



15ª Edição do Prêmio ABRAFAC

Melhores do Ano

São Paulo - Brasil

23 de junho de 2020



The Dark Side of Home Office

Going beyond Myths

Por Alex Ferreira Gonçalves¹

¹ Universidade Unigranrio - Programa de Doutorado em Administração.

E-mail: alex_goncalvesbr@hotmail.com

RESUMO

Nunca se falou tanto em *Home Office* (HO). A pandemia do coronavírus obrigou as organizações a repensarem sua forma de operar a partir das residências dos funcionários em função da quarentena. No âmbito organizacional, podemos pensar em HO de duas formas distintas: 1) como plano de contingência, como é o caso específico do COVID-19 e de eventos climáticos extremos, ou; 2) como prática laboral estabelecida e rotineira. É a partir desse segundo aspecto que este artigo se propõe a avaliar os mitos mais comuns relacionados ao HO. Analisamos a produção acadêmica nacional sobre teletrabalho publicada de 2004 a 2019 para identificar os impactos desta prática nas organizações, trabalhadores e sociedade. Com base nas informações levantadas foi elaborada e aplicada uma *survey* com 374 respondentes distribuídos em 22 dos 26 Estados brasileiros (85%). Os resultados desconstruem alguns mitos (como o de quem trabalha em HO trabalha mais) e mostram aspectos preocupantes como a falta de preocupação das organizações com os requisitos de conforto no domicílio dos trabalhadores e correlação entre o uso de antidepressivos e a intensidade da prática de HO. Nosso objetivo é inovar ao trazer informações para que os *Facilities Managers* e gestores de recursos humanos configurem suas operações, harmonizando as demandas das organizações com o bem-estar e felicidade dos funcionários. Procuramos fornecer dados para que os legisladores possam projetar melhores leis que protejam a saúde dos usuários de HO considerando que a legislação brasileira, apesar da lei 13.467 de julho de 2017, que regulamenta o teletrabalho, ainda necessita ser aprimorada. É por meio do pensamento crítico – de pensar sobre o ser humano – que a área acadêmica contribui na construção de um presente e futuro melhores para o Brasil, agregando uma maior carga ética para a tomada de decisão dos gestores.

Palavras-chave: *Home Office*, Teletrabalho, *Telecommuting*, *Flexible Work*, *Telework*.

1. INTRODUÇÃO

[...] O que se dará é o seguinte: o radiotransporte tornará inútil o corre-corre atual. Em vez de ir todos os dias o empregado para o escritório e voltar pendurado num bonde que desliza sobre barulhentas rodas de aço, fará ele o seu serviço em casa e o radiará para o escritório, em suma: trabalhará à distância.” LOBATO (1926, p.46).

O termo teletrabalho vem da palavra grega “*telou*”, que significa “longe” unida à palavra latina “*tripaliare*”, que significa “trabalhar”. Desde o século VI, no início da era cristã, os monges copistas já trabalhavam nos chamados *scriptoriums* nos mosteiros onde residiam. Trabalhar em domicílio foi o modelo padrão mantido até o século XV, em que contadores, escritvães, notários e comerciantes trabalhavam dentro das suas próprias residências (GONCALVES e BITTENCOURT, 2019). Os primeiros bancos da história, como o Berenberg (1590) e Barings (1762), desenvolviam suas atividades diretamente nas residências das famílias fundadoras.

Na idade contemporânea, a crise econômica mundial do Petróleo (décadas de 70 e 80) trouxe uma forte pressão sobre controle dos custos nas instalações prediais. Muitas organizações se deram conta de que os custos relacionados às instalações eram uma das categorias mais expressivas, em alguns casos perdendo apenas para a folha de pagamento. O teletrabalho aparece então como alternativa para viabilizar a redução de custos com o espaço físico (GONCALVES e BITTENCOURT, 2019). O grande alavancador da prática do teletrabalho ocorreu no início dos anos 90, quando a evolução tecnológica permitiu que as organizações funcionassem 24 horas por dia, sete dias por semana e em qualquer lugar do planeta (ROCHA E AMADOR, 2018).

O teletrabalho (Brasil), *telecommuting* (EUA) ou *telework* (Europa), é caracterizado pelo trabalho realizado fora dos escritórios tradicionais por meio da tecnologia. Ele faz parte de um conceito mais abrangente chamado “trabalho flexível”, que incluiu práticas de trabalho alternativas ao método tradicional das organizações burocráticas, que estabeleciam que o trabalho deveria ser executado em períodos pré-definidos e em locais fixos com constante monitoramento. Uma modalidade de teletrabalho é o *Home Office* (referenciado neste artigo pela sigla HO), que segundo Rosenfield e Alves (2011), é o trabalho realizado na casa do trabalhador.

