

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA  
SOUZA**  
**ETEC TRAJANO CAMARGO**  
**Ensino Técnico Em Administração Integrado Ao Ensino Médio**

**Kallew Guerreiro Rodrigues De Freitas**  
**Lucas Ferreira Dos Santos**  
**Nicole Santana**

**HOME OFFICE: ORGANIZADO E EXPLICADO**

**Limeira-SP**  
**2023**

**Kallew Guerreiro Rodrigues De Freitas**

**Lucas Ferreira Dos Santos**

**Nicole Santana**

**HOME OFFICE: ORGANIZADO E EXPLICADO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Limeira da Etec Trajano Camargo, orientado pelo Prof. Ricardo Scavariello Franciscato, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Administração.

**Limeira-SP**

**2023**

## **RESUMO**

Este artigo busca levantar demais informações sobre uma variação do trabalho remoto, o home office, explicando de forma neutra, organizando esse regime trabalhista, para que mais organizações possam compreendê-lo, pois há um acervo muito pequeno de informações sobre. O trabalho contará com diversos meios metodológicos, como pesquisas bibliográficas e exploratórias, assim será possível gerar uma fonte segura e de qualidade sobre o assunto, servindo como uma consulta confiável as organizações que buscam entender melhor o home office.

**Palavras-chave:** home office; trabalho remoto; organizar.

## **ABSTRACT**

This article seeks to survey furthermore information about a variety of the remote work, the home office, talking neutral form, organizing this work regime, so that more organizations could understand it, because there is a very small archive with data about it. The work will narrate with diverse methodological means, as bibliographical researches and exploratory, like this will possibly generate safe sources and quality about this topic, serving as a reliable consult to the organizations that seek to understand better the home office concept.

**Keywords:** home office; remote work; organize.

## SÚMARIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>REFERÊNCIA TEÓRICA .....</b>	<b>5</b>
2.1	Trabalho Remoto .....	5
2.1.1	Surgimento do Trabalho remoto .....	5
2.1.2	Derivações do trabalho remoto .....	6
2.2	Home-Office .....	7
2.2.1	Legislação .....	7
2.3	Vínculo empregatício .....	8
<b>3.</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>10</b>
<b>4.</b>	<b>DESENVOLVIMENTO.....</b>	<b>12</b>
<b>5.</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>6.</b>	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>15</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O artigo apresentará o modelo de trabalho Home office, de forma organizada e explicada, demonstrando ao leitor se esse modelo de trabalho é um formato válido, ou não, para implementar em organizações produtivas. O tema foi escolhido devido a notável desinformação sobre, gerando assim confusão, o que é comum entre os frutos da inovação.

Esses novos formatos de trabalhos fazem partes dos avanços tecnológicos e das transformações digitais, sendo uma das categorias do Trabalho Remoto. Segundo a Lei 14.442, Art. 75 – B, é considerado trabalho remoto qualquer tipo de prestação de serviços fora das dependências da empresa, podendo trabalhar em domicílio ou até locais diferentes, como uma cafeteria. O Home office é um desses meios de trabalho que não é exercido na empresa, porém, em contrapartida deve ser realizado exclusivamente na residência do funcionário, de forma esporádica ou contínua.

Devido à grande diversidade de possibilidades e variações de informações sobre o tema, que podem diferir muito entre si, logo o objetivo da pesquisa é justamente organizar e explicar essas informações, de modo a facilitar a compreensão e gerar informações de qualidade.

Para a realização de tal feito serão realizadas pesquisas exploratórias, ou seja, explorar e conhecer áreas ainda não descobertas, além de pesquisas bibliográficas que serão usadas como embasamento teórico, contando também com o auxílio de um advogado trabalhista e, ao reunir todas as informações necessárias, será feita a reorganização delas, visando facilitar a compreensão, por meio de tabelas e infográficos, dos temas abordados em cada segmento da pesquisa.

## **2. REFERÊNCIA TEÓRICA**

### **2.1 Trabalho Remoto**

O primeiro conceito que precisa ser compreendido é a definição de trabalho remoto, já que é dele que deriva o home-office. Esse modelo de trabalho recebe muitas definições, sendo uma delas a do Redator PontoTel (2023), ele dita que é caracterizado como o trabalho que não é exercido na empresa, e sim, em outro local, como em domicílio ou em outros estabelecimentos, só sendo reconhecido oficialmente quando é previsto em um contrato. O trabalhador que se submete a esse contrato não necessariamente precisa estar na mesma cidade, estado ou país que a empresa, porém, a empresa ainda deve considerar os fatores culturais que envolvem esse colaborador.

