

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ANA CAROLINA DE SOUSA ARAUJO

**HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA: VANTAGENS E
DESVANTAGENS**

VOLTA REDONDA

2021

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA: VANTAGENS E
DESVANTAGENS**

Artigo apresentado ao Curso de Administração do UniFOA, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Administração.

Aluna:
Ana Carolina de Sousa Araujo.

Orientadora:
Professora Mestra Luciana Porto de Matos

VOLTA REDONDA

2021

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus. Agradeço a minha orientadora professora mestra Luciana Porto de Matos por auxiliar o meu trabalho de pesquisa. A todos os professores do curso de Administração do UNIFOA pela excelência e dedicação. A minha família que sempre esteve ao meu lado apoiando minha trajetória. Aos amigos da graduação que compartilharam os desafios com espírito colaborativo.

RESUMO

Frente ao contexto da emergência de saúde pública ocasionada pelo novo corona vírus, denominado SARS-COV-2, a sociedade se adaptou às novas formas de socializar e trabalhar. A partir do agravamento e avanço contínuo do vírus, alternativas que primeiramente foram adotadas como temporárias apenas para atuação de contenção e continuidade de atividades essenciais se naturalizaram como nova modalidade trabalho sem convívio e com a incorporação das tecnologias de informação e comunicação (TIC). O objetivo geral do presente trabalho busca apresentar as vantagens e desvantagens das organizações públicas ao adotarem a modalidade remota em suas atividades laborais. As empresas privadas e esferas públicas adotaram o trabalho remoto como medida paliativa aos desafios apresentados pela crise de saúde mundial para o cumprimento da rotina laboral. Os desafios foram encarados tanto pelas organizações quanto para os colaboradores no ambiente privado e os servidores no ambiente público. Sendo assim, a adaptação à nova realidade mundial passa pela inserção da nova rotina de trabalho em ambiente doméstico somado a manutenção das relações familiares e o cotidiano de socialização. Foi adotada como metodologia a pesquisa exploratória e quantitativa, a fim de demonstrar em números o cenário contemporâneo profissional e social. Observou-se que a recente legitimação do teletrabalho tem exposto muitos desafios como a conciliação da vida profissional e doméstica, a adequação da tecnologia necessária para o bom desempenho das atividades, assim como a adequação da variação da modalidade de trabalho a distância, teletrabalho e/ou home office. Muitos profissionais até o início da pandemia não possuíam adereços tecnológicos aptos para suprir a rotina antes desenvolvida no espaço organizacional. Em contrapartida, a vulnerabilidade do sigilo dos dados da empresa foi apontada, bem como a infraestrutura tecnológica distante do ideal para atender as necessidades da função do cargo, e inexistência de parâmetro de avaliação de desempenho para respectivas remunerações.

Palavras-chave: Teletrabalho; Gestão de Pessoas; Vantagens; Desvantagens.

1. INTRODUÇÃO

O Brasil, através da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passou por relevantes alterações nas relações trabalhistas. Foi à primeira modificação no ordenamento jurídico impactante desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943.

Conseqüentemente uma das principais mudanças foi na regulamentação do teletrabalho impulsionado nos últimos anos pelos avanços tecnológicos e suas implantações nos setores públicos.

Silva (2015) apresenta uma cadeia de raciocínios e análises gerais até a conclusão do seu trabalho detalhando o teletrabalho no serviço público brasileiro. Através de seu artigo podemos inferir que essa modalidade surgiu no ano de 2006 com um projeto piloto realizado pela empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda, o serviço federal de processamento de dados (SERPRO). Fato este, demonstra a transformação no modo de trabalho durante os últimos anos.

Segundo Villarinho e Paschoal (2016) a estrutura do trabalho remoto não é novidade no Serpro. A empresa conta com centenas de colaboradores cumprindo a jornada de trabalho em suas residências, desde 2005. Os autores também descrevem, com riqueza de detalhes, como o trabalho remoto ocorre na referida empresa, bem como sua evolução desde o ano da implantação do projeto-piloto.

Podemos considerar que atualmente a tecnologia de informação avança rapidamente devido a comunicação em suas atividades, e a maturidade dos recursos oferecidos para a execução do trabalho remoto.

