

E embora seja um método recente e pouco explorado do ponto de vista criminal, o Perfilamento é altamente recomendável no combate a crimes, isso porque age norteando o processo investigativo, quer seja através da veiculação de notícias para alertar grupos específicos, na condução de entrevistas e interrogatórios, ou no processamento e valoração das evidências de uma cena de crime.

Com isso o Perfilamento prova ser ferramenta hábil para lapidar o processo investigativo, seja restringindo o número de suspeitos, revelando a motivação do agente, ou estabelecendo ligações entre crimes, sua integração ao nosso contexto organizacional representa o futuro e faz-se uma necessidade. O grande objetivo deste compêndio é, portanto, a divulgação do Perfilamento no auxílio à resolução de crimes, despertando o interesse das famílias, que são os primeiros responsáveis por identificar o comportamento desviante, seguido dos estudiosos, das forças policiais e da coletividade. Assim, no que concerne ao seu aperfeiçoamento e a sua aplicação, objetiva-se que o Perfilamento colabore para a aceleração das investigações, na construção de medidas eficazes no combate a novos crimes, e alcance daqueles que ainda não foram capturados pela justiça.

REFERÊNCIAS

CASOY, I. **Arquivo Serial Killers: Louco ou Cruel? e Made in Brazil**. Rio de Janeiro: DarkSide Books, 2017.

KRAMER, H.; SPRENGER, J. **O Martelo das Feiticeiras**. 1.ed. Rio de Janeiro: Editora BestBolso, 2015.

RESSLER, ROBERT K; SHACHTMAN, TOM. **Mindhunter Profile: Serial Killers**; tradução de Alexandre Boide. Rio de Janeiro: DarkSide Books, 2020.

SCHECHTER, H. **Serial Killers Anatomia do Mal**. Tradução de Lucas Magdiel. Rio de Janeiro: DarkSide Books, 2013.

SIMAS, TÂNIA KONVALINA; participação especial TURVEY, B. E. **Profiling Criminal: Introdução à Análise Comportamental no Contexto Investigativo**. 2. ed. Rei dos Livros, 2014.

STEFFOFF, R. **Forensic Science Investigated Criminal Profiling**. Nova York: Marshall Cavendish Benchmark, 2011.

TURVEY, B. E. **Criminal Profiling an Introduction to Behavioral Evidence Analysis**. Fourth Edition. LLC Sitka, Alaska, USA: Elsevier, 2012.

Enviado em: 08/11/2021.

Aceito em: pré-aprovado em banca FAQUI 2021/1

O TRABALHO REMOTO HOME-OFFICE NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19

REMOTE WORK – HOME OFFICE IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

André Carlos Rizzo Tinoco Sant'anna 8
Cristiane Daia Rizzo 9

RESUMO

O presente artigo visa analisar as formas vivenciadas pelos trabalhadores com a ampla implementação de atividades laborais remotas, realizadas em casa, com auxílio das tecnologias de informação no contexto da pandemia. O trabalho remoto – home office na verdade foi imposto sem as condições estruturais e de treinamento necessárias e intensificou os efeitos do trabalho sem limites temporais definidos. Em casa, novas demandas surgiram (acompanhamento escolar e aumento de demandas por higienização e limpeza), mas ocorreu como uma importante medida de prevenção e controle contra a COVID-19, sobretudo o distanciamento social, mudando o cotidiano social e familiar dos trabalhadores. Para tanto, a pesquisa se deu com base em dados oficiais e revisão de literatura, tratando inicialmente da origem dessa modalidade de trabalho, parte conceitual, questões legislativas para regulamentar o trabalho nesse momento de crise sanitária, as vantagens e desvantagens e por fim, destacou o quão positivo o trabalho remoto pode se tornar em questão de oportunidades para os profissionais e para expansão da economia interna e mundial.

Palavras-chave: Trabalho remoto. Home office. Pandemia.

ABSTRACT

This article aims to analyze the forms experienced by workers with the wide implementation of remote work activities, carried out at home, with the help of information technologies in the context of the pandemic. Remote work – home office was actually imposed without the necessary structural and training conditions and intensified the effects of working without defined time limits. At home, new demands emerged (school monitoring and increased demands for hygiene and cleaning), but it occurred as an important measure of prevention and control against COVID-19, especially social distancing, changing the social and family routine of workers. Therefore, the research was based on official data and literature review, initially dealing with the origin of this type of work, conceptual part, legislative issues to regulate work at this time of health crisis, the advantages and disadvantages and finally, highlighted how positive remote work can become in terms of opportunities for professionals and for the expansion of the domestic and global economy.

Keywords: Remote work. Home office. Pandemic.

INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19 surpreendeu o mundo com a alta capacidade de transmissão do Coronavírus. Fez com que todos se adaptassem rapidamente e de várias maneiras, haja vistas, o isolamento social se colocou como um dos meios mais eficazes de prevenção ao vírus pelas autoridades ligadas à saúde. Para tanto, os milhões de trabalhadores tiveram suas atividades laborais impactadas e precisaram se ajustar a um novo modo de trabalho, afim de exercer suas funções profissionais de forma remota, em home-office, impactando a economia nos mais diversos segmentos no Brasil e no mundo.

O presente estudo teve por objetivo principal verificar quais as condições que os trabalhadores brasileiros tiveram que se adaptar na mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto em razão da pandemia, levando em consideração as mais diversas situações.

