

MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO FRENTE À PANDEMIA DA COVID-19: DESVANTAGENS DO *HOME OFFICE*

Gregory de Souza Fontoura (gregoryfontoura@gmail.com)
Leane Maria Filipetto (leane.filipetto@bento.ifrs.edu.br)
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - Campus
Bento Gonçalves

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar as desvantagens do *home office* e justifica-se pela novidade do tema, que ainda carece de conteúdo para embasar esta modalidade de trabalho e sua aplicabilidade nas empresas. Utilizou-se como procedimento de investigação a pesquisa bibliográfica, realizando a busca por artigos e monografias publicados no período de 2020 a 2022 através da ferramenta Google Acadêmico, filtrando por estudos de caso em empresas privadas no cenário nacional, considerando o contexto de pandemia e pós-pandemia da Covid-19. O tratamento de dados adotou o método qualitativo, uma vez que buscava um entendimento do assunto e dos indivíduos envolvidos. Foi possível observar que primeiros registros do teletrabalho datam de 1793, porém teve uma abordagem legal com a Reforma Trabalhista em 2017 e, ainda assim, de maneira muito breve, ocasionando diversas incertezas e preocupações aos empregadores e empregados, quando o assunto ganhou força a partir da pandemia do novo coronavírus em 2020. O novo cenário, com diversas restrições, exigiu adaptações no âmbito trabalhista para manutenção das atividades, encontrando nas medidas provisórias do Governo Federal respaldo pontual para adoção do trabalho remoto. A análise dos estudos apontou uma série de desvantagens do *home office*, as quais se correlacionam em um efeito cascata, demonstrando a necessidade de um pensar direcionado ao aprimoramento da interação do trabalhador no ambiente organizacional. Apesar da flexibilidade e facilidade que esta modalidade proporciona, aspectos como a dificuldade em conciliar agenda profissional e pessoal, o isolamento social, o distanciamento da equipe e a sensação de distanciamento da organização em si, além da infraestrutura física pouco adequada para o teletrabalho, podem ser determinantes para a decisão de adoção. Como limitação desta investigação está a recente abordagem do tema, condição que dificultou o encontro de materiais bibliográficos, sugerindo assim que novos estudos sejam desenvolvidos para enriquecer o acervo deste assunto.

Palavras-chave: Coronavírus. Trabalho Remoto. *Home Office*. Legislação Trabalhista. CLT. Medidas Provisórias.

1. Introdução

O surgimento da pandemia do novo coronavírus desencadeou uma série de mudanças na sociedade como um todo, colocando todos os indivíduos em situações

até então não imaginadas: o distanciamento dos não conviventes, o fechamento dos estabelecimentos não essenciais, as restrições de circulação nas ruas, para evitar a disseminação do vírus. Foram mudanças iminentes no dia a dia da população, sem que houvesse tempo de preparo para essa nova realidade.

No âmbito das relações trabalhistas, muitos empregados foram realocados das empresas para suas casas, porém com a necessidade de manter as atividades laborais, que passaram a partir do isolamento social a serem desenvolvidas em uma modalidade pouco discutida: o *home office*, também conhecido por teletrabalho e trabalho remoto; no decorrer deste artigo, todas estas nomenclaturas serão adotadas como sinônimos, no intuito de evitar a repetição seguida do mesmo termo.

Ainda que tenha ganhado força dentro do contexto da pandemia, este formato de trabalho encontra registros a partir de 1793, quando teria surgido através do cientista e pesquisador Clode Chappe, criador do Telégrafo Sinaleiro (RAUPP, 2021, p. 10). Os relatos dão conta que “a gestão se reorganizou, passando a ser composta por três administradores [...]: um chefe e dois adjuntos em quatro escritórios físicos e distantes das torres de telégrafo” (FINCATO, 2019, p. 61).

Observa-se ali uma organização de trabalho descentralizado, com uso de equipamento; Fincato (2019) expressa que o distanciamento entre o gestor e o prestador de serviço caracteriza o teletrabalho e que “a tecnologia que leva o trabalho ao trabalhador está nos próprios telégrafos sinaleiros, sendo estes os elementos caracterizadores do teletrabalho até os presentes dias”.

Levando em consideração o momento de crise mundial em que o *home office* foi amplamente utilizado e a forma como ocorreu este processo, isto é, de maneira iminente e sem um tempo adequado para o devido planejamento, pode-se observar a presença de impactos negativos tanto para as pessoas quanto para as empresas, em um cenário de diversas incertezas e preocupações.