Mediante ao cenário de mudanças e incertezas advindo recentemente em virtude da pandemia mundial, as modificações nos negócios compeliram as empresas a buscar novas práticas para adaptar suas atividades e políticas de trabalho. Rocha e Amador (2018), apontam a flexibilização com a única estratégia de longo prazo para

lidar com a falta de mão de obra e com a mudança crescente no perfil demográfico dos trabalhadores.

A presente pesquisa tem como objetivo geral apresentar às vantagens e desvantagens da adesão da modalidade de trabalho a distância. Com isto, os objetivos específicos consonantes são: conceituar gestão de pessoas, as políticas de gestão de pessoas, políticas de captação, histórico do teletrabalho e home office, teletrabalho e as vantagens e desvantagens do home office e teletrabalho. De acordo com IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, estima-se que 7,3 milhões de pessoas trabalharam remotamente em novembro de 2020, representando assim 9,1% dos trabalhadores ocupados no país.

Por hipótese, as organizações privadas e instituições públicas se adaptaram para não comprometerem seus faturamentos e prazos, bem como tiveram que adequar dos perfis de profissionais mediante a nova modalidade. Se fez necessário mais desempenho e conhecimentos técnicos. Em contrapartida, os adeptos da função não tiveram tempo hábil para preparação da inserção do trabalho em suas rotinas domésticas.

Para contribuir com o tema teletrabalho na administração pública analisando o tema e fornecendo conhecimento sobre seus resultados já estudados por outros autores, foi adotada uma pesquisa bibliográfica a partir de artigos, legislação trabalhista vigente e normatizações e regulamentações presentes nos órgãos públicos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de Pessoas

Ao longo dos anos a Gestão de Pessoas tornou-se responsável pela aplicabilidade do desenvolvimento e aprimoramento de processos que contribuem

para o fortalecimento de estratégias competitivas através da modernização de processos mecanicistas e com pouca autonomia na gestão empresarial.

De acordo com Fincato e Bitencourt,

O avanço do fenômeno globalizatório, as crises econômicas setoriais/globais e a popularização do acesso às tecnologias de comunicação e informação, tornam as relações de trabalho internacionais mais corriqueiras e facilitadas. Há um intenso trânsito de trabalhadores (e de trabalho), em correntes que buscam espaços sócio-políticos mais convenientes para o momento econômico. (FINCATO e BIRENCOURT, 2015, p.02)

A pandemia impôs vários desafios às organizações especialmente no que diz respeito às relações de trabalho e as maneiras de desenvolvê-lo. O processo de gestão vem apresentando adaptações sobretudo nas novas modalidades mediadas pela tecnologia, resultado dos avanços originários da década de 1990.

Posto isto, torna-se evidente a dificuldade das empresas selecionarem candidatos compatíveis com os desafios impostos pela incorporação de novas ferramentas tecnológicas a fim de garantir maior eficiência e precisão aos processos.

2.2. Políticas de Gestão de Pessoas

A política de gestão de pessoas visa implantar uma cultura organizacional saudável, trazendo uma série de ações e etapas que permitem a integração de todas as áreas de uma empresa. Na esfera pública a gestão de pessoas ainda encontra diversos desafios para incorporar valores, atitudes e crenças semelhantes às novas práticas empresariais pautadas em confiança entre estado e sociedade e adequação dos ideais da administração pública gerencial à realidade do servidor público.

Segundo Wood et al. (2011) que apresentou uma análise histórica da evolução da gestão de recursos humanos no campo prático da administração, utilizando a perspectiva do período pós colonial até a neocolonização iniciada devido ao novo

contexto político e econômico no país, verifica-se as características do período referenciado da evolução histórica conforme quadro abaixo:

Quadro 1. Vantagens e Desvantagens do Home Office		
	Colonização 1950 – 1980	Neocolonização 1980-2010
Características da GRH	Disseminação dos departamentos de pessoal, orientados para cumprir as leis trabalhistas Divulgação do núcleo básico de práticas de GRH, sob liderança das empresas multinacionais.	Crescente demanda por trabalhadores qualificados, Abertura do mercado e à introdução de novas tecnologias. Disseminação da GRH estratégica, sob a liderança das empresas multinacionais Novas técnicas e nova retórica

Fonte: Adaptação feita pela autora de acordo com dados de estudo científico (Wood et al, 2011, p.238).