Logo, em resumo, é possível compreender o trabalho remoto como um trabalho com a obrigatoriedade de um contrato, que não é exercido nas dependências da empresa, mas pode ser articulado de modo a ser realizado esporadicamente, ou não.

#### **2.1.1 Surgimento do Trabalho remoto**

Um fato importante é a origem do trabalho remoto, que segundo o Portal ISO (s.d), as formas mais primitivas do trabalho remoto foram constatadas nos Estados Unidos, do ano de 1857, por meio de um telégrafo, um aparelho que permite a comunicação, por meio da eletricidade (que percorre os fios do aparelho em forma de mensagens codificadas), entre dois pontos distantes, e esse é um dos aspectos do trabalho remoto, porém, ainda não era constado como uma forma de trabalho por si só, mas sim como um recurso. Ao longo da história houve mais ocorrências como essa, porém o grande aumento no uso desse modelo de trabalho, foi no contexto da pandemia (Covid-19), ou seja, passou a ser mais regulamentado e considerado em diversas organizações produtivas ou de serviços como o modelo mais vantajoso a elas.

Conclui-se que o trabalho remoto surge em decorrência dos avanços tecnológicos e das novas necessidades do mercado, alterando em níveis consideráveis o funcionamento do próprio mundo, porém recebe maior enfoque devido ao contexto da pandemia (Covid-19).

### 2.1.2 Derivações do trabalho remoto

Devido aos assuntos tratados acima é possível compreender que além de muitas definições, o trabalho remoto também tem muitas variações, e para não ter problemas no entendimento, abaixo está uma tabela para maior compreensão:

**Tabela 1: SUBDIVISÕES DO TRABALHO REMOTO**

<b>Modelos</b>	<b>Definição (Simples)</b>
Centros compartilhados	São formados por trabalhadores, principalmente que prestam serviços a empresa, especializados em suas funções, ajudando a padronizar o trabalho e reduzir os riscos de erros.
Centros Satélites	São usados quando o trabalhador mora longe das dependências da empresa, então um escritório, inteiro ou parcialmente, é alugado para que eles possam ir a esse escritório, regularmente.
<b>Home-Office</b>	A empresa disponibiliza o equipamento para que o trabalhador realize as suas funções, exclusivamente no ambiente doméstico, podendo ser esporadicamente;
Trabalho autônomo	É caracterizado por deter os <i>free lancers</i> , profissionais liberais e os de baixo nível técnico, capacitados a executar tarefas mais específicas.
Trabalho móvel	Muito usado para colaboradores que não passam tanto tempo nas dependências da empresa, mas tem um local nela de uso comum com os outros

Fonte: Amigoni; Goulart (2009 apud MAZZEI; CAMPOS, 2012) e Goulart (2009 apud GIRÃO, 2021), adaptado pelos autores (2023)



## 2.2 Home-Office

O foco do artigo será na organização dos conceitos do home office, portanto é preciso defini-lo de forma clara, entendendo algumas de suas possibilidades.

Segundo PontoTel (2023), esse modelo de trabalho pode ser definido como sendo um trabalho realizado no ambiente doméstico, podendo ser esporadicamente, e deve ser formalizado através de um contrato de trabalho, havendo a possibilidade de conter variações de acordo com a política interna da organização.

Para casos específicos pode ser feito uma regulamentação especial para algumas situações, como exemplifica o PontoTel (2023):

(...) Por exemplo, se João é um funcionário e sua empresa permite que ele trabalhe de casa em momentos raros, como enchentes ou greves de transporte público, a empresa pode oficializar isso e permitir que João fique de home office nessas ocasiões.

### 2.2.1 Legislação

A legislação é bem eficiente com relação a esse regime trabalhista, devido ao fato de que muitas das leis que são aplicadas no trabalho presencial (ou regular) também se encaixam para o contexto do home office, ou seja, há uma reutilização delas, uma prova disso é que há apenas duas leis que tratam do trabalho remoto em específico, demonstrando a falta da necessidade de muitos complementos e anexos para regulamentação dele, uma dessas leis é a Lei N° 13.467/2017, que adiciona definitivamente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) artigos que tratam da categorização e demais coisas sobre o teletrabalho, já a Lei N° 14.442/2022 que adiciona ao artigo 75-B novas seções, artigo esse que dita:

“Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.” Art. 75-B (2017)

As modificações adicionadas na Lei N° 14.442/2022 tratam de complementar os conceitos e regulamentar ainda mais o trabalho remoto, sendo uma grande evolução para esse regime trabalhista, como exemplifica a seção 2: “O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa”.