Como uma das vertentes deste artigo é analisar o impacto do HO na vida familiar, não abordamos outros casos de teletrabalho, como atividades em escritórios satélites, espaços de *coworking*, cafeterias, instalações de clientes, atividades de campo etc. Procuramos dar ênfase na relação entre organização e trabalhador, restringindo a análise dos dados obtidos aos trabalhadores efetivos regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Pesquisa publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostra que em 2018, 3.8 milhões de brasileiros trabalhavam em casa, o que corresponde a 5,2% dos trabalhadores ocupados do país (excluídos empregados do setor público e trabalhadores domésticos)¹, resultado principalmente da alta taxa de desemprego e informalidade. Também em 2018, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) avaliou mais de 300 organizações brasileiras e sinalizou que 45% delas praticam HO e 15% estão avaliando a sua implantação². A adesão cada vez maior a esta nova modalidade de trabalho demonstra a relevância do tema para a sociedade e a necessidade de discussão da prática.

¹Disponível em: www.ibge.gov.br. Acessado em 18/11/19.

²Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>. Acessado em 15/12/19.

2. OBJETIVOS

O artigo estabelece uma referência para aqueles que procuram entender os aspectos emergentes e impactos do HO. Por meio de uma abordagem quantitativa, chamamos a atenção dos gestores, em especial de Recursos Humanos e *Facilities Managers*, sobre os riscos desta forma de trabalho, de forma a potencializar os aspectos positivos da prática, minimizando os efeitos negativos para o trabalhador. Fornecemos dados tangíveis para os legisladores aprimorarem as leis que regimentam o HO e aproveitamos para alertar sobre a necessidade de coleta de dados específicos referentes ao teletrabalho tanto nos censos oficiais quanto na previdência social.

3. METODOLOGIA

Este artigo analisa a produção de artigos acadêmicos brasileiros de 2004 a 2019 sobre o teletrabalho. Consultamos as bases científicas Spell, Google Acadêmico e portal de periódicos CAPES, utilizando as palavras: Teletrabalho, *Telecommuting*, *Telework*, *Home Office* e *Home-Office*. As considerações dx(s) autor(x)s de cada artigo foram separadas em aspectos positivos e negativos do teletrabalho para: 1) a sociedade, 2) as organizações e 3) aos teletrabalhadores. Na segunda etapa da pesquisa foi elaborada uma *survey*³ via *web* com a ferramenta “SurveyMonkey”, que foi aplicada durante o período de 05 de novembro de 2019 a 21 de março de 2020.

Os dados foram tratados estatisticamente por meio dos softwares IBM SPSS, Gretl e Excel. Foi realizada a redução das variáveis por meio da análise dos componentes principais, avaliando sua adequação por meio dos testes *Kaiser-Meyer-Olkin* ($KMO = 0,823$) e de esfericidade de *Bartlett* ($p < 0,001$). O número de fatores foi avaliado por meio do método *scree plot*, que apontou para três dimensões, com uma variância total explicada de 39,93%. Os três fatores foram submetidos à rotação ortogonal *Varimax* com normalização de Kaiser (facilidade na interpretação das cargas fatoriais). Foi utilizado o critério de corte de cargas fatoriais menores que 0,4. Por fim, analisamos a confiabilidade das dimensões por meio do teste alfa de *Cronbach*.

As dimensões finais foram: 1) **Desconforto**: baseada na frequência com a qual os respondentes sentem desconforto físico e psicológico; 2) **Conflito trabalho e família**: baseada na percepção do desequilíbrio entre vida familiar e trabalho, como interrupções, distrações, sentimento de negligenciamento da família e problemas em se desconectar da empresa e; 3) **Estigmas⁴ do HO**: Direciona sentimentos de transferência de custos da empresa para o funcionário, ameaças de trabalhadores estrangeiros, sentimento de esquecimento, falta de oportunidades de crescimento, exclusão social, falta de identidade organizacional e falta de preparo dos gestores. Além dos três fatores, foi criada uma variável chamada “**Suporte ao HO**”, que direciona como a organização se posiciona em relação a: 1) Despesas (energia elétrica, telefonia, internet); 2) Mobiliário e equipamentos; 3) Condições físicas e ergonômicas da residência dos funcionários e 4) Rotina familiar. As variáveis foram testadas em modelos de regressão linear, e em casos específicos pelo procedimento de dois estágios de Heckman.

4. RESULTADOS

³ As perguntas da *survey* estão disponíveis para consulta em: < <https://pt.surveymonkey.com/r/T5CJ65L>>.

⁴ Para a sociologia, uma abordagem contemporânea de estigma é a associação da expressão com elementos objetivos que recebem valor social negativo.