Conforme representado no Quadro 1 apresenta-se a síntese comparativa dos dois períodos afim de demonstrar que existe uma complexa relação do momento histórico com a alteração das características da gestão de recursos humanos à época. É possível compreender que a demanda por qualificação do trabalhador para o novo posto de trabalho está diretamente proporcional ao avanço tecnológico. Fato este, ressaltado nos editais de seleção para pessoal dos órgãos públicos.

2.2.1- Políticas de Captação

A pandemia do novo corona vírus impulsionou o mercado de tecnologia devido a necessidade do distanciamento físico, com a mudança de hábitos e necessidades no ambiente organizacional o tele trabalho se tornou uma alternativa viável para sobrevivência das empresas. Tal justificativa é ratificada nos estudos de Kato et.al. 2009 onde os autores apontam a contribuição da globalização para retenção de profissionais capacitados para ambientes de multinacionais que investiam em tecnologias de informação, justamente pela necessidade de comunicação rápida e à distância.

Segundo estudos de Bellini et.al 2011, o perfil necessário para seleção de um profissional que atuará como teletrabalhador requer características como:

organização, ser resolutivo, boa gestão do tempo, autonomia, ter uma rotina produtiva de trabalho, bom relacionamento interpessoal e capacidade de autoavaliação. Pode-se inferir que a captação de recursos humanos voltados para o trabalho realizado remotamente requer uma seleção mais minuciosa, visto que além das qualificações usualmente exigidas para exercício de uma função, tal profissional deve apresentar características sociais e conhecimento tecnológico essencial para o bom desempenho e alcance de resultados da organização.

Em contrapartida, os recrutadores também inseriram novas ferramentas de recrutamento antes indisponíveis em seus processos de seleção, o que possibilitou uma ampla divulgação e maior alcance de profissionais qualificados. Vale ressaltar que as informações disponíveis em redes sociais também se tornaram passíveis de análise para estes processos desenvolvidos atualmente. As características observadas, vão de encontro com o perfil social que é parte importante do profissional que pratica o teletrabalho além da formação e experiência formalmente exigidas pelo mercado.

A modalidade de captação pode ser definida,

O recrutamento dentro desta modalidade segue os meios tradicionais (incluindo internet e o link “trabalhe conosco”) e já se observa o número crescente de consultorias que atendem a esta modalidade de trabalho. A seleção também no que diz respeito aos requisitos de formação e experiência profissional segue o padrão tradicional, porém já se mostra específica quando usa a entrevista virtual. (BANOV, 2012, p.86)

Com o aumento do tempo de utilização dos dispositivos eletrônicos, nota-se uma otimização do tempo dos processos seletivos, bem como maior amplitude de alcance entre os candidatos e as vagas oferecidas.

Nos últimos anos várias plataformas de recrutamento e seleção tiveram que se adaptar às mudanças com isso, novos parâmetros foram inseridos nestes processos seletivos, sendo eles: análise da compatibilidade do perfil do cargo por

meio de inteligência artificial, testes online, entrevistas por videochamada e interações por plataformas mediadoras de comunicação. (MOTA, 2020).

Pode-se compreender que a captação de recursos humanos está diretamente ligada a eficiência e economicidade da organização. Desta maneira, faz-se imprescindível o aprimoramento destes processos visto que a inadequação da seleção gera custos decorrentes de demissão, tempo de treinamentos e investimento.

2.3 – Histórico do Teletrabalho e Home Office

Constantemente os termos teletrabalho e home office são confundidos entre si e relatados inclusive como sinônimos. Entretanto estes se distinguem pela natureza da atividade.

No Brasil, o teletrabalho já era praticado na esfera pública por parte do executivo, legislativo e judiciário, de forma voluntária, dentro dos princípios estabelecidos por estas instituições. A partir do cenário pandêmico, ele foi ampliado de maneira inesperada e impositiva, modificando repentinamente as rotinas laborais e domésticas dos servidores.

Segundo a Sociedade Brasileira de teletrabalho e Tele atividades (SOBRATT):

Teletrabalho é todo e qualquer trabalho realizado a distância (tele), ou seja, fora do local tradicional de trabalho (escritório da empresa) com a utilização da tecnologia de informação e da comunicação, ou mais especificamente, como computadores, telefonia fixa e celular que permita trabalhar em qualquer lugar e receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral. (BANOVA, 2012, p.86)

Em contrapartida, aponta-se como home office a execução das rotinas de trabalho em dias alternados possibilitando o cumprimento de sua carga horária em regime híbrido com controle de horário acompanhado pelo empregador. Vale ressaltar que este último assume os riscos de acidente de trabalho nesta modalidade, pois mesmo sendo excetuada longe do espaço físico da organização.

