

A REALIDADE DO TRABALHO HOME OFFICE NA ATIPICIDADE PANDÊMICA
LA REALIDAD DEL TRABAJO HOME OFFICE EN LA ATIPICIDAD PANDÉMICA
THE REALITY OF HOME OFFICE WORK IN PANDEMIC ATYPICITY

Diego Costa Mendes*
diegocostape@gmail.com

Horacio Nelson Hastenreiter Filho**
hnhfilho@gmail.com

Justina Tellechea**
justinatellechea@gmail.com

* Universidade Federal de Viçosa (UFV), Viçosa, MG – Brasil
** Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, BA – Brasil

Resumo

A pandemia da COVID-19 tem gerado impactos diversos e provocado mudanças que vêm exigindo das organizações e de seus trabalhadores maior adaptação. Tendo em vista a disseminada adoção do *home office* para a continuidade das atividades, este artigo busca averiguar a realidade dessa modalidade laboral no cenário pandêmico mediante percepção de trabalhadores neste contexto. A metodologia adotada tem abordagem descritiva e natureza quantitativa, e contou com 2.839 respondentes a questionário virtual aplicado nacionalmente, entre maio e junho de 2020, comparando o contexto pandêmico com o anterior ao isolamento social. Foi possível observar que trabalhadores que antes se deslocavam para o trabalho e passaram a trabalhar em *home office* vêm aumentando sua familiaridade com tecnologias de comunicação e seu nível de autonomia, acima das demais modalidades de trabalho. Aqueles que já trabalhavam em *home office* antes da pandemia, por sua vez, tiveram mais aspectos relacionados ao trabalho que se diferenciam negativamente da média geral. As faixas etárias que abrangem os mais jovens reúnem os que mais registraram prejuízos relacionados às novas condições de trabalho. Finalmente, o número de moradores na mesma residência, contrariando uma das hipóteses formuladas, provou-se de pouca utilidade para explicar variações relacionadas sobre os aspectos analisados.

PALAVRAS CHAVE: *Home Office*. Teletrabalho. Trabalho Remoto. COVID-19. Pandemia.

Resumen

La pandemia COVID-19 ha generado diversos impactos y provocado cambios que han exigido una mayor adaptación de las organizaciones y sus trabajadores. Ante la adopción generalizada del *home office* para la continuidad de las actividades, este artículo busca conocer la realidad de este tipo de trabajo en el escenario pandémico por medio de la percepción de los trabajadores en este contexto. La metodología adoptada tiene un enfoque descriptivo, de naturaleza cuantitativa, y contó con 2.839 personas que respondieron a un cuestionario virtual aplicado a nivel nacional, entre mayo y junio de 2020, comparando el contexto pandémico con el anterior al aislamiento social. Se pudo observar que los trabajadores que anteriormente salían a trabajar y empezaron a trabajar en *home office* han ido aumentando su familiaridad con las tecnologías de la comunicación y su nivel de autonomía frente a otros tipos de trabajo. Los que trabajaban en *home office* antes de la pandemia, a su vez, tenían más aspectos relacionados con el trabajo que diferían negativamente del promedio general. Los grupos de edad que cubren a los más jóvenes agrupan a los que han registrado más pérdidas relacionadas con las nuevas condiciones laborales. Finalmente, el número de residentes en una misma residencia, contrariamente a una de las hipótesis formuladas, resultó de poca utilidad para explicar variaciones relacionadas en los aspectos analizados.

PALABRAS CLAVE: *Home Office*. Teletrabajo. Trabajo Remoto. COVID-19. Pandemia.

Abstract

The COVID-19 pandemic has generated diverse impacts and has provoked changes that have demanded greater adaptation from organizations and their workers. In the face of the widespread adoption of the home office, this article seeks to investigate the reality of this work modality in the pandemic scenario through the perception of workers in this context. The adopted methodology has a descriptive approach and quantitative nature, and had 2,839 respondents to a virtual questionnaire applied nationally, between May and June 2020, comparing the pandemic context with the one before social isolation. It was possible to observe that workers who previously went to work and started to work at home have been increasing their familiarity with communication technologies and their level of autonomy above other types of work. Those who worked in the home office before the pandemic, in turn, had more work-related aspects that differed negatively from the overall average. The age groups that cover the youngest presents those who have registered the biggest losses related to new working conditions. Finally, the number of residents in the same residence, contrary to one of the formulated hypotheses, proved to be useless in explaining related variations on the analysed aspects.

Keywords: Home Office. Teleworking. Remote Work. COVID-19. Pandemic.

1. Introdução

O surto pandêmico ocasionado pela COVID-19 ou coronavírus, no ano de 2020, gerou impactos nos mais diferentes âmbitos da sociedade. Em todo o planeta, organizações de distintos setores, governos e a própria sociedade civil viram-se sob uma ameaça inesperada, que afetou as rotinas, os modos de viver e as atividades de toda população. Frente à insegurança e a tantas mudanças e desafios, certamente as preocupações com a saúde e as iniciativas que visam a preservação da vida se tornaram centrais neste contexto.

Com a ausência de uma vacina eficaz que imunize contra o contágio, bem como de sua disseminação a toda população, o isolamento social foi apontado como a principal forma de contenção à propagação do vírus, ao passo que a comunidade científica tem centrado esforços na compreensão do vírus e em pesquisas voltadas à contenção da pandemia e no entendimento de quais os impactos da COVID-19 sobre a vida em sociedade. Para além do campo da saúde, as ciências sociais vêm coletando e analisando dados que permitam compreender como a pandemia tem impactado o mercado, as instituições, as empresas e os trabalhadores, bem como estes atores têm lidado com a imprevisível situação que os assola (PAIXÃO, BARBOSA, SALES, 2020; BRANDINI, 2020).

Diante do contexto de mudanças e incertezas, as organizações dos mais variados setores têm procurado novos caminhos a fim de adaptar suas políticas, seus procedimentos e suas práticas de trabalho (HAUBRICH; FROELICH, 2020). O surto provocado pelo coronavírus gerou mudanças no comportamento de consumo, nas estratégias organizacionais e também na maneira como o trabalho é exercido (PARA, 2020). Especificamente sobre as rotinas de trabalho, organizações de pequeno porte às grandes corporações foram desafiadas a conduzirem suas atividades e gerirem seus funcionários “à distância”, sendo demandas por maior flexibilidade e novas técnicas no dia a dia de trabalho (ANGONESE, 2020).

A necessidade de maior flexibilidade já fazia parte da estratégia organizacional, seja na busca de maior vantagem competitiva, inovação na gestão de pessoas ou simplesmente para uma maior autonomia e polivalência do trabalhador (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017). O desenvolvimento e difusão das tecnologias da informação e comunicação (TIC) intensificaram ainda mais as formas de flexibilização do trabalho, permitindo e dando acessibilidade para que as pessoas pudessem trabalhar de qualquer lugar

(ROCHA; AMADOR, 2018). Entre as modalidades de trabalho remoto, o *home office* se destaca como uma das mais populares, principalmente no atual contexto pandêmico.

Surgido na década de 1970, o *home office* configura-se como uma modalidade flexível de trabalho realizado na própria residência do trabalhador, possibilitada pelas evoluções tecnológicas das últimas décadas – principalmente a internet – e pelas reconfigurações globais nas rotinas de trabalho e de sua gestão (RAFALSKI, ANDRADE, 2015; TASCHETTO, FROEHLICH, 2019; REIS et al., 2020).

Apesar de já ser vivenciado por diversos trabalhadores e organizações, por muito tempo, as transformações tecnológicas e as benefícios das atividades laborais à distância não foram suficientes para modificar a cultura e as rotinas de trabalho da maioria das empresas no Brasil. Na pesquisa *Home Office Brasil 2018*, promovida pela SAP Consultoria em Recursos Humanos e pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBATT com 315 empresas no país, constatou-se que em mais da metade o *home office* não era uma realidade (CFA, 2020). Outra pesquisa, dessa vez realizada pela consultoria Cushman & Wakefield com 122 executivos de multinacionais que atuam no Brasil, reforça que antes do contexto pandêmico 42,6% das organizações nunca haviam adotado essa tendência, e em 23,8% das companhias o *home office* era apenas uma alternativa em análise (FLASH, 2020).

Todavia, mesmo preterido pelas organizações mais tradicionais, o *home office* ganhou força e status com o isolamento forçado impellido pela pandemia da COVID-19, sendo adotado como regime alternativo de trabalho a fim de dar continuidade às atividades organizacionais em tempos de baixo contato (CAMPOS, BIGARELLI, 2020; CFA, 2020; PARA, 2020; VAE, 2020). Atualmente, estudos revelam que em média 74% das empresas no Brasil pretendem adotar o *home office* como modalidade permanente após a pandemia do novo Coronavírus (FLASH, 2020). Inclusive, algumas delas já decidiram entregar escritórios físicos e acomodar parcela dos funcionários trabalhando definitivamente de casa, mesmo após o fim da pandemia (CAMPOS; BIGARELLI, 2020).

Há quem diga ainda que “não existe *home office* na pandemia”, e sim uma situação forçada na qual profissionais necessitam retomar suas atividades de forma desestruturada e sem devida orientação e condições demandadas para tal modalidade de trabalho (BRANDINI, 2020, s.p.). O fato é que as novas regras de convívio social instauraram incomuns maneiras de vivenciar a realidade, inclusive a laboral, e o outrora rejeitado *home office* tornou-se essencial para a existência da maioria das organizações no país – e também no mundo.

A conjuntura apresentada instiga a seguinte reflexão: como a imposição do isolamento social impactou o exercício laboral na modalidade *home office* em tempos de pandemia da COVID-19? A buscar avaliar mudanças no cotidiano em tempos de pandemia, pesquisadores do Observatório da Sociedade Pós-Pandêmica (OSPP) – dentre os quais os autores deste texto – realizaram levantamento com 2.839 pessoas durante o isolamento social obrigatório no Brasil, com o intuito de responder esse e outros questionamentos. A partir do referido levantamento, foi possível verificar as seguintes hipóteses:

Hipótese 1 - À medida que determina o ambiente de trabalho e o nível de isolamento para o seu exercício, a modalidade do trabalho, em especial o *home office*, impacta a realização das tarefas de cunho profissional e exerce influência sobre aspectos relacionados à atividade laboral.

Hipótese 2 - Os aspectos relacionados à atividade laboral das faixas etárias que envolvem os mais jovens apresentam variações médias, em relação à situação anterior e posterior à pandemia, que se diferenciam negativamente das apresentadas pelos demais grupos etários.

Hipótese 3 - O número de moradores impacta diversos aspectos relacionados à atividade laboral. As residências com menos moradores devem registrar uma diferenciação positiva em relação à média geral para esses aspectos.

A pesquisa apresenta-se relevante tanto por sua urgência quanto atualidade. Haja vista a centralidade atribuída ao *home office* para a continuidade de atividades organizacionais quanto para a manutenção de postos de trabalho, o presente artigo busca **averiguar a realidade do trabalho *home office***

no atual cenário pandêmico a partir da percepção de trabalhadores inseridos neste contexto atípico. Espera-se também com a pesquisa delinear futuras agendas de pesquisa.

Este artigo está dividido em cinco seções. Além da presente (1) introdução, seguem (2) o referencial teórico, no qual serão discutidos origem, legislação, vantagens e desvantagens do *home office*; (3) os aspectos metodológicos, com a descrição dos procedimentos adotados na coleta e análise dos dados; (4) a análise dos dados e os resultados encontrados; e, por fim, (5) as considerações finais da pesquisa.

