

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

RAFAEL VENDICIANO BARBOSA

**HOME OFFICE: UMA ANÁLISE DAS VANTAGENS E
DESvantagens PARA O TRABALHADOR A PARTIR DA
PANDEMIA DO COVID-19.**

RECIFE
2023

RAFAEL VENDICIANO BARBOSA

**HOME OFFICE: UMA ANÁLISE DAS VANTAGENS E
DESVANTAGENS PARA O TRABALHADOR A PARTIR DA
PANDEMIA DO COVID-19.**

Monografia apresentada ao curso de
Ciências Econômicas da Universidade
Federal de Pernambuco para aprovação na
disciplina de Monografia

Orientadora: Profa. Dra. Ana Monteiro Costa

RECIFE
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Barbosa, Rafael Vendiciano.

Home office: uma análise das vantagens e desvantagens para o trabalhador a partir da pandemia do covid-19 / Rafael Vendiciano Barbosa. - Recife, 2023. 24., tab.

Orientador(a): Ana Monteiro Costa

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Econômicas - Bacharelado, 2023.

1. Home office. 2. Covid-19. 3. Economia do Trabalho. I. Costa, Ana Monteiro. (Orientação). II. Título.

330 CDD (22.ed.)

RAFAEL VENDICIANO BARBOSA

**HOME OFFICE: UMA ANÁLISE DAS VANTAGENS E
DESVANTAGENS PARA O TRABALHADOR A PARTIR DA
PANDÊMIA DO COVID-19.**

BANCA EXAMINADORA

Orientadora

Profa. Dra. Ana Monteiro Costa

Avaliadora

Profa. Dra. Maria Fernanda Gatto

Recife, 2023

RESUMO

Esse trabalho tem como objetivo examinar as implicações decorrentes da pandemia do COVID-19 para os trabalhadores em *home office*, focando nas vantagens e desvantagens emergentes desse cenário. Para realizar a análise dos impactos do *home office* para o trabalhador, primeiramente será brevemente discorrido sobre o conceito de economia do trabalho, o contexto da pandemia do COVID-19 e também sobre o *home office* e as consequências sobre a atividade de labor. A partir disso, estudos científicos e dados serão analisados a fim de se entender melhor como o *home office* afeta os trabalhadores. Com esse estudo, foi possível verificar que o *home office* oferece benefícios notáveis em termos de economia de tempo e flexibilidade de horários. No entanto, também identificamos desafios significativos, como a possível piora na produtividade, conflitos entre trabalho e família e preocupações com a saúde mental e física dos trabalhadores.

Palavras-chave: Economia do Trabalho; pandemia do COVID-19; *Home Office*.

ABSTRACT

This work aims to examine the implications arising from the COVID-19 pandemic for home office workers, focusing on the advantages and disadvantages emerging from this scenario. To analyze the impacts of working from home on workers, first we will briefly discuss the concept of labor economics, the context of the COVID-19 pandemic and also the home office and the consequences for labor activity. From this, scientific studies and data will be analyzed in order to better understand how the home office affects workers. With this study, it was possible to verify that working from home offers notable benefits in terms of time savings and flexible schedules. However, we also identified significant challenges, such as possible worsening of productivity, conflicts between work and family, and concerns about workers' mental and physical health.

Keywords: Labor Economy; COVID-19; Home Office.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 — INFORMAÇÕES DOS PESQUISADORES QUE RESPONDERAM À PESQUISA.	17
Tabela 2 — PERFIL DAS ENTREVISTADAS.	19

SUMÁRIO

1.Introdução.....	7
1.1 Justificativa da escolha do tema.....	8
2. Referencial Teórico	9
2.1 Economia do trabalho.....	9
2.2 Pandemia do COVID-19	11
2.3 Home office	13
3. Mapeamento das principais vantagens e desvantagens do home office.....	14
3.1 Vantagens do <i>home office</i>	14
3.2 Desvantagens do <i>home office</i>	15
4.Conclusão	21
5.Referências Bibliográficas	23

1.Introdução

Nossa forma de viver e trabalhar muda constantemente conforme novas tecnologias e tendências globais surgem. A comunicação, por exemplo, está se tornando cada vez mais virtual. A internet se tornou um meio de comunicação essencial e as empresas começaram a enxergar estratégias a partir dessas novas formas de se relacionar com as pessoas. Dentre essas estratégias o presente trabalho destaca o *home office*, uma tendência cada vez mais popular no mundo. Muito de sua força e sua vasta implementação nos dias atuais se deu devido à pandemia do Covid-19.

