



Da Utilização Do *Home Office* (Teletrabalho) Durante A Pandemia De Covid-19 E As Perspectivas Para O Mundo Pós-Pandêmico.

Júlio César da Silva¹, Lídia Taiane Gonçalves Maciel², Luan Nunes Sousa³, Northon Alencar Pimentel de Chaves⁴ e Victor Oliveira Silva⁵

¹Universidade Federal de Minas Gerais / Instituto de Ciências Exatas, jcs-cesar@hotmail.com

²Universidade Federal de Minas Gerais / Faculdade de Ciências Econômicas, lidiatgr@hotmail.com

³Universidade Federal de Minas Gerais / Escola de Engenharia, luanbellatore@hotmail.com

⁴Universidade Federal de Minas Gerais / Faculdade de Direito, nor.alencar@gmail.com

⁵Universidade Federal de Minas Gerais / Faculdade de Ciências Econômicas, victoroliveira.sites@gmail.com

Resumo: O desenvolvimento de novas tecnologias modificou as relações de trabalho nas últimas décadas. Recentemente, a pandemia de coronavírus promoveu uma nova mudança nessa relação, considerando a necessidade do distanciamento social, novas formas de execução do trabalho foram desenvolvidas. Diante do exposto, questiona-se: o teletrabalho apresenta quais vantagens e desvantagens? Para quem é vantajoso? É uma nova tendência? Quais medidas precisarão ser adotadas para proteger os hipossuficientes? Através de uma revisão bibliográfica pretende-se analisar e responder a estes questionamentos.

Palavras-chave: Pandemia, Teletrabalho, *Home Office*, Relações de Trabalho, *Uberização* do Trabalho.

1. Introdução

Em dezembro de 2019, em Wuhan, na China, o mundo foi surpreendido com os primeiros casos de Covid-19 que rapidamente se espalharam pelo mundo. Em 11 de março de 2020 a Organização Mundial de Saúde - OMS declarou situação de pandemia do novo Coronavírus, o que impactou as diversas relações sociais e instituiu, forçadamente, no contexto das relações de trabalho, o chamado *home office*.

Nessa perspectiva, este artigo busca definir o que é o teletrabalho; analisar a difusão do *home office* antes da pandemia de Covid-19; trazer luz a como as empresas estão se adaptando ao novo estilo de trabalho; apresentar pontos positivos e negativos da adoção do trabalho remoto e, por fim, expor perspectivas para o futuro do trabalho remoto.

2. O trabalho remoto pré-pandêmico e o surgimento da pandemia'

Com o desenvolvimento de novas tecnologias, o modo de trabalho veio se alterando durante as últimas décadas. A popularização de ferramentas de comunicação e informação permitiu realizar as tarefas do trabalho, sem a necessidade de estar presencialmente no ambiente da organização, essa é uma prática que tem agradado diversas pessoas, tendo em vista que está cada vez mais cansativo o deslocamento em grandes centros. Apesar dos ganhos, Rocha e Amador (2018) afirmam que o próprio conceito de teletrabalho ainda é bastante diversificado, não existindo um consenso sobre



a nomenclatura e atribuições de cada modalidade.

O teletrabalho é o trabalho executado de forma remotamente, através de tecnologias de informação e comunicação (TIC), permitindo o alcance de resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza (ROSENFELD; ALVES, 2011). Frequentemente o termo *home office* é associado a esse conceito, entretanto, essa é apenas uma categoria específica dentro do contexto maior do teletrabalho.

Em um cenário pré-pandêmico, o *home office* apresentava uma evolução vagarosa, com números positivos e negativos ao longo da última década. Entretanto essa realidade mudou, quando no final de 2019, começaram a surgir alguns relatos de um novo vírus, originado na China. Em março de 2020, essa doença tomou proporções mundiais e foi classificada como uma pandemia. A pandemia de Covid-19 impôs, então, restrições nunca vistas antes no mundo moderno, por ser uma doença nova e de contágio muito rápido; seguindo orientações da OMS, foi necessário o isolamento social. Diversas organizações passaram a operar remotamente, visando à diminuição da circulação de pessoas, para que, assim, fosse possível a contenção do novo coronavírus.

3. Metodologia

A abordagem metodológica utilizada para elaboração deste artigo foi do tipo qualitativa, sendo que, por meio de revisão bibliográfica, analisou-se diversos artigos sobre os temas: conceito de teletrabalho (*home office*); pandemia de Covid-19; utilização do teletrabalho durante a pandemia e, por fim, sobre as perspectivas do teletrabalho para o mundo pós-pandêmico. Assim, buscou-se por meio de fontes secundárias de conhecimento estruturar uma pesquisa descritiva com vistas a descrever o fenômeno atual de utilização do teletrabalho durante a pandemia e trazer perspectivas sobre a temática para um cenário mundial pós-pandêmico.

4. Da adaptação das empresas ao novo estilo de trabalho

O crescimento do *home office* no período da pandemia da Covid-19 tem proporcionado mudanças no cotidiano dos trabalhadores, sendo esse um fator que precisa ser considerado pelas organizações na tentativa de se manterem inclusivas e competitivas (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2021). A adaptação é necessária, visto que as organizações foram forçadas, de modo súbito, a modificarem seus sistemas de trabalho, para não ficarem desativadas no período pandêmico (FIGUEIREDO et al., 2021).

