Centro Universitário de Santa Fé do Sul, UNIFUNEC.



momento vivido devido as necessidades de evitar aglomerações, que, apesar do cenário, foi uma forma de não parar o trabalho, e assim, trazendo ganhos para a economia.

Portanto, este artigo visa propor o trabalho à distância como um meio de facilitar a atividade, assim também, como uma ferramenta de aumento de produtividade das tarefas. E ainda, expondo o que mudou ao longo dos anos e como funciona essa modalidade.

A metodologia usada foi a análise bibliográfica nas principais doutrinas, jurisprudências e leis pertinentes ao tema, explorando o contexto histórico em conjunto com as evoluções tecnológicas e mudanças da lei trabalhista.

O home office é uma tendência não só no Brasil, mas, também, internacionalmente. Essa modalidade de prestação de serviço, tem tudo para ser aderida cada vez mais no futuro do trabalho.

2. HISTÓRIA

O home office iniciou o processo ainda na Idade Média, onde as fábricas ou lojas ficavam no térreo e a casa no andar de cima. E esta fórmula funcionou muito bem até o século XIX, quando teve a Revolução Industrial e levou os trabalhos para as fábricas, sendo a mão de obra substituída pelas máquinas.

No ano de 1857 que esse modelo de trabalho começou a ganhar mais crescimento e destaque em razão do desenvolvimento das tarefas com o apoio de um telégrafo, sistema utilizado para transmissão e recepção de mensagens. Com isso, o próprio operador não necessitava estar mais presente no local para executar as demandas, sendo somente necessário montar uma infraestrutura para compartilhar as mensagens. Momento em que, Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn, resolveu utilizar o telégrafo de sua empresa para gerenciar divisões remota.

Logo, o termo teletrabalho obteve força na década de 1970, por conta da Crise do Petróleo, atingindo profundamente a economia mundial da época. Os custos para deslocamento prejudicavam as finanças da empresa, portanto, houve a necessidade de adotar o trabalho em casa para seus colaboradores como uma solução mais econômica que a época exigia.

No período de 2000, a dinâmica era o trabalhador que saía da área residencial para trabalhar na área comercial. Com o trânsito que havia naquela época, ainda era possível o descolamento com um tempo menor do que atualmente. Mas com o cenário que tem hoje, esse contexto mudou. Em grandes cidades podendo às vezes a levar cerca de média de três horas



para chegar ao serviço. Deste modo, essa modalidade é uma grande facilitadora de deslocamento e maximização de tempo dos colaboradores.

O home office caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da internet, proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores (TASCETTO; FROEHLICH, 2019).

3. DIREITOS DA MODALIDADE

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, a modalidade era tratada somente com a lei de 2011, no qual, previa os mesmos direitos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) para quem atuava em home office, no entanto, não definiu as condições específicas a respeito da modalidade.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema: é o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, com os artigos 75-A a 75-E). Os dispositivos definem o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Assim, operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho.

Desta forma, as pessoas que trabalhavam por meio dessa prestação de serviço seguiam um acordo firmado entre as partes, para redigir as condições da realização do trabalho. Com a Reforma, a modalidade de prestação de serviços à distância, teve mais precisão no que tange o formato do trabalho, e suas especificações, desse modo, trazendo mais segurança para esse regime, que conseqüentemente, aumentando a quantidade de empresas que aderirem a ele.

Com a atualização referente ao trabalho não presencial, foi promulgada a Lei 12.551/2011, na qual foi equiparada todos os direitos do empregador na realização da atividade a distância, contando que, estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, previsto no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse sentido, a lei garante aos trabalhadores remotos férias, recolhimento de FGTS, 13º salário, vantagens previstas em normas coletivas, entre outros direitos e benefícios previstos na legislação trabalhista. Em virtude da modalidade, permitir que o empregado trabalhe à distância, ele não terá direito ao vale-transporte, a não ser que em algum momento seja



necessário a locomoção do funcionário à sede da empresa. E para a caracterização de empregado, deve ser preenchidos alguns requisitos, como sendo: pessoa física; personalidade; subordinação; habitualidade e onerosidade.