Em dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) recebeu um alerta sobre casos de pneumonia causados por um novo vírus em Wuhan, na China. Pouco tempo depois, a OMS declarou o surto do coronavírus como uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional. Em março de 2020, a Covid-19 foi caracterizada como uma pandemia pela OMS, e medidas foram definidas para o combate ao vírus. Muitas empresas suspenderam suas atividades presenciais e passaram a operar em *home office* para se adequarem a essas medidas.

Dentre as diversas condições impostas pela pandemia, houve duas de grande impacto para o crescimento do *home office*, que foram o distanciamento social e o isolamento social. O distanciamento social foi a principal medida adotada para evitar a propagação do vírus, que envolve evitar aglomerações e manter uma distância segura de outras pessoas; já o isolamento social, voltado mais para pessoas com sintomas ou diagnosticadas, envolve se isolar totalmente por um período, com a finalidade de evitar a disseminação do vírus.

Apesar do surgimento das vacinas contra o COVID-19, que permitiram a volta da possibilidade de aproximação e aglomeração entre pessoas, a parcela de trabalhadores em modalidade *home office* não voltou aos patamares de antes de 2020. Enquanto antes o *home office* era uma modalidade de trabalho quase inexistente, hoje é uma modalidade forte e muito presente no mercado de trabalho.

Levando esses pontos em consideração, este trabalho tem como objetivo realizar uma análise sobre as vantagens e desvantagens do *home office*, identificando os benefícios e desafios do trabalho remoto, considerando fatores como economia de tempo, flexibilidade de horários, produtividade, conflitos entre trabalho e família, bem como impactos na saúde e nos direitos trabalhistas. Isso será realizado por meio da revisão de estudos já realizados sobre o tema, através de uma análise reflexiva. Por meio dessa análise, se espera fornecer uma compreensão mais profunda do *home office* e suas implicações, oferecendo mais mecanismos para serem considerados na tomada de decisões sobre o futuro do trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

A respeito da estruturação do trabalho, no capítulo 2 direcionaremos nossa atenção para o referencial teórico, que servirá como alicerces para nossa análise. Este capítulo abordará três elementos cruciais: a economia do trabalho, a pandemia do COVID-19 e o *home office*.

O capítulo 3 representará o núcleo deste trabalho, onde mergulharemos nas vantagens e desvantagens do *home office*. Examinaremos as experiências dos trabalhadores, identificando os benefícios que esse modelo oferece, bem como os desafios que podem surgir.

Finalmente, no capítulo 4, será consolidado as descobertas e conclusões. Aqui, será sintetizado as principais informações apresentadas ao longo do trabalho, destacando os pontos-chave que emergiram da análise. Esta seção também oferecerá espaço para reflexões sobre possíveis direções para pesquisas futuras.

1.1. JUSTIFICATIVA DA ESCOLHA DO TEMA

Com a pandemia do COVID-19, muitas empresas adotaram o *home office* como forma de manter as operações em andamento e proteger seus funcionários. Apesar da existência de vacinas atualmente, o *home office* ainda continua presente no mercado de trabalho em patamares consideráveis. Essa mudança para o *home office* tem levantado muitas questões e preocupações sobre seus efeitos no bem-estar e produtividade dos trabalhadores.

Embora o *home office* tenha sido uma solução imediata para manter os negócios em funcionamento, muitas empresas e trabalhadores ainda estão se adaptando a essa nova realidade. É importante entender como essa mudança afeta o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores. Além disso, a pesquisa pode ajudar a identificar as vantagens e desvantagens do *home office* para os trabalhadores, incluindo a qualidade de vida, flexibilidade, eficiência e a capacidade de equilibrar vida pessoal e profissional. Essa informação pode ser usada para informar políticas de trabalho remoto, ajudar os funcionários a se adaptarem a essa nova realidade e auxiliar as empresas a implementar estratégias mais eficazes para garantir a produtividade e satisfação dos trabalhadores.

2. Referencial Teórico

2.1 ECONOMIA DO TRABALHO

De acordo com o IZA World of Labor (2023)¹, a economia do trabalho é o estudo da força de trabalho como um elemento do processo de produção. A força de trabalho compreende todos aqueles que trabalham com fins lucrativos no mercado de trabalho, seja como empregados, empregadores ou como trabalhadores independentes, mas também os desempregados, que procuram trabalho. A economia do trabalho envolve o estudo de tudo o que afecta estes trabalhadores antes, durante e depois das suas vidas profissionais, por exemplo, cuidados infantis, educação, salários e incentivos, fertilidade, discriminação, o seu tempo de folga e reformas das pensões.

Os mercados de trabalho funcionam através da interação entre trabalhadores e empregadores e podem estar geograficamente delimitados dentro de países ou regiões, ou ser globais. A economia do trabalho também se preocupa com a mobilidade dos trabalhadores dentro e entre esses mercados e dentro e entre os seus empregadores. (IZA World of Labor, 2023).