A Tab. 1 mostra os aspectos positivos e negativos do HO, seguido por uma numeração de referência (31 artigos publicados no período de 2004 a 2019). A numeração foi baseada na ordem cronológica de publicação dos artigos e os dados detalhados podem ser verificados na **seção de referência**:

Tabela 1: Vantagens e Desvantagens do *Home Office*.

VANTAGENS (Sociedade)
Redução do tráfego viário: (4), (16), (22), (27), (28);
Redução dos gastos públicos com infraestrutura viária: (4), (27);
Redução na poluição urbana: (4), (7), (22), (27), (28);
Redução de problemas regionais de desemprego. Geração de novos empregos: (4), (7), (22), (27), (28);
Inclusão social: (2), (4), (6), (7), (14), (24), (27), (28);
Desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação: (22);
Aumento na renda dos trabalhadores: (28);
Menor exposição a doenças e menor contato com a poluição: (2);
Maior participação dos trabalhadores em atividades comunitárias: (2);
Criação de novos campos de trabalho e novos panoramas profissionais: (7).
DESVANTAGENS (Sociedade)
Precarização das relações de trabalho, exploração dos trabalhadores: (22), (26), (28);
Aumento das formas de exploração do contingente feminino e pessoas com deficiências: (22), (27);
Forma de dominação da força de trabalho (forma moderna de captura capitalista): (22);
Falta e dificuldade da fiscalização (pública) sobre o teletrabalho: (28);
Aumento das doenças por problemas ergonômicos: (28);
Erosão das estruturas tradicionais de educação e formação profissional: (27);
Transferência dos empregos mal pagos para as zonas menos desenvolvidas: (27).
VANTAGENS (Organizações)
Redução dos custos organizacionais: (2), (4), (5), (6), (9), (12), (14), (19), (22), (23), (24), (27), (28);
Redução dos problemas de convivência entre os funcionários (minimização de conflitos): (2), (4), (12);
Maior produtividade/criatividade dos trabalhadores: (2), (4), (6), (14), (22), (23), (24), (27), (28), (29);
Elevação dos índices de lucratividade e rentabilidade: (12);
Eliminação do controle de horários dos trabalhadores: (4);
Melhora nos prazos de entrega dos trabalhadores: (4);
Redução do absenteísmo e rotatividade: (2), (4), (9), (12), (14), (22), (23), (24), (28);
Flexibilidade na busca de talentos, além de flexibilidade de horários de trabalho: (2), (4), (9), (27);
Possibilidade de contratação de mão-de-obra mais barata: (4);
Atração e retenção de talentos: (9), (12), (22);
Aumento na qualidade dos serviços de atendimento e maior aproximação com os clientes: (2), (14);
Atendimento da lei 8.213/91, inclusão social e melhora da imagem corporativa: (14), (24);
Redução dos custos de seleção e treinamento de pessoal: (2), (9), (27).
DESVANTAGENS (Organizações)
Perda de confidencialidade e problemas de segurança da informação: (2), (4), (12), (14), (23), (28);
Perda de hierarquias: (4);
Dificuldade no controle do trabalho e na capacitação dos gestores: (2), (4), (5), (11), (12), (22), (28);
Falta de controle da rotina, perda de motivação e procrastinação do trabalhador: (4), (28);
Dificuldade na absorção e identificação com a cultura da empresa pelo teletrabalhador: (4), (27);
Dificuldade em assegurar a lealdade e relação de confiança com trabalhador: (4), (5), (12);
Falta de legislação específica para regular o teletrabalho: (2), (14), (23), (31);
Maior risco de passivo trabalhista (controle da jornada de trabalho e riscos a saúde): (19), (25), (28);
Dificuldade em recrutar trabalhadores capacitados para o teletrabalho: (28);
Custos de implementação do teletrabalho (custos com equipamentos extras): (2), (27), (28);
Impossibilidade de garantir a presença imediata do empregado na empresa: (27).
VANTAGENS (Trabalhadores)
Redução de gastos: (2), (4), (5), (6), (12), (14), (16), (17), (18), (19), (24), (27), (28);
Liberdade em relação aos trajets: (19);
Maior autonomia: (2); (4); (5); (7); (12); (14); (15); (20); (22); (27); (28);
Redução do estresse: (2), (4), (5), (14), (16), (17), (18), (20), (21), (22), (23), (27), (28);
Melhora da vida familiar, compatibilização trabalho e vida familiar: (2), (3), (4), (5), (6), (7), (23), (28);
Fazer da casa uma extensão do trabalho, com as comodidades do lar, aumenta o bem-estar: (4);