Na decisão do Tribunal de Regional do Trabalho da Terceira Região, o qual deixa claro e inequívoco em descrever os elementos e o que é necessário para a caracterização de vínculo de emprego:

VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Para a configuração do vínculo empregatício é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no caput dos artigos 2º e 3º, da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física a um tomador, com personalidade (que inviabiliza ao empregado fazer se substituir por outra pessoa), não eventualidade (execução de trabalhos contínuos ligados à atividade econômica do empregador), onerosidade (a fim de que não se configure o trabalho voluntário), subordinação jurídica (submissão ao poder diretivo patronal, que decorre da lei e do contrato de trabalho; ausência de autonomia) e alteridade (o risco da atividade econômica cabe ao empregador). A presença destes pressupostos fático-jurídicos impõe o reconhecimento da relação de emprego. INTEIRO TEOR: DOS SANTOS RELATORA: DESEMBARGADORA ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Para a configuração do vínculo ... a existência do vínculo de emprego entre autor e a primeira reclamada e entre o autor e a segunda ré, ambos na função de auxiliar de carga e descarga, bem ... nos autos para autorizar o reconhecimento do vínculo de emprego. Requer a reforma da r. sentença para afastar o reconhecimento do vínculo empregatício ..., não infirmam a presença deste elemento, renovadas vênias. A continuidade (elemento figurante na caracterização da relação de emprego doméstica), não é elemento determinante para a análise e caracterização da relação de emprego. Trabalho intermitente, mas que se insere no conceito de não-eventualidade (TRT da 3.ª Região; PJE: 0010297-09.2020.5.03.0147 (RO); Disponibilização: 30/03/2021; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini)” (TRT 3, 2021).

O home office é uma ferramenta que os colaboradores conseguem trabalhar fora do local de sede do emprego, desde que tenha um local adequado com acesso à internet para realizar suas tarefas. O expediente pode ter cumprido parcial ou integralmente na sua residência. Em relação a comunicação com seus colegas de trabalho, será feito tudo por meio da internet, sistema conectado à empresa ou ao órgão público.

Essa modalidade de trabalho tem diferentes áreas de exercício de atividade. Desta forma, não sendo somente em locais residencial ou empresarial, podendo também ser realizado de qualquer outro lugar, desde que tenha conexão à internet.

No Brasil cada vez mais cresce o modelo de trabalho remoto, visto que, muitas empresas aderiram a modalidade, que com ela traz muitos benefícios, como por exemplo o pacote de horários flexíveis.

Com isso, a CLT brasileira teve que se adaptar para acompanhar esse processo. A Lei 12.551/11, passou a garantir direitos iguais para trabalhadores remotos e locados nas empresas. Isso mostra que o home office no Brasil deixou de ser tendência e passou a ser realidade.



Dessarte, a redação da Lei 12.551/11 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 (BRASIL, 2011, Redação dada pela Lei nº 12.551).

No trabalho à distância o salário costuma ser o mesmo de quem trabalha da forma presencial, não havendo distinção. A CLT dispõe que a empresa deve arcar com os custos que o empregado tiver com essa modalidade, como os gastos excedentes com a luz e internet, e também, o fornecimento de uma estrutura adequada para o desenvolvimento de suas funções. Entretanto, isso pode variar de empresa para empresa, portanto, deverá ser acertado com o funcionário.

A ideia da forma escrita é reforçada a partir da leitura do art. 75-D da CLT que com todas as letras a ela se refere. Menciona que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Essas utilidades, é bom assinalar, não integram a remuneração do empregado para nenhum fim, pois, evidentemente, constituem instrumental de serviço (MARTINEZ, 2020, p. 390).

No contrato de trabalho, vale ressaltar que, deve indicar como será o funcionamento do home office para garantir os direitos e deveres do profissional e do empregador. Além disso, deve haver confiança e diálogo para que haja transparência entre as partes envolvidas, evitando qualquer problema na relação de trabalho.

4. ORIENTAÇÕES PARA INSERIR O HOME OFFICE

4.1 Planejamento da viabilidade financeira

No home office, um dos prefixos para a realização da prestação de serviços à distância é a qualidade e conforto do prestador de serviços, para um resultado positivo, nisso, deve ser posto o que será necessário para realizar as tarefas. As empresas que optarem pela modalidade remota, é primordial que antes tenha um planejamento dos custos que terá, para que tudo ocorra da melhor forma, verificando com atenção as mudanças que serão feitas.