A partir desta exposição, destaca-se como objetivo geral do presente estudo analisar as desvantagens da modalidade de trabalho *home office* em artigos e monografias de estudos em empresas privadas. Quanto aos objetivos específicos: (i) buscar as desvantagens do *home office* no período de 2020 a 2022; (ii) destacar as

informações relevantes ao tema; (iii) avaliar o contexto das desvantagens identificadas; (iv) identificar ligações entre os aspectos de desvantagem do *home office*. Cabe pontuar, pois, que este estudo se propôs a fazer uma verificação das diferentes situações em que se aplicou o teletrabalho, destacando suas desvantagens e contextualizando os aspectos destacados na pesquisa, contribuindo para o entendimento dos diferentes fatores envolvidos.

Ainda, salienta-se que o mesmo se justifica pela novidade do tema, que ainda carece de conteúdos para um melhor embasamento no que tange ao teletrabalho e sua aplicabilidade pelas companhias, tendo em vista números de um estudo recente do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, que demonstra o fechamento de 4 em cada 10 empresas devido à pandemia, além de uma redução aproximada a 71% no faturamento das micro e pequenas empresas que mantiveram suas atividades (NERY, 2020).

2. Referencial teórico

2.1 Teletrabalho segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT

O regime de teletrabalho foi incluído pela Lei nº 13.467/17, a chamada Reforma Trabalhista, no Capítulo II-A do Decreto-Lei nº 5.452/93, o qual foi definido como “a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não [...] que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo” (BRASIL, 2022).

Em sua redação original, incluído pela Lei da Reforma Trabalhista, o artigo 75-C dispunha que esta modalidade deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, especificando as atividades a serem desempenhadas pelo empregado (BRASIL, 2022).

2.2 A pandemia da Covid-19 e seus impactos

Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde - OMS foi notificada sobre vários casos de pneumonia em Wuhan, China, causada por uma nova cepa do coronavírus, não identificada antes em humanos (OPAS, 2022, s/n).

Após uma semana, de acordo com a Organização Pan-Americana da Saúde, as autoridades chinesas confirmaram a identificação do novo coronavírus, que mais tarde foi nomeado como SARS-CoV-2, causador da doença Covid-19.

O surto no novo coronavírus levou a OMS a declarar situação de Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) em 30 de janeiro de 2020, sendo considerada “um evento extraordinário que pode constituir um risco de saúde pública para outros países devido a disseminação internacional de doenças; e potencialmente requer uma resposta internacional coordenada e imediata” (OPAS, 2022, s/n).

Após anúncio da OMS, a Portaria nº 188/2020 do Ministério da Saúde “declara Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV)” (BRASIL, 2020), visando diminuir a burocracia para enfrentar o problema que o governo classifica como “complexo” e que demanda um esforço conjunto de todo o Sistema Único de Saúde - SUS, flexibilizando ainda a contratação de profissionais de saúde, a aquisição de bens e serviços em caráter emergencial (NACIONAL, 2020).

Por fim, em 11 de março de 2020, a OMS caracterizou a Covid-19 como uma pandemia, ou seja, a disseminação mundial desta nova doença, presente em diferentes continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa (MORALES, 2020). Na Figura 1 é possível visualizar em linha do tempo a evolução da pandemia.

Figura 1 - Linha do tempo da pandemia do novo coronavírus



Fonte: Elaborada pelo autor (2022).

O cenário pandêmico trouxe diversos impactos em diferentes áreas, sendo as mais impactadas entre os municípios brasileiros a educação e a geração de empregos (CAMPOS, 2020). Ainda, de acordo com Pavanelli (2020), 82% das cidades analisadas em um estudo do Programa Cidades Sustentáveis e do Ibope Inteligência concordam que a desigualdade social ficou mais evidente com a pandemia.

De acordo com a pesquisa Pulso Empresa: Impactos da Covid-19 nas Empresas, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE e publicada em julho de 2020, 4 em cada 10 empresas encerraram suas atividades devido à pandemia, sendo o comércio (40,9%) e o serviço (39,4%) os setores que apresentam mais fechamentos de empresas por este motivo (IBGE,2020). Das 2,7 milhões de empresas que permaneceram em atividade, observa-se que os impactos negativos foram sentidos majoritariamente pelas de pequeno porte, as quais reportaram uma redução próxima a 71% em suas vendas e/ou serviços comercializados na primeira quinzena de junho de 2020 (NERY, 2020).