Em tempos de crise, a economia do trabalho também pode nos ajudar a compreender e a fornecer soluções para os problemas causados por choques econômicos, como recessões ou pandemias globais como a causada pela COVID-19.

¹ Recurso de acesso aberto que fornece pesquisas, administrado pela IZA - Institute of Labor Economics,

Dentre as preocupações da economia do trabalho, temos a precarização e flexibilização do trabalho, que estão entre as principais preocupações da economia do trabalho. Isso envolve a crescente instabilidade no emprego, a terceirização, a informalização e a flexibilização das relações de trabalho. Essas tendências minam os direitos trabalhistas conquistados ao longo de décadas e criam um ambiente de trabalho inseguro.

A partir da década de 1970, após um longo período de ascensão, o modelo taylorista-fordista entrou em processo de estagnação e começou a apresentar sinais de desgaste motivados por uma ampla e estrutural crise do sistema capitalista (ANTUNES, 2009, apud TESSARINI et al., 2023).

- Como expressões marcantes desse contexto, podemos citar a redução das taxas de lucro em função do aumento do preço da força de trabalho; o esgotamento da “organização científica do trabalho” para a promoção dos ganhos de produtividade, que esbarravam na intensificação do trabalho e nas limitações da capacidade humana; a crise do *welfare state* (ou estado de bem-estar social); e a retração do consumo provocada pelas altas taxas de desemprego (TESSARINI et al., 2023, apud ANTUNES, 2009; CAMPOS, 2017). Sob esse cenário, para manter sua trajetória de hegemonia e acumulação, foi necessário ao capitalismo se reinventar, a partir de uma redefinição de seu sistema ideológico e político de dominação (TESSARINI et al., 2023, apud ANTUNES, 2009).

Surgiu, assim, o regime de acumulação flexível (HARVEY, 1992, apud TESSARINI et al., 2023), também denominado de capitalismo flexível (SENNET, 2016 apud TESSARINI et al., 2023). Trata-se de um novo modelo de acumulação de capital, que subordina a esfera produtiva à financeira, contaminando todas as práticas produtivas e de gestão do trabalho (VASAPOLLO, 2005 apud TESSARINI et al., 2023).

Outra questão crucial para a economia do trabalho é a desigualdade no mercado de trabalho. Ela não está apenas relacionada à disparidade de renda, mas também à distribuição desigual de oportunidades de emprego e ao acesso a condições de trabalho dignas. Um exemplo de muito presente no mercado de trabalho no que diz respeito a desigualdade entre grupos, é a desigualdade entre homens e mulheres.

De acordo com (DELGADO e MIRAGLIA, 2021), mesmo que a inclusão de mulheres no mercado de trabalho tenha aumentado consideravelmente e a possibilidade de ascensão profissional e salarial se mostre factível, a discriminação de gêneros, a estrutura social, a organização machista e os obstáculos – às vezes visíveis, às vezes não – ainda subsistem e impedem que mulheres se libertem definitivamente do sistema patriarcal que procura aprisioná-las em casulos com tetos de vidro. Teto de vidro ou *glass ceiling* é uma expressão que apareceu pela primeira vez em 1986, cunhada por Carol Hymowitz e Timothy Schellhardt, a fim de demonstrar a existência de uma barreira que, “de tão sutil, é transparente”, mas que é “suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional”, pelo simples fato de serem mulheres.

A economia do trabalho também contempla as mudanças tecnológicas, como a automatização, e seu impacto no mercado de trabalho. É crucial entender como essas mudanças afetam a natureza do trabalho e as perspectivas de emprego para os trabalhadores.

Na próxima seção, será abordado a pandemia do COVID-19 e seu impacto no mercado de trabalho.

2.2 PANDEMIA DO COVID-19

A pandemia do COVID-19 surgiu como um evento de proporções globais, com um novo coronavírus, denominado SARS-CoV-2, sendo identificado na cidade de Wuhan, China. Esse vírus pertencente à família dos coronavírus foi identificado como a causa da doença respiratória grave chamada COVID-19.

A rápida disseminação e os sintomas severos associados à COVID-19 levaram à sua classificação como uma pandemia global pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março de 2020. A declaração da pandemia desencadeou uma série de respostas abrangentes em nível mundial, incluindo *lockdowns*, restrições de viagens, distanciamento social e o fechamento de instituições educacionais e comerciais. Essas medidas visavam conter a disseminação do vírus e reduzir a pressão sobre os sistemas de saúde.