Os custos financeiros no home office, deve ter um cuidado com o controle da separação dos gastos domésticos das despesas com o trabalho. A instalação de equipamentos, isso inclui o acesso a todos os softwares, arquivos e pastas disponíveis no escritório e móveis para o trabalho remoto, além, do caso de ter que aumentar a capacidade da internet, se for preciso, e o aumento dos gastos de luz e água, tudo isso para permitir que o empregado atue como se estivesse em seu ambiente normal de trabalho. Portanto, todas essas mudanças e despesas deverá ser acordado entre o empregador e o empregado no contrato.

A lei dá abertura para que haja negociação entre as partes, para definir quem se responsabiliza por esses custos. Desta forma, é possível prever uma espécie de reembolso para que o profissional não saia no prejuízo.

Essas negociações são extremamente importantes, que serão analisadas por meio do planejamento financeiro, posto isso, o ideal é precificar todos as despesas como se fosse um escritório comum.

4.2 Análise do local de trabalho

Como analisado o planejamento para iniciar o home office, vale acrescentar que é muito importante que seja analisado conjuntamente o local em que será realizado as tarefas, como, por exemplo, a convivência com a família.

O ambiente que será trabalhado é um local que necessita ter uma boa convivência, sem conflitos, de modo contrário, a modalidade não irá funcionar bem, tornando-se improdutivo.

Deste modo, havendo uma boa harmonia, consenso familiar e a disciplina do empregado, a modalidade trará grandes resultados com eficácia para a empresa, além disso, uma boa qualidade para o empregado, que irá trabalhar com bem-estar e satisfação.

Outrossim, a adequação ergonômica para o ambiente de trabalho deve ser adequada às condições físicas dos indivíduos, a fim de prevenir riscos à segurança e a saúde do empregado no teletrabalho, portanto, é recomendado que o empregador proporcione condições similares às oferecidas na empresa, cabendo à empresa zelar pela vida do colaborador, orientando-o em relação às normas de segurança da atividade e/ou do cargo ocupado.

O empregador não se ausenta de se responsabilizar, mesmo o empregado estando em home office, desta forma, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, conforme o artigo 75-E da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).



Assim, é de extrema importância que o profissional seja orientado sobre as precauções a serem tomadas para evitar e prevenir acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Portanto, tudo isso deve ser avaliado em conjunto e especificado em contrato para a segurança de ambos, empresa e colaborador.

4.3 Jornada de trabalho

Conforme disposto na legislação, o trabalho remoto é prestado fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias de comunicação e informação. Essa modalidade não pode ser confundida com trabalho externo, no caso do profissional que desempenha suas atividades em outro local, não sendo no escritório, como por exemplo, o motorista, os técnicos que instalam e fazem a manutenção de equipamentos, vendedores, entre outros, que necessitam realizar suas atividades externas, sendo em outro local, longe do escritório.

Aos funcionários que estejam em trabalho à distância, e em algum caso necessite comparecer na empresa para participar de treinamentos, reuniões ou até mesmo confraternizações, que eventualmente seja designada, não será descaracterizado o home office.

Como estabelecido na CLT, a jornada do trabalho à distância, pode ou não ser cumprido de forma tradicional, sendo a jornada tradicional de oito horas diárias. Esse controle de trabalho do colaborador, em muitos casos, é realizado por meio da entrega de tarefas entregues, sendo enviadas diretamente no sistema.

Com isso, o prestador de atividades consegue flexibilizar sua rotina de acordo com a necessidade de atividades que precisam ser desenvolvidas naquele momento, contudo, que esteja acordado com o empregador, para que não haja prejuízos. Obstante, no caso de horas extras nessa modalidade, não há previsão para o seu pagamento, ao funcionário que ultrapasse o período tradicional de oito horas de trabalho para entrega de suas tarefas.

Sendo assim, é possível que o empregador e o colaborador estipulem um acordo individual sobre o controle de jornada, que também pode ser previsto por normas coletivas. Para isso, existem ferramentas de sistemas para auxiliar no controle do trabalho home office, marcando horários de entrada e saída.

Nos casos em que de fato não houve o controle da jornada por parte do empregador, a jurisprudência tem se inclinado no sentido de que não são devidas horas extras:

EMENTA: TRABALHO EM CASA - CONTROLE DE JORNADA. Não havendo como fiscalizar o horário do empregado que labora em sua própria residência, aplicável a exceção do art. 62, I, da CLT. (Proc. 0001497-12.2012.5.03.0134 - Órgão Julgador: Sétima Turma- Relator: Luis Felipe Lopes Boson - Revisor:



Convocada Martha Halfeld F. De Mendonca Schmidt. Vara de Origem: 5a. Vara do Trabalho de Uberlândia. Publicação: 01/07/2014).