Maior flexibilidade: (2), (3), (4), (5), (6), (11), (12), (14), (17), (18), (19), (20), (21), (22), (23), (27), (28);
Maior tempo para assuntos pessoais: (4), (12), (14), (16), (18), (19), (21), (22), (24), (27), (28);
Maiores ofertas de oportunidades de trabalho: (4), (28);
Menor exposição à violência urbana: (4), (5);
Maior qualidade de vida: (3), (5), (12), (14), (16), (20), (21), (23), (24), (28);
Maior produtividade e qualidade do trabalho: (3), (5), (6), (14), (16), (17), (18), (24), (28);
Opção de trabalho para as pessoas com problemas físicos: (6), (14);
Maior ênfase na utilização de práticas e ferramentas voltadas à gestão do conhecimento: (13);
Possibilidade de maiores ganhos financeiros: (18), (21).

DESVANTAGENS (Trabalhadores)

Excesso de trabalho: (1), (2), (3), (4), (5), (7), (8), (20), (22), (23), (26);
Falta de pagamento de horas extras: (19);
Despreocupação patronal do controle da jornada de trabalho do empregado: (19);
Transferência de custos que deveriam ser da organização: (1), (5), (7), (12), (18);
Isolamento: (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7), (11), (12), (15), (17), (18), (19), (20), (23), (27), (24), (26), (28);
Perda de limite entre vida pessoal e trabalho: (1), (2), (5), (6), (7), (12), (17), (19), (20), (21), (22), (27);
Problemas de conciliação do trabalho com a vida familiar: (1), (3), (4), (5), (17), (18), (20), (22), (28);
Demora no tempo de resolução de tarefas (falta de interação face a face): (2), (5), (9), (11), (18);
Preconceito dos colegas de trabalho por trabalhar em casa: (1), (2), (4), (5), (17), (23);
Preconceito dos vizinhos (viver à custa do cônjuge). Falta de reconhecimento social: (4), (5), (21), (23);
Problemas na absorção da cultura organizacional: (1), (19), (22);
Maior insegurança do trabalhador por falta de legislação específica: (4), (31);
Maior possibilidade de demissão por falta de contato direto com a empresa: (2), (4);
Problemas com ascensão profissional: (4), (5), (6), (7), (20), (22), (23), (24), (27);
Dificuldade do teletrabalhador no planejamento da rotina de trabalho: (2), (3), (4), (17);
Dificuldade em estabelecer bom relacionamento com o empregador: (4), (9);
Imposição para trabalhar em casa, quando a preferência era por ficar no escritório: (4);
Sedentarismo com impacto na saúde do trabalhador. Negligência em relação à saúde: (2), (4);
Falta de área adequada dedicada ao trabalho (infraestrutura). Condições insalubres: (5), (27);
Alta dependência de tecnologia para exercer a atividade. Infoexclusão: (6), (11), (12);
Perda de garantias quanto à saúde e segurança do trabalho: (12), (18), (25), (27), (28);
Maior auto cobrança: (1), (5), (7), (10), (11), (12), (18), (19), (21), (20), (22);
Maior nível de cobrança por parte da empresa: (5), (19), (23);
Demora no processo de aprendizado profissional: (4), (9), (20).

Fonte: Dados apurados pelo Autor.

Referente a *survey*, foram 374 respondentes cujos vínculos trabalhistas são regidos pela CLT. Os respondentes que identificaram os seus Estados de residência estavam distribuídos em 22 das 27 unidades da federação do Brasil, indicando uma boa abrangência da pesquisa. A quantidade de respondentes masculinos e femininos se apresentou bem equilibrada (49% Masculina / 51% Mulheres). Dos 374 respondentes, 42,2% nunca praticaram HO, 35,3% praticam HO (com diferentes intensidades) e 22,5%, apesar de não atuarem em HO no momento, já tinham adotado no passado. Em relação ao uso de antidepressivos e estabilizadores de humor, 14,7% da amostra faz uso regular em diferentes intensidades. A Tab. 2 apresenta os resultados dos modelos de regressão linear:

Tabela 2: Resultados da análise quantitativa:

1) Adoção de HO e horas trabalhadas por dia (quem faz vs quem não faz HO)

Variável Dependente: Horas trabalhadas por dia. N=374. Erro padrão entre parênteses.

VI: Trabalho em HO (<i>dummy</i>)	VC: Renda Familiar	VC: Jornada Flexível (ref. regime rígido)	VC: Tempo de casa (meses)	VC: Nível Hierárquico
-0.168 (0.204)	0.407*** (0.111)	-0.573* (0.331)	-0.004*** (0.001)	0.497*** (0.116)

Variáveis: jornada semiflexível, sexo e idade sem significância estatística.