Sendo assim, pode-se caracterizar o *home office* através da realização das atividades dentro e fora do ambiente corporativo e o teletrabalho deve ser obrigatoriamente realizado fora do espaço físico da empresa, não sendo impossibilitado que o funcionário compareça na empresa eventualmente.

O teletrabalho é regulamentado por Lei e encontra-se no artigo 75-B da CLT, acredita-se é que o *home office* venha a ser regulamentado firmando a diferença perante ao teletrabalho. A partir disso a empresa que optar pelo trabalho remoto, será necessário a adequação primariamente às regras do teletrabalho, visto que o respaldo legal encontra-se na legislação trabalhista.

Quanto à esfera pública, faz-se necessário pontuar que não existe uma legislação única que regulamente esse tipo de trabalho na Administração Pública e sim normas internas de cada instituição que disciplinam este assunto.

2.3.1. Teletrabalho

O teletrabalho tem como principal característica o desempenho das atividades laborais fora do ambiente físico de seu empregador, para que isso aconteça torna-se necessária a utilização das Tecnologias de Informação (TIC) que possibilitam a execução destas tarefas.

Segundo Barros, esta atividade executada à distância, utiliza-se da informática e telecomunicação para sua realização conforme definição abaixo:

[...] o tele trabalho como atividade de quem o executa a distância, em consonância com a origem etimológica do termo. Aliás, essa nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades. (BARROS, 2016, p.213).

Quanto ao perfil dos tele trabalhadores não há linearidade na composição, pois como existem diferentes formas de tele trabalho, conseqüentemente existem diversos

perfis de tele trabalhadores, com diversas modalidades de regime trabalhista como: assalariados, autônomos, profissionais liberais entre outros.

Os processos e as ferramentas utilizados na execução do trabalho são custeados pela empresa, bem como custos extras, energia e internet possibilitando ao trabalhador um conforto e o menor deslocamento aumentando assim a flexibilidade e conseqüentemente a facilidade no cumprimento de tarefas domésticas e a otimização da rotina da familiar. O distanciamento do ambiente corporativo propicia por sua vez o isolamento.

2.4. Vantagens e Desvantagens do Home Office e Teletrabalho

Ao retratar o trabalho a distância da sede da empresa pensa-se apenas em vantagens, porém é necessário avaliar seus prós e contras. Pode-se abordar vários pontos que elucidam a compreensão sobre esta modalidade. O quadro abaixo apresenta as vantagens e desvantagens do teletrabalho.

Quadro 2- Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho		
Autores	Vantagens	Desvantagem
Hau e Todescat 2018	Fortalecimento da relação familiar, maior concentração	Falta de legislação, vulnerabilidade do sigilo dos dados da empresa
Filardi e Castro, 2017	Criação de métricas personalizadas	Infraestrutura Tecnológica, Falta de comunicação imediata
Barros e Silva, 2010	Distância do jogo político da empresa	Inexistência de parâmetros de avaliação de desempenho

Fonte: Elaborado por Ana Carolina de Sousa Araújo em consulta a artigos científicos.

No que diz respeito ao home office mediante ao cenário pandêmico recentemente instalado na sociedade contemporânea pensa-se que as vantagens também são maioria analogamente ao teletrabalho, entretanto conforme tabela a seguir é possível apontar alguns pontos negativos desta modalidade.

Quadro 3. Vantagens e Desvantagens do Home Office		
Autores	Vantagens	Desvantagem

Haubrich e Froehlich, 2020	Autonomia, Economia	Procrastinação, Isolamento
Rafalski e Andrade, 2015	Flexibilidade de horários, Maior produtividade	Falta de limites ambiente pessoal x profissional
Gatti et al, 2018	Conforto, motivação	Falta de visibilidade profissional

Fonte: Elaborado por Ana Carolina de Sousa Araújo em consulta a artigos científicos.

3. METODOLOGIA

Para alcançar o objetivo do estudo foi adotada a pesquisa exploratória, visando proporcionar uma familiaridade maior com o tema tornando-o explícito e construindo hipóteses.