HORAS EXTRAS. TRABALHO DESENVOLVIDO NO DOMICÍLIO DA RECLAMADA ONDE RESIDIA A EMPREGADA. AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA. Tendo a reclamante prestado serviços na sede da reclamada, onde também constituiu sua residência, fica impossível averiguar-se qual o período de tempo despendido entre os afazeres domésticos e a atividade contratada pela reclamada, sendo, assim, incabível o pedido de horas extraordinárias. Apelo da reclamante não provido (ACÓRDÃO 4ª T/ RO 0000345-78.2012.5.08.0201- Processo: 0000345-78.2012.5.08.0201, Data: 11/09/2012 - Tipo do Documento: Acórdão - Classe: RECURSO ORDINÁRIO -Magistrado: WALTER ROBERTO PARO - Órgão Julgador: 4ª Turma).

5. PANDEMIA

Na pandemia o home office foi implantado em diversas empresas, como uma forma de prevenção a proliferação da COVID-19, o qual era uma forma mais adequada e necessária para o momento que estava vivendo.

A pandemia gerou a necessidade de mudanças e hábitos nos setores de saúde e economia, e como as empresas buscaram a melhor maneira de continuar operando no mercado de trabalho.

Em meio a pandemia, essa modalidade foi uma forma de evitar aglomeração de pessoas no trabalho, com isso, em 2020 foi editada a Medida Provisória 927 de 22/03/2020 com efeitos estabelecidos até 31 de dezembro de 2020, na qual o trabalho home office de forma transitória estava sendo adotado por imposição da empresa, não precisando da concordância do empregado, nesse período, a medida era imposta pelo empregador no prazo de antecedência mínima de 48 horas.

Após esse período, tornou-se sem efeitos essa MP, valendo o que está previsto no artigo 75-C da CLT, devendo seguir o contrato individual de trabalho, e na questão de aviso ao empregado, o prazo tem alteração também, sendo a transição mínimo de 15 dias. No qual, as atividades realizadas pelo empregado na forma remota, será proposto as negociações firmadas em contrato, entre o empregador e o empregado.

Essa modalidade de prestação de serviços permanece mesmo após o cenário pandêmico, segundo dados extraídos do site da SOBRATT (2021) – Sociedade Brasileira de Teletreabalho e Teleatividade, o trabalho home office será parte integrante e indissociável no futuro nas relações de emprego: oito em cada 10 empresas, segundo pesquisa da MIT-Technology Review Brasil, pretendem manter algum tipo de home office. Quase 10% dos entrevistados não querem mais voltar para o escritório, esse grupo de pessoas compreende que podem conciliar as atribuições pessoais e profissionais em casa.



O trabalho em home office, é uma maneira de prestação de serviços que cada vez mais está se tornando uma opção, assim como, nas relações de trabalho e emprego regidas pela CLT, mas também pela relação de emprego nos órgãos públicos, como, por exemplo, os setores do poder judiciário, legislativo e executivo, que, principalmente no momento de pandemia e após período pandêmico, vêm atuando de forma remota e com grande êxito, existe vários órgãos do setor público Federal, Estaduais e Municipais atuando nessa modalidade.

Destarte, acredita-se que essa modalidade tem tudo para conquistar cada vez mais o espaço de trabalho nas empresas e setores públicos, e assim, destacando com grandes resultados proveitosos ambas as partes, elevando a economia do país.

6. VANTAGENS E DESVANTAGENS

O home office é uma estrutura de trabalho remoto à distância. Isto posto, esse modelo de trabalho consegue oferecer benefícios para ambas as partes, proporcionando ganhos, à empresa e ao colaborador.

No entanto, é necessário ter uma boa organização, responsabilidade e disciplina, assim, os funcionários terão grandes resultados positivos, conseqüentemente, aumentando a economia da empresa. O aumento da autonomia e a possibilidade de maximizar tempo e aumento na produtividade de serviços.

No artigo 75-b da CLT define o teletrabalho, que enquadra o home office, como a prestação de serviços realizada fora das dependências da empresa.

