

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL - UFRGS
FACULDADE DE MEDICINA- DEPARTAMENTO DE MEDICINA
SOCIAL
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM MEDICINA DO TRABALHO
CEDOP - CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO, PESQUISA E
FORMAÇÃO EM SAÚDE E TRABALHO.**

Validade do *home office* em meio ao cenário de pandemia

Validity of home office in pandemic scenario

Gabriel Dobrecovic Andreazza

PORTO ALEGRE/RS

2021

GABRIEL DOBRECovic ANDREAZZA

Validade do *home office* em meio ao cenário de pandemia

Validity of home office in pandemic scenario

Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Medicina do Trabalho da Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Rio Grande do Sul apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Especialista em Medicina do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Roque Puiatti.

PORTO ALEGRE/RS

2021

GABRIEL DOBRECovic ANDREAZZA

Validade do *home office* em meio ao cenário de pandemia

Validity of home office in pandemic scenario

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA:

Avaliador(a):

Avaliador(a):

Avaliador(a):

PORTO ALEGRE/RS

2021

APRESENTAÇÃO

Esta monografia de conclusão do Curso de Especialização em Medicina do Trabalho foi elaborada na forma de artigo científico visando publicação em periódicos da área da saúde coletiva e foi utilizada a “NBR 6022, Informação e documentação – Artigo em publicação periódica científica impressa – Apresentação”, de 2003, para normatização deste trabalho.

Validade do *home office* em meio ao cenário de pandemia

Validity of home office in pandemic scenario

Gabriel Dobrecovic Andreazza¹

RESUMO

O novo Coronavírus (Sars-coV-2) com a sua alta taxa de transmissibilidade se disseminou facilmente pelo mundo, já que não existiam tratamentos e nem vacinas específicas para detê-lo. Em 11 de março de 2020 a pandemia mundial foi decretada. Várias medidas de proteção e prevenção passaram a ser adotadas, como distanciamento social, uso de máscara e reforço de higiene (uso do álcool gel para higiene das mãos e de superfícies, por exemplo). Com o distanciamento social, inevitavelmente ocorrem ações como fechamento de escolas, fechamento de locais de trabalho, suspensão de alguns tipos de comércio, cancelamento de eventos e reuniões a fim de que as interações entre as pessoas diminuam, e com isso evitar a disseminação do novo Coronavírus. Em meio a esse cenário, o *home office* acaba sendo uma opção importante para contemplar as medidas de proteção e prevenção exigidas para evitar a propagação e contaminação do Sars-coV-2. Este trabalho é uma revisão de literatura e é também uma análise teórica que buscou fundamentar o motivo do *home office* ser válido no cenário atual de enfrentamento ao Sars-coV-2 - o vírus que provocou a pandemia mundial.

Palavras-chave: *Home Office*. Teletrabalho. Pandemia. COVID-19.

ABSTRACT

The new Coronavirus (Sars-coV-2) with its high rate of transmissibility spread easily around the world since there were no treatments or specific vaccines to stop it. On March 11, 2020, the world pandemic was declared. Several protection and prevention measures started to be adopted, such as social distance, use of a mask

¹ Médico graduado pela Universidade de Caxias do Sul (UCS) em 2018/2. *E-mail* de contato: dobrecovic@hotmail.com

and reinforcement of hygiene (use of alcohol gel for hands and surface hygiene, for example). With social distance, actions such as closing schools, closing workplaces, suspending certain types of commerce, canceling events and meetings inevitably occur in order to reduce interactions between people and thereby prevent the spread of the new Coronavirus. In the midst of this scenario, the home office ends up being an important option to contemplate the protection and prevention measures required to prevent the spread and contamination of Sars-coV-2. This work is a literature review and is also a theoretical analysis that sought to substantiate the reason why the home office is valid in the current scenario of fighting Sars-coV-2 - the virus that caused the world pandemic.

Key-words: Home Office. Telework. Pandemic. COVID-19.

INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) obrigou-se a declarar Emergência na Saúde Pública de Interesse Internacional em 30 de janeiro de 2020, devido ao elevado número de pessoas infectadas na China pelo vírus Sars-coV-2 (o novo Coronavírus) ⁽¹⁾. O vírus provoca o desenvolvimento de sintomas semelhantes aos sintomas apresentados em uma gripe comum, como febre, dor no corpo, tosse, mas pode também progredir para uma pneumonia severa. O conjunto desses sintomas provocados pelo Sars-coV-2 deu origem à doença COVID-19 ^(2,5). Esse novo vírus pode ser transmitido através de gotículas respiratórias, contatos próximo entre as pessoas (como por exemplo, em um abraço ou aperto de mão), fluidos (como saliva e sangue) e contato com superfícies contaminadas ⁽⁵⁾.