2) Adoção de HO e desconforto (quem faz vs quem não faz HO)

Variável Dependente: Nível de desconforto. N=374. Erro padrão entre parênteses.

VI: Trabalho em HO (<i>dummy</i>)	VC: Horas de trabalho por dia	VC: Jornada Flexível (ref. regime rígido)	VC: Tempo de casa (meses)	VC: Sexo
-0.065 (0.092)	0.078*** (0.024)	-0.379** (0.150)	0.001** (0.001)	-0.372*** (0.085)

Variáveis: jornada semiflexível, renda familiar, idade e nível hierárquico sem significância estatística.

3) Adoção de HO e uso de antidepressivos (quem faz vs quem não faz HO)

Variável Dependente: Uso de antidepressivos. N=374. Erro padrão entre parênteses.

VI: Trabalho em HO (<i>dummy</i>)	VC: Idade (meses)	VC: Jornada Flexível (ref. regime rígido)
0.029 (0.091)	0.013*** (0.005)	-0.331** (0.148)

Variáveis: horas de trabalho, sexo, renda, jornada semiflexível, tempo de casa, nº pessoas no domicílio, existência de filhos menores de idade e nível hierárquico sem significância estatística.

4) Intensidade de HO e uso de antidepressivos.

Variável Dependente: Uso de antidepressivos. N=132. Erro padrão entre parênteses.

VI: Intensidade de HO	VD: Intensidade de HO ²	Curva e ponto mínimo	VC: Sexo
-0.451* (0.249)	0.080** (0.042)	U 2,82	-0.275** (0.131)

Variáveis: renda, tempo de casa, nível hierárquico, idade, número de pessoas no domicílio e suporte ao HO sem significância estatística.

5) Intensidade de HO e conflito entre trabalho e família.

Variável Dependente: Conflito entre trabalho e família. N=132. Erro padrão entre parênteses.

VD: Intensidade de HO	VC: Suporte ao HO	VC: Idade
0.510** (0.260)	-0.721*** (0.248)	-0.018** (0.008)

Variáveis: sexo, renda, tempo de casa, nível hierárquico, número de pessoas no domicílio e Intensidade de HO² sem significância estatística.

6) Intensidade de HO e percepção dos Estigmas em relação à prática.

Variável Dependente: Estigmas do HO. N=132. Erro padrão entre parênteses.

VI: Intensidade de HO	VD: Intensidade de HO ²	Curva e ponto Máx.	VC: Suporte ao HO
0.436* (0.224)	-0.067* (0.038)	∩ 3,25	-0.375* (0.215)

Variáveis: sexo, renda, tempo de casa, nível hierárquico, idade e nº de pessoas no domicílio sem significância estatística.

7) Filhos menores de idade e a percepção dos estigmas do HO pelo trabalhador.

Variável Dependente: Estigmas do HO. N=132. Erro padrão entre parênteses.

VI: Filhos menores de idade (<i>dummy</i>)	VC: Nº de pessoas no domicílio	VC: Suporte ao HO	VC: Intensidade de HO	VC: Intensidade de HO ²	Curva e ponto Máx.
-0.285* (0.149)	0.116* (0.064)	-0.406* (0.212)	0.450** (0.221)	-0.067* (0.037)	∩ 3,36

Variáveis: sexo, renda familiar, tempo de casa, nível hierárquico e idade sem significância estatística.

8) Intensidade de HO, situação familiar e uso de antidepressivos.

Variável Dependente: Intensidade de uso de antidepressivos. N=132. Erro padrão entre parênteses.

VI: Solteiro (<i>dummy</i>)	VC: Sexo	VC: Intensidade de HO	VC: Intensidade de HO ²	Curva e ponto mínimo
0.347** 0.173	-2.251* (0.129)	-0.539** (0.249)	0.094** (0.042)	U 2,85

Variáveis: renda, tempo de casa, idade, nível hierárquico, nº de pessoas no domicílio e suporte ao HO sem significância estatística.

*** p < 0.01 ** p < 0.05 * p < 0.1; VI: Variável independente e VC: Variável de controle.

Fonte: Dados apurados pelo Autor.

5. DISCUSSÃO

De forma pejorativa, mitos se referem a crenças comuns, geralmente sem fundamento objetivo ou científico. Este artigo se propõe a desvelar alguns destes mitos partindo de uma análise quantitativa de uma pesquisa de abrangência nacional.

Aspectos analisados entre os trabalhadores que adotam o HO com os que não adotam a prática (regressão 1 a 3):

O primeiro aspecto do HO analisado (Tab. 2, item 1), é a afirmativa de quem trabalha em HO trabalha mais do que aqueles que não fazem HO. Os que adotam HO têm uma maior necessidade de mostrar mais “serviço” para suplantar o fato de não estarem presencialmente no escritório. Tal afirmação **não é suportada pelos dados** devido à ausência de correlação entre as horas trabalhadas e a adoção da prática de HO.