2.3 Novas regras trabalhistas decorrentes da pandemia do coronavírus

O cenário da pandemia do novo coronavírus impôs diversas restrições, o que exigiu também adaptações no âmbito trabalhista. Por conta disso, novos instrumentos legais foram publicados no intuito de minimizar os impactos para empregadores e empregados.

2.3.1 Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020

A presente Medida Provisória (MP)

Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)[...] (BRASIL, 2020).

A partir da publicação desta legislação, autorizou-se aos empregadores a adoção de medidas para enfrentamento dos efeitos econômicos e para preservação do emprego e da renda, sendo uma delas o teletrabalho, previsto no Art. 3º, Inciso I da MP; o Capítulo II do referido instrumento legal trouxe as regras para esta modalidade:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo. (BRASIL, 2020)

2.3.2 Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021

O início de 2021 mostrou uma nova onda de infecções causadas por uma nova variante da Covid-19 que se somou, segundo especialistas, ao não cumprimento das medidas sanitárias de proteção, "trazendo um grande rastro de mortes, fazendo com que o Brasil entrasse em um dos momentos mais graves da pandemia" (SANTOS, 2022).

Neste contexto, o Governo Federal editou uma nova MP com o mesmo intuito, ou seja, “medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)” (BRASIL, 2021). A MP 1.046/2021 previu em seu Art. 2º, Inciso I, o regime de teletrabalho - à exemplo do ano anterior. As regras deste regime de trabalho são descritas no Capítulo II da MP:

Art. 3º O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, hipótese em que se aplica o disposto no inciso III caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos nem a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Art. 4º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo. (BRASIL, 2021)

Em relação às vigências destes instrumentos, a MP 927/20 foi encerrada em 19 de julho de 2020 pelo Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92, de 2020, enquanto a MP 1.046/21 teve sua validade extinta pelo Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 61, de 2021 em 07 de setembro de 2021; nenhuma destas medidas foi prorrogada ou convertida em Lei.

3. Metodologia da pesquisa

Método, de acordo com Lakatos e Marconi (2009), é um conjunto de atividades sistêmicas e racionais que permite atender ao objetivo de forma mais confiável. Neste estudo, como procedimento de investigação, utilizou-se da pesquisa bibliográfica.

Pesquisa Bibliográfica ou de fontes secundárias:

Trata-se do levantamento de toda a bibliografia já publicada em forma de livros, revistas, publicações avulsas ... sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre determinado assunto, com o objetivo de permitir ao cientista o reforço paralelo na análise de suas pesquisas. MARCONI; LAKATOS (2001, P. 43-44)

O tratamento dos dados adotou o método qualitativo, o qual possibilita, em maior profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos (DIEHL; TATIM, 2004, p. 52 e 53), ou seja, não busca uma representatividade numérica, estatística, mas sim a compreensão de um conjunto; também possibilita a influência do pesquisador na pesquisa, o que é considerado fundamental (MASCARENHAS, 2012, p. 46).

Para a realização desta pesquisa, utilizou-se a ferramenta Google Acadêmico, na qual buscou-se por artigos e monografias que adotaram como procedimento técnico o estudo de caso com alvo em instituições no Brasil, sendo desconsideradas as publicações que utilizaram a pesquisa bibliográfica como método, empresas públicas, da área de educação e também os trabalhos elaborados com estudos de caso no exterior.

As palavras-chave para a pesquisa foram “mudanças nas relações de trabalho”, “desvantagens”, “estudo de caso” e “teletrabalho”, delimitando resultados em português, com janela periódica de 2020 a 2022, direcionando, assim, exclusivamente para o período pandêmico e pós-pandêmico. Houve retorno de 570 resultados aproximadamente em um primeiro momento; com os critérios de exclusão sendo aplicados, foi possível selecionar 6 publicações com relevância para o presente estudo, das quais foram extraídos os resultados aqui discutidos.

As pesquisas dos materiais bibliográficos iniciaram em 18 de abril de 2022 e estenderam-se até 10 de julho corrente. Outro critério de seleção utilizado foi aceitar as publicações que relacionavam o assunto com a pandemia da COVID-19, excluindo assim conteúdos que tratavam apenas do *home office* fora do contexto do novo coronavírus.

4. Resultados obtidos

Inicialmente, apresentam-se no Quadro 1 as publicações - artigos e monografias - das quais foram extraídos os resultados da pesquisa a serem analisados posteriormente.