2. Referencial Teórico

2.1. Teletrabalho: definições, modalidades e legislação

O desenvolvimento tecnológico sempre exerceu influência sobre o trabalho nos mais distintos modos produtivos, modificando ou mesmo excluindo algumas formas de trabalhar (SAKUDA, 2001). Além de afetar a relação do ser humano com a natureza, a tecnologia tem ao longo do tempo alterado substancialmente as formas de comunicação, de medição e de gerenciamento do tempo, além de como as pessoas agem e controlam o espaço no qual estão inseridas (ALVES, 2008).

Nas últimas décadas, as revoluções no campo das telecomunicações, a expansão da internet e o progresso da linguagem digital exerceram profundas mudanças na comunicação global. As tecnologias da informação e comunicação (TIC) foram decisivas: nas transformações na geração, processamento e transmissão da informação, bem como para a instantaneidade no seu acesso e disseminação; na criação de redes informacionais; na diversificação das modalidades de conectividade; na desterritorialização das atividades e das conexões, as quais tiveram impacto sobre a redução da necessidade de mobilidade e culminaram na dispensabilidade do contato presencial em algumas atividades. As citadas alterações foram acompanhadas de transformações na organização social e do trabalho (ALVES, 2008).

De maneira geral, pode-se dizer que as TIC interferiram profundamente na forma como os indivíduos enxergam e lidam com o tempo e com o espaço. Com o auxílio da internet, em especial, foi possível quebrar as fronteiras espaço-temporais, flexibilizando as relações, inclusive as de trabalho (ALVES, 2008). Os processos e atividades passam a ser reconfigurados e entre tais mudanças surgem novas modalidades de trabalho mediadas por tecnologias, entre elas as modalidades que possibilitam o exercício do trabalho em lugar diferente do costumeiramente ocupado pelos trabalhadores (ROSENFELD; ALVES, 2011b).

As citadas modalidades são incluídas no que se chama de teletrabalho. Não há uma definição consensual para ele, tanto na literatura nacional quanto na internacional utilizam-se termos distintos para se referir a mesma conjuntura de trabalho. Por vezes, uma mesma nomenclatura também é usada para se referir a distintas especificidades laborais (SAKUDA, 2001). No intuito de esclarecer algumas inconsistências e divergências terminológicas, Rocha e Amador (2018) recorrem ao uso dos termos na língua inglesa, que estão associados à compreensão do que se denomina no Brasil de teletrabalho:

Nos EUA, é mais frequente o uso do termo *telecommuting*, enquanto na Europa sobressai o uso do *telework*. O primeiro termo enfatiza o deslocamento entre o centro demandante do trabalho e o local onde é realizado, sendo substituído pelo uso de ferramentas telemáticas. O segundo enfoca as atividades realizadas por tais meios tecnológicos. Ambos os termos, porém, dizem respeito a um mesmo universo de organização do trabalho, referindo-se à atual tendência das atividades laborais serem realizadas com uso de meios telemáticos sem necessidade de deslocamento do trabalhador ao local onde os resultados devem ser apresentados. Também se encontra com frequência o termo *home office* – contudo, diz respeito a uma categoria específica dentro do contexto maior do *telework* ou *telecommuting*, que trata da peculiaridade de ser realizado na casa do trabalhador. (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 153)

Já Leite, Lemos e Schneider (2019) recorrem a distintas conceituações na literatura internacional para circunscrever o alcance do que pode ser enquadrado como teletrabalho, conforme pode ser observado no quadro 1.

Em sentido restrito, Rosenfield e Alves (2011a, p. 216) destacam que o teletrabalho pode ser fixado como “trabalho à distância com utilização de TICs”. Já em sentido amplo, as autores se baseiam na Organização Internacional do Trabalho (OIT) para chamar atenção que a definição do teletrabalho deve levar em conta: “a) o local/espço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (trabalho assalariado ou independente); d) competências requeridas (conteúdo do trabalho)” (ROSENFELD; ALVES, 2011a, p. 216).

Quadro 1. Um olhar conceitual sobre teletrabalho

Autores (Ano)	Conceituação de Teletrabalho
Nilles (1988)	Termo cunhado para se referir à substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o trabalho pelo uso de telecomunicações e computadores.
Van Sell e Jacobs (1994)	Caracterizado pela utilização de computadores e equipamentos de telecomunicações para trabalhar em casa ou em um local remoto, um ou mais dias por semana.
Illegems e Verbeke (2004)	Trabalho remunerado a partir de casa, de um escritório satélite, de um centro de teletrabalho ou de qualquer outra estação de trabalho fora do escritório principal por pelo menos um dia.
Rosenfield e Alves (2011)	Em sentido restritivo, pode ser definido como trabalho à distância com utilização de TIC.

Fonte: Adaptado de Leite, Lemos e Schneider (2019, p. 190).

Ao combinar todas as variáveis citadas tem-se uma vasta variedade de modalidades de teletrabalho, o que justifica o caráter flexível que lhe é atribuído. Para fins didáticos, Rosefield e Alves (2011a) identificam 6 modalidades distintas de teletrabalho, as quais são também citadas e comentadas por Rocha e Amador (2018) e Leite, Lemos e Schneider (2019), são elas:

- a) trabalho em escritórios satélites: categoria na qual os trabalhadores executam o trabalho em unidades vinculadas a uma organização central;
- b) trabalho em telecentros ou *telecottages*: exercido em estabelecimentos regionais ou que normalmente se encontram próximos dos domicílios dos trabalhadores, viabilizando postos de trabalho a empregados de uma ou várias organizações ou para a realização de serviços telemáticos;
- c) trabalho móvel: atividade realizada fora da residência do trabalhador ou do centro principal de trabalho, envolvendo desde as viagens de negócios e o trabalho de campo, até os serviços em instalações dos clientes;
- d) trabalho em empresas remotas: compreende os telesserviços ou *callcenters* mediante os quais empresas fixam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras regiões com mão-de-obra mais barata;
- e) trabalho informal ou teletrabalho misto: acordo entre empregador e empregado para que este possa trabalhar algumas horas fora da organização;
- f) *home office*, *homework*, *home-based work*, *small office* ou, em português, trabalho em domicílio: categoria específica de teletrabalho que circunscreve as atividades laborais realizadas na residência do trabalhador.

É sobre esta última modalidade que este artigo se debruça. As atividades do *home office* devem ser de cunho profissional onde se reside, independente se o trabalho for desempenhado por empregados,

empresários (autônomos ou ligados a organizações privadas) ou trabalhadores informais (MENDONÇA, 2010). A referida categoria de teletrabalho promove diferentes práticas de trabalho, as quais possibilitam maior autonomia, flexibilidade e oportunidades aos trabalhadores que nelas se enquadram (TASCHETTO; FROEHLICH, 2019).

Mesmo antes da pandemia da COVID-19, o processo de adesão de organizações brasileiras à modalidade de trabalho em domicílio já estava em curso. Entretanto, persistia a rejeição por parte de grande parte das empresas no país, em especial as mais conservadoras (CRA, 2020; FLASH, 2020). A falta de apoio, de reconhecimento e de incentivo à adaptação e a distorção perceptual do *home office* como atividade desqualificada e temporária, associada ao medo das consequências do baixo contato pessoal, direto e diário, fizeram com que a consolidação desta modalidade laboral no país não fosse impulsionada nos últimos anos (RAFALSKI; DE ANDRADE, 2015).

Apenas no ano de 2017, com a Reforma Trabalhista, que o teletrabalho, e circunscrito nele o *home office*, foi regulamentado especificamente. Até então vigorava a Lei nº 12.551 de 2011, que equiparou juridicamente o trabalho realizado à distância ao exercido presencialmente mediante alteração do art. 6 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

Posteriormente, por meio da Lei nº 13.467 de 2017 que também altera a CLT, o teletrabalho – e consequentemente o *home office* – foi regulamentado, estabelecendo que deve ser compreendido como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017).

Mais recentemente, devido a instituição de estado de calamidade pública no país por causa da pandemia da COVID-19, as medidas provisórias 927 e 936 de 2020 e posteriormente a Lei nº 14.020 de 2020 abordam o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância (BRASIL, 2020), a fim de contemplar aqueles que tiveram sua modalidade de trabalho alterada por causa da pandemia, possibilitar ao empregador instituir o modelo de trabalho remoto durante esse período, apresentar alternativa que ajude as organizações a enfrentar a crise e evitar aglomerações (CFA, 2020; REIS et al., 2020).

2.2. Impactos positivos e negativos do trabalho remoto

Ao longo das últimas décadas, diversos estudos buscaram avaliar os impactos da adoção do trabalho remoto nas mais distintas esferas. Desde o início dos anos 2000, vislumbrava-se que o teletrabalho pudesse aumentar o envolvimento das pessoas em suas comunidades (impacto social); reduzir o gasto energético, o trânsito e a poluição nas cidades (impacto ambiental); possibilidade de diversificação organizacional e trabalhista, além de possibilidade de crescimento em alguns setores da economia (impacto econômico). Contudo, sempre foi latente o receio dos impactos psicológicos sobre os teletrabalhadores, motivados pela impessoalidade e baixo envolvimento no trabalho (SAKUDA, 2001).

Desde então, os impactos organizacionais e sobre o trabalhador têm ocupado a dianteira dos estudos que se dedicam ao tema. Entre discussões que só apontam vantagens e enxergam na modalidade a solução para diversos problemas do trabalho até às abordagens mais críticas, que examinam os efeitos nocivos do teletrabalho no mundo do trabalho contemporâneo, as produções sobre a temática sinalizam que o contexto e as rotinas do trabalho remoto são distintas dos do trabalho convencional (ROCHA; AMADOR, 2018). O sistema comunicacional integrado em redes, a imperiosidade da gestão do

conhecimento, a diminuição do convívio social e o enfraquecimento das relações de confiança são algumas dessas especificidades (SAKUDA; VASCONCELOS, 2005).

Entre os inúmeros desafios do trabalho à distância podem ser destacados as mudanças na relação do indivíduo com seu trabalho, a alteração na rotina e nos hábitos, a dificuldade em separar os aspectos do trabalho e da vida privada, possíveis problemas de autoidentificação, aumento a propensão de sentimentos subjetivos. Além disso, sem o devido monitoramento, adaptação e cuidado necessários, há a possibilidade de perda de conhecimento tácito e explícito da organização (SAKUDA; VASCONCELOS, 2005).

Buscando antever os impactos positivos e negativos que o teletrabalho pode exercer sobre os teletrabalhadores e as organizações que dele se valem, diversos estudos sistematizaram as vantagens e desvantagens apontadas ao longo dos anos pela literatura sobre o tema (TASCHETTO, FROEHLICH, 2019; ROCHA, AMADOR, 2018; HAU, TODESCAT, 2018). Entre esses estudos, apresenta-se no quadro 2 o levantamento realizado por Filardi, Castro e Zanini (2020).

