

SISTEMA DE TRABALHO *HOME OFFICE* E PRINCIPAIS NUANCES COM A PANDEMIA DA COVID-19

*Luana Cavalcante Vilasboas*¹
*Raissa Reale Barreto Soeiro Sanches*²
*Hélder Uzêda Castro*³
*Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho*⁴

RESUMO

A crise causada pela pandemia da COVID-19 gerou consequências no setor da Saúde e também nas mais diversas esferas, neste texto, destaque para a questões trabalhistas e de gestão de pessoas. Sabe-se da aplicação de muitas medidas preventivas e de manejo clínico pelos órgãos governamentais e consequente isolamento social, como a quarentena, visando diminuir impactos desse problema sanitário de alcance mundial. Diante disso, inúmeras empresas aderiram ao sistema de trabalho *home office*, mantendo-o, mesmo passado o período de restrição. Os agentes econômicos sustentaram esse modelo, tonando-o permanente, contribuindo para o surgimento da necessidade de adequação de novas alternativas laborais, via plataformas e recursos online, usando as Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDICs), possibilitando o exercício profissional nas próprias residências. Este fenômeno é objeto de análise e discussão, nos últimos anos (2020-2022), a partir das principais nuances com a pandemia do Coronavírus. Para tanto, foi realizada pesquisa e análise documental

1 Mestranda em Direito, Governança e Políticas Públicas (Universidade Salvador, Brasil), Advogada. Pós-graduada em Direito Processual Penal e Direito Notarial e Registral (Faculdade Damásio de Jesus, Brasil). Oficial de Registros Públicos do Estado da Bahia.

2 Mestranda em Direito, Governança e Políticas Públicas (Universidade Salvador, Brasil). Advogada. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (Universidade Anhanguera, Brasil).

3 Doutor em Desenvolvimento Regional e Urbano (Universidade Salvador, Brasil), Estágio Pós-doutoral em Geografia e Planeamento Regional (Universidade Nova de Lisboa, Portugal). Mestre em Administração (Universidade Salvador, Brasil). Economista e Administrador. Professor e Pesquisador do Programa de Pós-graduação em Direito, Governança e Políticas Públicas na Universidade Salvador; e Pesquisador no Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais (Universidade Nova de Lisboa, Portugal). Membro de grupos de pesquisa CNPq nas referidas áreas de investigação, agrega trabalhos apresentados em eventos e publicados em periódicos, no Brasil e no exterior.

4 Doutor em Direito (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil), Mestre em Direito (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil), Mestre em Direito Social (Universidad de Castilla-La Mancha, Espanha). Advogado. Professor Titular do Curso de Direito e do Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas da UNIFACS - Universidade Salvador e Professor Associado IV da Graduação e Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrado e Doutorado) da UFBA - Universidade Federal da Bahia. Líder do Grupo de Pesquisa CPJ - Centro de Pesquisas Jurídicas no Curso de Direito da UNIFACS, com orientandos de graduação, PIBIC e mestrado; e do Grupo de Pesquisa Direitos Fundamentais e Reflexos nas Relações Sociais no Curso de Direito da UFBA, com orientandos de graduação, PIBIC, mestrado e doutorado. Coordenador dos Cursos de Pós-Graduação On Line em Direito e Processo do Trabalho e em Direito Contratual do CERS.

e bibliográfica com autores das referidas áreas. Observou-se que, com a pandemia, modelos de economia e de relações do trabalho foram modificados gradativamente, de forma acelerada, tendo sido implementado o home office, sem a devida normalização necessária para orientar e dirimir eventuais conflitos providados por novos fenômenos organizacionais, bem como situações inócuas e sem o devido amparo legal.

Palavras-chave: COVID-19, Direito do Trabalho, Economia do Trabalho, Home Office, Legislação.