Quadro 1 - Relação das publicações resultantes da pesquisa bibliográfica

Autor(es)	Título	Ano	Disponível em
Cristiane Angélica Motta	Gestão à distância: um estudo de impactos em gestores e equipes de empresa brasileira do setor de serviços	2021	https://hdl.handle.net/10438/30301
Carla Peracchi	Potencialidades e desafios da modalidade de trabalho <i>home office</i> : relatos de experiências em instituições financeiras do Oeste Catarinense	2021	https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/4288
Içara Lucia N. S. Reis Caissa Veloso e Sousa	Acordei em <i>Home Office</i> : Vantagens e desvantagens	2022	https://ojs3.perspectivasonline.com.br/humanas_sociais_e_aplicadas/article/view/2320
Thássio Assis dos Santos	Impactos social e econômico da pandemia num escritório de contabilidade em Natal/RN: um estudo de caso	2021	https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/38024

Adriany Gabriela Severiano Campos	<i>Home office</i> : ponto de vista do trabalhador na pandemia Covid-19	2021	https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/35240
Jaine de Matos Gründler	<i>Home office</i> durante a pandemia da COVID-19: percepção dos profissionais da contabilidade da cidade de Torres (RS) acerca deste modelo de trabalho	2021	http://repositorio.unesc.net/handle/1/8923

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Dentre os 6 estudos analisados, é possível identificar por unanimidade que a maior desvantagem apontada foi de conciliar a agenda do *home office* com as tarefas domésticas, especialmente para as mulheres que, historicamente, já exercem múltipla jornada. A partir da adoção do teletrabalho, em que ambiente profissional e domiciliar se misturam, o profissional fica sujeito a diversas interrupções pelos seus familiares conviventes; quem tem filhos pequenos, está mais propenso a tais situações, uma vez que a criança pede por atenção do pai e/ou da mãe com mais frequência.

Outra desvantagem levantada em 5 das 6 publicações diz respeito ao distanciamento da equipe, à falta de interação com os colegas, consequência do isolamento social. A convivência com os colegas de trabalho no ambiente profissional, a troca de experiências e conhecimentos que contribuem fortemente para o desenvolvimento das tarefas ficou restrita a reuniões virtuais, encontros apenas pela tela do celular ou computador e conversas por meios eletrônicos, diminuindo a personalização dos contatos.

A dificuldade em manter o direcionamento aos resultados da empresa e o engajamento dos colaboradores aparece entre 3 dos estudos de caso analisados, sendo possível, entretanto, relacionar esta dificuldade com a desvantagem citada no parágrafo anterior: a falta de interação presencial com o restante da equipe acaba por criar uma sensação de distanciamento da organização, influenciando negativamente para que o profissional se mantenha engajado da mesma forma.

Ainda, ao considerar a dificuldade em equilibrar a rotina profissional do *home office* com a pessoal, a qual foi apontada na maioria dos casos investigados,

pode-se justificar que engajamento reduzido é uma problemática consequente das diversas distrações que o ambiente domiciliar proporciona.

Os pontos de desvantagens e também de dificuldades desta modalidade de trabalho, que se mostrou muito presente no período da pandemia da Covid-19, podem ser encontrados na literatura, conforme se explana no Quadro 2: os desafios de conciliar o teletrabalho com a rotina doméstica, envolvendo interrupções e ruídos familiares, é abordada por Barros e Silva (2010), Rocha e Amador (2018) e Filardi, Castro e Zanini (2020).

Quadro 2 - Categorias de análise

Construtos	Autores
Desvantagens do <i>Home Office</i>	Barros e Silva (2010); Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017); Gatti <i>et al.</i> (2018); Hau e Todescat (2018); Oliveira e Pantoja (2018); Rocha e Amador (2018); Leite, Lemos e Schneider (2019); Filardi, Castro e Zanini (2020); Haubrich e Froehlich (2020).
Dificuldades do <i>Home Office</i>	Barros e Silva (2010); Gatti <i>et al.</i> (2018); Hau e Todescat (2018); Oliveira e Pantoja (2018); Rocha e Amador (2018); Leite, Lemos e Schneider (2019); Davis <i>et al.</i> (2020); Filardi, Castro e Zanini (2020); Haubrich e Froehlich (2020).

Fonte: Adaptado de REIS e SOUSA (2022).

O isolamento social, que acarreta na falta de interação e distanciamento da equipe, pode ser observado nas redações de Oliveira e Pantoja (2018), Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017), Rocha e Amador (2018), Gatti *et. al.* (2018), Barros e Silva (2010), Filardi, Castro e Zanini (2020), Haubrich e Froehlich (2020), Hau e Todescat (2018), Leite, Lemos e Schneider (2019). Em suas literaturas, os autores consideram este tópico como um problema sério, uma vez que o ser humano é um animal social e seu bem-estar depende em grande parte das interações e vínculos criados no ambiente de trabalho; visualizam, no trabalho remoto, uma tendência à superindividualização do trabalho, que pode ainda levar à transformação cultural da sociedade, com vulnerabilidade geral nas relações de trabalho.