Quadro 2. Vantagens e desvantagens para empregado e empregador do teletrabalho

Autores (Ano)	Vantagens	Desvantagens
Soares (1995) Tremblay (2002)	Flexibilidade de horários; melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; poder ficar próximo à família e redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; baixo desenvolvimento e motivação; falta treinamento específico; isolamento social; tecnologia falha, mais trabalho.
Pérez, Sanchez e Carnicer (2007)	Autonomia para organizar tarefas; economia de custos e espaço; empregado por conta própria; flexibilidade de horários e nas relações de trabalho; gerenciamento por objetivos; liberdade; melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; menor absenteísmo e oportunidade para deficientes.	Custos de equipamentos; dificuldade de desenvolvimento, de motivação e organizacionais; erros de seleção de tarefa; isolamento profissional; mudanças na estrutura organizacional; percepção de perda status e problemas psicológicos.
Freitas (2008)	Concentração; refeições em casa; flexibilidade de horários; maior interação com a família; menos interrupções; privacidade; redução de custos para a empresa e para o empregado; redução no tempo de deslocamento; segurança e silêncio.	Aumento custo de água e luz; dificuldade de controle; distração com atividades domiciliares; falta de infraestrutura; isolamento profissional e social e receio de má avaliação.
Barros e Silva (2010)	Flexibilidade de horários; melhoria da produtividade; menos exposição violência/stress em deslocamentos; redução custos para a empresa e para o empregado.	Conflito trabalho e vida familiar; falta infraestrutura e supervisão; isolamento profissional e cobrança.
Nohara, Acevedo, Ribeiro et al. (2010)	Autonomia para organizar tarefas; maior interação com a família; melhor qualidade de vida; menos	Conflito trabalho e vida familiar; dificuldade controle; falta de reconhecimento colegas de trabalho

	stress em deslocamentos e redução no tempo de deslocamento.	e de supervisão; isolamento; mais trabalho.
Boscatte (2010)	Melhor qualidade de vida; melhoria produtividade; menor absenteísmo e redução de custo empregado.	
Gaspar et al. (2011) Nogueira e Patini (2012)	Autonomia para organizar tarefas; flexibilidade de horários; maior interação familiar; melhor planejamento das atividades; melhor qualidade e produtividade no trabalho; menos stress em deslocamentos e redução de custos do empregado.	Dificuldade de controle e de avaliação de desempenho; falta de infraestrutura e isolamento profissional.
Costa (2013)	Autonomia para organizar tarefas e flexibilidade de horários. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; flexibilidade de horários; melhor qualidade de vida e redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; dificuldade desenvolvimento; falta supervisão; isolamento social; maior cobrança, montar estrutura em casa.
Mello, Santos, Shoiti et al. (2014)	Melhor qualidade de vida; melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; oportunidade para pessoas com deficiência e redução de custos para a empresa.	
Hislop et al. (2015)	Autonomia para organizar tarefas; equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e flexibilidade de horários.	Isolamento social.
Eom, Choi, Sung (2016)	Equilíbrio trabalho/vida pessoal; melhor qualidade, produtividade no trabalho; redução poluição/tempo deslocamento.	Isolamento profissional e social e não adequação ao teletrabalho.
Villarinho e Paschoal (2016)	Melhor qualidade de vida, produtividade; menos interrupções, stress e tempo em deslocamentos.	Isolamento social e tecnologia falha.
Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)	Amadurecimento profissional dos jovens.	Precarização e descontrole da carga de trabalho.

Fonte: adaptado de Filardi, Castro e Zanini (2020)

A partir da sistematização descrita no quadro 2, é possível observar que algumas variáveis são reforçadas por distintos autores em diferentes períodos de publicação. Na esfera organizacional, a economia de custos e espaço e a flexibilidade nas relações de trabalho são apontadas como vantagens do teletrabalho, enquanto a dificuldade de controle e o escasso suporte de infraestrutura e de treinamento específico aos trabalhadores são destacados como as principais fragilidades na adoção de tal modalidade.

No que circunscreve a vivência dos trabalhadores, as vantagens mais destacadas são a flexibilidade de horários, a autonomia para organizar tarefas, a melhoria da produtividade, a maior interação familiar e a redução de tempo com deslocamentos. Em contrapartida, são destacados como mais recorrentes desvantagens o conflito entre trabalho e vida pessoal, o maior isolamento profissional e social, o descontrole com a carga de trabalho, os impactos psicológicos, a baixa motivação, e o aumento dos custos residenciais (a exemplo dos custos com energia elétrica, internet, telefone e água).

Como a presente pesquisa se direciona mais especificamente sobre a realidade dos profissionais que se encontram trabalhando em domicílio, faz-se necessário discorrer sobre algumas dimensões relacionadas ao trabalho *home office*.

2.3. Dimensões sobre o *home office*: perspectivas a partir do trabalho em domicílio

O trabalho a partir de casa mediado pelas TIC remete a aspectos desafiadores que diferem de outros contextos laborais. Com relação ao processo de transição do trabalho em regime regular para o de *home office*, Rafalski e De Andrade (2015) destacam que “a adequação do ambiente e dos instrumentos de trabalho, o estabelecimento de rotinas rígidas e o desenvolvimento de habilidades, como disciplina e persistência” podem facilitar a adaptação. Enquanto sentimentos de insegurança, dificuldade de adaptação da família à nova modalidade, falta ou dificuldades em manter uma rotina e ausência de supervisão e suporte podem dificultar a ambientação. Entretanto, Barros e Silva (2010) chamam atenção para o fato de que após a adaptação a adesão ao *home office* torna-se um vínculo difícil de ser extinto novamente.

É imprescindível que as organizações que adotam o *home office* atentem para algumas necessidades dos indivíduos que trabalham em casa, como: dispor de infraestrutura e recursos tecnológicos que deem suporte às atividades a serem desempenhadas, ajuda com os custos domésticos relacionados ao trabalho domiciliar e suporte organizacional na solução de problemas no dia a dia de trabalho (BARROS; SILVA, 2010).

A flexibilidade de horários e a conseqüente maior autonomia na organização e execução do trabalho são apontadas como alguns dos principais benefícios do *home office*, e tendem a ter impacto positivo na satisfação das pessoas (BARROS; SILVA, 2010). Vale salientar que a autonomia percebida nesta modalidade é eventual, associada à flexibilidade para gerir o tempo e limitada à posição hierárquica ocupada na organização, mas não se estabelece sobre o controle do volume e tempo de trabalho (ROSENFELD; ALVES, 2011). É importante destacar que caso o tempo das atividades não for devidamente organizado e controlado, a flexibilidade proporcionada pode gerar ainda sobrecarga de trabalho (WHITTLE; MUELLER, 2009).

A relação entre trabalho e rotina familiar é uma questão central para o *home office*. A percepção de atratividade do trabalho domiciliar costuma ter inicialmente maior impacto sobre indivíduos casados e com filhos, por acreditarem que terão mais tempo com a família ao economizar com o deslocamento até o posto de trabalho. Todavia, a proximidade com a família não significa que a pessoa conseguirá estar disponível e cuidar dos filhos a todo momento (TREMBLAY, 2002). A percepção sobre o equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo livre ou familiar dependerá do tamanho da família e da habitação, do estilo de vida da família e da relação entre seus membros (BARROS; SILVA, 2010). De modo geral, o apoio e compreensão da família acerca da realidade de trabalho no domicílio, bem como o estabelecimento de limites entre as distintas rotinas (pessoal e profissional), são essenciais para que o ambiente seja saudável e equilibrado para ao trabalho (RAFALSKI; DE ANDRADE, 2015).

Também não é difícil encontrar aqueles que se desorientam com relação aos limites de tempo e de espaço no trabalho em casa. Trabalhar em jornadas mais extensivas que as habitualmente exigidas está dentre uma das mais comuns conseqüências da falta de rotina e perda de controle da realidade tempo-espacial no novo ambiente de trabalho (TIETZE, 2005). Com relação à quantidade de trabalho, Tremblay (2002) aduz que, regularmente, a carga de trabalho de pessoas em *home office* costuma ser de 10 a 20%

maior que aquela desempenhada no regime convencional nas dependências físicas da organização. Há quem enxergue que a aparente flexibilidade na rotina camufla a intensificação do trabalho.

Além disso, os estudos sobre *home office* tendem a indicar aumento de produtividade nesta modalidade, havendo controvérsias sobre se este crescimento estaria associado a uma maior intensificação do trabalho promovida pela flexibilidade do contexto remoto (TREMBLAY, 2002; BARROS, SILVA, 2010; ROCHA, AMADOR, 2018).

Relevante destacar que apesar de alguns estudos apontarem a concentração como uma vantagem no teletrabalho (FREITAS, 2008), grande parte das discussões sobre este aspecto se direciona a facilidade de distrações no ambiente doméstico, associadas ao processo de adaptação à nova modalidade de trabalho e à conciliação com a já citada rotina familiar, o fácil acesso à internet e à televisão, os quais podem levar à desconcentração (CIFARELLI; SOUZA, 2016). É abordado ainda que o grau de concentração, junto ao nível de flexibilidade e controle das atividades, tem impacto sobre a qualidade de vida dos teletrabalhadores (CHIARETTO; CABRAL; RESENDE, 2018).

Inclusive, a concentração é apontada como uma das competências requeridas para o trabalho *home office*, associada à disciplina e à organização (BRIK; BRIK, 2011). Ao passo que o trabalho intermediado por TIC exige certa adequação e familiaridade com os recursos tecnológicos, é esperado o desenvolvimento de competências para lidar com atividades de natureza imaterial (ROSENFELD; ALVES, 2011a). Ao mesmo tempo, em muitos casos, a ausência de suporte e treinamento adequados para a transição ao *home office* faz com que os profissionais tenham que buscar os conhecimentos necessários para a adequação à nova realidade laboral, fato que corrobora com o desenvolvimento de novas competências para o trabalho (CHIARETTO; CABRAL; RESENDE, 2018).

Quanto ao nível de satisfação dos teletrabalhadores, percebe-se que este se altera com relação à quantidade de horas trabalhadas, ao grau de autonomia sobre as atividades desempenhadas e também ao nível de isolamento social sentido no contexto laboral (GOLDEN; VEIGA, 2005). A diminuição dos deslocamentos tem relação direta com a redução do estresse e à melhora da qualidade de vida no trabalho, o que reflete diretamente numa maior satisfação com o trabalho à distância (CIFARELLI; SOUZA, 2016; TASCHETO, FROEHLICH, 2019).

Mais especificamente sobre o isolamento social promovido no *home office*, percebe-se que gera nos teletrabalhadores sensação de que estão distantes do convívio profissional e de que o resultado de seu trabalho é pouco percebido pelos gestores. A percepção de que não se é visto também pode ter impacto sobre a satisfação e a sensação de integração dos trabalhadores (MANN; VAREY; BUTTON, 2000).

De maneira geral, o isolamento social é visto como um dos principais pontos negativos do *home office* (HISLOP et al., 2015; EOM, CHOI, SUNG, 2016; ALVES, 2018). Rocha e Amador (2018) chamam atenção para as consequências que o isolamento e a consequente superindividualização do trabalho podem trazer aos indivíduos. No contexto de isolamento social imposto por causa da pandemia da COVID-19, os efeitos sobre a motivação e saúde mental dos trabalhadores em *home office* pode ser ainda maior (REIS et al., 2020).

O cenário pandêmico e as incertezas a ele atreladas impuseram aos mais distintos profissionais uma urgente reorganização de suas rotinas de trabalho, exigindo, em muitos casos, novas habilidades e técnicas para exercer sua atividade laboral na modalidade *home office*. Diante de tão pouco tempo, trabalhadores viram suas residências serem transformadas repentinamente em seus ambientes de trabalho, dividindo o espaço com familiares, modificando seus hábitos laborais e sentindo a necessidade de uma boa comunicação e clareza do que é esperado em relação a suas entregas no período do afastamento presencial (ANGONESE, 2020). É justamente diante desta conjuntura que a presente pesquisa se encontra, a fim de averiguar a realidade do trabalho *home office* no atual cenário pandêmico a partir da percepção de trabalhadores inseridos neste contexto atípico. A seguir, serão detalhados os procedimentos metodológicos adotados na coleta e análise dos dados levantados para o estudo.

3. Aspectos Metodológicos

O percurso metodológico adotado para desenvolvimento do artigo apresenta uma abordagem descritiva, de natureza quantitativa, com suas análises concentradas na avaliação de correlações derivadas das variáveis relacionadas aos aspectos do trabalho no período pandêmico.