Sendo possível concluir que existe pouco conteúdo na legislação brasileira que trata sobre o trabalho remoto, ainda mais especificamente sobre esse regime trabalhista, devido à falta de necessidade para tal, conforme a reutilização de conceitos legislativos.

### 2.3 Vínculo empregatício

O termo vínculo empregatício aparece na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), descrita como a relação de trabalho não eventual, onde o empregado depende do salário pago pelo empregador. Neste tipo de relação, o empregador determina o formato e horário de trabalho a ser cumprido.

Esse vínculo pode ser resumido da seguinte maneira:

<b>VÍNCULO EMPREGATÍCIO (RESUMO)</b>	
Subordinação	O contratado se submete ao contratante e tem de obedecê-lo, cumprindo com os termos propostos por ele, geralmente já no contrato.
Não eventualidade	O trabalho não pode ser prestado de maneira eventual, sem um padrão, ele precisa ter ordem quanto a isso (Semanal, quinzenal, mensal e outros). Contanto que haja eventualidade será o suficiente.
Onerosidade	É a remuneração pelos serviços prestados, o empregado trabalha mediante ao recebimento de um salário.
Trabalho por pessoa física	Essa relação só pode ser estabelecida com uma pessoa física, pois caso fosse com uma pessoa jurídica ela passaria a ser uma prestação de serviço(s).
Pessoalidade	Somente o contratado pode realizar suas funções, e mais ninguém além dele.

Fonte: OMETTO, Soraia, adaptado pelos autores (2023)

Com relação ao home office muitas coisas permanecem as mesmas, como os fundamentos acima, porém ele conta com aditivo contratual que estabelecerá a relação do teletrabalho e outras mudanças, entretanto continuará tendo como base, em sua maioria, normas já previstas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

### 3. METODOLOGIA

As etapas do projeto, inicialmente, estão divididas em cinco etapas:

(Etapa 1) A metodologia se iniciará por meio da pesquisa exploratória que é a caracterização, classificação e definição da situação problema, visando assim ter uma visão mais clara dela, além de ser um passo fundamental para qualquer pesquisa científica.

(Etapa 2) Após o estágio inicial será realizada a etapa onde a equipe irá adquirir mais conhecimentos sobre o tema, sendo a parte de maior leitura e revisão literária, ou seja, por intermédio da pesquisa bibliográfica, que é a recuperar os conteúdos já escritos sobre o tema e que podem vir a ajudar no desenvolvimento do artigo, utilizando-os também para uma melhor argumentação e compreensão do assunto. Essa etapa marca o início do desenvolvimento do artigo.

(Etapa 3) Para poder conhecer como funciona o home office na prática, já que isso é de extrema importância, a equipe tem como um dos objetivos contatar uma pessoa que está inserida nesse meio, preferencialmente uma pessoa que trabalha no regime do home office.

Nessa etapa também haverá uma tentativa de entrar em contato com um advogado trabalhista, para esclarecer conhecimentos necessários que estão presentes na legislação, a principal ideia para a criação dessa conexão é pela indicação, caso não seja possível a equipe tentará falar com um por conta própria, da região de Limeira.

(Etapa 4) O próximo passo é então organizar as informações, evitando termos complicados, e realizando assim o objetivo da pesquisa, que é catalogar o home office, facilitando a sua compreensão. Aqui será citado também os assuntos pesquisados na legislação. Essa etapa marca a finalização do artigo.

(Etapa 5) É onde o projeto já estará concluído, entretanto, deve ser apresentado na feira de projetos da ETEC Trajano Camargo e para a Banca de avaliação, além de entregue ao professor orientador, marcando o fim do desenvolvimento do mesmo no ano de 2023.

Já em relação aos métodos de pesquisa, parte dela será feita pela internet, utilizando de sites confiáveis e do Google Acadêmico. A outra parte será com um advogado trabalhista e um trabalhador desse regime.