Para Barros e Silva (2010), o isolamento se deve, em partes, à redução da comunicação face a face e que Leite, Lemos e Schneider (2019) classificam como um desafio marcante no teletrabalho; o aumento da comunicação por meios

tecnológicos, para os autores, reduz a intimidade e desumaniza a relação entre colegas, pois impossibilita a expressão de sentimentos.

Quando apontada neste estudo a dificuldade em manter o direcionamento aos resultados e engajamento da equipe, entende-se que tais questões representam uma perda de vínculo com a empresa por parte do colaborador que se sente isolado, indo ao encontro da literatura de Filardi, Castro e Zanini (2020), Oliveira e Pantoja (2018) e Rocha e Amador (2018).

Verificou-se, ainda que com menor frequência, desvantagens em relação aos cuidados com a saúde física, mental e emocional (2) e estresse elevado (2), fatores estes que demonstram correlação com a questão de conciliação entre as rotinas profissional e pessoal: tendo em vista a dificuldade de finalização da jornada de trabalho, que Rocha e Amador (2018) também apontam em seus estudos, o profissional acaba negligenciando os cuidados consigo mesmo; quadros de estresse elevado, desencadeados pelo excesso da carga horária, afetam diretamente sua saúde mental, dificultam seu estado de relaxamento após o expediente, propiciando maior sensação de esgotamento.

A facilidade de estar trabalhando em casa, não exigindo deslocamentos, contribui para uma rotina mais parada, ocasionando assim situações de sedentarismo, por exemplo, como foi citado entre participantes dos estudos de caso. Pode-se também pontuar os possíveis problemas ergonômicos ocasionados pela infraestrutura individual pouco adequada para o *home office*, comentados em 2 dos estudos em análise e reforçados por Davis *et. al.* (2020): mobiliário que não atende satisfatoriamente a execução das atividades, como cadeira, mesa, equipamentos tendem a provocar más posturas do colaborador no seu ambiente de teletrabalho.

Ainda no que se refere à infraestrutura, um problema crítico está na parte tecnológica, onde muitas vezes o acesso à internet apresenta instabilidades e/ou conexões lentas, além de os aparelhos eletrônicos (*notebook*, computador) particulares terem desempenho inferior aos equipamentos que o trabalhador possui na empresa. A problemática aqui destacada espelha a literatura de Filardi, Castro e Zanini (2020): “nossos achados evidenciam como desvantagens: problemas de

infraestrutura tecnológica, especialmente a falta de treinamento específico”; é reforçada também na fala de Oliveira e Pantoja (2018, p. 1671):

“[...] os principais desafios consistem em criar mecanismos de segurança da informação, o desenvolvimento de sistemas de controle automatizados, além de garantir que bons serviços de suporte, manutenção e esclarecimento aos teletrabalhadores sejam oferecidos”.

Seguindo a análise dos resultados extraídos, verificou-se uma baixa produtividade (2) quando adotada esta modalidade de trabalho, aspecto apontado como consequência da infraestrutura inadequada e do ambiente com interrupções familiares, principalmente. Sabe-se, não obstante, que as desvantagens até aqui sinalizadas possuem forte relação entre si.