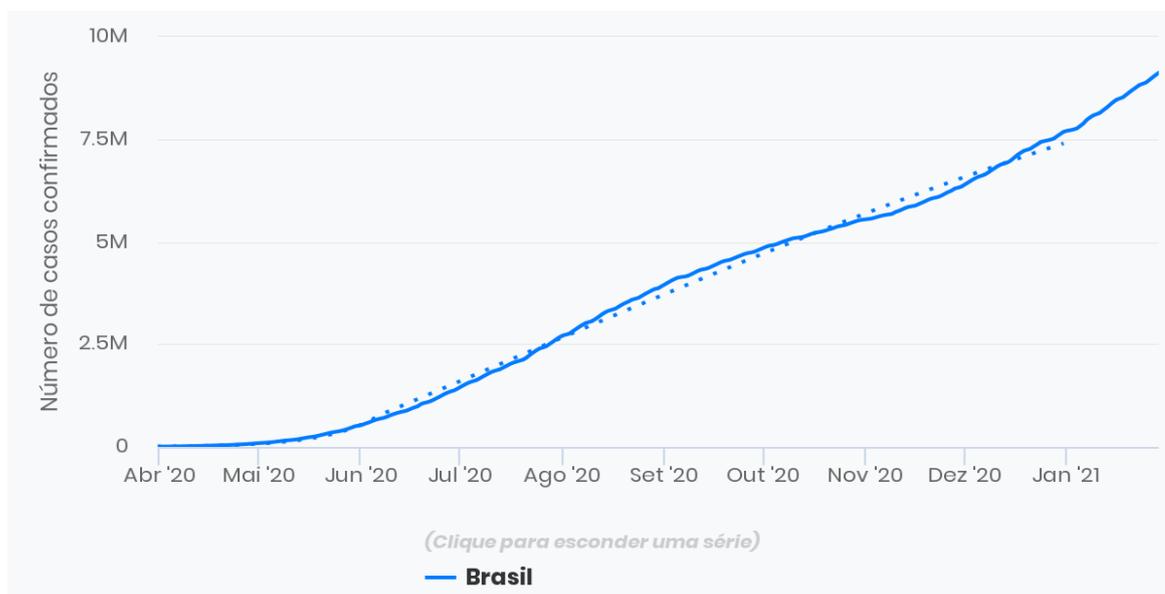
Apesar das medidas de proteção indicadas pela OMS, o novo Coronavírus continuou se espalhando desenfreadamente, afinal não havia barreiras eficazes que pudessem conter essa nova ameaça biológica com sua alta taxa de transmissibilidade ^(1,3,4). Como não existiam tratamentos e nem vacinas específicas, o novo Coronavírus foi se propagando em ritmo alarmante pelo mundo, e na data de 11 de março de 2020 a pandemia mundial foi decretada ^(1,4).

Em 12 de agosto de 2020, no Brasil, havia 3.180.758 casos de COVID-19 e 104.528 mortes, enquanto que, no mundo, tinha um total de 20.624.316 casos de COVID-19 e 749.421 mortes. Isto é, o Brasil tinha um pouco mais de 15% do total de

casos de COVID-19 registrados no mundo e aproximadamente 14% de óbitos provocados por esta nova doença. Com isto, em agosto de 2020, o Brasil acabou subindo para a segunda posição como o país com o maior número de infectados pelo novo Coronavírus, e também o segundo com maior número de mortes por COVID-19 (1).

Serão exibidos gráficos retirados da página da *internet* Rede Covida (<https://painel.redecovida.org/brasil>) que ilustram quantitativamente os casos confirmados de COVID-19 e o número de óbitos provocados por essa doença. Um gráfico de número reprodutivo (Rt), também retirado da página Rede Covida, será exibido. Os gráficos representam o período de abril de 2020 a janeiro de 2021 no Brasil. Acesso ao site realizado em 4 de fevereiro.