O presente trabalho apresenta como enfoque a pesquisa qualitativa, pois esta considera que há dados que tratam da subjetividade de atores, indissociável da objetividade do mundo e que gera dados que não são representados por números.

Como procedimento foi adotado para realização um estudo bibliográfico pertinente aos objetivos da pesquisa, elaborado a partir de material publicado constituído principalmente de artigos de periódicos e legislação nacional existente.

Corroborando com Vergara (2007), o estudo buscou executar uma pesquisa bibliográfica embasada na utilização de materiais disponíveis em diversas as esferas sociais e distribuídas de maneira democrática, livros e artigos científicos.

Outra parte do estudo abordou a pesquisa quantitativa, a fim de demonstrar em números o cenário contemporâneo profissional e social.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para embasar o referencial teórico apresentado foram utilizado artigos publicados por Pandini e Pereira (2020) e Filardi e Zanini (2020), onde a reunião de ideias compreendidas e assimiladas de tais autores proporcionou o desenvolvimento de um trabalho sucinto o qual aborda a sistematização de alguns dos desafios e questionamentos a partir da adoção do teletrabalho.

Nos estudos de Filardi e Zanini (2020) ocorreram aplicações de questionários a 98 teletrabalhadores do Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) e da Receita Federal. A pesquisa apresentou qualiquantitativamente apontando aspectos estruturais, físicos, pessoais, profissionais e psicológicos.

Abaixo é possível observar o resultado da pesquisa, diante a apresentação do quadro 4 e quadro 5, que reafirmam o diagnosticado do presente estudo:

Quadro 4. Classificação das vantagens do teletrabalho

Indicadores Estruturais	Indicadores Físicos - Bem Estar	Indicadores Pessoais	Indicadores Profissionais	Indicadores Psicológicos
1.Redução dos custos para empresa. 2.Redução de custos para o empregado.	3.Menos Exposição à violência. 4.Oportunidade de emprego para portadores de deficiência. 5.Redução da poluição. 6. Segurança.	7.Empregado por conta própria. 8.Fazer refeições em casa. 9.Flexibilidade de horários. 10.Melhor qualidade de vida. 11.Menos interrupções. 12.Privacidade. 13.Redução do tempo de deslocamento. 14.Silêncio	15.Autonomia para organizar as tarefas. 16.Flexibilidade nas relações de trabalho. 17.Gerenciamento por objetivos. 18.Melhoria da produtividade do trabalho. 19.Melhoria na qualidade do trabalho. 20.Menor absenteísmo.	21.Concentração. 22.Equilíbrio. 23.Maior interação com a família. 24.Menos stress em deslocamentos.

Fonte: Adaptado de Filardi e Zanini (2020, p. 33).

Quadro 5. Classificação desvantagens do teletrabalho

Indicadores Estruturais	Indicadores Físicos - Bem Estar	Indicadores Pessoais	Indicadores Profissionais	Indicadores Psicológicos
--------------------------------	--	-----------------------------	----------------------------------	---------------------------------

<p>1. Aumento de água e luz.</p> <p>2. Custo de equipamentos.</p> <p>3. Dificuldades organizacionais.</p> <p>4. Falta de Infraestrutura.</p> <p>5. Falta de treinamento específico para o tele trabalho.</p> <p>6. Montar estrutura em casa.</p> <p>7. Mudança da estrutura organizacional.</p> <p>8. Tecnologia ainda sem a performance esperada.</p>		<p>9. Distração com atividades domiciliares.</p>	<p>10. Crescimento na empresa.</p> <p>11. Dificuldade de controle.</p> <p>12. Dificuldade de desenvolvimento.</p> <p>13. Dificuldade de motivação.</p> <p>14. Erros de seleção.</p> <p>15. Falta de reconhecimento dos colegas de trabalho.</p> <p>16. Falta de supervisão.</p> <p>17. Isolamento profissional.</p> <p>18. Maior cobrança.</p> <p>19. Não adequação ao tele trabalho.</p> <p>20. Percepção de perda de status.</p> <p>21. Receio de má avaliação.</p>	<p>22. Conflito entre trabalho e vida familiar.</p> <p>23. Isolamento social.</p> <p>24. Problemas psicológicos.</p>
--	--	--	---	--

Fonte: Adaptado de Filardi e Zanini (2020, p. 34).