Inicialmente abordou-se a parte histórica e conceitual, em seguida a parte legislativa de maneira breve e sucinta, as vantagens e desvantagens da nova modalidade, dispondo das questões técnicas, ergonômicas e de equipamentos, destacou-se as possíveis alterações da jornada de trabalho, salário e até mesmo de contrato, sem deixar de analisar a questão do trabalho em casa, ou seja, a exposição do ambiente familiar.

A justificativa para a realização desse estudo está no cenário da crise sanitária mundial. Se antes da COVID-19 o trabalho home-office vinha se despontando como uma tendência, agora, com as recomendações de isolamento e distanciamento social, a modalidade se tornou uma necessidade e como resultado disso, muitos trabalhadores tiveram que se adaptar a uma nova forma de executar suas atividades laborais.

O tema em análise possui enorme relevância nos aspectos éticos, sociais e jurídicos, trata de assunto extremamente atual e que vem ganhando destaque na economia, haja vistas, a sociedade nunca presenciou um avanço tecnológico tão marcante como nos dias atuais, em se tratando de trabalho remoto/home office.

É importante destacar que o presente estudo encontra muitas barreiras, resistências e controvérsias em relação ao modo de executar o trabalho. É tudo muito recente e requer alguns esforços e adaptações para que essa crise se transforme em algo que venha alavancar essa nova modalidade de trabalho que já se encontrava em expansão, porém, com a pandemia expandiu ainda mais.

Dentre as questões apresentadas, o artigo visa ressaltar a necessidade de os trabalhadores se adaptarem a essa nova modalidade, no tocante a expansão do trabalho

e das novas oportunidades, de acordo com a legislação brasileira e as novas situações que possam surgir caso o trabalho remoto ultrapasse as fronteiras do Brasil, pois se houver qualificação profissional essa modalidade tende a crescer desenfreadamente.

Por fim, o estudo fez uma análise dos chamados “nômades digitais”, ou seja, porque a tendência do trabalho remoto é de avanço e crescimento, porque os estrangeiros estão de olho em trabalhadores brasileiros e ainda se a pandemia trouxe algo positivo em relação ao trabalho, pois o que se percebe é um cenário devastador e de grandes perdas humanas e econômicas, muitas empresas falindo e milhares de pessoas desempregadas.

Para tanto, para elaborar e desenvolver o presente artigo foram feitas pesquisas e consultas em doutrinas, revistas jurídicas, bem como consultas online sobre o conteúdo em análise. Adotou-se o método da pesquisa bibliográfica, juntamente com as técnicas do método dedutivo e qualitativo de pesquisa.

1 ORIGEM DO TRABALHO REMOTO/HOME OFFICE

A palavra teletrabalho tem como expressão grega *tele* que indica “à distância”, “longe de”. Emprega-se ainda à espécie a nomenclatura trabalho remoto, igualmente indicando “à distância”. Nos EUA utiliza-se o termo *networking, telecommuting, remote working*; nos países de língua portuguesa emprega-se o termo teletrabalho; nos países de idioma francês, *télétravail*; nos países de idioma espanhol *teletrabajo*, e nos de idioma italiano *telelavor* (SILVA, 2020).

Não se pode precisar a origem do teletrabalho, mas as primeiras ocorrências de trabalho remoto foram no ano de 1857, quando o proprietário da estrada de ferro Penn, J. Edgard Thompson, utilizou-se de seu engenho, manuseando o sistema privado de telégrafo de sua empresa Penn Railroad, com o objetivo de gerenciar divisões remotas, cuja finalidade era de monitorar os afazeres e os equipamentos nos canteiros de obra da construção da estrada de ferro (SILVA, 2020).

Nesse período, as tarefas eram desenvolvidas com o apoio de um telégrafo, sistema utilizado para transmissão e recepção de mensagens. Para executar essa atividade, o operador não precisava estar no local, o mais importante era construir uma infraestrutura para compartilhar as mensagens.

Mais de um século depois, no ano de 1962, outro evento teve destaque. O empreendimento *Freelance Programmers*, instituído por Stephane Shirley, na Inglaterra, cuja atividade consistia em elaborar programas de computador para as empresas, era

executado e administrado em sua residência. Desenvolvido para F. Internacional, em meados de 1964, comportou quatro trabalhadores, porém, veio a gozar de pleno sucesso apenas no ano de 1988, com nova denominação, foi chamada de *F.I. Group PLC*, admitindo em seu corpo laboral mil e cem teletrabalhadores (SILVA, 2020).

De acordo com o site POTALISO, o modelo Home Office surgiu no Brasil oficialmente em 1997 durante o Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio. Em 1999 foi fundada a SOBRAT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Nesse período o acesso à internet e a computadores pessoais começava a se popularizar no Brasil. Assim, a qualidade da nossa rede de telefone e internet melhorou drasticamente, o custo reduziu, a disponibilidade em locais distantes aumentou e novos tipos de trabalho também surgiram. Tudo isso permitiu o surgimento e o avanço do Home Office no Brasil. Essa modalidade de trabalho remoto, continua crescendo pelo mundo pois apresenta diversos benefícios e pode ser a solução de muitos problemas do mundo globalizado, como o trânsito, no Home Office gastamos menos tempo e dinheiro com deslocamento e também poluímos menos.