3.1. Coleta de dados e perfil da amostra

Os dados coletados neste estudo tiveram como base a pesquisa “O Cotidiano das Pessoas Durante o Isolamento” aplicada virtualmente pelo Observatório da Sociedade Pós-Pandêmica (OSPP)¹, entre 26 de maio a 8 de junho de 2020. O questionário foi instrumentalizado com o auxílio da ferramenta on-line Survey Monkey, contando com questões relacionadas ao tempo livre, ao tempo dedicado ao trabalho, ao isolamento social, ao bem-estar físico e psicológico, e à identificação. Para a presente discussão, focou-se primordialmente sobre a dimensão do trabalho, em especial o *home office*. A partir da plataforma, gerou-se um link para o endereço web da pesquisa, o qual foi compartilhado pelos membros do OSPP – dentre eles os autores deste estudo – por intermédio das suas redes sociais e e-mails. Após duas semanas de aplicação da pesquisa, obteve-se um total de 2.839 (duas mil, oitocentos e trinta e nove) respostas, com representação de todas as Unidades da Federação, com exceção do Acre (AC).

O perfil dos 2.839 respondentes foi determinado a partir de algumas questões relacionadas à: unidade da federação, gênero, renda familiar, escolaridade, faixa etária e número de moradores. A maior concentração de respostas ficou nos estados da Bahia (22,53%), Minas Gerais (18,98%) e Pernambuco (13,76%). O gênero feminino mostrou-se predominante entre os respondentes, atingindo um percentual de (68,82%), frente a (31,03%) do gênero masculino e (0,14%) não binário. Em relação à renda familiar, 55,67% dos respondentes pertencem a famílias com renda entre 6 a mais de 15 salários mínimos, observando-se que a amostra apresenta um rendimento médio bastante superior à renda média familiar dos brasileiros. A amostra também se apresentou peculiar em relação à escolaridade, onde 64,64% dos respondentes possuem pós-graduação e 26,75% graduação completa, números distantes dos dados populacionais de escolaridade brasileira (GAZETA DO POVO, 2019). Quanto ao número de moradores, a maioria (54,87%) indicou 2 a 3 por domicílio.

3.2. Tabulação e análise dos dados

Após o encerramento da pesquisa, os dados foram exportados e tabulados com base na análise descritiva e inferência estatística, o que permitiu testar possíveis correlações e suas diferenças significativas entre os aspectos concernentes à nova realidade de trabalho imposta pelo período pandêmico.

Em todos os casos, além das estatísticas básicas como percentuais médios, médias ponderadas e desvio padrão, ao buscar as correlações, realizou-se o teste *t* para a diferença entre médias e destacou-se, nas tabelas correspondentes, os itens para os quais foram observadas diferenças significativas entre os grupos analisados (maior e menor), ao nível de significância de 5%. O teste *t* é um teste de hipótese que usa conceitos estatísticos para rejeitar ou não uma hipótese nula quando a estatística de teste (*t*) segue uma

¹ Fruto de uma parceria entre pesquisadores da Universidade Federal da Bahia (UFBA), da Universidade Federal de Viçosa (UFV), da Universidade de Brasília (UnB) e da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), o Observatório da Sociedade Pós-Pandêmica (OSPP) tem o objetivo de promover e divulgar conhecimentos que traduzam as principais expectativas de transformações trazidas pela COVID 19. Análises de tendência e avaliações sobre os prováveis e imaginados impactos sociais, econômicos, políticos e comunicacionais são alguns dos objetos de investigação do grupo.

distribuição t de Student. Nesta pesquisa, o respectivo teste foi aplicado para comparar duas amostras pareadas (LOPES; LEINIOSKI; CECCON, 2015).

Entre os principais itens de observação abrangidos pela pesquisa destacam-se cinco modalidades distintas de trabalho durante a pandemia em comparação ao período anterior ao isolamento:

- mesmo antes da pandemia, sempre trabalhei APENAS na modalidade *home office* (em casa);
- antes me deslocava para o local trabalho, agora desenvolvo todas as minhas atividades em casa;
- só após a pandemia comecei a trabalhar em minha residência, mas algumas vezes me desloco para atender demandas de trabalho;
- tanto antes da pandemia quanto agora divido minha jornada de trabalho entre casa e local de trabalho;
- continuo me deslocando até o local de trabalho sempre.

Para cada uma dessas modalidades foi questionada a variação de 15 aspectos relacionados à atividade laboral por meio de escala likert de 5 pontos com as seguintes variações: 1 - Muito menor que no período anterior à pandemia; 2 - Um pouco menor que no período anterior à pandemia; 3 - Aproximadamente igual ao período anterior à pandemia; 4 - Um pouco maior que no período anterior à pandemia; 5 - Muito maior que no período anterior à pandemia, além da opção “Não se Aplica”. Os 15 aspectos questionados foram:

- adaptação ao trabalho,
- habilidades requeridas para o bom exercício do trabalho,
- familiaridade com tecnologias para comunicação à distância,
- quantidade de trabalho,
- produtividade no trabalho,
- tempo dedicado ao trabalho,
- ajuda recebida para o desenvolvimento do trabalho,
- organização do tempo de trabalho,
- concentração,
- autonomia no trabalho,
- equilíbrio entre trabalho e rotina familiar,
- postura corporal no trabalho,
- dificuldades com o trabalho,
- desenvolvimento de novas competências relevantes para o trabalho,
- satisfação com o trabalho.

Para testar as hipóteses da pesquisa, foram realizados cruzamentos e comparações entre os respondentes de cada uma das 5 modalidades de trabalho e os 15 aspectos, além da estratificação por faixa etária e número de moradores na residência dos respondentes. O capítulo a seguir irá detalhar os dados coletados e suas análises.

4. Análise e Discussão dos Resultados

Nesta seção, serão apresentados e analisados os resultados da pesquisa, sendo testadas as três hipóteses elaboradas, determinando a sua discussão em três blocos. Em cada um deles foram analisadas variáveis que podem influenciar e/ou avaliar o desenvolvimento do trabalho, em especial o da modalidade *home office*. Cabe aqui recordar as hipóteses apresentadas na introdução, quais sejam:

Hipótese 1 - À medida que determina o ambiente de trabalho e o nível de isolamento para o seu exercício, a modalidade do trabalho, em especial o *home office*, impacta a realização das tarefas de cunho profissional e exerce influência sobre aspectos relacionados à atividade laboral.

Hipótese 2 - Os aspectos relacionados à atividade laboral das faixas etárias que envolvem os mais jovens apresentam variações médias, em relação à situação anterior e posterior à pandemia, que se diferenciam negativamente das apresentadas pelos demais grupos etários.

Hipótese 3 - O número de moradores impacta diversos aspectos relacionados à atividade laboral. As residências com menos moradores devem registrar uma diferenciação positiva em relação à média geral para esses aspectos.

4.1 Relação entre modalidade de trabalho na pandemia e aspectos que influenciam e avaliam o desenvolvimento do trabalho

A primeira hipótese foi elaborada por se acreditar que a pandemia da COVID-19 afetou de alguma forma as atividades laborais, em especial aqueles que permaneceram em isolamento social e aderiram ao *home office*. Partiu-se do pressuposto de que a modalidade que o trabalho estava sendo desenvolvido durante a pandemia em comparação a como era exercido antes do surto viral poderia demandar novas e distintas competências, interferir no nível de isolamento/distanciamento praticado, bem como trazer impacto significativo na atividade laboral – em especial sobre o desenvolvimento do trabalho –, afetando aspectos como a adaptação, a produtividade e a satisfação com o trabalho, entre outros. Para que essa hipótese fosse testada, foram confrontadas 05 diferentes modalidades de trabalho com o conjunto de 15 aspectos que afetam e/ou aferem a atividade laboral.

Para cada uma das 5 modalidades de trabalho e em relação a cada um dos 15 aspectos – ambos descritos no capítulo 3 – testou-se a diferença entre a média dos respondentes de cada modalidade em relação à média geral do conjunto total de respondentes da pesquisa, ao nível de significância de 5%². O objetivo foi o de verificar como cada um dos aspectos vem sendo afetado pela modalidade de trabalho praticada atualmente, considerando como ela se difere/aproxima da modalidade anterior à pandemia.

Dos 15 aspectos analisados, quatro não apresentaram diferenças significativas – ao nível de significância estabelecido – entre a média geral dos respondentes e a média de cada modalidade de trabalho. Desse modo, a ajuda recebida para o desenvolvimento do trabalho, o equilíbrio entre trabalho e a rotina familiar, as dificuldades e a satisfação com o trabalho não se mostraram significativamente afetados pela modalidade de trabalho durante o isolamento social e, portanto, ficaram fora do escopo da análise. Para os outros onze aspectos, foi possível encontrar diferenças significativas entre as distintas modalidades de trabalho durante a pandemia, as quais são apresentadas e analisadas individualmente nas subseções a seguir. Dada a natureza quantitativa da pesquisa, a análise é conjectural, baseada na apresentação das hipóteses mais plausíveis para os achados.

² O nível de significância no teste de diferença entre médias ou no teste da diferença entre uma média encontrada e um valor específico determina a probabilidade de se aceitar a diferença como significativa quando ela efetivamente não é. Ou seja, quando se realiza o teste com o nível de 5% de significância, aceita-se uma probabilidade de 5% de se estar cometendo um erro e de que a diferença encontrada no estudo não seja verdadeira.

4.1.1 Adaptação ao trabalho

A média geral em relação à adaptação ao trabalho foi de 3,12. Duas das modalidades apresentaram diferença significativa em relação à média geral. As pessoas que continuam se deslocando até ao trabalho e, portanto, mantiveram a rotina anterior, mostraram-se mais adaptadas que o conjunto dos respondentes (teste $t = 2,9$). Por sua vez, aqueles que mesmo antes da pandemia trabalhavam em *home office* mostraram-se os mais afetados (teste $t = -2,4$), conforme pode ser visto na tabela 1.

Tabela 1. Adaptação ao trabalho para as diferentes modalidades

Adaptação ao trabalho	%	Total	Médias	Desvio Padrão	Teste t*
Q7: Mesmo antes da pandemia, sempre trabalhei APENAS na modalidade home office (em casa).	7,46%	126	2,89	1,01	-2,4
Q7: Antes me deslocava para o local trabalho, agora desenvolvo todas as minhas atividades em casa.	53,14%	897	3,1	1,27	-0,3
Q7: Só após a pandemia comecei a trabalhar em minha residência, mas algumas vezes me desloco para atender demandas de trabalho.	15,11%	255	3,14	1,28	0,3
Q7: Tanto antes da pandemia quanto agora divido minha jornada de trabalho entre casa e local de trabalho.	11,85%	200	3,16	1,19	0,5
Q7: Continuo me deslocando até o local de trabalho sempre.	12,09%	204	3,36	1,12	2,9
Total	100,00%	1688	3,12	1,24	

*Significativamente maior 
*Significativamente menor 
Nível de confiança de 95% (p = 0,05)

Fonte: Elaborada pelos autores.

No primeiro caso, a explicação está, provavelmente, na preservação ou proximidade da rotina anterior e na adequação a ela (RAFALSKI; DE ANDRADE, 2015), contexto de trabalho este que pode ser inclusive valorizado como oportunidade de interagir pessoalmente com outras pessoas. Já para os que já trabalhavam apenas na modalidade *home office*, conjectura-se a possibilidade de aumento na carga de trabalho (TREMBLAY, 2002), uma vez que já acostumados ao trabalho à distância, podem estar sendo mais acionados nesse momento.

4.1.2 Habilidades requeridas para o bom exercício do trabalho

A média geral para esse aspecto foi 3,52, o que evidencia que, em certa medida, o bom exercício do trabalho nesse período requer novas habilidades. Conforme pode ser conferido na tabela 2, a única modalidade que se diferencia significativamente da média, como era de se esperar, é a do grupo que já estava acostumado ao trabalho *home office*, desde antes da pandemia ($t = -4,2$).