ABSTRACT

The crisis caused by the COVID-19 pandemic had consequences in the health sector and also in the most diverse spheres, in this text, emphasis on labor and people management issues. It is known that many preventive and clinical management measures are applied by government agencies and consequent social isolation, such as quarantine, in order to reduce the impacts of this worldwide health problem. In view of this, numerous companies have joined the home office work system, maintaining it, even after the restriction period has passed. Economic agents supported this model, making it permanent, contributing to the emergence of the need to adapt new work alternatives, via online platforms and resources, using Digital Information and Communication Technologies (TDICs), enabling professional practice in their own homes. This phenomenon has been the subject of analysis and discussion in recent years (2020-2022), based on the main nuances with the Coronavirus pandemic. To this end, research and documental and bibliographical analysis was carried out with authors from the referred areas. It was observed that, with the pandemic, models of economics and labor relations were gradually modified, in an accelerated way, with the home office being implemented, without the necessary standardization necessary to guide and resolve any conflicts caused by new organizational phenomena, as well as as innocuous situations and without due legal support.

Keywords: COVID-19, Labor Law, Labor Economy, Home Office, Legislation.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A pandemia da COVID-19, iniciada no ano de 2019, trouxe muitos problemas para a economia mundial relevo para organizações e regiões, e a sociedade caminha se adaptando a novas realidades e desafios. Processos de negócios e rotinas foram modificadas, alcançando atividades dos mais diversos setores, que sofreram alterações impostas por novos modelos de governança e gestão empresarial, o que gerou bastante insegurança na população, trazendo novos desafios, não só no campo da saúde, mas também no universo das Ciências

Sociais, no mercado, nos empreendimentos, nas operações e, sobretudo, nas relações de trabalho.

Diante do contexto de isolamento social, o trabalho do tipo *home office* ganhou maior notoriedade. Essa forma de trabalho, até então, adotada como alternativa laboral mais flexível e, certamente, menos tradicional, pois é exercida na residência do trabalhador, através de meios tecnológicos de comunicação, usando geralmente a Internet, de forma que procedimentos e práticas de trabalho são realizados à distância, por conta da pandemia COVID-19, aumentou consideravelmente, virando modelo possível e padrão na maioria das empresas no Brasil (MARTIN, 2022) e no mundo, indicando, inclusive, nova tendência na ordem econômica entre capital e trabalho

Logo, encontrar recursos online e dominar modernas técnicas ou tecnologias comunicação tornou-se um novo desafio urgente do mercado, alterando determinantes da relação entre trabalho e trabalhador, que enfrentou esse “novo normal”, assumindo novas funções ou responsabilidades. Tornar o profissional “remoto” estava e ainda está na agenda dos agentes econômicos, seja no âmbito do trabalho e das operações, devem planejar e antecipar adoção de novas práticas laborais.

O Conselho Federal de Administração (2020) destaca que uma pesquisa feita sobre a prática de trabalho *home office*, antes da COVID-19, mais precisamente em 2018, no Brasil, promovida pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), constatou que o *home office* era uma realidade incomum. Todavia, após a pandemia, notou-se que a maioria das organizações adotaram o modelo por questão de sobrevivência e que esse está tornando-se tendência de trabalho, contribuindo com o fortalecimento dessa prática em mais de 70% das empresas no Brasil, incluindo as que possuem intenção de adotar o *home office* como modalidade permanente, de modo a buscar acomodar uma grande parcela dos funcionários, agora domésticos. (CAMPOS, 2020).

Sendo assim, o objetivo desse estudo é analisar o trabalho *home office* durante a pandemia da COVID-19, em atenção aos benefícios e dificuldades

enfrentadas pelo empregado, observando principais nuances dos últimos anos (2020-2022) relacionadas a esse tema. A metodologia utilizada foi de caráter descritivo, auxiliada pelo método bibliométrico, reunindo principais informações sobre a evolução desse novo sistema laboral, atentando-se à realidade da era digital e suas tecnologias.

2 O TELETRABALHO E O SISTEMA LABORAL *HOME OFFICE*

O teletrabalho é amplamente definido como o trabalho realizado remotamente, longe do espaço geográfico habitual ou compartilhado, usando tecnologias de informação e comunicação (TICs) para se conectar com seu empregador e, como tal, pode ocorrer em vários locais, como escritórios satélites, mas, geralmente, está associado ao trabalho na própria residência do funcionário (CHOW *et al.*, 2022).