Já nos estudos de Pandini e Pereira (2020), as regulamentações vigentes do teletrabalho demonstraram na administração pública base a Lei 12.551/2011 que trata da regulamentação do setor privado, entretanto em 2016 foi regulamentado pela Resolução 227 pelo Conselho Nacional de Justiça a partir de processos judiciais eletrônicos.

Neste estudo, os servidores com idades entre 46 e 54 anos portadores de especialização e pertencentes ao Ministério Público e Tribunal de Justiça do Distrito Federal, tiveram analisadas as relações de trabalho/ família, vida pessoal e relações profissionais/ organizacionais com o intuito de buscar como resultado as vantagens e desvantagens do teletrabalho.

Pode-se inferir na pesquisa através do método de aplicação de questionários, que os profissionais em relação à organização se sentiram negativamente impactados pelo distanciamento do ambiente físico da empresa nos seguintes apontamentos: perda calor humano e interação social, menos contato, distanciamento, afastamento, falta de colegas, e ausência de senso de pertencimento (PANDINI E PEREIRA, 2020).

O presente estudo esta de acordo com a pesquisa de Filardi e Zanine (2020), pois se observa diversos pontos análogos negativos ao teletrabalho em relação aos funcionários, sendo os pontos mais relevantes como desvantagem, de acordo quadro 5, o aumento de custo de água e luz, falta de treinamento específico para executar a função que o cargo pede, e tecnologia sem a performance.

Em contraponto nos estudos de Pandini e Pereira (2020), a falta de legislação pertinente ao tema, a vulnerabilidade do sigilo dos dados da empresa, e inexistência de parâmetro de avaliação de desempenho foram pontos relevantes ao estudo.

Apesar de ainda estar ausente legislações que regulamente a questão estrutural e voltadas para a saúde do trabalhador, na questão teletrabalho, a proteção da saúde individual e coletiva aos riscos de contaminação pelo novo corona vírus, trouxe à tona a preocupação da administração pública em manter os serviços com economicidade gerando um desenho do programa de gestão que adote o teletrabalho com planos e metas regulamentadas.

Sendo assim, foi criada a Instrução Normativa nº 65 (IN65), publicada pelo Ministério da Economia em 30 de julho de 2020, com o objetivo de estabelecer orientações para adoção do regime de teletrabalho nos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).

A IN65 moderniza a gestão de pessoas, promove a motivação dos servidores públicos, aumenta a produtividade e eficiência nas prestações dos serviços, acompanha as inovações no mercado de trabalho, e economiza recursos públicos.

Diante do exposto, ressalta-se pontos positivos em ambos estudos, sendo os laços familiares fortalecidos devido a maior presença dentro de casa com a família e participação nos acontecimentos familiares, maior dedicação ao objetivo do trabalho considerando a não interferência de equipes e problemas rotineiros de convivência, criação de métricas personalizadas a partir da vivência de cada funcionário, maior autonomia, e principalmente a distância dos jogos políticos que atenuam o estresse e geram uma análise das chefias baseada nos parâmetros de tecnologia sem interferência humana e de personalidades (PANDINI e PEREIRA, 2020).

Também se mostraram congruentes ao nosso estudo os aspectos pessoais levantado em Filardi e Zanini (2020) que ressaltam a privacidade e redução de tempo de deslocamento como otimizantes de tempo. Porém, o silêncio não foi apresentado nos estudos de Pandini e Pereira (2020) como aspecto positivo sendo ele muitas vezes ausente considerando o levantamento que apresentou mais de 30% de trabalhadores em teletrabalho com mais de quatro ou mais pessoas residindo na mesma casa, tendo 45% dos teletrabalhadores da esfera pública oferecendo suporte escolar aos filhos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise apresentada, considera-se que são inúmeros os desafios enfrentados pelos praticantes do trabalho remoto no Brasil em tempos de pandemia. Visto que a modalidade mesmo integrando a Legislação Trabalhista vigente ainda não tinha muita adesão dos ambientes públicos e privados, por inúmeros fatores como, por exemplo, a adequação das tecnologias de informação e comunicação (TIC), uma vez que o uso doméstico de tais ferramentas muitas vezes não é congruente com o necessário para desempenhar as atividades advindas dos ambientes organizacionais.