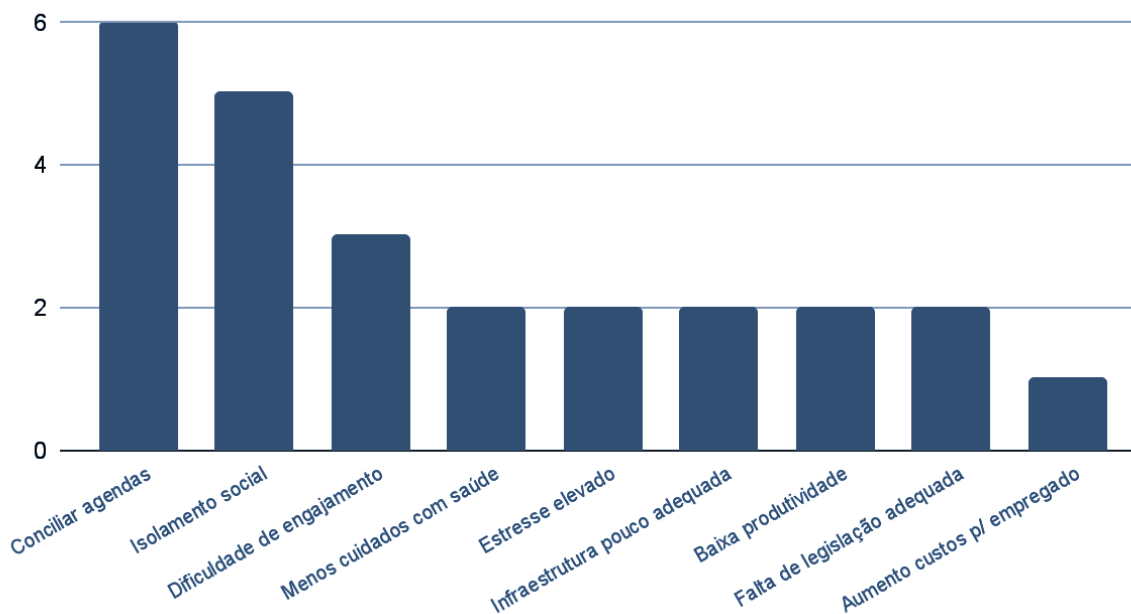
Com a mesma frequência anteriormente observada, os estudos indicaram também a falta de legislação adequada para o *home office* como uma das suas desvantagens: ainda que a Lei nº 13.467/17, tenha incluído esta modalidade de trabalho na legislação trabalhista, ela não regra de forma clara como o teletrabalho deve ser adotado por empregador-empregado. O cenário da pandemia acabou forçando o governo a adotar medidas de enfrentamento ao coronavírus que, ao mesmo tempo, prezassem pela manutenção das relações empregatícias, achando como alternativa as MPs que, “à toque de caixa”, suprimiram a demanda de isolar a população em casa para diminuir o contágio.

Contudo, a vigência dessas medidas expirou em 120 dias, voltando a prevalecer as leis já consolidadas. A falta de um modelo de contrato de trabalho padrão ou de legislação específica para o *home office* (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020; GATTI *et. al.*, 2018; HAU; TODESCAT, 2018) dificulta o estabelecimento de vínculos empregatícios nesta modalidade, pela insegurança jurídica que transmitem; os estudos aqui analisados e que citaram este fator de desvantagem relatam que a alteração do trabalho presencial para o teletrabalho não foi formalizada por escrito em suas empresas.

Citado na literatura de Hau e Todescat (2018), o aumento dos custos, para o empregado, relacionados ao trabalho em casa foi apontado por apenas um dos estudos. Essas despesas englobam telefonia, água e energia elétrica, uma vez que o consumo destes serviços aumenta. Em determinados casos, há também uma

despesa pontual para aquisição de mobiliário e/ou equipamento eletrônico para o desempenho das atividades, quando não fornecidos pelo empregador. Como não há previsão legal específica regramdo essa adequação ao ambiente de *home office*, muitas vezes o ônus fica somente para o empregado, que não recebe auxílio financeiro ou reembolso - ainda que parcial - para cobertura destas despesas.

Figura 2 - Desvantagens do *home office* de acordo com a frequência nos estudos analisados



Fonte: Elaborada pelo autor (2022).

5. Considerações finais

A análise dos estudos apontou uma série de desvantagens do *home office*, destacando-se como a maior delas a dificuldade em conciliar a agenda profissional com as tarefas domésticas, uma vez que os ambientes de trabalho e de casa se misturam; pesquisas recentes, inclusive, reiteram este problema, apontando ainda uma sequência de acessos para trabalho entre às 21 e 23 horas. Este entrave, muitas vezes, na finalização da jornada diária acarreta em excesso de carga horária do empregado que, submetido a mais horas de labor, acaba sofrendo com um elevado nível de estresse, afetando diretamente em sua saúde mental e em seu emocional.

Além disso, é possível observar que o isolamento social, causado pelo teletrabalho, propicia um distanciamento da equipe e também desenvolve uma sensação de distanciamento da organização em si, que podem levar o colaborador a um menor engajamento para com os resultados da companhia; estar no ambiente doméstico, podendo sofrer com mais interrupções dos familiares, contribui para desestabilizar seu direcionamento para com a empresa. Cabe considerar ainda que a falta de interação com os colegas de maneira mais ativa fomenta essas sensações de distanciamento, uma vez que a maioria das atividades laborais permite e também exige esse contato mais presente; a partir da adoção do *home office*, desenvolve-se um quadro de menor pessoalização nas interações.