O *home office* é considerado alternativa para o trabalho em casa, longe do escritório tradicional, conceito assumido também pelos chamados “nômades digitais⁵”, realizado com uso de computadores ou outros recursos informáticos, para manter uma espécie de ponte com o escritório, sendo seu modelo frequentemente associado a outros similares, incluindo teletrabalho, trabalho em casa, trabalho móvel, escritório satélite, conferências ou organização virtual, oportunizando mais flexibilidade e inovando na gestão de pessoas, gerando uma autonomia maior e a polivalência do trabalhador, garantindo inclusão e acesso, principalmente para que as pessoas possam trabalhar de/em qualquer lugar (MARTIN, 2022).

A partir de agora se trabalha cada vez mais com a velocidade da transmissão da informação, com foco na instantaneidade no seu acesso e disseminação, criação de redes informacionais, uso de vários tipos e modalidades de conectividade, não ficando mais preso a lugar ou território, o que acaba dispensando que as pessoas estejam juntas trabalhando em um determinado

⁵ Profissional que utiliza a tecnologia e a conectividade para trabalhar e viver de forma remota, sem se prender a um espaço geográfico fixo. Esses indivíduos geralmente têm um estilo de vida flexível, que lhes permite viajar e explorar diferentes lugares enquanto realizam suas atividades profissionais a distância. A liberdade geográfica é um aspecto fundamental da vida de um nômade digital.

espaço físico fixo. Tais mudanças vieram para transformar a organização social e do trabalho e as tecnologias da informação, com o auxílio da internet, ajudaram a quebrar de vez paradigmas e fronteiras espaço-temporais, flexibilizando as relações, e mudando os processos e atividades através do uso de tecnologias (MENDES *et al.*, 2020).

O tipo de trabalho tido como *home office* tem muitas vantagens e também desvantagens, para Filardi *et al.* (2020) dentre as desvantagens podem ser citadas a situação de como o gestor ou supervisor pressiona menos o empregado e esse passa a ser menos pontual e demora mais na conclusão de seus trabalhos, como vantagem, nota-se que como os funcionários conseguem uma flexibilidade maior para investir seu tempo e energia no trabalho ajuda a ter mais satisfação no exercício de suas funções de modo a melhorar a sua qualidade de vida.

Outras vantagens percebidas no sistema *home office* são: autonomia, maior concentração e menos interrupções para o trabalhador, bem como mais lucro e menos gastos para a empresa, tendo em vista redução com custos de aluguel, energia, entre outros; além de redução de custos para o empregado, destaque para deslocamento, alimentação, e qualidade de vida no trabalho, observando, nesta pesquisa, maior comprometimento, esforço, desempenho e entregas. Todavia, há também desvantagens, aqui citadas como: falta de contato com colegas, redução de oportunidades de trabalho, problemas sociais e isolamento, menor crescimento salarial e maior dificuldade na ascensão profissional dos teletrabalhadores (LUNDE *et al.*, 2022).

Chow *et al.* (2022) cita como benefícios relatados de trabalhar em casa a redução do conflito trabalho-família e sobrecarga de papéis, níveis mais baixos de estresse do trabalhador, melhoria da saúde e redução da ausência ao trabalho, níveis menores de depressão em mães de crianças pequenas, melhoria da qualidade de vida, entre outros, mas tudo isso dependerá de uma variedade de fatores contextuais como: as demandas do ambiente doméstico, o nível de suporte organizacional e as conexões sociais externas ao trabalho.

3 UM MODELO IMPOSTO PELA COVID-19

Conjectura-se que a doença transmitida pelo Coronavírus (COVID-19) surgiu num mercado de frutos do mar em Wuhan, na China, em dezembro de 2019 e, no mês subsequente, em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou que a COVID-19 tratava-se de uma emergência de classe mundial (OPAS, 2021). Desde então, os números registrados durante a pandemia progrediram de forma rápida e agressiva por todos os países, com altas taxas de letalidade.

Os líderes mundiais, buscando desacelerar a disseminação da doença e evitar a sobrecarga e um possível colapso nas instituições de saúde, optaram por controversas medidas de isolamento, principalmente de pessoas expostas, suspeitas ou infectadas, políticas de incentivo à higienização, uso de máscaras faciais, distanciamento social e até medidas mais rigorosas como a quarentena, restrição de aeroportos e outros meios de mobilidade espacial, fechamento de escolas, universidades, indústrias e comércio, bem como proibição de eventos para a não formação de aglomerações.