1.1 Breve conceituação e distinção entre home office e teletrabalho

Acerca do conceito de trabalho home-office, doutrinadores explicam que este tem como característica a utilização e inserção de um espaço, sem definição de tamanho e propriedades, cuja destinação seja a realização de atividades profissionais, sendo tal espaço localizado na residência do trabalhador, na qual ele realizará ditas atividades podendo fazer uso ou não de tecnologias informacionais (ANDRADE; RAFALSKI, 2015).

Ainda sobre a conceituação do home-office, os mesmos autores dizem que esta nomenclatura é utilizada exclusivamente quando do uso do local que também é a residência do trabalhador, ainda que compartilhado com outras pessoas que morem com ele; sendo que, neste contexto, as atividades laborais possuem preestabelecimento de horários, ainda que flexíveis, podendo ser ligadas ou não à empresas ou exercidas de forma autônoma. Enfim, o trabalho home-office possui como característica principal o desempenho da profissão prática no mesmo local em que se habita com ânimo de residência (ANDRADE; RAFALSKI, 2015).

Alguns autores como (AMADOR; ROCHA, 2018) apontam que, apenas para fins conceituais, o teletrabalho diferencia-se do home-office, em síntese, pelo fato de que o

trabalho home-office é aquele caracteristicamente realizado em casa, sendo que o teletrabalho é, de modo geral, o trabalho realizado remotamente, tanto em casa quanto em outras localidades. O home-office seria, assim, uma espécie do gênero teletrabalho.

A principal diferença entre o teletrabalho e o home office é que o primeiro está na lei, logo tem regras próprias, já o segundo regime de trabalho obedece às mesmas regras que o trabalho presencial, sendo uma das obrigações da empresa, fornecer o mesmo ambiente de trabalho que existe dentro dela. Para o home office, a lei não muda absolutamente nada em relação ao trabalho presencial (BARROS, 2021).

Já o teletrabalho, por sua vez, precisa ser devidamente registrado em contrato, estabelecendo as responsabilidades do colaborador para com a empresa. Essa modalidade também não comporta o controle de jornada, sendo uma relação controlada pelos entregáveis que o funcionário deve realizar. Desse modo, por não haver um controle de jornada, não há pagamento de horas extras ou adicional noturno (BARROS, 2021).

Em outras palavras, o home office é o regime de trabalho convencional sendo performado em casa. Entende-se por home office uma situação pontual e não permanente, mesmo que exista uma regularidade para que o trabalhador preste serviços de casa (BARROS, 2021).

É possível que a empresa adote um regime de rodízio ou modelo híbrido de trabalho com os seus funcionários, assim, não é necessário nenhum tipo de formalização ou mesmo alterações no contrato de trabalho para a prestação do serviço na forma de home office (BARROS, 2021).

Ainda, diferente do teletrabalho, é necessário registrar a jornada de trabalho como se estivesse na empresa. Sendo assim, pode-se pensar no home office como uma extensão da empresa com a possibilidade de variar os locais de trabalho (BARROS, 2021).

1.2 Trabalho e emprego

O trabalho tem relação direta com o estilo de vida do indivíduo: em quem ele é hoje e em quem ele deseja se tornar. O conceito está pautado em projetos, metas, objetivos e sonhos. O trabalho vai além da necessidade financeira, trata-se de um caminho para a realização pessoal. Já o emprego é uma atividade alienada em que o profissional atua por necessidade financeira, distante de algum tipo de perspectiva. Todos nós já passamos por isso, seja pelo fato de ser a primeira colocação ou recolocação no mercado ou por não ter descoberto a própria paixão (MARQUES, 2018).

Quando a busca é somente pela estabilidade financeira, então você tem um emprego. Nesses casos, a chance de acabar infeliz é maior, podendo resultar em cenários ruins como a estagnação na carreira e até mesmo na vida pessoal (MARQUES, 2018).

Já quando se tem um trabalho tudo muda. Como já dizia o estudioso alemão Max Weber (1864 – 1920): “o trabalho enobrece o homem”, ressaltando a diferença entre trabalho e emprego. Nessa perspectiva, a atuação profissional está atrelada à existência do indivíduo, ou seja, à construção do seu legado. Por isso é determinante para a plenitude do indivíduo (MARQUES, 2018).

1.3 A diferença entre empregado e empregador

A diferença entre empregado e empregador está descrita conforme os aspectos legais da CLT. O artigo 3º da CLT apresenta uma descrição objetiva sobre o conceito de empregado: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Já a significação de empregador está contida no artigo 2º da CLT que assim dispõe: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Nesse sentido, empregado é aquele que presta serviço, o empregador é a empresa, que assume a responsabilidade econômica e de contratações. O empregador é aquele que tem a responsabilidade da gestão dos processos da organização, e o empregado é quem irá executar as tarefas.

Assim, apesar da diferença entre empregado e empregador, essa relação é essencial para que a empresa alcance bons resultados no dia a dia. Um modelo de gestão que contemple um entendimento entre as duas partes está intimamente ligada ao sucesso no mercado.

2 MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020 QUE SURTIU DEVIDO A CRISE SANITÁRIA DE COVID- 19 PARA PRESERVAÇÃO DE EMPREGOS

Ressalta-se que ante a pandemia do novo Coronavírus (Covid-19) declarada pela Organização Mundial de Saúde, o governo reconheceu o estado de calamidade pública (decreto legislativo 6/20) e o Ministério da Saúde decretou emergência de saúde pública de importância internacional, nos termos da lei 13.979/20 (FAGUNDES; BRANDÃO; PAULA, 2020).