É certo que esse cenário irá exigir, a princípio, a regulamentação do *home office* no sistema trabalhista dos países, cujas organizações precisam formalizar contratos de



trabalho de acordo com a legislação vigente e capacitar as equipes de trabalho para esse novo contexto (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017, p. 511) já haviam previsto essa tendência, destacando que, em um mundo competitivo e globalizado, as empresas “[...] são constantemente forçadas a se adaptar, revisando suas políticas, seus processos e suas práticas e rotinas de trabalho [...]”, o que reforça o valor desempenhado pela gestão de pessoas.

Estudo desenvolvido por César e Neves (2020, p. 192) enfatizou acerca do papel da gestão de pessoas, que tem se apresentado como uma parceira empresarial ao adotar estratégias “[...] que visem à adaptação interna em relação a esse complexo contexto[...]”. Para esses autores, o compromisso da gestão de pessoas é com a constituição de uma nova cultura organizacional em todos os seus níveis, com o propósito de “[...] aumentar o comprometimento organizacional dos funcionários [...]” (CÉSAR; NEVES, 2020).

Em síntese, o momento é de planejamento e reconfiguração das práticas de trabalho, cujo foco está na junção entre recursos, criatividade e adaptação (ALVES; AMORIM; BEZERRA, 2021). As organizações que conseguem se readaptar em um mundo de mudanças tão rápidas, certamente, terão seus espaços garantidos, com engajamento e integração da equipe, mesmo trabalhando fora das instâncias físicas da organização.

5. Dos pontos positivos e negativos da adoção do trabalho remoto

Com a nova dinâmica de distanciamento social, imposta pelas medidas de restrições de combate à pandemia, o trabalho remoto resultou em novos paradigmas e relações laborais. Toda essa mudança repentina trouxe grandes consequências na produtividade e no *modus operandi* dos ofícios.

Pelo lado negativo, observa-se que a imposição do trabalho à distância prejudicou equipes que carecem de execução conjunta, a estranheza à softwares de trabalho e comunicação online, dificuldade no controle de atividades remotas, falta de motivação, mudanças nas formas e critérios de avaliação de desempenho, ausência de infraestrutura nas casas dos funcionários (NOGUEIRA; PATINI, 2012).

Entretanto, ganhos também são destacados: economia em custo e tempo para locomoção, além de gastos do escritório, ampliação das possibilidades de trabalho em conjunto com pessoas de diferentes localidades e atendimento de clientes também em outros locais, otimização de tempo da jornada de trabalho, integração digital dos processos (MENDES, 2021).

Indubitavelmente, muitos negócios não estavam preparados para uma mudança tão



abrupta na forma de trabalho. A imaturidade e o atraso tecnológico causaram um choque inicial muito grande - visto que em diversas empresas estão atrasadas na adesão digital - acompanhado de uma pressão de demanda por eletrônicos e uma crise de escassez de componentes de fabricação destes - como semicondutores - ampliada também pela paralisação de atividades industriais para o enfrentamento da Covid-19.

6. Das perspectivas para o futuro do trabalho remoto

Questiona-se se a adoção do trabalho remoto é o futuro das empresas e das relações de trabalho. Como foi possível constatar, o trabalho remoto é um dos modelos de trabalho que mais vêm ganhando força no mercado nos últimos anos. Os avanços tecnológicos e os impactos da pandemia de Covid-19 provocaram mudanças em todo o cenário corporativo (DOCUSIGN, 2021).

É preciso ter em mente que, embora o trabalho remoto esteja em voga nos últimos anos, ele, ainda, não é uma possibilidade para todas as profissões. Mas, para aquelas em que é possível adotá-lo, o trabalho remoto permanece sendo uma opção muito positiva, que deve ser considerada tanto pelos empregadores quanto pelos empregados (INOVAÇÃO SEBRAE, 2018).

No que diz respeito às perspectivas para o futuro do trabalho remoto, é esperado que à medida em que as empresas aceitam mais o *home office*, os trabalhadores passem, também, a buscar vagas de trabalho que aceitem, integralmente ou de maneira híbrida, a modalidade remota (DOCUSIGN, 2021).

Contudo, temos que essa desconexão do trabalhador com o ambiente de trabalho, bem como as flexibilizações permitidas pelo modelo remoto de trabalho, tornam possível observar a crescente preocupação com a desvalorização do trabalho e do trabalhador, a precarização das condições de trabalho e perdas variadas de direitos trabalhistas, como também constata-se o crescimento do fenômeno chamado *uberização* do trabalho.