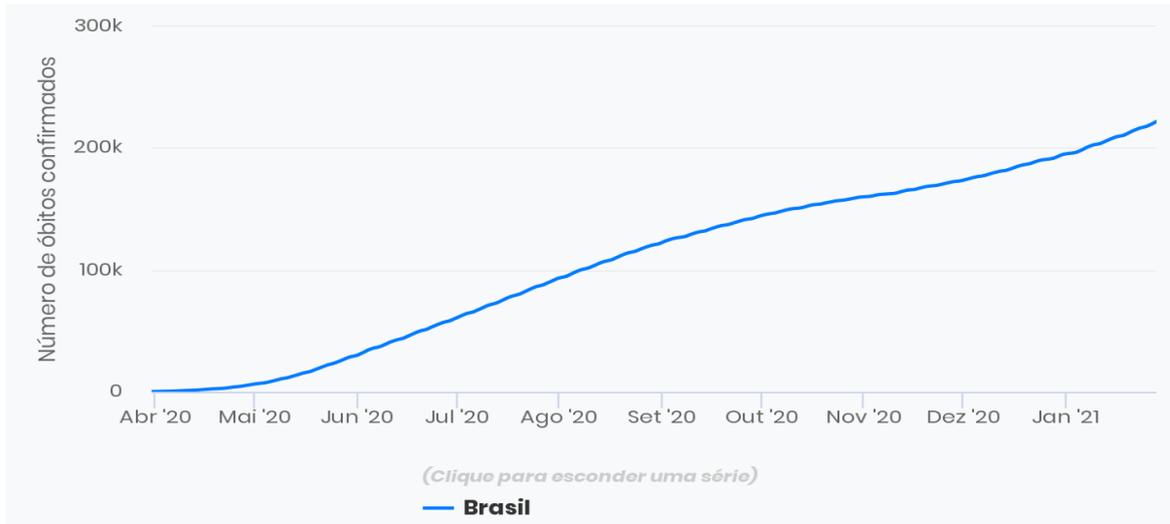
Gráfico 1 - Casos Confirmados.



Fonte: Rede Covida.

Podemos observar no gráfico 1 que no final de dezembro de 2020 o Brasil já registrava mais de 7,5 milhões de casos de COVID-19.

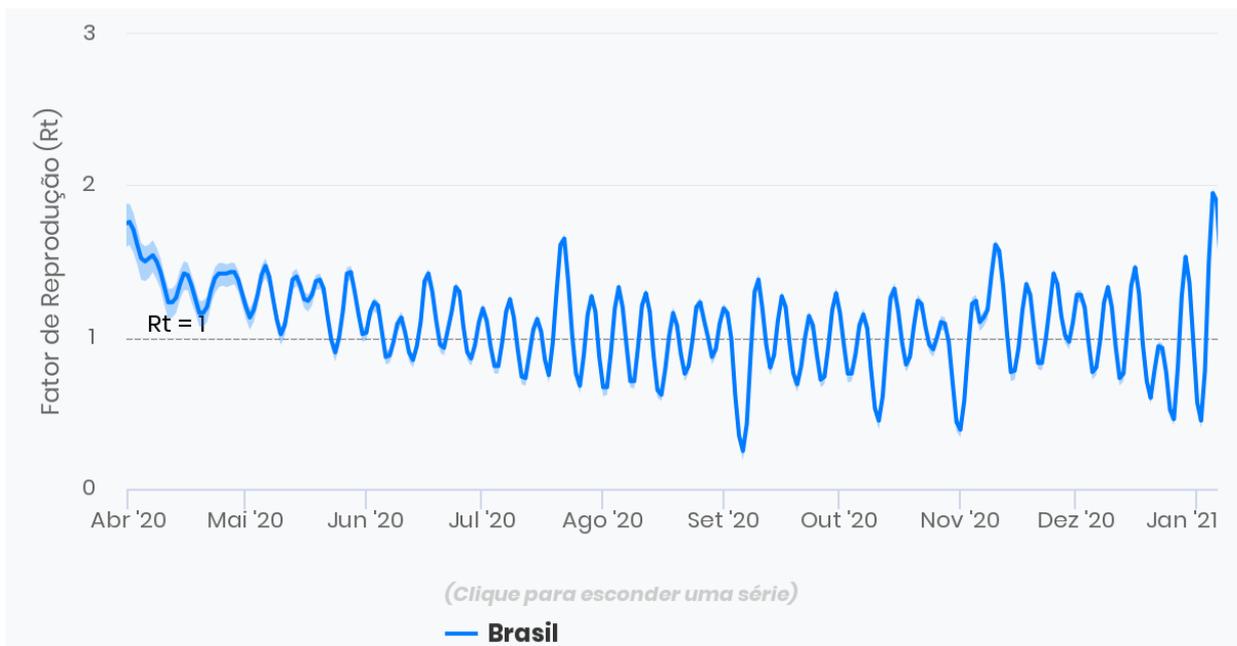
Gráfico 2 - Óbitos Confirmados.