A medida provisória 927/2020 não foi a única medida legislativa que surgiu com a pandemia de COVI-19, mas para o estudo em questão, pode-se dizer que foi uma das mais importantes.

Editada pelo presidente Jair Bolsonaro em março de 2020, a Medida Provisória 927 perdeu sua validade em 19/07/20. Ela alterou as regras trabalhistas para o enfrentamento do período de calamidade pública imposto pelo avanço da Covid-19 no país (SANTOS, 2020). As Medidas Provisórias buscam regulamentar grandes questões para esse período de turbulência econômica, política e jurídica no país, na tentativa de impedir dispensas, dando maior segurança para empregado e empregador manterem a relação de emprego (FAGUNDES; BRANDÃO; PAULA, 2020).

Ante a pandemia do novo Coronavírus (Covid-19) declarada pela Organização Mundial da Saúde - OMS, o governo reconheceu estado de calamidade pública (decreto legislativo 6/20) e o Ministério da Saúde decretou emergência de saúde pública de importância internacional, nos termos da lei 13.979 de 2020 (FAGUNDES; BRANDÃO; PAULA, 2020).

Em atenção à crise sem precedentes instaurada, que colocou a economia do país em risco, e como corolário as relações de trabalho a ela concatenadas, tornou-se necessária a criação de diversas medidas de urgência para enfrentamento do problema e para adaptação à nova rotina de isolamento e quarentena recomendados pela OMS (FAGUNDES; BRANDÃO; PAULA, 2020).

Adveio, então, uma série de Medidas Provisórias, culminando no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Tais normas, mais do que regularizar situações críticas, têm como escopo flexibilizar regras estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, enquanto perdurar o estado de calamidade pública (FAGUNDES; BRANDÃO; PAULA, 2020).

Conforme preceitua o art. 3º da MP 927/20, o seu objetivo é a preservação do emprego e da renda, proporcionando que sejam adotadas para esse período algumas medidas que atendam essa finalidade.

O texto da MP publicado em março, flexibilizou regras trabalhistas e permitiu aos empregadores à negociação de forma direta com os funcionários, sem a mediação do sindicato trabalhador, para realizar acordos sobre o teletrabalho, suspensão temporária do contrato de trabalho, antecipação de férias e feriados, banco de horas, adiamento do recolhimento do FGTS por três meses, dispensa de exames médicos ocupacionais,

jornadas exaustivas dos profissionais de saúde, dentre outros temas (CALCINI; FLÁVIO, 2020).

Quanto às férias coletivas, foi permitido ao empregador podendo concedê-las, desde que os trabalhadores afetados sejam comunicados com 48 horas de antecedência. Ainda sobre férias, individuais ou coletivas, há recomendação para priorizar os trabalhadores que se enquadrem no grupo de risco do Coronavírus (Covid-19) (FAGUNDES; BRANDÃO; PAULA, 2020).

Outra medida prevista que já vinha sendo aplicada pelos empregadores desde o início das recomendações da OMS, é a alteração do trabalho presencial pelo teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, conhecido pela grande massa como "home office", medida em harmonia com o isolamento social recomendado que visa evitar a propagação da doença (FAGUNDES; BRANDÃO; PAULA, 2020).

Contudo, na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho à distância, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial (FAGUNDES; BRANDÃO; PAULA, 2020).

Ademais, vale destacar que é obrigação da empresa proporcionar um ambiente de trabalho saudável a seus empregados, de modo que, mesmo que não seja possível cumprir as regras para o "home office", a empresa é obrigada a fornecer todo e qualquer material necessário à proteção de seus empregados, observando as normas sanitárias já existentes (FAGUNDES; BRANDÃO; PAULA, 2020).

2.1 O que muda com o fim da validade da MP 927?

De acordo com Rafa Santos veja o que mudou com o fim da validade da MP 927:

Teletrabalho

- O empregador deixa de poder determinar unilateralmente a alteração do regime de trabalho do presencial para o remoto.
- O trabalho remoto não pode ser aplicado a estagiários e aprendizes.
- O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal podem ser configurados como tempo à disposição.

Férias individuais

- A comunicação das férias volta a ter que ser feita com 30 dias de antecedência.
- O tempo mínimo do período de concessão volta a ser de 10 dias.

- Fica proibida a concessão de férias para períodos aquisitivos não adquiridos.
- O pagamento do adicional de 1/3 e o abono pecuniário voltam a ser pagos nos prazos normais.

Férias coletivas

- A comunicação das férias coletivas volta a ter que ser feita com 15 dias de antecedência.
- As férias coletivas devem ser concedidas por um período mínimo de 10 dias.
- O empregador é obrigado a comunicar a concessão das férias coletivas ao sindicato laboral e ao Ministério da Economia.

Feriados

- O empregador não poderá antecipar o gozo dos feriados não religiosos.

Banco de horas

- O banco de horas deixa de poder ser compensado em até 18 meses, voltando ao prazo de 6 meses (em caso de acordo individual).

Segurança e saúde do trabalho

- Os exames médicos ocupacionais voltam a ser exigidos nos prazos regulamentares, sem dispensa de sua realização.
- Os treinamentos previstos em NRs voltam a ser exigidos, tendo que ser realizados de forma presencial e nos prazos regulamentares.

Fiscalização

- Os auditores do Trabalho deixam de atuar exclusivamente de maneira orientativa (SANTOS, p. 01, 2020).