No entanto, a implementação dessas medidas trouxe consigo consequências sociais, econômicas e de saúde pública significativas. A pandemia revelou desigualdades existentes nas sociedades, afetando desproporcionalmente grupos socioeconômicos vulneráveis. Os sistemas de saúde enfrentaram desafios extraordinários, desde a falta de equipamentos de proteção individual até a necessidade de criar unidades de terapia intensiva adicionais para tratar pacientes graves.

O desenvolvimento acelerado de vacinas se destacou como uma resposta crucial à pandemia. Cientistas e pesquisadores de todo o mundo se uniram para compreender o vírus e desenvolver vacinas seguras e eficazes. A aprovação emergencial e distribuição das vacinas marcou um ponto de virada na trajetória da pandemia, oferecendo esperança de controle sobre a disseminação do vírus e seu impacto na saúde das pessoas.

Enquanto a vacinação progredia, as restrições começaram a ser aliviadas gradualmente em muitas regiões, permitindo uma retomada gradual das atividades econômicas e sociais. No entanto, o legado da pandemia permaneceu evidente, com cicatrizes profundas na forma de perdas humanas e impactos econômicos de longo prazo.

Além do *home office*, também houve outras partes do mercado de trabalho impactados pela pandemia do COVID-19. De acordo com (ANTUNES, 2020), antes da pandemia mais de 40% da classe trabalhadora brasileira encontrava-se na informalidade ao final de 2019. No mesmo período, uma massa em constante expansão de mais de cinco milhões de trabalhadores/as experimentava as condições de uberização do trabalho, propiciadas por aplicativos e plataformas digitais, sem falar da enormidade do desemprego e da crescente massa subutilizada, terceirizada, intermitente e precarizada em praticamente todos os espaços de trabalho. Se esse conjunto de situações já vinha ocorrendo em alta intensidade antes da pandemia, o que se visualiza no presente e no horizonte próximo, em meio a esta terrível hecatombe mundial, é um desenho societal ainda mais desolador.

2.3 HOME OFFICE

De acordo com o International Labour Organization (ILO, 2020), o trabalho remoto pode ser descrito como situações em que o trabalho é total ou parcialmente realizado em um local de trabalho alternativo que não seja o local de trabalho padrão. O trabalho remoto pode ser realizado em vários locais possíveis, todos os quais podem ser vistos como uma alternativa ao local onde o trabalho normalmente seria realizado, levando em consideração a profissão e a situação profissional. O *home office* é um tipo de trabalho remoto, onde esse local alternativo é a própria residência do trabalhador.

Nos últimos anos, o *home office* ganhou muita força, principalmente devido a pandemia do COVID-19, que apesar da ampla vacinação e da volta da possibilidade de aproximação entre pessoas, deixou esse impacto na sociedade. De acordo com dados disponibilizados pela Work From Home Research², de pesquisas feitas com cidadãos americanos, desde 2020 a parcela de trabalhadores que trabalham em *home office* esteve por volta de 30% ou mais, sendo os maiores valores no ano de 2020, onde teve um pico de 61,5% no mês de maio. Antes de 2020 esse valor não chegou a passar de 5%. Pode-se ver a partir desses dados que a modalidade de trabalho *home office* manteve patamares consideráveis, em vez de retornar aos níveis anteriores ao ano de 2020.

No Brasil, de acordo com dados da FGV IBRE³ (Instituto Brasileiro de Economia), em 2021, 57,5% das empresas afirmam ter adotado o modelo *home office* no Brasil, de forma parcial ou total, incluindo os que já adotavam essa modalidade antes da pandemia. Esse percentual diminuiu para 32,7% em outubro de 2022. A Indústria e o Setor de Serviços, que se haviam se destacado durante a pandemia, quando atingiram proporções de adoção de *home office* por 72,4% e 65,5% das empresas, respectivamente, reduziram o uso do trabalho remoto para 49% e 40,3%.

² Acesso em 28/08/2023, Disponível em: <https://wfhresearch.com/data/>

³ Acesso em 01/10/2023, Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>

3. Mapeamento das principais vantagens e desvantagens do *home office*

3.1 VANTAGENS DO HOME OFFICE

Nesta seção do trabalho, será explorado as vantagens do *home office*. Ao compreendermos as vantagens que esse modelo de trabalho pode oferecer, seremos capazes de analisar criticamente o impacto positivo que ele pode ter no ambiente profissional e na vida dos trabalhadores.

3.1.1 ECONOMIA E FLEXIBILIDADE DE TEMPO

Algumas das vantagens mais evidentes do *home office* são a economia e a flexibilidade de tempo, que acabam gerando varias vantagens consequentemente. A eliminação do tempo gasto em deslocamentos diários para o trabalho pode se traduzir em horas adicionais para estar em casa. Isso não apenas fortalece os laços familiares, mas também pode contribuir para uma maior sensação de apoio e conexão emocional. Além disso, a ausência do deslocamento para o trabalho, não só gera uma economia de tempo como também elimina o estresse associado ao trânsito, congestionamentos e transporte público.