A manutenção da rotina anterior explica que o referido grupo (sempre trabalhou na modalidade *home office*) se sente menos demandado em relação a novas habilidades, uma vez que essas haviam sido previamente desenvolvidas, conforme Rafalski e De Andrade (2015) destacam sobre a adaptação no

trabalho em domicílio estar diretamente ligado ao desenvolvimento de habilidades e à rotina de trabalho remoto.

Tabela 2. Habilidades requeridas para o bom exercício do trabalho

Habilidades requeridas para o bom exercício do trabalho	%	Total	Médias	Desvio Padrão	Teste t
Q7: Mesmo antes da pandemia, sempre trabalhei APENAS na modalidade home office (em casa).	7,46%	126	3,17	0,88	-4,2
Q7: Antes me deslocava para o local trabalho, agora desenvolvo todas as minhas atividades em casa.	53,32%	900	3,59	1,05	1,7
Q7: Só após a pandemia comecei a trabalhar em minha residência, mas algumas vezes me desloco para atender demandas de trabalho.	15,11%	255	3,52	0,99	0,1
Q7: Tanto antes da pandemia quanto agora divido minha jornada de trabalho entre casa e local de trabalho.	11,85%	200	3,41	1,08	-1,3
Q7: Continuo me deslocando até o local de trabalho sempre.	12,09%	204	3,55	1,04	0,4
Total	100,00%	1688	3,52	1,04	
*Significativamente maior 					
*Significativamente menor 					
Nível de confiança de 95% (p = 0,05)					

Fonte: Elaborada pelos autores.

4.1.3 Familiaridade com tecnologias para comunicação à distância

Como era de se esperar, o trabalho remoto – praticado pela maioria dos respondentes – exige e estimula maior familiaridade com as tecnologias para comunicação à distância (ROSENFELD; ALVES, 2011a). Desse modo, é natural que a maioria (média = 3,77) – e cada grupo individualmente – se sinta mais familiarizado com esse tipo de tecnologia.

Tabela 3. Familiaridade com tecnologias para comunicação à distância

Familiaridade com tecnologias para comunicação à distância	%	Total	Médias	Desvio Padrão	Teste t
Q7: Mesmo antes da pandemia, sempre trabalhei APENAS na modalidade home office (em casa).	7,52%	127	3,48	0,85	-3,7
Q7: Antes me deslocava para o local trabalho, agora desenvolvo todas as minhas atividades em casa.	53,32%	900	3,85	0,88	2,1
Q7: Só após a pandemia comecei a trabalhar em minha residência, mas algumas vezes me desloco para atender demandas de trabalho.	15,11%	255	3,84	0,94	1,1

Por sua vez, aqueles que já trabalhavam em *home office* ($t=-3,0$) ou alternam o trabalho em casa com o deslocamento para o trabalho ($t=-2,6$) destacaram-se negativamente em relação à média geral. Os primeiros, possivelmente, por não sofrerem grande alteração no modo de trabalho anterior à pandemia. Já para o segundo grupo, é difícil conjecturar uma razão para essa diferença negativa sem uma abordagem mais qualitativa.

4.1.5 Produtividade no trabalho

A produtividade no trabalho, em média, pouco se alterou após a pandemia (média = 2,90), registrando uma discreta queda. Dois grupos diferenciaram-se da média geral. Primeiramente e negativamente, os que sempre trabalharam na modalidade *home office* ($t=-2,6$). Talvez, em muitos casos, pelo aumento das obrigações domésticas e familiares, causadas, em parte das situações, pela ausência de empregados domésticos e de aulas presenciais para as crianças. O segundo grupo, positivamente, foi o dos que continuam a se deslocar até o local de trabalho ($t=2,3$), como pode ser observado na tabela 5.

Tabela 5. Produtividade no trabalho

Produtividade no trabalho	%	Total	Médias	Desvio Padrão	Teste t
Q7: Mesmo antes da pandemia, sempre trabalhei APENAS na modalidade home office (em casa).	7,52%	127	2,64	1,09	-2,6
Q7: Antes me deslocava para o local trabalho, agora desenvolvo todas as minhas atividades em casa.	53,32%	900	2,92	1,26	0,3
Q7: Só após a pandemia comecei a trabalhar em minha residência, mas algumas vezes me desloco para atender demandas de trabalho.	15,11%	255	2,82	1,2	-1,0
Q7: Tanto antes da pandemia quanto agora divido minha jornada de trabalho entre casa e local de trabalho.	11,79%	199	2,93	1,26	0,3
Q7: Continuo me deslocando até o local de trabalho sempre.	12,09%	204	3,12	1,27	2,3
Total	100,00%	1688	2,90	1,24	

*Significativamente maior 
 *Significativamente menor 
 Nível de confiança de 95% (p = 0,05)

Fonte: Elaborada pelos autores.

Nesse caso, além do possível menor tempo de deslocamento, para os que têm meio de locomoção próprio, conjectura-se a possibilidade de redução nas demandas não finalísticas, como as frequentes reuniões de trabalho e, em determinadas organizações, as audiências com o público externo. Possivelmente, o tempo liberado por essas atividades se reflete em maior possibilidade de atenção às demandas que mais afetam o resultado final do trabalho.

Vale lembrar aqui que grande parte da literatura indica que o teletrabalho está associado a um ganho na produtividade (TREMBLAY, 2002; BARROS, SILVA, 2010; ROCHA, AMADOR, 2018), o que não foi evidenciado pelos dados coletados neste estudo. Além das mudanças de rotina na maioria dos lares, é possível especular que não houve relevante alteração na produtividade daqueles que passaram a

trabalhar na modalidade *home office* por causa do processo de transição e adaptação que estão passando, além do contexto de incertezas a que todos estão inseridos – sem distinção.

4.1.6 Tempo dedicado ao trabalho

Como era de se esperar, o tempo dedicado ao trabalho (média = 3,32) apresenta, no seu conjunto, respostas bem próximas ao aspecto Quantidade de Trabalho (média = 3,34). As modalidades que se destacam positiva e negativamente se repetem, o que faz supor que as explicações parecem ser as mesmas. Não necessariamente se deve assumir que mais quantidade de trabalho resulta em mais tempo dedicado ao trabalho. Sobretudo em um cenário pandêmico, no qual nem sempre há condições físicas e psicológicas para atendimento às demandas (REIS et al., 2020), mas na amostra pesquisada há uma correspondência plena entre os dois aspectos analisados (coeficiente de correlação = 0,95).

Tabela 6. Tempo dedicado ao trabalho

Tempo dedicado ao trabalho	%	Total	Médias	Desvio Padrão	Teste t
Q7: Mesmo antes da pandemia, sempre trabalhei APENAS na modalidade home office (em casa).	7,52%	127	3,05	1,31	-2,2
Q7: Antes me deslocava para o local trabalho, agora desenvolvo todas as minhas atividades em casa.	53,38%	901	3,46	1,38	2,5
Q7: Só após a pandemia comecei a trabalhar em minha residência, mas algumas vezes me desloco para atender demandas de trabalho.	15,11%	255	3,12	1,39	-2,1
Q7: Tanto antes da pandemia quanto agora divido minha jornada de trabalho entre casa e local de trabalho.	11,85%	200	3,28	1,39	-0,4
Q7: Continuo me deslocando até o local de trabalho sempre.	12,03%	203	3,17	1,19	-1,6
Total	100,00%	1688	3,32	1,36	

*Significativamente maior ■
 *Significativamente menor ■
 Nível de confiança de 95% (p = 0,05)

Fonte: Elaborada pelos autores.

4.1.7 Organização do tempo de trabalho

A organização do tempo de trabalho pressupõe o cumprimento do tempo destinado a cada tarefa e a conciliação do tempo de trabalho com as demais tarefas e atividades sem o dispêndio exagerado em atividades meio ou aquelas que nos subtraem o tempo dedicado ao trabalho. A média geral para esse aspecto indica que a pandemia pouco afetou a organização do tempo de trabalho (média = 2,92). No entanto, a modalidade associada aqueles que continuam se deslocando até o trabalho foi a única a diferenciar-se positivamente (t=2,5) da média geral – conforme tabela 7.

Tabela 7. Organização do tempo de trabalho

Organização do tempo de trabalho	%	Total	Médias	Desvio Padrão	Teste t
Q7: Mesmo antes da pandemia, sempre trabalhei APENAS na modalidade home office (em casa).	7,52%	127	2,80	1,05	-1,2
Q7: Antes me deslocava para o local trabalho, agora desenvolvo todas as minhas atividades em casa.	53,20%	898	2,94	1,28	0,4
Q7: Só após a pandemia comecei a trabalhar em minha residência, mas algumas vezes me desloco para atender demandas de trabalho.	14,99%	253	2,83	1,21	-1,1
Q7: Tanto antes da pandemia quanto agora divido minha jornada de trabalho entre casa e local de trabalho.	11,79%	199	2,93	1,19	0,1
Q7: Continuo me deslocando até o local de trabalho sempre.	12,09%	204	3,12	1,04	2,5
Total	100,00%	1688	2,92	1,22	

*Significativamente maior ■
 *Significativamente menor ■
 Nível de confiança de 95% (p = 0,05)

Fonte: Elaborada pelos autores.

Possivelmente, por reunir aqueles que tiveram a rotina menos alterada. Com relação a organização do tempo, também é importante ressaltar que se o tempo das atividades não for devidamente organizado e controlado, a “flexibilidade” proporcionada pelo *home office* pode gerar ainda sobrecarga de trabalho (WHITTLE; MUELLER, 2009).

4.1.8 Concentração

A concentração para o exercício do trabalho, de um modo geral, apresentou diminuição importante após o início da pandemia (média = 2,60). Além disso, como é possível perceber nos destaques do teste *t* (tabela 8), aqueles que já vinham trabalhando apenas em *home office* destacam-se negativamente ($t=-2,3$) em relação à concentração, enquanto os que continuam a se deslocar até o local de trabalho – ainda que apresentem redução com referência à média (2,79) – são os que manifestaram menor impacto em relação a esse aspecto ($t=2,1$). Entre os que já trabalhavam em domicílio, a situação foi, para muitos, bastante alterada. Além da possível incorporação de tarefas domésticas, muitos passaram a conviver mais intensamente e durante o período de expediente com crianças menores de 12 anos.

Tabela 8. Concentração

Concentração	%	Total	Médias	Desvio Padrão	Teste t
Q7: Mesmo antes da pandemia, sempre trabalhei APENAS na modalidade home office (em casa).	7,52%	127	2,38	1,0	-2,3
Q7: Antes me deslocava para o local trabalho, agora desenvolvo todas as minhas atividades em casa.	53,26%	899	2,56	1,31	-0,7
Q7: Só após a pandemia comecei a trabalhar em minha residência, mas algumas vezes me desloco para atender demandas de trabalho.	14,93%	252	2,69	1,2	1,1
Q7: Tanto antes da pandemia quanto agora divido minha jornada de trabalho entre casa e local de trabalho.	11,73%	198	2,71	1,23	1,2
Q7: Continuo me deslocando até o local de trabalho sempre.	12,09%	204	2,79	1,24	2,1
Total	100,00%	1688	2,60	1,26	

*Significativamente maior ■
 *Significativamente menor ■
 Nível de confiança de 95% (p = 0,05)

Fonte: Elaborada pelos autores.