Ao deixar de votar a referida medida provisória, o Senado colocou em xeque o crescimento da economia do país e a retomada gradual de postos de trabalho, na medida em que as empresas precisam de uma legislação para lidar com esse momento de anomalia. A CLT hoje, sem a MP 927/2020, não consegue, em tempo e modo, lidar com a atual situação excepcional. Aplicar a legislação trabalhista, para enfrentar as consequências ocasionadas pela Covid-19, significa não favorecer a abertura de postos de trabalho, incentivando inclusive rescisões contratuais dos poucos que ainda existentes no país (CALCINI, apud SANTOS, 2020).

Cabe ressaltar que a medida provisória não surte mais efeitos, senão em relação aos contratos efetuados no tempo de sua vigência, porém, a pandemia não acabou. Assim, o art. 62, §§ 3º, 7º, 10 e 11 da CF/88, disciplinam o trâmite de apreciação das medidas provisórias.

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional.

§ 3º As medidas provisórias, ressalvado o disposto nos §§ 11 e 12 perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de sessenta dias, prorrogável, nos termos do § 7º, uma vez por igual período, devendo o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes.

§ 7º Prorrogar-se-á uma única vez por igual período a vigência de medida provisória que, no prazo de sessenta dias, contado de sua publicação, não tiver a sua votação encerrada nas duas Casas do Congresso Nacional.

§ 10. É vedada a reedição, na mesma sessão legislativa, de medida provisória que tenha sido rejeitada ou que tenha perdido sua eficácia por decurso de prazo.

§ 11. Não editado o decreto legislativo a que se refere o § 3º até sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia de medida provisória, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas (BRASIL, 1988).

Em verdade, o artigo mencionado ainda define os assuntos e temas sobre os quais as medidas provisórias não podem se pronunciar.

No caso em tela, a MP 927/2020 não foi convertida em lei e perdeu sua eficácia, no entanto, todos os acordos realizados entre empregado e empregador no período de sua vigência, continuam tendo validade.

Cabe lembrar que a MP foi motivo de discordância dentre os membros da equipe econômica do governo, entidades de classe e parlamentares, tanto que o Supremo Tribunal Federal apreciou o seu texto, sua constitucionalidade e declarou os artigos 29 e 31 como inconstitucionais (CALCINI; FLÁVIO, 2020).

3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO REMOTO

É importante compreendermos quais são as vantagens e desvantagens ao se adotar o trabalho remoto, tanto do ponto de vista pessoal como profissional.

As empresas que adotam o home office evidenciam vários pontos positivos e negativos dentro de suas organizações. De acordo com (DALLABRIDA, 2020), veja quais são: As vantagens para a empresa:

- Ganhos de produtividade: pela maior concentração e diminuição de interrupções no trabalho, menor nível de absenteísmo (atrasos ou problemas com transporte) e diminuição de faltas.
- Redução de custos: uma vez que os colaboradores não necessitam mais ocupar um local fixo e físico na empresa.
- Competitividade na atração e retenção de competências: pois o home office permite a empresa contratar talentos em locais distantes da empresa, em outras cidades e estados (DALLABRIDA, 2020).

As desvantagens para a empresa:

- Dificuldade de supervisão: os gestores podem não estar preparados a forma remota de gerenciamento, ocorrendo abusos por parte dos colaboradores.
- Possibilidade de enfraquecimento da cultura organizacional: causada pela dispersão geográfica dos colaboradores, que podem ter visões e posturas diferentes dos da empresa.
- Necessidades de investimento com infraestrutura: para viabilizar a tecnologia para o teletrabalho, aumentando os custos.
- Riscos com a segurança da informação: Os dados confidenciais podem estar disponíveis fora da empresa (DALLABRIDA, 2020).

Da mesma forma em que a empresa os colaboradores também possuem pontos positivos e negativos no desempenho do trabalho remoto - home office. Assim, (DALLABRIDA, 2020), expõe quais são:

As vantagens para os colaboradores:

- Redução dos deslocamentos entre residência e o trabalho: pois o tempo perdido no trânsito é esgotante, principalmente em grandes metrópoles.
- Diminuição de custos: redução de despesas com transportes, combustível e alimentação fora do lar.
- Aumento na produtividade e criatividade: pela maior concentração nas atividades e menores distrações.
- Maior satisfação e motivação com o trabalho: em alguns casos pela flexibilidade de horários e maior autonomia.
- Maior segurança e preservação da saúde e do bem estar: principalmente em época de pandemia, o isolamento social está sendo uma proteção para os colaboradores e seus familiares (DALLABRIDA, 2020).

As desvantagens para os colaboradores:

- Possibilidade de impactos psicológicos: devido ao isolamento social e profissional e a diminuição do contato presencial com colegas, podem trazer impactos psicológicos como depressão e dificuldades de relacionamento social.
- Possíveis riscos ergométricos e de segurança: pois as instalações domésticas podem não estar adequadas referente ao conforto, mobiliário inadequado, podendo causar desconforto e lesões.
- Conflitos familiares: pois muitas vezes os familiares acabam interrompendo o profissional durante o período de trabalho.
- Extensão da jornada de trabalho: dificuldade de ter equilíbrio entre vida profissional e particular (DALLABRIDA, 2020).

Desse modo, é preciso que haja um consenso entre empregado e empregador nos limites do “novo normal” que surgiu como uma necessidade e não por escolha ou estratégia, tendo o isolamento social, a máscara de proteção e o álcool em gel como protagonistas.