As medidas em questão foram tomadas de maneiras distintas pelas nações, bastante discutidas por entidades governamentais e empresariais, e inevitavelmente causaram impactos negativos na economia, assim como em diversas outras áreas como educação e segurança. Tais impactos, inclusive, ainda podem apresentar rebatimentos em questões futuras acerca do desenvolvimento regional ou local.

Os impasses gerados pela falta de consenso sobre as medidas da pandemia afetaram todos os setores sociais e alguns desses setores foram, inclusive, expandidos em prol da necessidade de adaptar-se às novas condições de vida e de trabalho, devidamente impostas pelas restrições. Tratava-se do chamado “novo normal”. O teletrabalho e o papel dos sistemas e tecnologias de informação nesta crise cresceram muito, sendo que o sistema laboral *home office* passou a ser uma realidade predominante em curta dimensão espaço e tempo.

Antes dos períodos de isolamento do COVID-19, o uso corporativo do *home office* era bem restrito, mas com a situação de confinamento estabelecida, hodiernamente nos períodos mais críticos da pandemia, trabalhar em casa passou

a ser a regra básica para sobrevivência de empresas, empregadores e empregados.

Diante do cenário exposto e das informações pesquisadas para feitura deste texto, foi possível compreender um pouco do que os profissionais vivenciaram no âmbito do trabalho. Segundo Aquino *et al.* (2020) a circunstância laboral foi dividida em duas situações: a primeira relacionada as condições de emprego, ofertada pelo empregador aos seus empregados; a segunda às condições de trabalho, no que diz respeito as atividades, desafios e dificuldades enfrentadas no que oferece no ambiente de trabalho e na prática das ações desempenhadas.

A situação atípica sugeriu aumento nos índices de estresse ocupacional, que podem ser componentes do processo em que o indivíduo entende e percebe a pressão organizacional sobre atividades desempenhadas dentro do ambiente de trabalho e que exigem respostas adaptativas por parte do trabalhador (ARORA; SRINIVASAN, 2020).

Para Silva *et al.* (2021) há uma necessidade emergente de mitigar o impacto da pandemia sobre os trabalhadores; igualmente vital abordar os riscos à saúde e ao bem-estar mental enfrentados, que persistem nos dias atuais. É necessário avaliar esses efeitos e aprender com as inúmeras inovações que foram empregadas em resposta ao isolamento social e necessidade laboral, sendo esses passos importantes para que se implementem estratégias de gestão de pessoas mais assertivas.

Mostra-se crucial e necessário identificar as melhores práticas de gestão de pessoas e de negócios, lições aprendidas e formular recomendações sobre como construir resiliência no ambiente laboral pós-crise sanitária. Nesta altura, deve-se considerar as necessidades do próprio trabalhador, visto que existem aqueles profissionais com grandes dificuldades em ambientes virtuais e que não podem ou devem ser prejudicados por isso.

Em contraste a essas necessidades, viu-se que o fornecimento de conectividade com a Internet em casa não foi uma medida implementada pelas empresas, em sua maioria, para proporcionar o home office, e sim iniciativa do próprio trabalhador. Ainda assim, entende-se que a conexão com redes de

comunicação, apesar de requisito fundamental para facilitar e sustentar o trabalho e a economia nesses termos, não é de acesso a todos no Brasil, uma vez que muitas famílias sequer possuem uma linha telefônica. Aqui, os trabalhadores tiveram que se adaptar à nova realidade, sendo pressionados a fazer uma transição rápida para novos meios, modalidades e métodos de trabalho, sem qualquer suporte.

A pandemia chamou a atenção da sociedade e organizações para a necessidade de serviços que ofereçam habilidades para lidar com circunstâncias excepcionais, visando, neste estudo, proteção de riscos associados à sua saúde e bem-estar, e fornecendo ao trabalhador apoio adicional, caso necessite. Vale ressaltar a inclusão de cuidado e atenção aos problemas relacionados à saúde mental, ansiedade e psicossocial, portanto, torna-se essencial pontuar o quão a crise da COVID-19 afetou as dinâmicas e relações de trabalho.

As pressões e desafios associados à pandemia urge com problemas adicionais, a partir da análise da questão da tecnologia, que requer um investimento significativo não somente para o empregador, mas também, como no Brasil, para o empregado. Em alguns países, simplesmente não existia verba para uma transformação em massa, somando demanda de treinamento e capacitação, autoaprendizagem ou aprendizagem e aplicação de abordagens tecnológicas ao trabalho (MARTIN, 2022).