Nesse regime de trabalho, a empresa poderá prover, quando necessário, os equipamentos e a infraestrutura para o exercício das funções da prestação de serviços do funcionário fora do ambiente da empresa.

Além disso, os funcionários devem seguir as regras da empresa mesmo estando em casa, geralmente os profissionais têm que bater ponto virtual e cumprir os horários estipulados pela empresa. Algumas empresas disponibilizam horários flexíveis em home office, o que permite que os funcionários adaptem seu dia a dia e façam tarefas que não poderiam ser realizadas no presencial.

Froehlich e Haubrich, *apud* – p.05 Segundo Bellini *et al.* (2011), pode-se classificar os benefícios do home office em dois grupos: técnicos profissionais e pessoais. Para os técnicos profissionais, encontra-se melhoria na produtividade, planejamento de atividades, disponibilidade de estudos e mais tempo para realizar relatórios e planos de ações. Para os



peçoais, percebe-se qualidade de vida, autonomia para gerir o tempo, menos estresse e despesas com deslocamentos e mais contato com familiares.

Segundo a reportagem publicada pela revista Galileu, a qual apresenta estudos feitos pela Universidade de Stanford, foram submetidos a pesquisas os funcionários de uma empresa, onde parte dos funcionários realizaram suas atividades na empresa, e parte dos colaboradores em home office. Nessa reportagem, a pesquisa mostrou que os colaboradores que executaram suas atividades em home office tiveram ganho significativo de produtividade em suas atividades:

[...]Uma pesquisa acaba de provar que trabalhar de casa é bom pra todo mundo: menos tédio pro empregado, mais produtividade pra empresa. Hoje em dia, cerca de 10% dos trabalhadores dos EUA têm pelo menos um dia de home office por semana. Partindo desse dado, a Universidade de Stanford resolveu investigar o tema. Uma empresa chinesa de telemarketing submeteu 250 funcionários a um teste: uma parte deles trabalharia de casa 4 dias por semana e o outro grupo ficaria 9 meses seguindo a rotina normal: da casa pro trabalho, do trabalho pra casa. A conclusão foi a seguinte: a turma que trabalhou do conforto do seu lar teve uma performance 13% melhor do que de costume. Esse número é motivado por duas questões principais – eles ficavam menos doentes e faziam menos pausas, além de conseguir realizar mais ligações devido ao ambiente silencioso que os cercava (REVISTA GALILEU, 2020, n.p.).

Uma pesquisa apontou um nível elevado de entrevistados consideraram que, atualmente, a modalidade de home office, é a melhor forma de reter profissionais qualificados e comprometidos. Isso porque os colaboradores da chamada “Geração Z” estão cada vez mais seletivos e prezando pelo seu bem-estar.

Inobstante, nesta modalidade surge alguns desafios, onde os colaboradores ficam com a falta de interação social, decorridas por esse tipo de trabalho e podendo ocasionar a sensação de isolamento pessoal e profissional, promovendo a dificuldade de interação dos colegas e sugestões que pode prejudicar no desenvolvimento das atividades.

Além disso, durante a pandemia houve um peso ligado ao gênero, que segundo a pesquisa no Instituto de Psiquiatria da USP que as mulheres sofreram aumento da jornada em até 65% durante o home office, essa pesquisa da USP mostrou sintomas como de depressão, ansiedade e estresse (PANPARELLI, 2021).

A sobrecarga de trabalho e a dificuldade de definir horários são alguns dos problemas do home office, sendo assim, importante o profissional analisar se esse é ou não um modelo de trabalho vantajoso.

7. CONCLUSÃO

Nesse presente artigo analisa-se como a evolução da tecnologia proporcionou que a modalidade de trabalho à distância pudesse aumentar sua produtividade. E assim, as empresas



e os colaboradores conquistaram novas maneiras de atingir suas metas e realizar suas tarefas, mesmo de forma remota fora das dependências empresarial.

Porquanto compreende-se os benefícios desse trabalho, como sendo uma atenuadora e uma possibilidade de trabalho à distância, bastando ter conexão à internet. E para realizar a implantação dessa modalidade, a empresa e o seus colaboradores precisam estipular as especificações para melhor redigir o contrato individual, que nele serão expostas as cláusulas desde que haja mútuo acordo entre as partes. De acordo com a CLT, o home office pode ser acordado a qualquer momento.