3.1 Trabalho em casa: mundos privado e público

O trabalho em casa, a conciliação dos períodos de trabalho e de cuidados da casa e família são velhos dilemas da vida, sobretudo na vida das mulheres. Trata-se de um

assunto antigo, mas também atual, porque a pandemia de COVID-19 tem iluminado um conjunto amplo de problemas ainda invisibilizado (ARAÚJO; LUA, 2021).

Ainda de acordo com as autoras:

As transformações geradas pela revolução industrial do século XIX - que criou a fábrica e forjou a separação dos mundos privado e público, de vida produtiva (trabalho remunerado) e reprodutiva (atividades domésticas e de cuidado), e que cindiu e aprisionou o afeto na família - são colocadas agora de ponta cabeça. O trabalho, impedido de ocorrer no espaço da “fábrica”, foi obrigado a buscar novo endereço; mudou-se para a casa. Na casa, reorganizou a vida e amplificou uma parte quase invisível da vida social: o trabalho envolvido na reprodução, agora em disputa direta, no mesmo espaço e tempo, com o trabalho produtivo (ARAÚJO; LUA, p.01, 2021).

Devido a pandemia, o trabalho remoto chegou como visitante não programado, sem aviso, arrumação ou organização prévias, tudo foi feito no improviso. Agora trabalho profissional e trabalho de casa, sem espaços claros de pertencimento e delimitação temporal, embaralham e prolongam as jornadas laborais. Estabelece assim, condições que nos revelam por meios tecnológicos, que torna público e acessível ao olhar do outro, o que era privativo, promovendo uma condição de intimidade desprotegida (ARAÚJO; LUA, 2021).

RECIFAQUI

Revista de Ciências Sociais e Humanas

É na nossa casa, com nossa família, com nossos animais de estimação e com os sons da nossa vizinhança que o trabalho se implanta e torna boa parte disso visível ao outro: uma porta se abre na tela do computador e nos invade, permitindo o acesso a um mundo privado, pessoal e, até então, protegido na nossa intimidade (ARAÚJO; LUA, 2021, p. 01.).

Desse modo, no contexto da pandemia de COVID-19, a casa viu-se transformada em espaço público. Mas as mudanças que ocorreram não se restringiram a isso: as invasões, demandas e exigências foram também multiplicadas. Por exemplo, a jornada de trabalho sem limites temporais somou-se às exigências de provisão dos meios e ferramentas para o trabalho remoto (como internet, computador e celular) e de capacitação para operar os dispositivos eletrônicos necessários à conexão com o mundo externo, assim como às medidas de distanciamento físico e permanência em casa (ARAÚJO; LUA, 2021).

Nesse cenário, ocorre uma dupla tensão: por um lado, multiplicam-se as exigências, sem o devido preparo e treinamento; por outro, as zonas de escape das tensões sofreram limitações drásticas, em função da restrição da circulação e das relações e

contatos sociais. Ainda a redução dos salários e a ameaça de perda do emprego adicionam novos elementos a situação. Juntos e sobrepostos, todos esses fatores ameaçam a capacidade de trabalho e a sanidade mental dos trabalhadores (ARAÚJO; LUA, 2021).

Nessa perspectiva, amplia-se também o conceito de jornada de trabalho, que se refere ao tempo no qual o trabalhador está à disposição da empresa.

De acordo com (ÁVILA, p.231, 2010) chama se a atenção para o fato de que a expressão: “dupla jornada de trabalho não caracteriza a presença de jornadas isoladas, mas sim de jornadas que se sobrepõem, tornando-se intensivas, extensivas e intermitentes”. Esses são aspectos relevantes na análise do trabalho produtivo que migra para o *locus* da casa, causando uma justaposição sem precedentes dessas jornadas laborais (ARAÚJO; LUA, 2021).

Desse modo, vislumbra-se que nesse período de pandemia (COVID-19), com a necessidade das medidas sanitárias para preservação da vida e da saúde de todos, o trabalho remoto foi uma alternativa, apresentando-se como uma solução para que se evitassem o desemprego e maiores prejuízos na economia, no entanto, além de despreparados, os trabalhadores tiveram de se adaptar e tornar público o espaço que antes era privado.

4 NÔMADES DIGITAIS: POR QUE ESTRANGEIROS ESTÃO DE OLHO EM TRABALHADORES BRASILEIROS?

De acordo com Arcuri (2020), nômades digitais são pessoas que aproveitam a tecnologia para colocar suas atividades profissionais em prática, são pessoas que usam seus celulares, laptops e tablets para trabalhar de qualquer lugar, desde que estejam conectadas à internet. Assim, por conta do home office e do câmbio favorável, empresas de fora contratam cada vez mais pessoas especializadas no Brasil.

A pandemia transformou a rotina de muitos profissionais e popularizou o home office. Com a crise sanitária e o fechamento de fronteiras, várias pessoas tiveram de se adaptaram a uma nova rotina e viram as possibilidades de emprego se multiplicarem. Para quem tem boa formação e o privilégio de ser disputado pelo mercado, surge nesse momento a possibilidade de trabalhar para empresas estrangeiras, que estão de olho no nosso mercado em busca de bons profissionais e com custos menores do que os de fora, já que a valorização do dólar torna a mão-de-obra no Brasil mais barata (TEIXEIRA, 2021).

Essas pessoas têm sido chamadas pelo mercado de nômades digitais, profissionais que podem trabalhar de qualquer lugar, de forma remota, sem precisar ir a um escritório nem estar na sede da empresa.