Nota-se que, com a pandemia, para a retomada da economia, a utilização em massa do sistema *home office* apresentou-se como solução ou melhor alternativa viável para continuidade da atividade em muitos segmentos, garantia da produção e do consumo, e empregos. Estudos acessados nesta pesquisa demonstram que, apesar da mudança abrupta e do curto período de adaptação, a produtividade do trabalho dos “teletrabalhadores” foi considerada positiva, o que sustenta o fomento de uso permanente do referido modelo.

4 REPERCUSSÕES DO PERÍODO PÓS-CRISE SANITÁRIA

Viu-se, então, que, com a pandemia da COVID-19, em 2020, a adoção do modelo *home office* foi requisito obrigatório e que trouxe rebatimentos negativos,

pois foi implementado sem a experiência organizacional significativa ou qualquer compreensão de como deveria ser feito, posto desafios mais complexos, deixando espaço considerável para problemas, causas e consequências imprevistas, que surgiram na transição repentina e em massa para uma maneira desconhecida de trabalhar (CHOW *et al.*, 2022).

Com o aumento dos regimes de teletrabalho, nas últimas décadas, como já discutida, uma tendência plausivelmente acelerada pela pandemia da COVID-19 nos próximos anos, sinaliza importância de ciência de como a mudança para esses regimes de trabalho pode afetar a saúde dos funcionários e quais leis estão sendo usada para pautar tais situações.

Os números sugerem que Brasil vive há décadas uma instabilidade política, com pequenos ciclos de confiança e crescimento, tendo por consequência a geração de um estado de constante alerta aos investidores e demais partes interessadas, aqui dentro de uma dimensão de governança corporativa. Essa insegurança causa um impacto negativo nas economias nacional, regional ou local, o que influencia diretamente nos índices de geração emprego e renda.

Em momentos de crise como esse, as leis trabalhistas se tornam necessárias em prol do empregado, atuando com rigor e instrumento normativo, principalmente para que a situação não fique ainda pior, caminhos incertos. Porém, o percurso mais fácil é sempre otimizar recursos e diminuir a famigerada “proteção” ao trabalhador, ao invés de ampliar reformas essenciais, voltadas para a geração de emprego e renda, bem como garantias ao trabalho, a exemplo dos temas debatidos nas esferas tributária e previdenciária, que, no Brasil, ainda figuram em segundo plano.

O direito do trabalho brasileiro verdadeiramente tem características que podem e devem ser questionadas diante da nova ordem econômica, importada de modelos globais, assumindo, na regra da Teoria dos Contratos⁶, a não existe legislação perfeita, a ponto de não necessitar de revisão ou atualização. No entanto, não significa que devemos apagar as conquistas de décadas dos

⁶ A teoria dos contratos imperfeitos é uma abordagem que reconhece a presença de imperfeições e assimetrias de informações nas transações contratuais.

trabalhadores.

Nota-se que o perfil que gera o maior crescimento da produtividade do trabalho é aquele com uma estratégia combinada, dominada e orientada para além do desempenho no trabalho, adotando mecanismos de bem-estar; da mesma forma de uso de ferramentas digitais colaborativas e de comunicação. Tudo isso, compõe um pensamento superado de que os ganhos de produtividade dos teletrabalhadores são às custas de sua satisfação no trabalho, principalmente devido à falta de uma estratégia de uso orientada para a interação social (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

Para as empresas que adotam estas soluções digitais, uma melhor compreensão dos perfis de utilização em tempos de crise de longo prazo é uma mais-valia na elaboração de uma estratégia para a evolução da adoção das ferramentas digitais. Essa deve ser implementada a partir de uma estratégia de formação específica tanto para os teletrabalhadores quanto para os gestores, observando melhoria das competências tecnológicas necessárias para uso adequado das ferramentas (MENDES *et al.*, 2020).

Neste aspecto, o aumento na frequência de uso das TDICs parece gerar fluxo de informações muito maior, sobrecarregando os teletrabalhadores, que, para garantir performance e valor organizacional, precisam lidar com novas demandas e estresse laboral, certamente, segundo informações acessadas, reduzindo satisfação e consequente produtividade no trabalho.