Além disso, o *home office* permite que os trabalhadores consigam adaptar suas agendas e assim possam estar mais presentes em eventos familiares e momentos importantes na vida de seus entes queridos, como aniversários, atividades escolares das crianças e outras celebrações.

A flexibilidade do *home office* também permite que os trabalhadores tenham mais tempo para atividades de lazer e hobbies. Eles podem aproveitar esse tempo extra e flexibilidade para explorar interesses pessoais, praticar esportes, ler, cozinhar, ou qualquer outra atividade que lhes traga prazer.

Conforme afirma Antunes (2020), há certos elementos positivos no teletrabalho e *home office*, destacados pela classe trabalhadora, como não precisar fazer os deslocamentos, ter maior liberdade de horários, poder se alimentar melhor, entre outros. Porém, se trata de uma relação desigual de capital e trabalho, em que o que se perde é maior do que o que se ganha.

3.2 DESVANTAGENS DO HOME OFFICE

Esta seção do trabalho se concentra em uma exploração das desvantagens associadas ao trabalho remoto. O *home office*, apesar de suas vantagens, não está isento de desafios significativos aos trabalhadores.

3.2.1 DIMINUIÇÃO DE PRODUTIVIDADE

De acordo com Gibbs et al. (2022), com base em uma análise feita com os trabalhadores da HCL Technologies, uma grande empresa de TI (Tecnologia da Informação) da Índia, que trocou para a modalidade *home office* em março de 2020, os funcionários aumentaram significativamente a média de horas trabalhadas durante o trabalho remoto. Muito disso veio de começar o trabalho mais cedo e terminá-lo no final do dia. Ao mesmo tempo, houve um ligeiro declínio na produção medida pela principal medida de desempenho do empregador. Combinando estes fatores, foi estimado que a produção média dos funcionários por hora de trabalho diminuiu entre 8 e 19%. Os efeitos no tempo de trabalho e na produtividade materializam-se imediatamente após a transição para o trabalho remoto.

Em contraste, não há alterações nas medidas de resultados no início da pandemia antes do trabalho remoto ser implementado. As mudanças no tempo de trabalho e na produtividade também não acompanharam a evolução da pandemia, como a taxa de infecções ou a flexibilização das medidas de confinamento. Isso mostra que o *home office*, e não a pandemia explica melhor estas mudanças. O aumento das horas de trabalho globais e a correspondente diminuição da produtividade estão associados com mudanças substanciais nos padrões de trabalho durante o trabalho remoto.

Os funcionários passaram mais tempo participando em um número maior de reuniões de grupos maiores e mais curtas, mas menos tempo em reuniões pessoais ou de pequenos grupos com seu gerente. Eles tiveram menos “tempo de foco”; ou seja, tempo de trabalho ininterrupto por reuniões ou ligações. Ao mesmo tempo, estreitaram o âmbito das suas redes, envolvendo-se menos com colegas e unidades organizacionais dentro e fora da empresa. Todos esses fatores foram significativamente correlacionados com mudanças na produtividade dos funcionários.

Estas descobertas são evidências de que a coordenação e a comunicação é mais difícil com o trabalho remoto.

Além disso, de acordo com pesquisa feita por Aczel et al. (2021) com pesquisadores, cujo resumo das principais informações demográficas está presente na tabela 1, dos que trabalharam mais de casa durante a pandemia do COVID-19, 47% descobriram que, devido ao fato de trabalharem mais a partir de casa, as suas pesquisas tornaram-se, em geral, menos eficientes, 23% acharam mais eficiente e 30% não encontraram diferença em comparação com trabalhar antes do confinamento.

Dentro desta base de dados, também foi explorado o efeito do bloqueio na eficiência de pessoas que vivem com crianças. Aqui, foi descoberto que 58% deles experimentaram que devido ao fato de trabalharem mais a partir de casa, as suas pesquisas tornaram-se, em geral, menos eficiente, 20% consideraram mais eficientes e 22% não encontraram nenhuma diferença em comparação com o trabalho antes do bloqueio. Daqueles pesquisadores que moram com crianças, foi descoberto que 71% dos 21 pais solteiros e 57% dos 269 pais não solteiros consideraram trabalhar menos eficientemente quando trabalham em casa em comparação com o tempo antes do *lockdown*.