A expectativa é que o formato se intensifique nos próximos anos. Um estudo feito pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 2020 por aqui mostrou que pelo menos 30% das empresas nacionais cogitam manter o trabalho remoto após a pandemia, o que favorece o desenvolvimento desse novo estilo de vida, pois esse é um movimento que já vinha crescendo há pelo menos 3 anos, mas que foi reforçado pela pandemia, principalmente por conta da evolução do trabalho remoto (TEIXEIRA, 2021).

Hoje 80% das vagas de emprego são para o modelo home office, porcentagem que antes da pandemia não chegava aos 5%. O contexto acompanha a tendência de ascensão do '*work from everywhere*' (trabalho de qualquer lugar), o que facilita consideravelmente o acesso às vagas internacionais, pois não existe a obrigatoriedade de mudança, aliviando processos de visto, cidadania, passaporte, enfim (TEIXEIRA, 2021).

O processo de flexibilização da legislação trabalhista no país desde o final de 2017 e a variação cambial impactou nesse mercado, o que vem a significar uma possível fuga para os profissionais mais qualificados (TEIXEIRA, 2021).

4.1 As questões trabalhistas

Quem for se aventurar nesse caminho precisa tomar alguns cuidados. O primeiro é fazer um contrato, para definir deveres e obrigações da empresa e do empregado, além das funções a serem realizadas, horário, valor de remuneração, escopo de serviços, número de horas máximas ou mínimas e as questões da possibilidade de rescisão (TEIXEIRA, 2021).

Outro ponto importante é saber quem está contratando: é preciso fazer uma investigação da idoneidade da empresa estrangeira e se há algum problema registrado nos últimos anos. Quando a contratação se dá de forma direta, sem intermediação de empresas de recrutamento e seleção, o regime é muito informal. O trabalhador brasileiro muitas vezes nem sabe quem é o beneficiário final dos serviços (TEIXEIRA, 2021).

Superada essa fase e iniciado o período de trabalho, é importante ficar atento às questões tributárias, por exemplo, como o trabalhador vai receber este dinheiro? Em muitos casos, para evitar problemas com a Receita Federal, é preciso contratar um

contador ou alguém especializado que ajude a tributar estas quantias da forma correta (TEIXEIRA, 2021).

Assim, o empregado não está protegido pelos direitos trabalhistas brasileiros, em caso de não pagamento pela empresa contratante o trabalhador terá que entrar com uma ação fora do Brasil. A empresa estrangeira que não está estabelecida no nosso país não tem como cumprir as obrigações de empregadora aqui. Não tem como abrir conta de fundo de garantia para o trabalhador, fazer depósito de INSS e prestar informações oficiais ao governo (TEIXEIRA, 2021).

Desse modo, a forma mais segura para a companhia estrangeira sem sede no Brasil é buscar uma empresa brasileira para prestar os serviços de contratação, onde essa empresa contrataria a eventual mão de obra necessária para a realização dos trabalhos, com base nas regras da CLT (TEIXEIRA, 2021).

Para quem busca uma ocupação numa empresa estrangeira por esse modelo de trabalho um ponto que ainda precisa ser desenvolvido no Brasil, de maneira geral, é a questão do idioma. Para algumas funções, principalmente aquelas mais especializadas, o inglês é uma competência mandatória para quem deseja trabalhar em um ambiente global, como uma multinacional (TEIXEIRA, 2021).

Com a desvalorização do real essas pessoas chegam a ganhar bem mais do que ganhariam no regime celetista. É importante lembrar que não são todos os segmentos e áreas que se adaptam com sucesso ao trabalho remoto. Muitos deverão após a pandemia, voltar ao trabalho de forma predominantemente presencial e se readaptar depois desse novo normal.

CONCLUSÃO

A escolha deste tema se deu devido ao momento delicado que estamos vivendo, um vírus que está abalando o mundo inteiro. Muitas pessoas, profissionais e empresas foram afetados pela pandemia, que causou inúmeras mortes, desempregos e fez com que muitas empresas fechassem as portas.

O medo e a insegurança atingem muitas famílias brasileiras que perderam pessoas queridas e ainda o pior, a impotência de um governo que não tem rédeas, que burla toda uma administração e causa prejuízos irreparáveis a sua nação, com um modelo de corrupção e vantagens próprias que infelizmente marca o Brasil.

Por essa razão, o artigo tentou descrever o home office como uma perspectiva de manter e inserir trabalhadores nas empresas em tempos de pandemia, destacando inclusive indícios de crescimento para pós pandemia, haja vistas, são orientações advindas da Organização Mundial de Saúde, o isolamento e o distanciamento social, assim, o trabalho remoto, visa manter as empresas e os empregos, podendo significar uma transformação positiva em alguns aspectos relacionados ao futuro tecnológico.

Desse modo, foram abordados trechos sobre sua origem, conceitos, alguns pontos positivos e negativos em relação ao trabalho em formato home office, vantagens e desvantagens, a medida provisória 927/2020, porém, o uso da tecnologia é fascinante, numa época em que tudo acontece muito rápido e na verdade não tivemos tempo suficiente para planejar o trabalho a distância mas todos se esforçaram em fazer o seu melhor, mesmo diante das dificuldades e das exaustivas jornadas de trabalho dentro de casa.