O segundo mito analisado é de que trabalhadores HO possuem maiores índices de desconforto (físico e psicológico) em função dos maiores níveis de pressão, auto cobrança e dificuldade em harmonizar trabalho com a vida familiar. Essa afirmação também **não é suportada** pelos dados da pesquisa. Por outro lado, os dados mostram uma correlação direta dos níveis de desconforto com a carga horária de trabalho. Em função das mais diversas fontes de pressão e estresse, esperava-se que os trabalhadores HO fizessem maior uso de antidepressivos e estabilizadores de humor (Tab. 2, item 3). Este item também **não foi corroborado pelos dados da pesquisa**.

Aspectos relacionados exclusivamente aos trabalhadores que adotam o HO (regressões 4 a 8):

A Tab. 2-item 4 analisa a relação entre a intensidade de uso de antidepressivos e a intensidade de HO. Levantamos a suposição de que a adoção intensiva de HO aumenta o isolamento social e os conflitos entre trabalho e vida familiar, levando aos trabalhadores a um maior uso de antidepressivos e estabilizadores de humor. É possível ver que o uso de antidepressivos se comporta como uma curva “U” (parábola com a concavidade virada para cima), à medida que intensidade de HO aumenta. O ponto mínimo da curva em 2,8 dias por semana reduz ao máximo o uso de antidepressivos. A adoção abaixo e acima desse valor impacta no aumento de uso de antidepressivos. 3 dias seria então um “**valor ótimo**” que concilia os aspectos positivos e negativos da prática. Esta descoberta é um dos elementos mais relevantes da pesquisa. A simulação da Tab.2-item 8 mostra que esse comportamento em “U” do uso de antidepressivos **é mais significativo entre os solteiros** quando comparado aos casados e viúvos.

A Tab. 2-item 5 mostra que a intensidade de conflito entre trabalho e família está diretamente relacionado com a intensidade de HO adotada. Quanto maior a intensidade de HO, maior é o desequilíbrio entre trabalho e família.

Outro aspecto abordado é percepção dos aspectos negativos do HO à medida em que a prática se intensifica (Tab. 2- item 6). Os estigmas aumentam até o ponto máximo de 3,3 dias por semana de HO e a partir desse ponto a percepção dos estigmas reduz. Esse resultado é similar resultados da simulação 7 (Tab. 2), na qual a presença de filhos menores de idade possui impacto estatístico também de uma parábola com a concavidade voltada para baixo na percepção dos estigmas do HO, com ponto máximo em 3,4 dias de HO por semana. A suposição de que filhos menores de idade atrapalham quem trabalha em casa **não é corroborada**. Pelo contrário, os dados mostram que, a partir de 3 dias de HO por semana, a percepção dos estigmas de forma geral reduz, principalmente entre os pais de filhos menores de idade. Com o HO é possível que os pais passem mais tempo com seus filhos e, em conjunto com uma jornada flexível, possam participar mais intensamente na vida deles.

Aspectos gerais:

Um fator relevante é a adoção de práticas flexíveis de horários de trabalho. A adoção desta prática reduz o nível de desconforto e uso de antidepressivos. A flexibilidade permite

principalmente harmonizar trabalho com a vida particular. A análise dos dados **corrobor** essa afirmação.

Outro item relevante presente é o grau de suporte das organizações à prática do HO. 29,6% das organizações fornecem recursos para o trabalho HO, 11,1% analisam níveis de ruído e iluminação, 13,4% avaliam se o espaço da casa do funcionário é adequado ou não, 21,3% fornecem ajuda financeira para as despesas de *internet*, telefonia e energia e 19,9% avaliam o impacto da rotina familiar no trabalho. **As simulações corroboram o impacto positivo** deste fator na redução dos índices de desconforto, conflito entre trabalho e família e percepção dos estigmas do HO. Apesar do impacto relevante, a preocupação das organizações claramente é tímida frente à crescente adoção da prática. Adotar o HO não significa simplesmente liberar o funcionário para trabalhar na sua residência. Existe uma série de responsabilidades da organização que são frequentemente negligenciadas.

Nas simulações 2 e 4, as variáveis dependentes “desconforto” e “uso de antidepressivos” está relacionada estatisticamente de forma significativa ao **sexo feminino**. Dentre os praticantes de HO (132), 58 são mulheres (44%). Apesar da maior exposição das mulheres à depressão por motivos biológicos⁵, além da maior abertura a procurar ajuda profissional em casos de depressão, acreditamos que o estresse da dupla jornada feminina contribui para esse resultado.