Em consequência, as boas práticas relacionadas ao uso de ferramentas digitais e principalmente ao gerenciamento de atividades, via notificações e interrupções, precisam ser disseminadas pelos gestores para as equipes da empresa, a fim de superar os efeitos prejudiciais ao bem-estar e produtividade do trabalho (LUNDE *et al.*, 2022).

O movimento das cadeias produtivas globais, facilitado pelo contexto da globalização, faz com que o Brasil sofra os efeitos da concorrência mundial diretamente, exigindo uma maior flexibilidade do capital aplicado e empregado, e das relações de emprego. Nessa altura, em relação ao teletrabalho, percebe-se que, apenas em 2017, com o advento da Reforma Trabalhista, o teletrabalho

passou a ser regulamentado especificamente, pois, antes disso, a legislação que tratava o assunto era a Lei n°. 12.551/2011, que equiparava o trabalho realizado à distância ao exercido presencial, conforme o art. 6 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que apresenta:

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).

A Lei n°. 13.467/2017, por seu turno, altera a CLT e regulamenta o teletrabalho e o home office, normalizando-o e conceituando-o como 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 (BRASIL, 2017).

Mais recentemente, a Lei n°. 14.020/2020 também abordou o tema teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, acabando por proteger tais situações em que a pessoa trabalha em casa e como as organizações podem usar tais medidas como meio de enfrentar problemas ou crise sanitárias, a exemplo da COVID-19 (BRASIL, 2020).

Outro fator que precisa ser considerado é como a relação entre trabalho e rotina em casa pode gerar problemas e a pessoa pode misturar vida profissional e pessoal, desorganizando as duas esferas e, por isso, principalmente no caso de pessoas com filhos e casados, pode fazer com que a proximidade com a família crie a sensação de que a pessoa terá mais tempo, mas presença não significa disponibilidade. Logo, deve-se buscar um equilíbrio entre tempo no trabalho e tempo livre ou na família, almejando equilíbrio e dedicação de forma organizada para que haja um ambiente saudável e produtivo (MENDES *et al.*, 2022).

Por fim, é válido acrescentar, conforme destaca Chow *et al.* (2022) que o *home office* atualmente pode ser considerado como um meio de trabalho que trouxe experiência positiva, mas também está imerso em desconhecimento (pesquisa) e

desafios empresariais e pessoais, carecendo de novas habilidades. Numa primeira fase, aprimorou-se capacidade de comunicação e gerenciamento de tempo; da mesma maneira, condição para adquirir competências para o trabalho autônomo.

Em seguida, iniciou-se grande discussão acerca do impacto positivo e da possível relação daquele com o bem-estar mental e físico, garantindo melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, tornando, inclusive, o trabalho remoto desejado por profissionais de áreas específicas, como: tecnologia; finanças, contabilidade, suprimentos e recursos humanos. Este estudo aponta que, no futuro, a sociedade estará mais preparada para enfrentar novas crises pandêmicas, sem comprometer resultados empresariais. Existe um movimento de incentivo, muito mais estruturado, para o trabalho remoto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste texto foi trazer uma breve análise sobre a evolução do *home office*, contextualizando-o como modelo laboral, que se tornou uma alternativa viável, em detrimento das medidas de isolamento social ocasionadas pela pandemia enfrentada nos últimos anos (2020-2022), atentando-se quanto às vantagens e dificuldades, que ainda persistem na relação empregador-empregado.

O conteúdo acessado possibilitou melhor compreensão do contexto empresa-empregador-empregado, assim como elementos do modelo *home office* e de como esse foi adotado durante a crise sanitária, alterando dinâmica, economia e relação de trabalho, igualmente rumos da sociedade em todos os âmbitos, trazendo mudanças significativas, a partir das nuances do contexto imposto, forçando organizações e trabalhadores ao novo modelo laboral, que ganhou força em tempos de isolamento, como alternativa viável para as funções.