Associada ao já aludido sobre os contratempos com desconcentração no trabalho em domicílio (CIFARELLI; SOUZA, 2016), infere-se que a ansiedade gerada pela pandemia impacta a concentração de modo transversal. No entanto, em menor intensidade aqueles que continuam a ter acesso ao local de trabalho, isolando-se mais facilmente das demais atividades que concorrem com o trabalho quando se está em casa. Para os que trabalham apenas na modalidade *home office* e não possuem um ambiente exclusivo para o trabalho – conjuntura muito comum durante o isolamento social –, a concentração associada à (in)disciplina e à (des)organização podem ser fortemente impactadas (BRIK; BRIK, 2011).

4.1.9 Autonomia no Trabalho

A média geral 3,19 indica que há uma discreta percepção de aumento na autonomia no trabalho. Não deixa de ser curioso que o coeficiente de correlação entre familiaridade com tecnologias de comunicação e autonomia no trabalho seja de 0,90, o que certamente é um indicativo de que o maior domínio das TIC pode ser o principal fator explicativo para o sentimento de maior autonomia (ROSENFELD; ALVES, 2011). A flexibilização do tempo e a peculiar maior autonomia na organização e execução do trabalho são apontadas como algumas das maiores vantagens do *home office* e tendem a ter impacto positivo na percepção das pessoas (BARROS; SILVA, 2010). Reafirma-se, portanto, que a necessidade daqueles que passaram a trabalhar remotamente explica a sua diferenciação positiva no domínio das tecnologias de comunicação e, por conseguinte, a maior autonomia no trabalho (t=2,3) – vide tabela 9.

Tabela 9. Autonomia no trabalho

Autonomia no trabalho	%	Total	Médias	Desvio Padrão	Teste t
Q7: Mesmo antes da pandemia, sempre trabalhei APENAS na modalidade home office (em casa).	7,46%	126	3,02	0,72	-2,5
Q7: Antes me deslocava para o local trabalho, agora desenvolvo todas as minhas atividades em casa.	53,38%	901	3,29	1,03	2,3
Q7: Só após a pandemia comecei a trabalhar em minha residência, mas algumas vezes me desloco para atender demandas de trabalho.	15,11%	255	3,22	1,03	0,4
Q7: Tanto antes da pandemia quanto agora divido minha jornada de trabalho entre casa e local de trabalho.	11,79%	199	3,10	0,97	-1,3
Q7: Continuo me deslocando até o local de trabalho sempre.	12,09%	204	2,99	0,97	-2,8
Total	100,00%	1688	3,19	1	

*Significativamente maior ■
 *Significativamente menor ■
 Nível de confiança de 95% (p = 0,05)

Fonte: Elaborada pelos autores.

Da mesma forma, aqueles que já trabalhavam em *home office* e os que continuam a se deslocar ao local de trabalho tiveram menor variação na familiaridade com novas tecnologias, o que reflete-se na diferenciação negativa desses dois grupos ($t=-2,5$ e $-2,8$) em relação à percepção sobre autonomia no trabalho em relação à média geral.

4.1.10 Postura Corporal no Trabalho

De modo geral, identifica-se uma piora expressiva na postura corporal do trabalho (média geral = 2,39). Como era de se esperar, aqueles que continuam a realizar o trabalho na modalidade anterior à pandemia destacam-se positivamente: os que sempre trabalharam na modalidade *home office* ($t=2,2$) e os que continuam a se deslocar até o local de trabalho ($t=7,5$). Além desses, os que se dividem entre trabalho remoto e ida ao local de trabalho também se destacaram positivamente ($t=3,0$). Já aqueles que passaram, após a pandemia, a desenvolver as atividades em casa, destacaram-se negativamente ($t=-3,7$) – como pode ser observado na tabela 10.

Possivelmente, certas condições ergonômicas existentes no local de trabalho, as quais envolvem mobiliário adequado, são mais difíceis de serem encontradas no ambiente caseiro. Além disso, o dado pode demonstrar a falta de infraestrutura das residências para contemplar a contento o *home office*, além da pouca atenção das organizações no quesito ergonomia com relação ao processo de transição e adaptação a essa modalidade de trabalho (BARROS; SILVA, 2010).

Tabela 10. Postura corporal no trabalho

Postura corporal no trabalho	%	Total	Médias	Desvio Padrão	Teste t
Q7: Mesmo antes da pandemia, sempre trabalhei APENAS na modalidade home office (em casa).	7,46%	126	2,58	0,93	2,2
Q7: Antes me deslocava para o local trabalho, agora desenvolvo todas as minhas atividades em casa.	53,32%	900	2,22	1,10	-3,7
Q7: Só após a pandemia comecei a trabalhar em minha residência, mas algumas vezes me desloco para atender demandas de trabalho.	15,05%	254	2,34	1,01	-0,7
Q7: Tanto antes da pandemia quanto agora divido minha jornada de trabalho entre casa e local de trabalho.	11,73%	198	2,60	0,94	3,0
Q7: Continuo me deslocando até o local de trabalho sempre.	12,09%	204	2,92	0,95	7,5
Total	100,00%	1688	2,39	1,07	

*Significativamente maior ■
 *Significativamente menor ■
 Nível de confiança de 95% (p = 0,05)

Fonte: Elaborada pelos autores.

Campos (2020) indica que o princípio da ergonomia é o de que o ambiente de trabalho seja adequado ao homem, sendo importante que os locais destinados ao *home office* proporcionem características psicofisiológicas com o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Segundo Leoni (1996), aspectos emocionais também podem afetar e explicar a piora na postura corporal.

4.1.11 Desenvolvimento de novas competências relevantes para o trabalho

A mudança na forma de trabalhar, como não podia deixar de ser, exigiu o desenvolvimento de novas competências relevantes para a realização do trabalho (média geral = 3,43). Como já mencionado, o trabalho intermediado por TIC exige certa adequação e familiaridade com recursos tecnológicos, o que possivelmente reflete na percepção sobre o desenvolvimento de competências para lidar com atividades de natureza imaterial (ROSENFELD; ALVES, 2011a). Em contrapartida, esse desenvolvimento foi menor para aqueles que se mantiveram na mesma modalidade de trabalho a que estavam inseridos no momento anterior à pandemia. Apenas os que continuam a se deslocar até o local de trabalho sempre se diferenciaram significativamente da média (t=-3,0) – vide tabela 11.

Tabela 11. Desenvolvimento de novas competências relevantes para o trabalho

Desenvolvimento de novas competências relevantes para o trabalho	%	Total	Médias	Desvio Padrão	Teste t
Q7: Mesmo antes da pandemia, sempre trabalhei APENAS na modalidade home office (em casa).	7,46%	126	3,27	1,0	-1,7
Q7: Antes me deslocava para o local trabalho, agora desenvolvo todas as minhas atividades em casa.	53,32%	900	3,52	1,14	1,9
Q7: Só após a pandemia comecei a trabalhar em minha residência, mas algumas vezes me desloco para atender demandas de trabalho.	15,11%	255	3,43	1,07	0,0
Q7: Tanto antes da pandemia quanto agora divido minha jornada de trabalho entre casa e local de trabalho.	11,85%	200	3,45	1,12	0,2
Q7: Continuo me deslocando até o local de trabalho sempre.	12,09%	204	3,16	1,21	-3,0
Total	100,00%	1688	3,43	1,13	

*Significativamente maior ■
 *Significativamente menor ■
 Nível de confiança de 95% (p = 0,05)

Fonte: Elaborada pelos autores.

As demais variações não se mostraram relevantes ao nível de 5% de significância.

4.1.12 Avaliação da hipótese 1

Hipótese 1 - À medida que determina o ambiente de trabalho e o nível de isolamento para o seu exercício, a modalidade do trabalho, em especial o *home office*, impacta a realização das tarefas de cunho profissional e exerce influência sobre aspectos relacionados à atividade laboral.

Das 15 variáveis analisadas sobre a atividade laboral, em 11 foi possível observar modalidades de trabalho que se diferenciavam de forma significativa da média geral para o aspecto, com uma significância de 5%. Resume-se, a seguir, como se deu a diferenciação de cada uma delas.

Aqueles que antes e depois da pandemia trabalhavam em *home office* diferenciaram-se negativamente da média geral em oito aspectos (adaptação ao trabalho, habilidades requeridas para o bom exercício do trabalho, familiaridade com tecnologias para comunicação à distância, quantidade de trabalho, produtividade no trabalho, tempo dedicado ao trabalho, concentração, autonomia no trabalho) e positivamente apenas em um aspecto (postura corporal no trabalho), revelando-se o grupo mais negativamente impactado pelo cenário pandêmico. Possivelmente, como já discutido, pelas mudanças no *home office* em contexto de isolamento social ocasionado pela pandemia. Ressalta-se aqui a importância de se estar atento para o fato de que o questionário não traz uma avaliação dos aspectos analisados, mas sim da variação provocada nesses aspectos pelo início da pandemia.

Os que se deslocavam para o trabalho e passaram a trabalhar exclusivamente em casa se diferenciaram positivamente da média geral em quatro aspectos (familiaridade com tecnologias para comunicação à distância, quantidade de trabalho, tempo dedicado ao trabalho, autonomia no trabalho), e negativamente em apenas um dos aspectos (postura corporal no trabalho). Apesar de formarem o grupo que mais se sente demandado em termos de tempo dedicado ao trabalho, destacaram-se na percepção de maior familiarização com tecnologias de comunicação e autonomia para o trabalho (ROSENFELD;

ALVES, 2011a), aspectos que afetam positivamente as atividades laborais na forma como se apresentam as demandas contemporâneas. Talvez o curto prazo de migração para essa nova modalidade possa explicar o tímido resultado em termos de adaptação e produtividade no trabalho (TREMBLAY, 2002).

Os que passaram a trabalhar em casa, mas eventualmente se deslocam ao local de trabalho, juntamente com o grupo composto por aqueles que antes e depois se dividem entre o trabalho remoto e local externo de trabalho ficaram em posição mais neutra. O primeiro se destacou negativamente em dois aspectos (quantidade de trabalho e tempo dedicado ao trabalho) e o segundo se destacou positivamente em um aspecto (postura corporal no trabalho). São grupos para os quais, pela imprecisão na representatividade do percentual do trabalho remoto em relação ao total de trabalho realizado, trazem pouca contribuição para a análise da relação entre modalidade e atividade laboral.

Finalmente, aqueles que continuam a se deslocar sempre para o local de trabalho se destacam positivamente em cinco aspectos (adaptação ao trabalho, produtividade no trabalho, organização do tempo de trabalho, concentração e postura corporal no trabalho) e negativamente em apenas dois dos aspectos (familiaridade com tecnologias para comunicação à distância e desenvolvimento de novas competências relevantes para o trabalho). No entanto, de forma oposta aqueles que passaram a adotar o *home office*, os destaques negativos são justamente a familiaridade com tecnologias de comunicação e a autonomia. Ou seja, a manutenção da situação favorece o desenvolvimento atual do trabalho, mas não estimula os aspectos que vêm progressivamente ganhando importância para o desenvolvimento contemporâneo do trabalho.

Em resumo, a hipótese apresentada é validada. De fato, a modalidade do trabalho, em especial o *home office*, impacta a realização das tarefas de cunho profissional e exerce influência sobre aspectos relacionados à atividade laboral.

4.2 Aspectos relacionados ao trabalho e faixas etárias

A segunda hipótese assumida pelo trabalho foi a de que os aspectos relacionados à atividade laboral das faixas etárias que envolvem os mais jovens apresentam variações médias, em relação à situação anterior e posterior à pandemia, que se diferenciam negativamente das apresentadas pelos demais grupos etários.

Ao diferenciar as modalidades do trabalho, já foi discutido o impacto do contexto pandêmico e decorrente isolamento social sobre diversos aspectos que influenciam e avaliam a atividade laboral. Neste item serão destacados apenas os aspectos que apresentam alguma variação significativa, ao nível de significância de 5% e em relação à média geral, para uma ou mais das faixas etárias. A consolidação dos testes *t* de diferença entre médias para a média de cada faixa etária e a média geral, para cada um dos aspectos, é apresentada na tabela 12.