Abaixo há um resumo da metodologia em formato de tabela:

<b>METODOLOGIA (RESUMIDA)</b>	
<b>Professor orientador:</b> Ricardo Scavariello Franciscato	
<b>ETAPAS</b>	<b>PLANEJAMENTO</b>
<b>Etapa 1</b> (Pesquisa exploratória) (3° semana de março - 1° Semana de abril)	Caracterização, classificação e definição da situação problema
<b>Etapa 2</b> (Pesquisa bibliográfica) (1° semana de abril – 4° semana de junho)	Revisão literário (conhecimentos) e montagem do artigo
<b>Etapa 3</b> (Home Office) (Realidade) (junho)	Entrar em contato com “trabalhadores home office” e um advogado trabalhista
<b>Etapa 4</b> (Organizando) (agosto)	Organização das informações e finalização do artigo
<b>Etapa 5</b> (Apresentação e entrega) (novembro)	Feira de projeto e Banca de avaliação
<b>Métodos de pesquisa:</b> Internet (Sites confiáveis e o Google Acadêmica). Advogado trabalhista (Legislação e regulamentação).	

Fonte: Autores, 2023

#### 4. DESENVOLVIMENTO

Até então o artigo focou na parte teórica do home office, no entanto agora irá visar mais a prática dele, como realmente funciona, sendo nesse assunto que se baseará o desenvolvimento do trabalho. Com o auxílio de pesquisas exploratórias, por meio de entrevistas com pessoas que trabalham nesse regime trabalhista, obtemos dados significantes para a organização do home office, e que será detalhado a seguir.

O modelo de trabalho home office é escolhido pelas pessoas por diversos motivos, podendo ser por conta de uma possibilidade que empresa fornece para os colaboradores para tentarem esse regime trabalhista. Além disso, há também a possibilidade de uma pessoa desejar por esse meio de trabalho.

O motivo da escolha pelo home office é bem amplo, não sendo possível agregar todos os causadores, mas sim os mais notáveis. Um dos principais é o custo, tanto para empresa quanto para o colaborador, pois dependendo da atividade que a empresa exerce, pode ser viável uma troca para o trabalho remoto, sendo parcial ou até completa, e que abaixaria os gastos com um local físico e suas devidas despesas. Já para um colaborador que visa os custeios, a opção do home office também pode ser viável, pois não seriam necessárias as despesas com locomoção, e nem o tempo perdido com ela, uma vez que um colaborador trabalhe em uma empresa muito longe de sua casa.

Já na parte da adaptação ao home office também pode variar de caso em caso, e havendo a possibilidade de ser algo sem grandes empecilhos, ou de haver alguns problemas no início, devido a não ter toda aquele auxílio no começo, diferente do presencial. Outro fator importante é o local de trabalho do empregado, a sua casa e no caso de ter mais residentes nela, em situação de dependência ou não, o que vai influenciar muito na adaptação a esse novo meio de trabalho.

Por isso é necessário ter em mente que será algo singular de cada colaborador, havendo aqueles que terão uma maior facilidade, além de que será necessário um bom local de serviços, para que ele se mantenha focado e disciplinado durante o horário de trabalho. Um problema comum durante o começo nesse meio, é a falta de ajuda da empresa, pois não terá um treinamento completo ou de qualidade, que na maioria das vezes as empresas presenciais oferecem no início, e tendo que o próprio empregado tenha que se desenvolver para dar conta do trabalho, além de que para

alguns será difícil manter o foco estando talvez em seu quarto, perto da cama, o que provavelmente causará uma diminuição na produtividade dele. Porém, quando se fala nesse assunto, que seria a ininterrupção durante esse trabalho, o que talvez possa ser meio inviável quando se tem familiares em casas, sendo diferente do presencial que tem “somente” o trabalho para se focar.

Outro ponto fundamental para conseguir trabalhar no home office são os equipamentos, como o aparelho técnico, e que na maioria das vezes as empresas fornecem, e em raras ocasiões as organizações ainda auxiliam no pagamento de internet e conta de energia, e quem terá que pagar os outros custos é o colaborador.

Agora sobre o contrato de trabalho home office, que é descrito até como mais ágil e simples que o presencial, há casos em que o horário de serviço é estipulado ou onde apenas o cumprimento de tarefas dentro do tempo é necessário, mas nos relatos recolhidos os profissionais têm certa flexibilidade e tendem a sempre trabalhar em ambiente doméstico, tendo até um ambiente em casa para executar suas funções, o que não é comum para todos. Dentro dos dados obtidos há casos em que o contratado termina suas funções antes do horário previsto e entra em repouso, e também não há frequentemente contatos entre empresa e colaboradores fora do horário estipulado.