Tabela 1 – informações dos pesquisadores que responderam à pesquisa

<i>Background information question</i>	<i>Subgroup</i>	<i>Number of responses</i>	<i>Proportion of subgroup</i>
<i>Gender</i>	Female	356	50.57
<i>Gender</i>	Male	338	48.01
<i>Gender</i>	Prefer not to say	9	1.28
<i>Gender</i>	Other	1	0.14
<i>Academic position</i>	full professor	209	29.69
<i>Academic position</i>	associate professor	172	24.43
<i>Academic position</i>	assistant professor	126	17.90
<i>Academic position</i>	PhD Student	72	10.23
<i>Academic position</i>	postdoc	72	10.23
<i>Academic position</i>	non-academic researcher	38	5.40
<i>Academic position</i>	research assistant	14	1.99
<i>Academic position</i>	not applicable	1	0.14

Fonte: (ACZEL et al., 2021)

Por fim, ao comparar o trabalho em casa com o trabalho no escritório, em geral, as pessoas descobriram que eles podem ser mais eficientes em certos aspectos da pesquisa em um lugar do que em outro. Indicaram que no escritório são melhores a partilhar ideias com os colegas, mantendo contato com sua equipe e coletando dados, enquanto em casa eles são melhores trabalhando em seus manuscritos, lendo a literatura e analisando seus dados.

3.2.2 CONFLITO TRABALHO-FAMILIA

O conflito trabalho-família é definido como um conjunto de pressões que ocorrem quando, ao se desempenhar os papéis profissional e pessoal, o atendimento a um papel torna difícil a conformidade com o outro (NETMEYER, BOLES e MC MURRIAN, 1996 apud COSTA et al., 2020).

As principais fontes do conflito trabalho-família são: tempo, pressão e comportamento. Quanto mais importante um papel é para um indivíduo, mais tempo dedicará a ele e mais pressões e comportamentos específicos serão exigidos para desempenhar um desses papéis, o que resultará em menos tempo e energia para o outro. As obrigações em cumprir uma determinada função interferem na realização da outra e o nível de desempenho em uma função pode sacrificar a outra (COSTA et al., 2020, apud Greenhaus & Beutell, 1985).

A ocorrência de conflito é mais comum entres casais com filhos do que sem filhos e é mais frequente quando a idade dos filhos é menor que 18 anos (GREENHAUS e BEUTELL, 1985 apud COSTA et al., 2020). Alguns fatores relacionados ao trabalho e à família diferem entre homens e mulheres (BEUTELL e O'HARE, 2018 apud COSTA et al., 2020), o que torna o gênero um fator central uma vez que as mães geralmente relatam níveis mais altos de conflito do que os pais (MINNOTTE, 2012 apud COSTA et al., 2020). No Brasil, estudos apontam que a taxa de realização de afazeres domésticos das mulheres foi de 92,2% enquanto que os homens representam 78,2% (IBGE, 2019 apud COSTA et al., 2020). Essa desigualdade de tempo e energia provoca maiores dificuldades para as mulheres dedicarem-se à área profissional (MELO e THOMÉ, 2018 apud COSTA et al., 2020).

De acordo com pesquisa realizada por Costa et al. (2020), onde optou-se por uma investigação de natureza qualitativa, tendo sido entrevistadas 14 mulheres, atuantes em diferentes segmentos econômicos, com idades entre 33 e 55 anos, conforme mostrado na tabela 2, por meio de uma plataforma de comunicação digital, em junho de 2020, todas as entrevistadas relataram aumento de volume de trabalho, no período investigado. Isso ocorreu pois a condição em que se deu a passagem para o *home office* conjugou as exigências do trabalho corporativo com as demandas dos cuidados da casa e dos filhos, no caso daquelas que são mães. Ademais, o confinamento social imposto fez com que toda a família ficasse em casa, simultaneamente. A sobrecarga de trabalho deveu-se, em parte, à necessidade das entrevistadas se dedicarem às tarefas domésticas.