Não obstante, a infraestrutura física pouco adequada de seu novo ambiente de trabalho, por falta de mesa e/ou cadeira ergonômicas para o desempenho das suas atividades, por exemplo, acabam refletindo em más posturas corporais durante seus turnos. Outro ponto de atenção se deve à rotina mais parada do trabalhador, uma vez que este não precisa mais se deslocar até a sede da empresa, trabalhando de casa, ficando mais horas sentado, promovendo maior sedentarismo. Estes dois aspectos exemplificam os impactos em sua saúde física.

Todos os aspectos se correlacionam fortemente, em um efeito cascata, demonstrando que esta modalidade de trabalho, apesar das flexibilidades e facilidades que se apresentam por um lado, também traz muitas desvantagens que podem ser determinantes para as empresas. Mostra-se necessário um pensar diferente, que vá além de uma exclusiva adoção do *home office* para reduzir custos do empregador, direcionando este pensamento para aprimorar a interação do trabalhador no ambiente da empresa.

Conclui-se, aqui, que o desenvolvimento deste artigo atingiu satisfatoriamente seu objetivo de analisar as desvantagens do *home office*, realizando uma busca destas no biênio 2020-2022, destacando os tópicos apresentados nos materiais em análise e contextualizando o tema para melhor entendimento. Cabe lembrar que a presente pesquisa buscou estudos de todo o território brasileiro, sendo que os resultados obtidos refletem realidades de diferentes regiões do país. Desta forma,

percebem-se problemáticas muito próximas observadas de Norte a Sul do Brasil, fomentando o entendimento de que as desvantagens ultrapassam fronteiras.

Sugere-se, pois, que novos estudos possam ser desenvolvidos no sentido de compreender a realidade de cada região, identificar semelhanças e pensar em soluções modelos, que possam ser aplicadas amplamente em empresas, ainda que ponderando de acordo com as realidades de cada organização. Pode-se também sugerir que estudos futuros se aprofundem na análise das desvantagens do *home office* e do trabalho presencial, gerando um comparativo entre tais modalidades a partir desta óptica e identificando qual seria menos vantajosa às empresas.

Por fim, pontua-se como limitação desta pesquisa a recente abordagem do teletrabalho: mesmo tendo sido incluído na legislação trabalhista ainda em novembro de 2017, este tema emergiu com maior força em meio ao cenário pandêmico, que gerou muitas incertezas e inseguranças para toda a população mundial; as tomadas de decisão que envolvem a adoção dessa abordagem vêm de maneira imediatista, para solucionar questões pontuais, não havendo um planejamento para adaptação dos colaboradores a esta nova realidade. Com isso, houve uma dificuldade em encontrar materiais bibliográficos dentro dos parâmetros de pesquisa, ou seja, que fossem desenvolvidos a partir de casos práticos em empresas privadas.

Referências

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE. Br**, v. 15, SPE, p. 511-533, 2017.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, n. 1, p. 71–91, 2010.

BRASIL. Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92, de 30 de julho de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 jul. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/Congresso/adc-92-mpv927.htm>. Acesso em: 20 jul. 2022.

_____. Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 61, de 22 de setembro de 2021. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 set. 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2021/Congresso/adc-61-mpv1046.htm>. Acesso em: 20 jul. 2022.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 16 mai. 2022.

_____. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em 25 jun. 2022.

_____. Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 28 abr. 2021. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>>. Acesso em: 25 jun. 2022.

_____. Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 04 fev. 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-E2%80%932020-E2%80%93241408388>>. Acesso em 25 mai. 2022.

CAMPOS, Adriany Gabriela Severiano. **Home office**: ponto de vista do trabalhador na pandemia Covid-19. Orientador: Antônio Alves Filho. 2021. 54 f. Monografia (Graduação em Administração) - Departamento de Ciências Administrativas, Centro Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/35240>>. Acesso em: 10 jul. 2022.

CAMPOS, Ana Cristina. **Pesquisa mostra impactos da pandemia nos municípios brasileiros**. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-10/pesquisa-mostra-impactos-da-pandemia-nos-municipios-brasileiros>>. Acesso em 26 mai. 2022.

DAVIS, K. G. et al. The Home Office: Ergonomic Lessons From the “New Normal”. **Ergonomics in Design**, v. 28, n. 4, p. 4–10, 2020.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**: métodos e técnicas. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 28–46, 2020.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>>. Acesso em: 21 jul. 2022.

GATTI, D. P., TERRA, G. S. et al. Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. **Revista de Administração do Unifatea - RAF**, v. 16, n. 16, p. 187-200.