Outros achados:

Devido à extensão dos dados coletados, não foi possível em um único artigo mostrar todo o tratamento estatístico das informações. Apesar disso, descrevemos abaixo alguns pontos de atenção identificados na pesquisa: 1) Dentre os que fazem HO, não foi encontrada evidência de que pessoas solteiras (em relação aos casados e viúvos), possuem menor percepção de desconforto, estigmas do Home Office e conflito trabalho e família; 2) Não foi encontrada correlação entre a natureza das organizações (pública / privada) e as diferentes percepções e práticas referentes ao HO. Do total dos 374 respondentes, 79 eram de empresas públicas e destes 79, 22 praticavam HO e 3) Para aqueles que não fazem HO, foi encontrado correlação a nível estatístico significativo ($p\text{-value}<0.1$) entre tempo de deslocamento casa-trabalho e desconforto psicológico (coeficiente de Pearson).

6. CONCLUSÃO

O *Home Office* trouxe consigo uma solução cômoda para as organizações reduzirem os custos de locação dos espaços. Ao mesmo tempo que o HO permite a inclusão social dos portadores de necessidades especiais, ele pode trazer também a precarização das relações trabalhistas. É importante que a estrutura da moradia do trabalhador e a sua rotina familiar sejam levadas em consideração pelas organizações e que estas estabeleçam rotinas que evitem o isolamento social. O desejo do trabalhador sobre a adoção ou não do HO deve ser levado em consideração. As organizações não podem negligenciar aspectos ergonômicos básicos como mobiliário, conforto térmico, luminosidade, níveis de ruído e rotina familiar dentro da residência dos teletrabalhadores.

Contribuímos com o presente estudo para chamar a atenção das organizações públicas, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, para incluírem informações sobre o teletrabalho nos censos demográficos. Precisamos começar a entender a evolução do teletrabalho no Brasil para começarmos a delinear políticas públicas que protejam as organizações e trabalhadores nos diferentes aspectos relacionados à prática do HO. Sabemos

⁵ <https://veja.abril.com.br/saude/antidepressivos-mulheres-de-40-anos-sao-as-que-mais-consomem/>. Acessado em 12/04/20.

que tivemos um grande avanço com a inclusão do teletrabalho na reforma trabalhista de 2017, porém existem muitos aspectos relevantes a serem discutidos e melhorados.

Não procuramos aqui definir se o teletrabalho é bom ou ruim para o trabalhador, mas sim expor os fatores que devem ser levados em consideração e em qual medida eles devem ser aplicados. Tal qual a saga “*Stars Wars*”, precisamos achar um ponto de “equilíbrio da força”. O equilíbrio não é fundamentado somente no alcance dos aspectos positivos, mas sim no conhecimento e balanceamento dos pontos positivos com os negativos. Não vamos nos deixar iludir somente pelos aspectos positivos sem ponderar os efeitos negativos do teletrabalho, tampouco aceitar os aspectos negativos que são fundamentados em “mitos” e “achismos”. A linha que separa a luz e “*the dark side*” é tênue. Precisamos ter cuidado. Mesmo que a tecnologia nos permita trabalhar onde e quando quisermos, nos mantemos conectados como seres humanos? Acreditamos na abordagem construtivista em que o mundo social se forma à medida que as pessoas o discutem, o escrevem e o contestam. No fim, as boas ideias são aquelas que se comprometem com a construção de práticas sociais justas.

7. REFERÊNCIAS

O número no início das referências indica a codificação utilizada na Tab. 1.

- (20) ADERALDO, ADERALDO e LIMA (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE. BR*, 15(3), 511-533.
- (29) AGUIAR, DUARTE E DE SOUZA (2019). *Teletrabalho na Agência Nacional de Vigilância Sanitária e a inovação na anuência de importação de produtos para saúde*. *Vigilância Sanitária Em Debate: Sociedade, Ciência & Tecnologia*, 7(3), 66-72.
- (5) BARROS e DA SILVA (2010). *Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil*. *Cadernos EBAPE. BR*, 8(1), 71-91.
- (9) BERNARDINO, ROGLIO e DEL CORSO (2012). *Telecommuting and HRM: a case study of an information technology service provider*. *JISTEM-Journal of Information Systems and Technology Management*, 9(2), 285-306.
- (19) BUENO e SALVAGNI (2016). *A aprendizagem Organizacional e o autodesenvolvimento no âmbito do teletrabalho*. *RAUnP*. 8(2), 110-124.
- (1) DA COSTA (2007). *Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades*. *Revista de Administração Pública*, 41(1), 105-124.
- (10) DA COSTA (2013). *Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si*. *Cadernos EBAPE. BR*, 11(3), 462-474.
- (27) DA SILVA (2018). *Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores*. *Revista Espaço Acadêmico*, 18(209), 44-55.
- (26) DE OLIVEIRA e JUNIOR (2018). *A educação a distância, o teletrabalho e o direito: Os profissionais da docência na educação virtual*. *Revista Univap*, 24(45), 17-33.
- (21) DE OLIVEIRA, DA SILVA, SANTOS e SOUZA (2017). *Secretariado remoto: é possível conciliar a vida profissional com a vida pessoal?* *Revista Expectativa*, 16(1), 1-19.
- (25) FINCATO e DE ANDRADE (2018). *Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista*. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, 9(2), 281-300.
- (8) FONSECA e PÉREZ-NEBRA (2012). *A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental*. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(2), 303-318.
- (13) GASPAR, DOS SANTOS, DONAIRE, KUNIYOSHI e PREARO (2014). *Gestão do conhecimento em ambientes de teletrabalho*. *Revista de Administração FACES Journal*, 13(2), 47-66.