Tabela 2 – Perfil das entrevistadas

<i>Entrevistadas</i>	<i>Idade</i>	<i>Estado Civil</i>	<i>Número de Filhos</i>	<i>Idade filhos/as</i>	<i>Formação</i>	<i>Organização</i>	<i>Cargo</i>
<i>Carolina</i>	42	Casada	0	-	Nível Médio	Privada	Executiva de Contas
<i>Cassia</i>	35	Viúva	1	9	Nível Médio	Privada	Gerente
<i>Diana</i>	55	Casada	0	-	Publicidade	Autônoma	Vice-presidente (sócia)
<i>Fátima</i>	42	Casada	2	10 e 1	Direito	Autônoma	Sócia de escritório de advocacia
<i>Fernanda</i>	45	Solteira	4	18,11,3 e 3	Matemática	Estatal	Encarregada
<i>Larissa</i>	42	Casada	2	11 e 4	Pedagogia	Militar	Adjunta de Divisão
<i>Lourdes</i>	50	Solteira	1	10	Tecnologia da Informação	Privada	Analista de TI
<i>Marcela</i>	42	Divorciada	2	12 e 1	Engenharia	Estatal	Engenheira Civil Sênior
<i>Maria</i>	33	Casada	0	-	Turismo	Estatal	Assessora de planejamento
<i>Mariana</i>	33	Casada	0	-	Pedagogia	Estatal	Coordenadora
<i>Nayara</i>	33	Casada	1	2	Contabilidade	Privada	Analista Sênior
<i>Renata</i>	34	Casada	0	-	Pedagogia	Privada	Supervisora
<i>Valesca</i>	38	Casada	2	5 e 2	Administração	Privada	Gerente
<i>Vilma</i>	48	Casada	2	16 e 14	Publicidade	Estatal	Diretora

Fonte: (COSTA et al., 2020)

Apesar de afetar todas as pessoas, mulheres, principalmente mães, são as pessoas mais afetadas por essa desvantagem, por serem quem mais trabalha com afazeres domésticos e cuidados pessoais da família. De acordo com Delgado e Miraglia (2021), com base na PNAD Contínua referente a 2019, as mulheres que trabalham dedicam em média 18,5 horas para afazeres domésticos e cuidados de pessoas da família, especialmente os filhos. Homens empregados dedicam 10,4 horas para essas atividades. Observa-se também que, quando o homem está desempregado, ele realiza menos horas de trabalho domésticos do que as mulheres, ainda que elas sejam as provedoras da casa (DELGADO e MIRAGLIA, 2021).

3.2.3 *IMPACTOS NA SAÚDE*

A globalização financeira e a mundialização da precarização social, juntamente com as inovações tecnológicas e as novas formas de gestão, causaram rápidas transformações no mundo do trabalho. (SELIGMANN-SILVA et al. 2010 apud OLIVEIRA, 2021). Conforme Godoy e Ferreira (2019 apud OLIVEIRA, 2021), os novos paradigmas de trabalho, em especial o teletrabalho, apresentam novas demandas no que tange aos fatores humanos e à ergonomia. Entre elas, os autores descrevem a quantidade de horas trabalhadas, que pode ser muito maior do que nos escritórios físicos, o tempo prolongado de isolamento social, que pode causar efeitos na saúde mental, as interferências do ambiente familiar no trabalho e a inadequação ergonômica no espaço de trabalho.

Acrescido a isso, o uso prolongado das Tecnologias da Informação e Comunicação, exigido nesse período, pode favorecer a geração de problemas físicos, como os “posturais, de visão, problemas ortopédicos nos dedos e nos punhos” (BARROS; ROLDÃO, 2017 apud OLIVEIRA, 2021), obesidade, insônia, quanto ocasionar riscos à saúde mental.

3.2.4 *DIREITOS TRABALHISTAS E FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO*

O *home office*, quando não é regulamentado adequadamente, pode ser uma forma de flexibilização do trabalho. Os trabalhadores podem se encontrar em situações em que são pressionados a estar constantemente disponíveis, a trabalhar longas horas sem compensação adicional e a aceitar contratos de trabalho menos seguros.

A migração para o *home office* também pode ser acompanhada por uma redução nos direitos trabalhistas, como horas extras, licenças remuneradas e benefícios relacionados à saúde e segurança no trabalho. Além disso, os trabalhadores em regime de *home office* podem se encontrar em uma posição mais vulnerável para negociações salariais e acordos coletivos de trabalho.

De acordo com Antunes (2020), é com a expansão das tecnologias de informação e comunicação que passamos a presenciar a ampliação da precarização. Tal tendência, visível bem antes da explosão da pandemia, era clara: redução do trabalho vivo pela substituição das atividades tradicionais por ferramentas automatizadas e robotizadas, sob o comando informacional-digital.

Se tudo isso já vinha ocorrendo na fase mais destrutiva do sistema de metabolismo antissocial do capital, o que se pode esperar nesta fase de capitalismo pandêmico? Se já estávamos presenciando a corrosão, o desmoronamento e a eliminação completa dos direitos do trabalho, o que podemos esperar no contexto desta brutal pandemia, no qual a explosão do coronavírus estampou a desproteção completa e cabal da classe trabalhadora? (ANTUNES, 2020).

Assim, como resposta à esta crise, para Antunes (2020), as corporações globais apresentam o receituário para a saída da mesma: mais flexibilização, mais informalidade, mais intermitência, mais terceirização, mais *home office*, mais teletrabalho, mais EAD (Ensino à distância), mais algoritmos “comandando” as atividades humanas, visando convertê-las em um novo apêndice autômato de uma nova máquina digital que, embora possa parecer neutral, serve aos desígnios inconfessáveis da autocracia do capital.

