

Os impactos do trabalho "home office" para colaboradores em tempos de pandemia

Sessão Melhores Trabalhos

Científicos: Encontro de Iniciação Científica (ENIC) 2021

Data do evento: 29 e 30/10/2021

Editor (PIC e ENIC):
Dr. Alexandre Horácio Couto Bittencourt (FAMINAS e FCV).

Comissão Avaliadora:

Ana Cláudia Morito Neves (UFOP); Ana Letícia Domingues Jacinto (UFF); Ana Maria de Freitas (UFRRJ); Bruna Paula da Cruz Dágola (IFF Macaé); Cristiane Ferreira Alfenas (Estácio); Fernanda Franklin Seixas Arakaki (UNIFACIG); Giulia Catissi de Lima (HIAE); Jessica Salles Henrique (UNIFESP); Marcela Marques Silva (IFMT); Mauro Walter Vaisberg (UNIFESP); Milena Cirqueira Temer (UNIFACIG); Natasha Delaqua Ricci (Estácio); Paulo Charles Lamim (UNIFACIG); Pedro Henrique Castello Branco Dágola (IFF Macaé); Rafaela da Rosa Ribeiro (USP); Sérgio Gomes da Silva (FAMINAS e FCV); Thaylini Querino dos Santos Conceição (UFF).

The impacts of home office for employees in pandemic times

Larissa Pereira da SILVA¹, Juliana Silva PARANHOS¹, Marcele Fernanda Silva OLIVEIRA¹, Alice Gonçalves REZENDE¹, Tatiana Domingues PEREIRA².

(1) Acadêmicos do Curso de Administração da Faculdade de Minas (FAMINAS). Campus Belo Horizonte. Belo Horizonte – MG, Brasil.

(2) Professor da Faculdade de Minas (FAMINAS). Campus Belo Horizonte. Belo Horizonte – MG, Brasil.

Autor correspondente:

Larissa Pereira da Silva
E-mail: larissacoper17@gmail.com

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Mudanças; Home office; Pandemia.

1 Introdução

A pandemia de COVID-19, no ano de 2020, gerou impactos nos mais diferentes âmbitos da sociedade. Diante desse cenário de mudanças e incertezas, as organizações de diversos setores têm procurado gerir seus funcionários na modalidade de trabalho *home office*. Diante desta situação, pretende-se por meio desse trabalho, apresentar os impactos do *home office* sobre a vida dos colaboradores.

2 Desenvolvimento

Vislumbrava-se que o *home office* pode trazer inúmeros benefícios para o colaborador tais como a flexibilidade de horários; melhoria da produtividade; menos exposição violência/stress em deslocamentos; redução de custos para a empresa e empregado (BARROS; SILVA, 2010). Em contrapartida, sempre foi latente o receio dos impactos psicológicos sobre os teletrabalhadores, motivados pela impessoalidade e baixo envolvimento no trabalho (SAKUDA, 2001). Logo, ressaltam Lemos, Oliveira e Montazo (2020) que a maioria dos trabalhadores que adotou o *home office*, estão mais desgastados e trabalhando mais atualmente do que quando

4 Referências

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração do home office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, mar. 2010.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de junho de 2017**. Consolidações da Lei de Trabalho (CLT). Diário oficial da União, Brasília, 13 de junho de 2017.

trabalhavam presencialmente, já que o trabalho doméstico e os filhos se fundiram com a carga horária de trabalho. Embora a legislação do teletrabalho seja de 2017, tal fato ainda é novidade à maioria, o que pode trazer enormes dificuldades de adaptação, tanto para o empregado, para o empregador e para o Ministério do Trabalho para verificar ilegalidades, tendo em vista o desconhecimento legal verificado no homem médio. Os direitos do empregado, em tese, se mantêm intacto com o teletrabalho. No contrato de trabalho tal modalidade deverá ser expressa, especificando as funções a serem exercidas pelo empregado.

3 Considerações finais

Constata-se, que o *home office*, deve se tornar cada vez mais abrangente e representativo, mesmo após o fim do distanciamento demandado pelo surto do coronavírus. Nesse sentido, é fundamental que as organizações se atentem a legislação sobre o teletrabalho e ofereçam o amparo necessário aos seus colaboradores por meio de palestras, conversas e treinamentos para que eles obtenham melhor desenvolvimento e disciplina na sua vida profissional, intrapessoal e familiar.

LEMOS, A. H. C.; OLIVEIRA, A. B.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Rev. adm. Empresa**, v. 60, n. 6, p. 388-399, 2020.

SAKUDA, L. O. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo/FGV, São Paulo, 2001.