- (24) GIGLIO, GALEGALE e AZEVEDO (2018). *Vantagens do teletrabalho: análise da produção científica nos principais congressos brasileiros*. Revista Gestão da Produção Operações e Sistemas, 13(4), 128.
- GONCALVES e BITTENCOURT (2019). *Espaços de Trabalho e Bem-Estar: Uma análise sobre a evolução dos escritórios*. In: Anais do XII CASI - Congresso de Administração, Sociedade e Inovação. Palhoça (SC) FATENP – Unigranrio.
- (23) HAU e TODESCAT (2018). *O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso*. Navus-Revista de Gestão e Tecnologia, 8(3), 37-52.
- (31) HAZAN E MORATO (2019). *Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista*. Lex Humana, 10(1), 1-24.
- (3) JUNIOR E CAETANO (2009). *Implicações do teletrabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores de uma região metropolitana*. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 9(2), 22-31.
- LOBATO (1926). *O choque das raças ou o presidente negro*: Companhia Editora Nacional.
- (14) MELLO, DOS SANTOS, KUNIYOSHI, GASPAS e KUBO (2014). *Teletrabalho como fator de inclusão social e digital em empresas de call center/contact center*. Brazilian Journal of Management/Revista de Administração da UFSM, 7(3).
- (18) MOTIM e COSTA (2015). *O trabalho do designer gráfico na configuração home office: vantagens e desvantagens na perspectiva do profissional*. Projetica, 5(2), 127-148.
- (4) NOHARA, ACEVEDO, RIBEIRO e DA SILVA (2010). *O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores*. INMR-Innovation & Management Review, 7(2), 150-170.
- (11) PARDINI, GONÇALVES, PAIVA e DIAS (2013). *Os significados da virtualização do trabalho: manifestações discursivas das percepções tecnológicas, processuais e pessoais nas relações intraorganizacionais*. Cadernos EBAPE. BR, 11(1), 85-103.
- (6) PEZZELLA E BUBLITZ (2011). *Sociedade da Informação e pessoas com deficiência. Espaço Jurídico*. Journal of Law [EJLL], 12(2), 109-132.
- (2) PILLA E SILVA (2009). *Impactos do teletrabalho em uma empresa do setor do agronegócio*. RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar, 2(1), 51-60.
- (17) RAFALSKI e ANDRADE (2015). *Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa*. Temas em Psicologia, 23(2), 431-441.
- (22) ROCHA e AMADOR (2018). *O teletrabalho: conceituação e questões para análise*. Cadernos EBAPE. BR, 16(1), 152-162.
- (7) QUINELLO e DE ALVES, (2011). *Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho*. Dados-Revista de Ciências Sociais, 54(1), 207-233.
- (30) SCHLEDER, GAI, DE OLIVEIRA e COSTA (2019). *Teletrabalho e a Pesquisa Acadêmica: Análise da Produção Científica Disponível em Bancos de Dados Nacionais Abertos até 2017*. Revista Administração em Diálogo-RAD, 21(1), 81-98.
- (16) SERPA (2015). *Lazer e trabalho no espaço urbano-metropolitano contemporâneo*. Mercator (Fortaleza), 14(SPE), 137-148.
- (12) SILVA (2013). *Prontos para o teletrabalho? Um estudo sobre o trabalho docente do Ensino Superior Brasileiro*. Revista Eletrônica Gestão e Serviços, 4(2), 635-651.
- (28) TASCETTO e FROEHLICH (2019). *Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul*. Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)| ISSN-e: 2237-1427, 9(3).
- (15) VASCONCELOS, FURTADO E PINHEIRO (2015). *An approach of multidisciplinary criteria for modeling alternatives of flexible working*. Computers in Human Behavior, 51, 1054-1060.