O termo *uberização* do trabalho deriva da forma de organização da empresa de transportes urbanos estadunidense *Uber* e refere-se, especialmente ao fato de que os motoristas deste aplicativo trabalham sem qualquer vínculo empregatício, atuando como profissionais autônomos e acabam assumindo riscos diversos para oferecer a prestação de serviços; ainda detém quase totalmente os meios de produção que se fazem necessários para a execução da atividade e por eles se responsabilizam integralmente. Observa-se, ainda, que estes trabalhadores estão desprotegidos nessa relação de trabalho, uma vez que a empresa *Uber* não necessita contratar o trabalhador como



empregado e não necessita investir na maior parte dos meios físicos utilizados (FRANCO; FERRAZ, 2019).

7. Considerações Finais

No presente trabalho buscou-se contribuir, a partir de revisão bibliográfica, com a temática do teletrabalho no contexto da pandemia de Covid-19. Discutiu-se aspectos conceituais e gerais, apresentando questionamentos em relação ao teletrabalho no contexto pré-pandemia e no cenário atual da crise sanitária mundial do novo coronavírus.

Evidenciou-se, que os avanços tecnológicos trouxeram uma nova dinâmica para o ambiente laboral, permitindo que os trabalhadores executassem suas tarefas fora do ambiente físico das organizações, como em *home office*, no atual cenário pandêmico.

Apresentou-se, uma diferenciação entre teletrabalho e *home office*, sendo que este é apenas uma categoria daquele. Discutiu-se, sobre o cenário do teletrabalho antes da pandemia do novo coronavírus e, também, em como as empresas se adaptaram ao contexto do *home office* imposto pela pandemia atual.

Constatou-se, ainda, que em decorrência do atual cenário pandêmico, o teletrabalho foi intensificado e, devido a isso, muitos foram os impactos positivos e negativos para as empresas e para os empregados. Evidenciou-se, por fim, que as perspectivas futuras para o trabalho remoto são positivas para as profissões em que se pode implementar um modelo remoto ou híbrido de trabalho.

7. Referências

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE BR**, v. 15, n. spe, p. 511–533, 2017. Disponível em: <www.scielo.br>. Acesso em: 20 dez. 2021.

ALVES, T. L. L. et al. “Nenhum a Menos”! A Adaptação Ao *Home Office* Em Tempos de COVID-19. **Revista de Administração Contemporânea**, vol. 25, 2021. Disponível em: <www.scielo.br/j/rac/a/DnRPN85WHsFLFnvs3TCwHts/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 dez. 2021.

CÉSAR, L. G. D.; NEVES, L. A. Atuação da gestão de pessoas no fortalecimento do comprometimento organizacional pós-pandemia: a cultura organizacional como caminho. **Revista Valore**, v. 5, n. 0, p. 192–205, 2020. Disponível em: <www.revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/656/457>. Acesso em: 21 dez. 2021.

DOCUSIGN. **Quais são as perspectivas do trabalho remoto para os próximos anos?**. [S.l.]. 8 jun. 2021. Disponível em: <<https://www.docusign.com.br/blog/perspectivas-do-trab>>



alho-remoto-para-os-proximos-anos>. Acesso em: 20 dez. 2021.

FIGUEIREDO, E. et al. Teletrabalho: contributos e desafios para as organizações. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 21, n. 2, p. 1427-1438, jun. 2021. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_artt_ext&pid=S1984-66572021000200002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 dez. 2021.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, n. Especial, p. 844–856, 2019. Disponível em: <www.bibliotecadigital.fgv.br>. Acesso em: 20 dez. 2021.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios E Desafios Do *Home Office* Em Empresas de Tecnologia Da Informação. **Revista Gestão & Conexões**, vol. 9, no. 1, p. 167–184, 2020. Disponível em: <periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/>. Acesso em: 20 dez. 2021.

HINZ, Henrique Macedo. A terceirização trabalhista e as responsabilidades do fornecedor e do tomador dos serviços: um enfoque multidisciplinar. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, ano 71, n. 2, p. 131-145, 2005. Disponível em: <www.juslaboris.tst.jus.br> Acesso em: 20 dez. 2021.

INOVAÇÃO SEBRAE. **Tendências de trabalho remoto no mundo para os próximos anos**. [S.l.]. 16 out. 2018. Disponível em: <<https://inovacaosebraeminas.com.br/tendencias-de-trabalho-remoto/>>. Acesso em: 20 dez. 2021.

LEMONS, A. H. D. A. C.; BARBOSA, A. D. E. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em *home office* durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **RAE**, v. 60, n. 6, p. 388–399, 2020. Disponível em: <www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?lang=pt>. Acesso em: 20 dez. 2021.

MENDES, M. B. S. et al. Vivências do trabalho remoto na pandemia do Coronavírus. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 16, p. e254101623896, 2021. Disponível em: <rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/23896/20912>. Acesso em: 20 dez. 2021.

NOGUEIRA, Arnaldo; PATINI, Campos. Trabalho Remoto e Desafios dos Gestores. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 9, n.4, p.121-152, out/dez. 2012. Disponível em: <www.reader.elsevier.com/> Acesso em: 20 dez. 2021.

ROCHA, Cháris Telles Martins; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **EBAPE**, Brasil, v. 16, ed. 1, p. 152-162, 2018. Disponível em: <www.scielo.br>. Acesso em: 13 dez. 2021.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Teletrabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011b. p. 414-418.