Fonte: Rede Covida

No gráfico 2 podemos observar que no decorrer de janeiro de 2021 o Brasil passou a registrar mais de 200.000 óbitos pelo COVID-19.

Gráfico 3 - Número reprodutivo (relacionado ao COVID-19)



Fonte: Rede Covida

Valores de R_t maiores que 1 indicam que a pandemia está em expansão. O R_t ajuda a indicar o quanto uma doença é contagiosa.

Como observamos nos gráficos acima, podemos perceber o quanto o novo Coronavírus é contagioso e porque medidas de distanciamento social e reforço de higiene são necessárias e estão sendo adotadas por muitos governos ^(4,6). Com o distanciamento social, inevitavelmente ocorrem ações como fechamento de escolas, fechamento de locais de trabalho, suspensão de alguns tipos de comércio, cancelamento de eventos e reuniões a fim de que as interações entre as pessoas diminuam, e com isso evitar a disseminação do vírus ⁽⁶⁾.

Diante do cenário de pandemia mundial provocado pela disseminação do Sars-coV-2, drásticas mudanças vêm sendo exigidas em relação à maneira como as pessoas convivem no mundo do trabalho devido às medidas de proteção e prevenção que precisaram ser adotadas para evitar o COVID-19, a doença provocada pelo Sars-coV-2. O *Home office* se tornou uma alternativa válida e muito importante para adequar as medidas de proteção - como distanciamento social - à uma nova rotina de trabalho em relação à pandemia.

1 METODOLOGIA

Para realização deste trabalho foram feitas pesquisas no banco de dados do Portal Regional da BVS (*bvsalud.org*) e no banco de dados da biblioteca eletrônica Scielo (*scielo.org*), sendo divididas em duas etapas. Na primeira etapa as pesquisas foram realizadas com os termos: “pandemia” ou “COVID-19” ou “novo Coronavírus”. Na segunda etapa as pesquisas foram realizadas com os termos: "Trabalho remoto", "*Home Office*", ou “Teletrabalho” - e que contemplassem os seguintes assuntos principais: Saúde do trabalhador, Trabalho, Qualidade de vida, e Saúde mental. Este trabalho é uma revisão de literatura e é também uma análise teórica da qual se utilizou os artigos pesquisados para fundamentar o motivo de o *home office* ser válido no cenário atual de enfrentamento ao Sars-coV-2. Foi realizado o acesso ao site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para fornecimento de gráficos de taxa de desocupação e também acesso ao *site* Rede Covida (*redecovida.org*) para fornecer gráficos relacionados ao COVID-19.