Entretanto o cenário apresentado no último ano, a partir da pandemia do novo corona vírus, com as dificuldades apontadas, fez com que as empresas e os órgãos públicos incorporassem o trabalho a distância como principal alternativa para o andamento de suas rotinas a fim de minimizar eventuais prejuízos financeiros e diminuísse o e impacto da mudança do novo cotidiano social.

Como principal vantagem do teletrabalho pode-se verificar que a autonomia de desempenhar atividades dentro do ambiente doméstico propicia uma maior produtividade a partir da flexibilidade de horários e pelo conforto advindo deste local.

Em contrapartida, servidores apontaram a vulnerabilidade do sigilo dos dados da empresa, a infraestrutura tecnológica distante do ideal para atender as necessidades da função do cargo, e inexistência de parâmetro de avaliação de desempenho para respectivas remunerações.

Percebe-se que a insatisfação dos servidores em relação à estruturação do ambiente de trabalho é direcionada a falta de atenção da empresa com esses cuidados, criando um desconforto ao trabalhador e impactando negativamente em seu rendimento.

No desenvolvimento da pesquisa, verificou-se que é notável ausência de preocupação com a saúde física dos teletrabalhadores, bem como a adequação da saúde ocupacional. Desta maneira, sugerem-se novos estudos que abordem as implicações do desempenho dos trabalhos no remoto a partir da adequação da ergonomia e local de reestruturação do local de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANOV, Marcia Regina. **Recrutamento Seleção e competências**. 3. Ed – São Paulo: Atlas, 2012.

BARROS, Alexandre Moço e SILVA, José Roberto Gomes da. (2010), "**Percepções dos Indivíduos sobre as Consequências do Teletrabalho na Configuração Home Office: Estudo de Caso na Shell Brasil**". Cadernos EBAPE.BR, vol. 8, nº 1, pp. 71-91.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10.ed. – São Paulo: LTr, 2016.

BERNARDINO, A. F., CARNEIRO AR, J. D. S., Roglio, K. D. D., & Kato, H. T. (2009). **Teletrabalho e Gestão de Recursos Humanos: Análise em uma Organização de Tecnologia da Informação. Encontro de Administração da Informação (ENADI)**, 2, 1-16.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Alteração Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

BRASIL. Ministério da Economia. Instrução Normativa Nº 65 DE 30 DE JULHO DE 2020. Disponível: em https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/1555/1/IN_SGP_2020_65.pdf. Acesso em 15 junho 2021.

FILARDI, F., & CASTRO, R. M. P., Zanini, M. T. F. **Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública: Estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, São Paulo, SP, Brasil, 2020.

GASPAR, M.A., Bellini, C. G. P., Donaire, D., Santos, S.A., & Melo, A.A.A. (2011). **Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento**. Revista Científica Administração, 2011.

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

HAUBRICH, D. B., & FROEHLICH, C. (2020). **Benefícios e Desafios do 'Home office' em Empresas de Tecnologia da Informação**. Gestão & Conexões, 9(1), 167-184. DOI: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>

HAU, F., & TODESCAT, M. (2018). **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso.** *Revista de Gestão e Tecnologia*, 2018.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2010. Censo demográfico 2010. Disponível em: < www.censo2010.ibge.gov.br>. Acessado em 16 de junho de 2021.

MOTA, Angélica; CORDEIRO, Raquel. **A Adaptação do Subsistema de Recrutamento e Seleção nas Empresas Diante da Pandemia da Covid-19.** 2020.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. **Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa.** *Temas em Psicologia*, 2015.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. **O Teletrabalho: Conceituação e Questões para Análise.** *Cadernos EBAPE.BR*, 2018.

SILVA, A. M. S. S. **A Aplicação do Teletrabalho no Serviço Público Brasileiro.** In: **Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: Mídias e Direitos da Sociedade em Rede**, Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/1-2.pdf>. Acesso em: 30 de maio 2021.

VERGARA, Sylvia Constant. **Estreitando Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 9. Ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2007.

VILLARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T. **Teletrabalho no Serpro: pontos positivos e negativos e relações com desempenho profissional, Bem-estar e contexto de trabalho.** XL Encontro da ANPAD – EnANPAD, Anais, Costa do Sauípe, BA, 2016.

WOOD JR. T.; TONELLI, M. J. COOKE, B. **Colonização e neocolonização da Gestão de Recursos Humanos.** *Rac. Revista da Administração Contemporânea.* São Paulo, maio/junho 2011.