Um dos destaques desse estudo, foi a rotina pessoal dos trabalhadores, tão alterada, talvez por não estarem preparados para o trabalho em suas residências. Foi tudo muito rápido, ninguém estava preparado, mas inegavelmente tem sido uma experiência única, com muitos aprendizados deixando todos muito mais preparados a cada dia.

A Medida Provisória - MP 927/2020, foi fundamental, por garantir muitos empregos sem mais prejuízos para as empresas, embora a economia mundial esteja sendo imensuravelmente afetada com a pandemia. As empresas puderam adiantar férias individuais e coletivas, adiantar feriados e aproveitar banco e horas.

A modalidade de trabalho em home office, tem sido uma opção favorável para combater a crise econômica e social durante a pandemia de Convid-19 e ainda pode significar algo positivo para o futuro, pois possibilitou uma independência geográfica que muitos profissionais gostariam de ter, mas não conseguiam antes disso.

A diversidade é o que vai fazer com que as empresas se mantenham atualizadas e competitivas, haja vistas, o trabalho remoto não precisa ser a norma, mas precisa ser uma alternativa em todos os setores para o crescimento pessoal, social e econômico.

Negar a possibilidade de um funcionário trabalhar a partir de casa (ou de qualquer outro lugar do mundo) é centrar a política e a cultura da empresa nos seus interesses e não na produtividade e na retenção dos seus funcionários.

Assim, de acordo com essas abordagens, a tendência é que cresça a modalidade de trabalho remoto, gerando oportunidades para profissionais qualificados, por não

existirem mais barreiras na execução de alguns serviços, assim foi o que tentou abordar o último tópico ao tratar dos nômades digitais.

REFERÊNCIAS

AMADOR, Fernanda Spanier; ROCHA, Cháris Telles Martins da. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cadernos EBAPE.BR - FGV, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, Jan/Mar. 2018.

ANDRADE, Alexsandro Luiz de; RAFALSKI, Julia Carolina. **Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa**. Revista Trends in Psychology/Temas em Psicologia. Vol. 23, nº 2, 2015.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. **O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19**. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy/?lang=pt>>. Acesso em: 22/04/21.

ARCURI; Nathalia. **Nômade digital: entenda o que é e como se tornar um**. Disponível em: <<https://mepoupe.com/dicas-de-riqueza/nomade-digital-entenda-o-que-e-e-como-se-tornar-um/>>. Acesso em: 07/05/21.

ÁVILA, Maria Betânia de Melo. **O tempo do trabalho das empregadas domésticas: tensões entre dominação/exploração e resistência** [tese]. Recife: Universidade Federal de Pernambuco; 2010.

BARROS, Leonardo. **Teletrabalho e Home Office: Quais São as Principais Diferenças?** Disponível em: <<https://blog.tangerino.com.br/teletrabalho-e-home-office/>>. Acesso em: 01/03/21.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 05 de outubro de 1988**. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#:~:text=I%20%2D%20construir%20uma%20sociedade%20livre,quaisquer%20outras%20formas%20de%20discrimina%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 01/03/21.

BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 28/03/21.

CALCINI, Ricardo; FLÁVIO, Cristina Ottoni. **Como ficam as relações de trabalho após a perda da vigência da MP 927?** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/332274/como-ficam-as-relacoes-de-trabalho-apos-a-perda-da-vigencia-da-mp-927>>. Acesso em: 08/05/21.

DALLABRIDA, Priscilla R. Iriguchi. **HOME OFFICE UMA ALTERNATIVA SEGURA DIANTE DA PANDEMIA (COVID-19)**. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/home-office-uma-alternativa-segura-diante-da-pandemia-covid-19.htm>>. Acesso em: 01/03/21.

FAGUNDES, Marina Aidar de Barros; BRANDÃO, Lilian Lucena; PAULA, Lucas Gentil de.

Impacto da covid-19 no Direito do Trabalho - Análise das Medidas Provisórias 927, 928 e 936 de 2020. Disponível em:<<https://www.migalhas.com.br/depeso/323900/impacto-da-covid-19-no-direito-do-trabalho---analise-das-medidas-provisorias-927--928-e-936-de-2020>>. Acesso em: 14/04/21.

MARQUES, José Roberto. **A diferença entre trabalho e emprego.** Disponível em:<<https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-carreira/diferenca-entre-trabalho-e-emprego/>> Acesso em: 25/05/21.

PORTALISO, site. **Home Office no Brasil.** Disponível em:<<https://homeoffice.portaliso.com/como-surgiu-o-home-office>>. Acesso em 06/03/21.

SANTOS, Rafa. **Medida Provisória 927 perde a validade.** Disponível em:<<https://www.conjur.com.br/2020-jul-19/mp-927-perde-validade-nesse-fim-semana-veja-muda>>. Acesso em: 01/04/21.

SILVA, Andréia Ana Paula da. **Teletrabalho: Origem, Conceito, Fundamentação Legal e seus desafios.** Disponível em:<<https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>>. Acesso em: 01/04/21.

TEIXEIRA, Luciano. **Nômades digitais: por que estrangeiros estão de olho em trabalhadores brasileiros?** Disponível em:<<https://br.lexlatin.com/reportagens/nomades-digitais-por-que-estrangeiros-estao-de-olho-em-trabalhadores-brasileiros>>. Acesso em: 07/07/21.

Enviado em: 08/11/2021.

Aceito em: pré-aprovado em banca FAQUI 2021/1

RECIFAQUI
Revista Científica da Faculdade Quirinópolis