4. Conclusão

Ao longo desta monografia, exploramos brevemente as vantagens e desvantagens do *home office*, considerando tanto a perspectiva individual dos trabalhadores quanto o impacto sobre a classe trabalhadora como um todo. É evidente que o *home office* oferece benefícios notáveis em termos de economia de tempo, flexibilidade de horários e maior controle sobre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. No entanto, também identificamos desafios significativos, como a possível piora na produtividade, conflitos entre trabalho e família e preocupações com a saúde mental e física dos trabalhadores.

É fundamental reconhecer que a experiência do *home office* é altamente variável e depende de uma série de fatores, incluindo a natureza do trabalho, o apoio da empresa e a capacidade do indivíduo de estabelecer limites eficazes. Para muitos, o *home office* oferece a oportunidade de uma maior qualidade de vida e a capacidade de moldar seu ambiente de trabalho de acordo com suas preferências.

No entanto, ao avaliarmos o impacto do *home office* na classe trabalhadora como um todo, surgem preocupações legítimas. A flexibilização do trabalho e a erosão dos direitos trabalhistas são tendências que podem ser exacerbadas pelo *home office*. A capacidade das empresas de reduzir custos com espaço físico e flexibilizar o trabalho pode prejudicar a segurança e a estabilidade no emprego, criando um ambiente de trabalho mais precário.

Além disso, o *home office* pode ser visto como mais um elemento de um sistema econômico global que privilegia o capitalismo flexível e financeiro, muitas vezes em detrimento dos interesses da classe trabalhadora. As crescentes desigualdades no mercado de trabalho podem ser aprofundadas, com alguns trabalhadores enfrentando condições cada vez mais precárias enquanto outros permanecem relativamente protegidos.

Portanto, é importante que busquemos um equilíbrio entre a flexibilidade individual e a proteção coletiva dos direitos trabalhistas. A regulamentação eficaz, a promoção de políticas de bem-estar e a busca de formas mais equitativas de organização do trabalho são essenciais para abordar as complexidades do *home office*

e garantir que ele beneficie verdadeiramente os trabalhadores, enquanto evitamos a exploração e a precarização.

Também é interessante que, a fim de enriquecer ainda mais a compreensão sobre esse fenômeno em constante evolução, seja realizado, futuramente, uma análise do home office com uma distância temporal maior, com um maior aprofundamento no impacto do home office na organização dos trabalhadores e com maior aprofundamento nas relações de desigualdade. Para que seja possível entender como o home office impactou os trabalhadores no longo prazo, como as estruturas sindicais e as formas de representação dos trabalhadores se adaptaram às mudanças no local de trabalho e como diferentes grupos foram afetados diferentemente pelo home office.

5. Referências Bibliográficas

ACZEL, Balazs. et al. **Researchers working from home: Benefits and challenges.** 2021.

Disponível em: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0249127>

Acesso em: 28 de agosto de 2022.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus, O trabalho sob fogo cruzado.** Boitempo Editorial, 2020.

COSTA, Ana. et al. **Mulheres Em Home Office Durante A Pandemia Da Covid-19 E As Configurações Do Conflito Trabalho-Família.** 2020.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/>

Acesso em: 28 de agosto de 2022.

DELGADO, Gabriela; MIRAGLIA, Livia **Casulos De Vidro Das Trabalhadoras Em Home Office.** 2021.

Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/26136>

Acesso em: 07 de agosto de 2022.

GIBBS, Michael. et al. **Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals.** 2022.

Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/351446108_Work_from_Home_Productivity_Evidence_from_Personnel_Analytics_Data_on_IT_Professionals

Acesso em: 12 de setembro de 2022.

International Labour Organization (ILO). **Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work.** 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_747075/lang--en/index.htm

Acesso em: 30 de agosto de 2022.

IZA World of Labor (2023). **What is labor economics?**

Disponível em: <https://wol.iza.org/key-topics/what-is-labor-economics>

Acesso em: 28 de agosto de 2022.

OLIVEIRA, Kelly. **Tecnologias Digitais E A Prática De Home Office Na Pandemia Da Severe Acute Respiratory Syndrome –Coronavirus 2 (Sars-Cov-2).** 2021.

Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/21537?locale=pt_BR

Acesso em: 07 de agosto de 2022.

TESSARINI, Geraldo. et al. **A flexibilização do trabalho como regra no capitalismo: conceituação e proposições teórico-analíticas.** 2023.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/rfzDSSJckMDFg6y6NMywBhh/>

Acesso em: 07 de agosto de 2022.