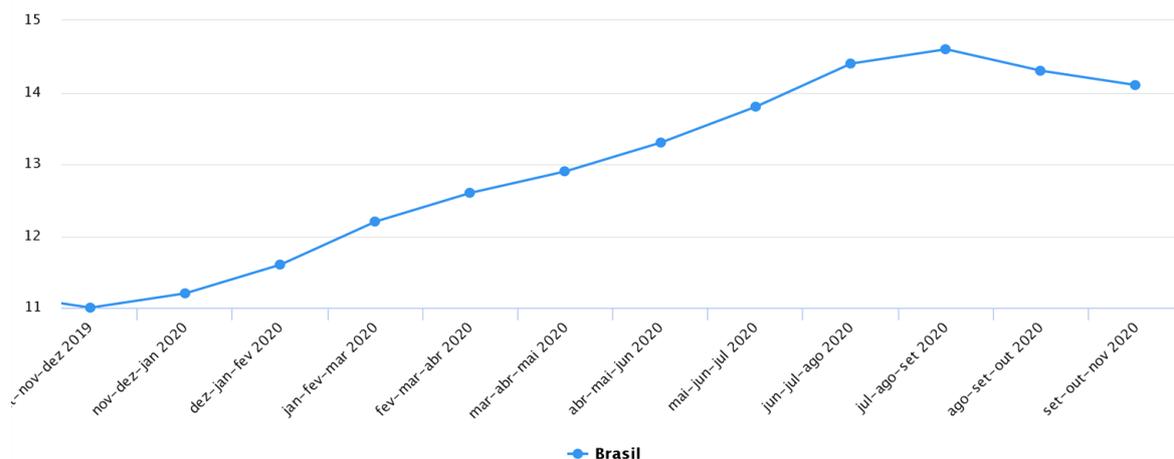
2 DESEMPREGO

O distanciamento social se tornou uma importante medida de segurança adotada para evitar a propagação do novo Coronavírus. A intenção dessa medida é de diminuir a exposição de uma pessoa a um ambiente contaminado pelo novo Coronavírus e evitar que uma pessoa com COVID-19, por exemplo, contamine outras pessoas. Isto é, o distanciamento social tem o objetivo de impor um limite na maneira como as pessoas convivem, evitando o contato direto entre elas com a finalidade de deter a propagação e contágio pelo Sars-coV-2.

Como consequências do distanciamento social, diversos locais de trabalho foram fechados, já que muitos trabalhadores se encontraram em uma situação onde o acesso ao posto de trabalho e a execução de suas tarefas se tornou incompatível com a ameaça de contaminação e transmissão do novo Coronavírus. Situações como confinamento, isolamento social, quarentena e *lockdown* se tornaram parte do cotidiano. Muitos governos adotaram essas medidas de distanciamento social para que a pandemia de alguma forma pudesse ser contida.

Com os serviços e locais de trabalho sendo frequentemente fechados devido à pandemia, a sociedade se viu obrigada a enfrentar uma crescente onda de desemprego pelo mundo, já que 81% da força de trabalho ficou em uma situação de isolamento obrigatório ou isolamento recomendado ^(7,8). No Brasil a situação não se mostrou diferente. Os gráficos 4,5 e 6, que serão mostrados abaixo, foram retirados do site do IBGE e foram criados a partir de dados obtidos pelo PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua).

Gráfico 4 - Desde o trimestre outubro-novembro-dezembro de 2019 a taxa de pessoas desempregadas continuou crescendo e no trimestre setembro-outubro-novembro de 2020 a taxa chegou a 14,1%.

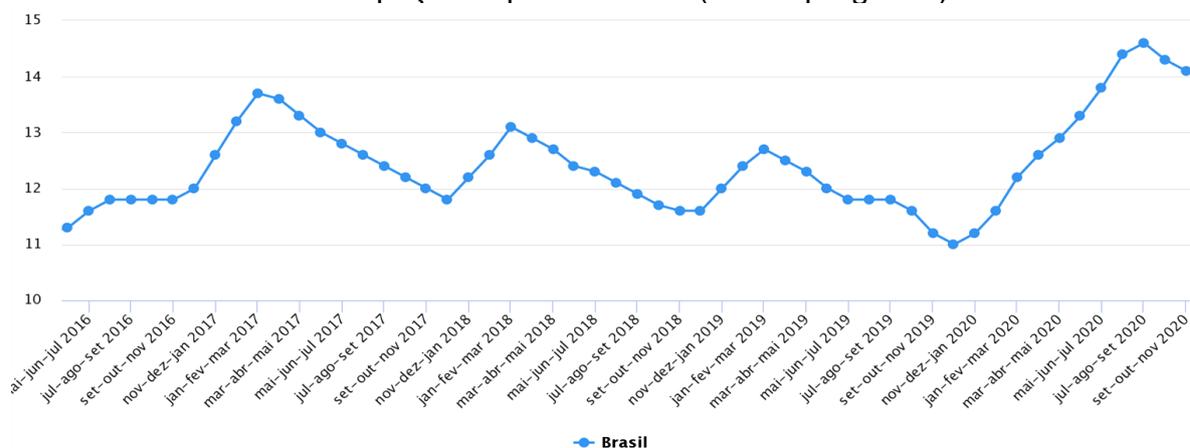


Fonte: "IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal"
 "1 - Para \"Situação da Variação em relação a três trimestres móveis anteriores (...)\" e \"Situação da Variação em relação ao mesmo trimestre móvel do ano anterior (...)\"":