Conclui-se então que o home office realmente demonstra funcionar como se define na teoria, como por exemplo, reduzindo custos e poupando tempo, havendo a necessidade de um bom ambiente de trabalho e tendo suas vantagens e desvantagens controladas por situações individuais. Outro ponto é o fato de algumas empresas não cobrirem totalmente os gastos de transição para o modelo de trabalho e nem oferecem um treinamento adequado, como o uso correto de certos softwares, e por fim há mais uma concordância com a teoria, o contrato do home office é, geralmente, idêntico ao do presencial, mas com cláusulas extras impostas pelas empresas, porém, não alteram em muito a burocracia.

Como proposto inicialmente o desenvolvimento focou-se na relação entre o funcionamento teórico e prático do home office, e foi constatado que não há grandes contrariedades entre eles, sendo assim, um método de trabalho onde, na maioria dos casos, não surgem grandes imprevistos em sua atuação.

## 5. CONCLUSÃO

Conclui-se então que o objetivo do artigo, organizar e explicar o home office, foi alcançado por meio de pesquisas e entrevistas, e percebe-se que a teoria condiz em muito com a prática, mas com leves diferenças de caso para caso, gerando assim situações individuais.

Nas entrevistas realizadas com os empregados em contrato home office foi possível notar que os pontos fundamentais dele foram devidamente alcançados, tanto na teoria quanto na prática, havendo como exemplo o funcionamento dos horários e entregas de tarefas, além da ajuda financeira da empresa para a adaptação do empregado ao migrar para esse novo regime.

Outro ponto notável é que o regime de trabalho híbrido é visto como uma preferência pelos entrevistados, já que une fatores positivos de cada modelo trabalhista (Presencial e remoto), porém, nenhum deles tem experiência nesse modelo, apenas o veem dessa maneira.

Sendo assim, com os conhecimentos expostos no projeto é possível concluir que na região de Limeira/SP, o home office tende a coincidir com a teoria de seu funcionamento, mostrando que muitas das informações advindas de sites e pesquisas específicas desse tema, e que tem certa confiabilidade estão corretas, porém, a desordem de conhecimentos provém das situações individuais que ocorrem, devido a diversos fatores, na execução desse regime trabalhista, o que realmente gera confusão, problema esse que o projeto se propôs a explicar, contendo em si as informações de maneira imparcial e organizada.



## 6. REFERÊNCIAS

BRASIL. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho,** 13 de jul. de 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 10 de maio de 2023.

BRASIL. LEI Nº 14.442, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022. **Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943,** 2 de set. de 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm). Acesso em: 10 de maio de 2023.

GIRÃO, Mônica. **TELETRABALHO – CONCEITOS E MODALIDADES**. LinkedIn, 21 de jan. de 2021. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/teletrabalho-conceitos-e-modalidades-mônica-girão>. Acesso em: 20 de abril de 2023.

Justiça do Trabalho. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Justiça do Trabalho, s.d. Disponível em: <https://tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=A%20previsão%20legal%20para%20o,os%20pr essupostos%20da%20relação%20de>. Acesso em: 24 de abril de 2023.

NOGUEIRA, Arnaldo et al. **TRABALHO REMOTO E DESAFIOS DOS GESTORES**. PDF, 13 de outubro de 2012. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809203916303680>. Acesso em: 20 de abril de 2023.

OMETTO, Soraia. **Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego**. JusBrasil, 08 de jan. de 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego/294486332>. Acesso em: 03 de ago. de 2023.

Portallso. **A História do Home Office**. Portallso, s.d. Disponível em: <https://homeoffice.portallso.com/historia-do-home-office/#:~:text=Crise%20do%20Petróleo,mensagens%20codificadas%20através%20de%20fios>. Acesso em: 19 de abril de 2023.

Redator PontoTel. **Trabalho remoto: entenda como funciona, o que diz a lei, principais vantagens e como aderir à empresa!** PontoTel, 07 de jun. de 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/trabalho-remoto/>. Acesso em: 20 de abril de 2023.

VIEIRA, André. **Lei 14.442/2022 e alterações na legislação trabalhista quanto ao teletrabalho ou trabalho remoto.** Mandaliti, s.d. Disponível em: <https://www.mandaliti.com.br/noticia/lei-14-442-2022-e-alteracoes-na-legislacao-trabalhista-quanto-ao-teletrabalho-ou-trabalho-remoto#:~:text=A%20Lei%2014.442%2F2022%20regulamenta,anos%2C%20inclusi ve%20sob%20guarda%20judicial>. Acesso em: 03 de maio de 2023.