No mais, denota-se que o home office é uma proposta de trabalho remoto que propõe facilidade; aumento de produtividade; flexibilização; e possibilidade de contratar profissionais de qualquer local. Há também os desafios dessa modalidade, como a falta de contato físico, a interação presencial no local do trabalho com os colegas, e a dificuldade de definir horários. Nesse sentido, o trabalho à distância é uma alternativa de contratação que oferece grandes resultados benéficos, que dentre alguns desafios presentes, pode ser solucionado ou adequado a necessidade vigente.

REFERÊNCIAS

APROVA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 jun. 2022.

CALCINI, R.; ANDRADE, D. A. **Home office e os riscos trabalhistas.** 10 set. 2020. Disponível em; <https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas>. Acessado em: Jul. 2022.

COM HOME OFFICE ESTABELECIDO APÓS UM ANO DE PANDEMIA, EMPRESAS APOSTAM EM MODELO HÍBRIDO NO FUTURO. **SOBRATT Sociedade Brasileira de Teletrabalho.** 2021. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/12032021-com-home-office-estabelecido-apos-um-ano-de-pandemia-empresas-apostam-em-modelo-hibrido-no-futuro/>. Acessado em: Dez. 2022.

CRUZ, C. H. **Quais cuidados tomar ao contratar um funcionário para home office.** 14 out. 2020. Disponível em: <https://www.declatra.adv.br/rascunho-automatico-teletrabalho-homeoffice-trabalhoremoto-tecnologiadainformacao-comunicacao-pandemia-regimepre/>. Acessado em: Jun. 2022.

DECLATRA. **Quais as diferenças entre teletrabalho e home office.** 05 maio 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm#art6. Acessado em: Jul. 2022.



EAD PUCPR. **Trabalho home office: o que é, como funciona e profissões.** 13 julho 2021. Disponível em: <https://ead.pucpr.br/blog/trabalho-home-office#:~:text=Assim%20como%20o%20termo%20sugere,algumas%20varia%C3%A7%C3%B5es%20do%20home%20office>. Acessado em: Jul. 2022.

FIGUEIREDO, F. **Quais os requisitos para ser considerado emprego.** 2013. Disponível em: <https://fredfbf.jusbrasil.com.br/artigos/121942857/quais-os-requisitos-para-ser-considerado-empregado>. Acessado em: Jul. 2022.

FLÔRES, G. **Home office e lei trabalhista: entenda todos os pontos.** 1 de junho de 2021. Disponível em: <https://blog.ahgora.com/home-office-lei/>. Acessado em: Nov. 2022.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. **Benefícios e Desafios do home office em empresas de tecnologia da informação.** Vitória, 24, jan. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/27901>. Acessado em: Jun. 2022.

JOÃO, P. S.; GAGGINI, N. B. **Home office e teletrabalho: a importância da adequação terminológica.** 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-10/joao-gaggini-sobrehome-office-teletrabalho>. Acessado em: Nov. 2022.

LEMOS, E. **Empresa pode reduzir salário em troca de home office.** 2020. Disponível em: <https://edicecianunes.jusbrasil.com.br/noticias/867813866/empresa-pode-reduzir-salario-em-troca-de-home-office-advogados-explicam>. Acessado em: Jun. 2022.

MENDES, D. C.; HASTENREITER, N. H.; TELLECHEA, J. **A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica.** 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>. Acessado em: Jun. 2022.

OLIVEIRA, A., TCHAKERIAN, G. **Home Office e Teletrabalho.** Editora JusPodivm, 2021.

OMNIA, Suporte. **Home office: responsabilidade do empregador em caso de acidentes ou doenças ocupacionais.** 2022. Disponível em: <https://www.omniaonline.com.br/home-office-responsabilidade-do-empregador-em-caso-de-acidentes-ou-doencas-ocupacionais/>. Acessado em: Set. 2022.

PE, Folha. **Home office compromete saúde mental do trabalhador.** 2021. Disponível em: <https://sites.usp.br/psicosp/home-office-compromete-saude-mental-do-trabalhador/>. Acessado em: Dez. 2022.

XAVIER, L. **Home office. Ausência de regulamentação e suas peculiaridades.** 2016. Disponível em: <https://lihxavier.jusbrasil.com.br/artigos/189642107/home-office>. Acessado em: Out. 2022.