'Z' indica significância estatística considerando 95% de confiança;
 'A' indica ausência de significância estatística considerando 95% de confiança.
 2 - A partir de abril de 2016, um aspecto do conceito de desocupação foi alterado de forma a se adequar inteiramente à 19ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho - CIET, realizada em outubro de 2013, sendo o questionário ajustado. Com a alteração desse aspecto, passam a ser considerados desocupados aqueles que conseguiram proposta de trabalho para começar após a semana de referência e que iriam começar a trabalhar em até 3 meses; os demais, isto é, aqueles que conseguiram proposta para começar a trabalhar após 3 meses da semana de referência, passam a ser contabilizados na população fora da força de trabalho. Anteriormente, eram considerados entre os desocupados todos aqueles que conseguiram proposta de trabalho para começar após a semana de referência, independentemente do tempo em que iniciariam o trabalho que conseguiram."

Fonte: IBGE.

Gráfico 5 - Temos o período de maio-junho-julho de 2016 a setembro-outubro-novembro de 2020. O ano de 2020 é o único que registrou uma taxa de desocupação superior a 14% (desempregados).

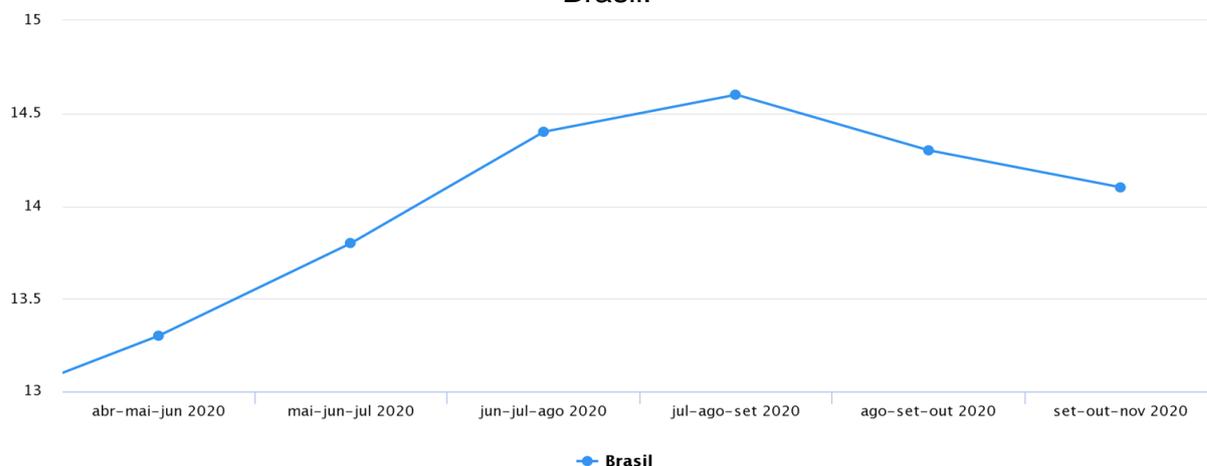


Fonte: "IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal"
 "1 - Para \"Situação da Variação em relação a três trimestres móveis anteriores (...)\" e \"Situação da Variação em relação ao mesmo trimestre móvel do ano anterior (...)\"":

'Z' indica significância estatística considerando 95% de confiança;
 'A' indica ausência de significância estatística considerando 95% de confiança.
 2 - A partir de abril de 2016, um aspecto do conceito de desocupação foi alterado de forma a se adequar inteiramente à 19ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho - CIET, realizada em outubro de 2013, sendo o questionário ajustado. Com a alteração desse aspecto, passam a ser considerados desocupados aqueles que conseguiram proposta de trabalho para começar após a semana de referência e que iriam começar a trabalhar em até 3 meses; os demais, isto é, aqueles que conseguiram proposta para começar a trabalhar após 3 meses da semana de referência, passam a ser contabilizados na população fora da força de trabalho. Anteriormente, eram considerados entre os desocupados todos aqueles que conseguiram proposta de trabalho para começar após a semana de referência, independentemente do tempo em que iniciariam o trabalho que conseguiram."

Fonte: IBGE.

Gráfico 6 - Podemos visualizar melhor que o trimestre julho-agosto-setembro de 2020 atingiu a maior taxa de desocupação. Um registro de 14,6% de desemprego no Brasil.