Tabela 12. Aspectos que influenciam e avaliam o desenvolvimento do trabalho e faixas etárias

Aspectos	Teste t 18 a 30 anos	Teste t 31 a 40 anos	Teste t 41 a 50 anos	Teste t 51 a 65 anos	Teste t Mais de 65 anos	Média Geral
Adaptação ao trabalho	-1,8	0,08	-0,5	0,89	1,09	3,06
Habilidades requeridas para o bom exercício do trabalho	-1,28	-0,46	0	1,4	0,61	3,55
Familiaridade com tecnologias para comunicação à distância	-2,03	0,06	0,06	1,1	1,01	3,81
Quantidade de trabalho	0,18	-1,32	1,26	1,14	-1,79	3,43
Produtividade no trabalho	0,18	-1,32	1,26	1,14	-1,79	2,87

Tempo dedicado ao trabalho	0,77	-2,2	1,33	1,40	-1,49	3,39
Ajuda recebida para o desenvolvimento do trabalho	1,26	-1,3	0,6	-0,19	0,68	2,64
Organização do tempo de trabalho	-0,71	-1,97	0,75	1,99	0,97	2,92
Concentração	-2,88	-2,03	1,17	2,62	2,18	2,52
Autonomia no trabalho	1,09	-1,53	1,2	0,2	-1,39	3,25
Equilíbrio entre trabalho e rotina familiar	0,7	0,7	-1,09	1,3	1,29	2,54
Postura corporal no trabalho	-3,79	-1,05	1,28	1,9	3,19	2,25
Dificuldades com o trabalho	-0,6	-0,19	0,8	0,23	-1,4	3,42
Desenvolvimento de novas competências relevantes para o trabalho	-0,46	-0,5	0,55	0,87	-1,18	3,49
Satisfação com o trabalho	-0,19	0,15	0,65	-1,21	1,22	2,76

*Significativamente maior 
 *Significativamente menor 
 Nível de confiança de 95% (p = 0,05)

Fonte: Elaborada pelos autores.

Em relação à familiaridade com tecnologias para comunicação, os mais jovens foram os únicos a se diferenciar de forma significativa da média geral ($t=-2,03$). O menor incremento na familiaridade, muito possivelmente, deve estar relacionado à familiarização já anterior à pandemia com o uso das TIC.

No que diz respeito ao tempo dedicado ao trabalho, a faixa de 31 a 40 anos foi a que se diferenciou de forma negativa ($t=-2,2$). A provável hipótese está relacionada às demandas com filhos menores de 12 anos, mais comuns nessa faixa etária que nas demais. A ausência de atividades presenciais na escola vem gerando fortes demandas adicionais para os pais, com impacto no tempo disponível para o trabalho.

Para a organização do tempo de trabalho, há uma faixa etária que se destaca positivamente, a faixa de 51 a 65 anos ($t=1,99$), e uma outra que se destaca negativamente, a faixa de 31 a 40 anos ($t=-1,97$). Possivelmente, maior que o impacto no tempo dedicado ao trabalho, o impacto do cuidado com os filhos menores é mais sentido na organização desse tempo. As demandas surgem ao longo do dia e as tarefas laborais muitas vezes precisam se adequar às rotinas de pai e mãe. Diante desta inferência, a faixa etária de 31 a 40 anos se repete como destaque negativo. A faixa etária de 51 a 65 anos que, em sua maioria, não possui filhos menores destacou-se positivamente, inclusive da faixa posterior, que envolve os que possuem mais de 65 anos. Nesse último grupo, além do percentual de aposentados, encontram-se pessoas com hábitos mais arraigados, mas suscetíveis de perceber a perda de sistematicidade na rotina como uma menor organização no tempo de trabalho.

A concentração é o aspecto que se mostrou mais fortemente influenciado pelas diferenças nas faixas etárias. Enquanto que os mais jovens (faixas de 18 a 30 anos e 31 a 40 anos) tiveram variação na concentração abaixo da média geral ($t=-2,88$ e $t=-2,03$, respectivamente), os de idade mais avançada (faixas de 51 a 65 anos e mais de 65 anos) situaram-se, em relação a esse aspecto, acima da média geral ($t=2,62$ e $t=2,18$). Foi verificado que, entre os respondentes da pesquisa, a concentração no trabalho está fortemente correlacionada a aspectos como bem-estar psicológico e possui expressiva correlação negativa com sentimentos como ansiedade e estresse. Como os mais jovens e os mais idosos são, respectivamente, os mais afetados e os menos afetados em termos de bem-estar psicológico na pandemia, segundo o levantamento realizado, a relação causal aponta que a menor conformidade dos jovens à situação de

distanciamento e isolamento imposta pela pandemia pode explicar a menor concentração para a atividade laboral entre os pertencentes às faixas etárias mais jovens.

Um último aspecto a sofrer influência da faixa etária é a postura corporal no trabalho. Ainda que essa seja relatada como pior para todas as faixas etárias, as extremas foram as únicas a diferenciarem-se significativamente. De forma negativa para a faixa de 18 a 30 anos ($t=-3,79$) e de forma positiva para a faixa de mais de 65 anos ($t=3,19$). Observa-se que na primeira faixa, há muitos estudantes que terminam por assistir às aulas em *smartphones* e outros equipamentos que não favorecem a postura adequada. Os mais idosos, por sua vez, podem ter se diferenciado positivamente por, devido às demandas ergonômicas naturais da idade, terem mobiliário e infraestrutura mais adequados a uma melhor postura corporal.

4.2.1 Avaliação da hipótese 2

Hipótese 2 - Os aspectos relacionados à atividade laboral das faixas etárias que envolvem os mais jovens apresentam variações médias, em relação à situação anterior e posterior à pandemia, que se diferenciam negativamente das apresentadas pelos demais grupos etários.

Como é possível verificar na tabela 12, todos os destaques negativos estão associados às duas faixas que envolvem os mais jovens com três destaques negativos para a faixa de 18 a 30 anos (familiaridade com TIC, concentração e postura corporal) e outros três destaques negativos para a faixa de 31 a 40 anos (tempo dedicado ao trabalho, organização do tempo e concentração). O grupo dos mais jovens é o mais impactado em concentração e a faixa etária de 31 a 40 anos, além de também possuir a concentração afetada, é a que mais registra variação negativa no tempo dedicado e na organização do trabalho. De forma conjectural, levantou-se a possibilidade de que filhos menores de 12 anos, geralmente associados à segunda faixa etária, expliquem parte importante das dificuldades associadas ao tempo e à concentração no trabalho *home office*.

As correlações com significância positiva, por sua vez, são percebidas nas duas últimas faixas etárias, com dois destaques positivos na faixa de 51 a 65 anos (organização do tempo de trabalho e concentração) e outros dois destaques positivos na faixa dos que possuem mais de 65 anos (concentração e postura corporal no trabalho). Destaca-se aqui a concentração e a correlação verificada com bem-estar psicológico, também menos comprometido nas últimas faixas etárias.

A faixa intermediária de idades, entre 41 e 50 anos não apresentou destaques positivos ou negativos. Conclui-se, então, que a hipótese 2 é validada pela pesquisa. As faixas etárias que envolvem os mais jovens sofrem variações abaixo da média dos demais grupos etários quando comparados os aspectos que influenciam e avaliam a atividade laboral no *home office*.

4.3 Número de moradores

A última das hipóteses testadas foi a de que o número de moradores impacta diversos aspectos relacionados à atividade laboral, e que as residências com menos moradores devem registrar uma diferenciação positiva em relação à média geral para esses aspectos.

Tabela 13. Número de Moradores e Satisfação com o Trabalho

Satisfação com o trabalho	%	Total	Médias	Desvio Padrão	Teste t*
Q21: 1	11,62%	110	2,76	1,22	0,10
Q21: 2	30,41%	288	2,82	1,14	0,95
Q21: 3	26,29%	249	2,75	1,03	0,04
Q21: 4	19,75%	187	2,56	1,03	-2,24
Q21: 5	8,13%	77	2,82	1,1	0,56
Q21: 6	2,01%	19	3,28	1,15	2,00

Q21: 7	0,63%	6	3,17	0,69	1,49
Q21: 8	0,32%	3	3,33	1,25	0,81
Q21: 9	0,11%	1	3	0	6,94
Q21: 10	0,32%	3	3,67	1,89	0,85
Q21: Mais de 10	0,00%	0	0	0	Não se aplica
Total	100,00%	947	2,75	1,12	

*Significativamente maior ■
 *Significativamente menor ■
 Nível de confiança de 95% (p = 0,05)

Fonte: Elaborada pelos autores.

Vale ressaltar que a questão de identificação correspondente ao número de moradores na residência foi respondida por apenas 947 respondentes da pesquisa. Desses apenas 13 enquadraram-se nos grupos de sete ou mais moradores, o que inviabilizou a comparação dos grupos com a média geral.

Após a análise cruzada de cada aspecto da atividade laboral com as diferentes quantidades de moradores de uma mesma residência, identificou-se que, ao nível de significância de 5%, apenas a variável “Satisfação com o Trabalho” apresentou relação significativa para quantidades de até seis moradores. Ainda assim, a tabela 13 não permite nenhuma inferência consistente.

Os destaques negativo e positivo, respectivamente, para residências com 4 ($t=-2,24$) e 6 ($t=2,00$) moradores, são espúrios e não podem ser explicados a partir de uma análise causa-efeito.

4.3.1 Avaliação da hipótese 3

Hipótese 3 - O número de moradores impacta diversos aspectos relacionados à atividade laboral. As residências com menos moradores devem registrar uma diferenciação positiva em relação à média geral para esses aspectos.

A ideia de que residências com menos moradores permitiriam uma maior dedicação ao trabalho, afetando positivamente o seu desenvolvimento, não é verificada. O único aspecto que apresentou relação significativa entre número de moradores e diferenciação da média geral foi a “satisfação com o trabalho”. Verificou-se, no entanto, uma correlação fraca entre esses (coeficiente de correlação = 0,53) e, contrariamente à hipótese formulada, essa é positiva. Não se verifica, portanto, a hipótese de que residências com menos moradores terão influência positiva nos aspectos que influenciam e avaliam o desenvolvimento do trabalho.

5. Considerações Finais

O presente artigo teve como objetivo averiguar a realidade do trabalho *home office* no atual cenário pandêmico a partir da percepção de trabalhadores inseridos neste contexto atípico, diante da imposição de isolamento social. Foram levantadas e testadas três hipóteses, confirmando-se as duas primeiras e refutando-se a última. Desse modo, verificou-se que não somente as modalidades de trabalho no pós-pandemia, mas também o quanto ela se distingue da modalidade anterior ao isolamento, afetam os aspectos que influenciam e avaliam as atividades laborais.

Especificamente no contexto de trabalho *home office*, foi possível identificar que o grupo que trabalha exclusivamente em domicílio desde antes da pandemia demonstrou ser o mais impactado atualmente. Já os que se deslocavam para o trabalho antes do isolamento social e passaram a trabalhar exclusivamente em casa no pós-pandemia se diferenciam positivamente da média geral com relação à percepção de maior quantidade de trabalho, tempo dedicado ao trabalho, familiaridade com TIC e

autonomia no trabalho, estes dois últimos aspectos notadamente relacionados às demandas do trabalho contemporâneo. Por outro lado, este grupo expressou percepção negativa com relação à postura corporal no trabalho. De modo geral, aqueles que trabalham exclusivamente em *home office* também indicaram sentimento de maior demanda em termos de tempo dedicado ao trabalho.