GRÜNDLER, Jaine de Matos. **Home office durante a pandemia da COVID-19**: percepção dos profissionais da contabilidade da cidade de Torres (RS) acerca deste modelo de trabalho. Orientadora: Patriele de Faveri Fontana. 2021. 37 f. TCC (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2021. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/handle/1/8923>>. Acesso em 10 jul. 2022.

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Navus - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37–52, 2018.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do 'Home Office' em Empresas de Tecnologia da Informação. **Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2009.

LEITE, A. L.; LEMOS, D. C.; SCHNEIDER, W. Teletrabalho: Uma Revisão Integrativa Da Literatura Internacional. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 17, n. 3, p. 186–209, 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2001

MASCARENHAS, Sidnei Augusto. **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MORALES, Juliana. **O que é pandemia?** Definição, histórico e gravidade. Disponível em: <<https://guiadoestudante.abril.com.br/estudo/o-que-e-pandemia-definicao-historico-e-gravidade/>>. Acesso em 25 mai. 2022.

MOTTA, Cristiane Angélica. **Gestão à distância**: um estudo de impactos em gestores e equipes de empresa brasileira do setor de serviços. Orientador: Anderson de Souza Sant'anna. 2021. 67 f. Tese (Doutorado). Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/30301>>. Acesso em: 09 jul. 2022.

NACIONAL, Jornal. **Brasil decreta emergência sanitária por causa do novo coronavírus**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/02/04/brasil-decreta-emergencia-sanitaria-por-causa-do-novo-coronavirus.ghtml>>. Acesso em 25 mai. 2022.

NERY, Carmen. Pandemia foi responsável pelo fechamento de 4 em cada 10 empresas com atividades encerradas. **Agência IBGE Notícias**, 16 jul. 2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28295-pandemia-foi-responsavel-pelo-fechamento-de-4-em-cada-10-empresas-com-atividades-encerradas>>. Acesso em: 26 mai. 2022.

NOVO turno de trabalho está surgindo (um). **The News**, São Paulo, 06 abr. 2022. Disponível em: <<https://thenewsc.com.br/2022/04/06/um-novo-turno-de-trabalho-esta-surgindo-%f0%9f%8c%99/>>. Acesso em: 22 jul. 2022.

OLIVEIRA, M. A.; PANTOJA, M. J. Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público. II Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público. **Anais...**, 27 a 29 de agosto 2018, p. 1663-1675.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Histórico da pandemia de COVID-19**. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>>. Acesso em 25 mai. 2022.

PAVANELLI, Patrícia. Pesquisa mostra impactos da pandemia nos municípios brasileiros. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, outubro 2020. Entrevista concedida a Ana Cristina Campos. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-10/pesquisa-mostra-impactos-da-pandemia-nos-municipios-brasileiros>>. Acesso em: 26 mai. 2022.

PERACCHI, Carla. **Potencialidades e desafios da modalidade de trabalho home office**: relatos de experiências em instituições financeiras do Oeste Catarinense. Orientadora: Profa. Dra. Tatiane Silva Tavares Maia. 2021. 70 f. TCC (Graduação em Administração) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, SC, 2021. Disponível em: <<https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/4288>>. Acesso em: 10 jul. 2022.

RAUPP, Marjorie Alves. **Impactos da COVID-19 nas relações de trabalho**: teletrabalho, uma nova reorganização do trabalho. Orientador: Gil César Costa de Paula. 2021. 51 f. Monografia Jurídica (Graduação em Direito) - Escola de Direito e Relações Internacionais, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, GO, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1439>>. Acesso em: 09 jul. 2022.

REIS, I.L.N.S.; SOUSA, C.V. Acordei em Home Office: vantagens e desvantagens. **Perspectivas Online: Humanas & Sociais Aplicadas**, v.12, n.35, p.57-75, 2022. Disponível em: <https://ojs3.perspectivasonline.com.br/humanas_sociais_e_aplicadas/article/view/2320>. Acesso em: 10 jul. 2022.

ROCHA, C. T. M., & AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152–16, 2018.

SANTOS, Thássio Assis dos. **Impactos social e econômico da pandemia num escritório de contabilidade em Natal/RN**: um estudo de caso. Orientadora: Daniele da Rocha Carvalho. 2021. 39 f. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/38024>>. Acesso em: 10 jul. 2022.

SANTOS, Vanessa Sardinha dos. **Segunda onda de covid-19 no Brasil**. Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/doencas/segunda-onda-de-covid-19-no-brasil.htm>>. Acesso em: 25 jun. 2022.