No entanto, entendeu-se que o modelo, até então, em volume e forma, transitório, tornou-se permanente e vigora até os dias atuais, principalmente nos grandes agentes econômicos. Viu-se também que os problemas gerados durante o distanciamento promoveu importante aprendizado para uma sociedade que aprendeu a trabalhar de forma diferente, longe dos centros urbanos e estruturas compartilhadas, certamente menos tradicional, mas que precisou ser

adotada e fomentada, coconsiderando, aqui, neste texto, enfoque para sua evolução gradativa, tornando necessária uma abordagem legal para garantia dos direitos dos trabalhadores.

Esses foram forçados a uma atualização tecnológica abrupta para sobreviver neste novo ambiente de trabalho, o chamado “novo normal”, a partir do conhecimento e acesso à novas tecnologias de comunicação. O impacto do COVID-19 na dimensão de políticas e implementação de estratégias de formato “a distância”, afetou toda a sociedade produtiva e de consumo, tornando-se um desafio de ajuste profissional, pessoal e comportamental para o exercício laboral doméstico.

Portanto, para fins desta análise, é fundamental estudar questões referentes ao trabalho remoto na Pandemia, impulsionado por ela, assim como novas atividades que surgiram e que, possivelmente, carecem de regulação, visando normalizar relações entre empresa e trabalhar, considerando as novas nuances que já sinalizam componentes como medidas e responsabilidades, desenvolvendo capacidades e cuidados frente às novas demandas de mercado.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Estela M. L.; SILVEIRA, Henrique I.; PESCARINI, Julia M.; AQUINO, Rosana; SOUZA-FILHO, Jaime A. De; ROCHA, Aline S. et al . Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. **Ciênc. saúde coletiva [Internet]**, v. 25, n.1, p. 2423-2446, 2020.

ARORA, A. K; SRINIVASAN, R. **Impact of Pandemic COVID-19 on the Teaching** – Learning Process: A Study of Higher Education Teachers, v.12, n.4, 2020.

BRASIL. **Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul.2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 15 jun 2023.

BRASIL. **Lei no 14.020, de 6 de julho de 2020**. Diário Oficial da União, Brasília, 07 jul. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm>. Acesso em: 06 nov 2022.

BRASIL. **Lei no 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Diário Oficial da União,

Brasília, 15 dez. 2011. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>.
Acesso em: 15 jun 2023.

CAMPOS, Cid B. **Ergonomia e o Trabalho Home Office. Brasil: RSDATA**, 2020. Disponível em: <<https://rsdata.com.br/ergonomia/ergonomia-e-o-trabalho-home-office>>. Acesso em: 7 nov 2022.

CFA. Conselho Federal de Administração. A vez do home office. **ADMPRO – Revista Administrador Profissional**, ano 43, n. 393, mar/abr 2020.

CHOW, Josephine; PALAMIDAS, Dimetrious; MARSHALL, Sonia; LOOMES, Wendy; LEON, Rebecca. Teleworking from home experiences during the COVID-19 pandemic among public health workers (TelEx COVID-19 study). **BMC Public Health**, v. 22, p. 674, 2022.

FILARDI, Fernando; CASTRO, RACHEL M. P.; ZANINI, Marco Tulio F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, no 1, Rio de Janeiro, jan/mar. 2020.

HAUBRICH, Deise B.; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Gestão & Conexões - Management and Connections Journal**, v. 9, n. 1, p. 167-184, jan/abr 2020.

LUNDE, Lars; FLOVIK, Lise; CHRISTENSEN, Olay; FINNE, Live; JORGENSEN, Ingrid. *et al.* The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. **BMC Public Health**, v. 22, n.3, p. 47, 2022.

MARTIN, Ludivine. Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. **PLoS One**, v. 17, n. 3, 2022.

MENDES, Diego C.; HASTENREITER FILHO, Horacio N.; TELLECHEA, Justina. A Realidade do trabalho Home Office na Atipicidade Pandêmica, **RevistaValore**, v. 5 (edição especial): p. 160-191, 2020

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), Organização Mundial de Saúde(OMS). **Histórico da Pandemia de COVID-19**. Brasília, 2021.

SILVA, Carla M.; TORIYAMA, Aurea T.M.; CLARO, Heloísa G.; BORGHI, Camila A.; CASTRO, Taís R.; SALVADOR, Pedro I. C. A. Pandemia da COVID-19, ensino emergencial a distância e Nursing Now: desafios à formação em enfermagem, **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 42 (esp), n. 1, 2021.