Da mesma forma, constatou-se que os mais jovens foram mais afetados pelas novas necessidades funcionais trazidas pelo isolamento quando comparados aos pertencentes às faixas etárias que abrangem os mais idosos. No entanto, ao contrário do que se conjecturou na terceira hipótese, o número de moradores na residência dos respondentes não pareceu afetar de forma significativa os aspectos relacionados às atividades laborais analisadas sobre o *home office*.

Para maior entendimento este estudo, é importante destacar que todos os dados quantitativos apresentados se referem à variação de aspectos analisados, ou seja, refletem uma comparação entre uma situação experimentada antes e outra depois da pandemia. Desse modo, uma primeira limitação do estudo é trazer apenas uma visão dinâmica dos aspectos estudados, que não é estendida a como os respondentes se situam atualmente em relação a esses mesmos aspectos. Essa opção foi motivada pela intenção de limitar a extensão do questionário e, por conseguinte, o tempo exigido para a sua resposta completa. Efetivamente, o que mais traz interesse sob o ponto de vista científico, nesse momento, é compreender como a nova realidade vem alterando e redefinindo a nossa vida no contexto de trabalho.

Uma segunda limitação está associada a algumas características específicas da amostra. A partir das questões de identificação relacionadas à renda e à escolaridade, observou-se que a média salarial e de formação dos respondentes são reconhecidamente superiores às da população do país. Logo, a situação retratada pela pesquisa aplica-se, predominantemente, à classe média mais instruída que desenvolve em maior frequência trabalhos de natureza intelectual. É importante que uma pesquisa mais abrangente, com maior representatividade percentual dos estratos de menor renda, traga elementos para que se possa discutir as atividades laborais também sob a perspectiva daqueles que, em sua maioria, e pelo tipo de trabalho desenvolvido, não terão a sua modalidade de trabalho substancialmente alterada, em termos do local de realização.

Deve-se observar, ainda, que o *home office*, imperativo no contexto de pandemia pelas restrições de convívio social, deve se tornar cada vez mais abrangente e representativo, mesmo após o refreamento ou fim do isolamento/distanciamento demandado pelo surto viral. Profissionais da área de administração e de tecnologia da informação vêm desenvolvendo, nos últimos anos, a ideia de times virtuais 2.0 (KRUMM et al, 2016), a partir de novas concepções para a gestão de pessoas e da introdução de novas ferramentas e facilidades comunicacionais, além da proposição da atualização/desenvolvimento de novos sistemas corporativos. Sendo assim, demanda-se por outras pesquisas de caráter longitudinal semelhante a esta, as quais permitam avaliar o impacto das inovações e das TIC que estão – e continuarão – sendo incorporadas à modalidade *home office*, bem como o amadurecimento e aprendizado gerado pelo prolongamento da sua adoção.

Finalmente, à medida que se compreende que a atividade laboral é interdependente e demandante de complementaridade, na maioria dos casos, torna-se relevante avaliar como o distanciamento físico, característico dos trabalhos virtuais, afeta as relações de confiança entre membros de uma mesma equipe e o exercício da liderança, elementos determinantes do nível de cooperação praticado no âmbito das organizações e substancial nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 15, Edição Especial, Artigo 8, Rio de Janeiro, Set. 2017.

ALVES, Daniela Alves de. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

ANGONESE, Rosângela Maria. **Como fazer a gestão do trabalho remoto (*home office*)**: Saiba como gerir sua equipe à distância, organizar rotinas, manter o engajamento e ajuda-los a atravessar esse momento de forma saudável e produtiva. SEBRAE/PR, 2020. Disponível em: <<https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-fazer-a-gestao-do-trabalho-remoto-home-office,2703b9c6eff21710VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 4 ago. 2020.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração do home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010.

BIASI, Douglas de; SOUZA, Fábio Augusto Pera de. O teletrabalho e a qualidade de vida nos *contact centers*. **Revista Gerenciais**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 25-33, 2006.

BRANDINI, Valéria. A falácia sociológica do “novo normal” na vida e no mercado. 9 jun. 2020. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/fal%C3%A1cia-sociol%C3%B3gica-do-novo-normal-na-vida-e-mercado-brandini-phd>>. Acesso: 05 jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12551.htm>. Acesso em: 06 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm>. Acesso em: 06 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, 07 jul. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm>. Acesso em: 06 ago. 2020.

BRIK, Marina S.; BRIK, André. **As 100 dicas do Home Office**: um guia básico para montar e manter seu escritório em casa. São Paulo: AB, 2011.

CAMPOS, Cid Batista de. **ERGONOMIA E O TRABALHO HOME OFFICE**. Brasil: Rsddata, 2020. Disponível em: <https://rsdata.com.br/ergonomia/ergonomia-e-o-trabalho-home-office/>. Acesso em: 7 ago. 2020.

CAMPOS, Stela; BIGARELLI, Bárbara. Companhias já aderem ao home office permanente. **Valor Econômico**. 08 jun. 2020. Disponível em: <<https://valor.globo.com/carreira/noticia/2020/06/08/companhias-ja-aderem-ao-home-office-permanente.ghtml>>. Acesso em: 08 jul. 2020.

CFA. Conselho Federal de Administração. A vez do *home office*. **ADMPRO – Administrador Profissional**, ano 43, nº 393, mar./abr. 2020.

CHIARETTO, Silvana; CABRAL, Júlia Ribeiro; RESENDE, Leonardo Barros. Estudo sobre consequências do teletrabalho na qualidade de vida do trabalhador e da empresa. **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 71-86, jul./dez. 2018.

CIFARELLI, Roseli Aparecida; SOUZA, Mario Augusto Thomé. A implicação do teletrabalho apoiado na responsabilidade social corporativa: um estudo de caso em empresa de tecnologia. **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, São Paulo, v.1, n. 2, p. 69-83, jul./dez. 2016.

EOM, Seok-Jin; CHOI, Nakbum; SUNG, Wookjoon. The use of smart work in government: empirical analysis of Korean experiences. **Government Information Quarterly**, v. 33, n. 3, p. 562-571, 2016.

FILARDI, Fernando; CASTRO, RACHEL M. P.; ZANINI, Marco Tulio F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, no 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2020.

FLASH, Natália. *Home office* definitivo? Para 74% das empresas no Brasil, a resposta é sim. **Exame**: CARREIRA, Mercado imobiliário, Brasil, ed. 2, 29 maio 2020. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/home-office-definitivo-para-74-das-empresas-no-brasil-a-resposta-e-sim/>>. Acesso em: 4 ago. 2020.

FREITAS, S. R. **Teletrabalho na administração pública federal**: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2008.

GASPAR, Marcos Antônio; BELLINI, Carlos Gabriel Porto; DONAIRE, Denis; SANTOS, Sílvio Aparecido dos; MELLO, Álvaro Augusto Araújo. Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas de informação: Um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Revista Ciências Administrativas**, v. 17, n. 3, p. 1029-1052, 2011.

GAZETA DO POVO (ed.). No Brasil, mais da metade da população adulta não tem ensino médio. [S. l.], 16 jun. 2019. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/educacao/no-brasil-mais-da-metade-da-populacao-adulta-nao-tem-ensino-medio/>>. Acesso em: 28 jul. 2020.

GOLDEN, Timothy D.; VEIGA, John F. The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: resolving inconsistent findings. **Journal of Management**, v. 31, n. 2, p. 301-318, 2005.

HAU, Francieli; TODESCAT, Marilda. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e de seus gestores. **NAVUS – Revista de Gestão e Tecnologia**. Florianópolis/SC, v. 8, n. 3, p. 37-52, jul./set. 2018.

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e desafios do *home office* em empresas de tecnologia da informação. **Gestão & Conexões - Management and Connections Journal**, Vitória/ES, v. 9, n. 1, p. 167-184, jan./abr. 2020.

HISLOP, Donald et al. Variability in the use of mobile ICTs by homeworkers and its consequences for boundary management and social isolation. **Information and Organization**, v. 25, n. 4, p. 222-232, 2015.

KRUMM, S., KANTHAK, J., HARTMANN, K., & HERTEL, G. (2016). What does it take to be a virtual team player? The knowledge, skills, abilities, and other characteristics required in virtual teams. **Human Performance**, v. 29, n. 2, p. 123-142. Disponível em: <<https://doi.org/10.1080/08959285.2016.1154061>>. Acesso em: 30 jul 2020.

LEITE, Ana Luiza; LEMOS, Dannyela da Cunha; SCHNEIDER, Wilnei Aldir. Teletrabalho: uma visão integrativa da literatura internacional. **CONTEXTUS – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 17, n. 3, set./dez. 2019.

LEONI, F. C. **Estudo dos aspectos posturais e da plasticidade muscular frente ao alongamento.** Campinas, 1996. Dissertação (Mestrado)- Faculdade de Educação Física, 1996.

LOPES, Aline Cristina Berbet; LEINIOSKI, Amanda da Cruz; CECCON, Larissa. **Testes t para comparação de médias de dois grupos independentes.** Universidade Federal do Paraná – UFPR, 2015. Disponível em: <http://www.leg.ufpr.br/lib/exe/fetch.php/disciplinas:ce001:bioestatistica_testes_t_para_comparacao_de_medias_de_dois.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2020.

MANN, Sandi; VAREY, Richard J.; BUTTON, Wendy. An exploration of the emotional impact of teleworking via computer-mediated communication. **Journal of Managerial Psychology**, v.15, n.7, 2000.

MENDONÇA, Marcelo. **A inclusão dos “home offices” no setor residencial no município de São Paulo.** Tese (Doutorado em Arquitetura e Urbanismo) – Faculdade de Arquitetura e Urbanismo. Universidade de São Paulo/USP, São Paulo, 2010.

PAIXÃO, Roberto Brasileiro; BARBOSA, Allan Claudius Queiroz; SALES, Jefferson David Araújo. A produção científica e a formação em Administração: é possível dissociar relevância e rigor em tempos de pandemia? Editorial. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**, v.14, n. 39, 2020, p. 3672-3680. Edição Especial COVID-19 – 2020.

PARA especialista em negócios online, home office veio para ficar no pós-coronavírus. **O Globo**. 30 mai. 2020. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/tecnologia/2020/05/30/3050-para-especialista-em-negocios-online-home-office-veio-para-ficar-no-pos-coronavirus>>. Acesso em: 07 jul. 2020.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.

REIS, Túlio Baita et al. A prática do home office em períodos de isolamento social. **Boletim de Pesquisa e Desenvolvimento do ISECENSA**, 2020.

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

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, 2011a, p. 207 a 233.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Teletrabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011b. p. 414-418.

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

SAKUDA, Luiz Ojima; VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **O&S**, v.12, n. 33, Abr./Jun., 2005.

TASCHETTO, M.; FROELICH, C. 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**, v. 9, n. 3, 2019, p. 349-375.

TIETZE, S. Discourse as strategic coping resource: managing the interface between “home” and “work”. **Journal of Organization change management**, v.18, n.1, p.48-62, 2005.

TREMBLAY, D. Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. **Women in Management Review**, v.17, n.3-4, 2002.

VAE. Home-office pós-pandemia: como a crise pode acelerar o teletrabalho. VAE. **G1**. 27 abr. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/especial-publicitario/vae/noticia/2020/04/27/home-office-pos-pandemia-como-a-crise-pode-acelerar-o-teletrabalho.ghtml>>. Acesso: 05 ago. 2020.

WHITTLE, A.; MUELLER, F. ‘I could be dead for two weeks and my boss would never know’: telework and the politics of representation. **New Technology, Work and Employment**, v. 24, n. 2, p. 131-143, 2009.

Recebido em: 07/08/2020

Aceito em: 25/09/2020

Endereço para correspondência:

Nome: Diego Costa Mendes

Email: diegocostape@gmail.com



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)