Fonte: "IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal"

"1 – Para \"Situação da Variação em relação a três trimestres móveis anteriores (...)\", e \"Situação da Variação em relação ao mesmo trimestre móvel do ano anterior (...)\":

'Z' indica significância estatística considerando 95% de confiança;

'A' indica ausência de significância estatística considerando 95% de confiança.

2 – A partir de abril de 2016, um aspecto do conceito de desocupação foi alterado de forma a se adequar inteiramente à 19ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho – CIET, realizada em outubro de 2013, sendo o questionário ajustado. Com a alteração desse aspecto, passam a ser considerados desocupados aqueles que conseguiram proposta de trabalho para começar após a semana de referência e que iriam começar a trabalhar em até 3 meses; os demais, isto é, aqueles que conseguiram proposta para começar a trabalhar após 3 meses da semana de referência, passam a ser contabilizados na população fora da força de trabalho. Anteriormente, eram considerados entre os desocupados todos aqueles que conseguiram proposta de trabalho para começar após a semana de referência, independentemente do tempo em que iniciariam o trabalho que conseguiram."

Fonte: IBGE.

Conforme dados retirados do IBGE, nota-se que antes da pandemia o auge do desemprego no Brasil tinha sido registrado no primeiro trimestre de 2017 como consequência da grande recessão brasileira iniciada em 2014. Mas ao observarmos o período de 2020, fica evidente que a pandemia agravou a situação do desemprego numa escala maior do que a da grande recessão brasileira.

3 HOME OFFICE

Considerando que a sociedade, frente à pandemia, está vivendo um momento em que o trabalho presencial traz consigo grandes riscos para o bem-estar da população e que as medidas de distanciamento social devem ser respeitadas, adotar o trabalho remoto, no caso o *home office*, se torna uma opção válida. Outra consideração que deve ser feita é a de que muitos serviços e empresas podem continuar suas operações utilizando essa modalidade de trabalho. Isto é, o *Home Office* possibilita que alguns empregos sejam preservados de modo que o trabalhador

não precise correr um maior risco de se expor ao novo Coronavírus e ainda executar suas funções laborais fora da empresa.

O trabalho sendo executado fora da empresa ou fora do seu local convencional não é novidade. Na década de 1970, época da crise do petróleo, o teletrabalho já estava sendo considerado uma alternativa para minimizar problemas no trânsito existentes nas grandes metrópoles, reduzir custos e dar maior conforto ao trabalhador ^(9,10). Plataformas móveis ou escritórios-satélites eram exemplos de iniciativas presentes na década de 70 ⁽⁹⁾.

A aplicabilidade do trabalho remoto foi se tornando alvo de estudos, principalmente pela popularização da internet na década de 1990 e a prática do trabalho à distância se desenvolveu junto com os avanços tecnológicos ^(9,12). A Shell Brasil, por exemplo, promove o *home-office* desde 2000⁽¹⁴⁾.

O teletrabalho é quando o trabalhador realiza suas atividades laborais, com uso de tecnologias, em outro ambiente - fora da empresa ou fora do seu escritório - não tendo o contato pessoal com colegas de trabalho e podendo entrar em contato com os colegas através de telefone móvel ou computadores, por exemplo. Ou seja, tendo as tecnologias necessárias e dependendo da função do trabalhador, uma atividade laboral pode ser transferida para dentro da casa do trabalhador a fim de ser executada, ou seja, o trabalho pode ser configurado como *Home Office* ^(9,10,11). Nesse sentido, é como se a casa de um funcionário de uma empresa se tornasse um escritório satélite.

O trabalho de professores, por exemplo, pode ser enquadrado no trabalho remoto - usando as tecnologias adequadas - é viável que se desenvolva uma aula remota em que o professor, de um lado, transmite sua aula através de um computador e os alunos, em outro ambiente, como por exemplo, suas próprias casas, assistem através de um outro computador ou celular ⁽⁷⁾.

É importante lembrar que, apesar de o *Home Office* ter sido configurado a partir da ideia de teletrabalho, existem diferenças entre ambos. O *Home Office* implica que um funcionário de uma empresa execute suas atividades profissionais na sua própria residência, e até certo ponto o uso de tecnologias para o cumprimento das atividades de trabalho é opcional. Porém, sabe-se que é importante que as tecnologias estejam presentes para o trabalho remoto ser eficiente. Já para o teletrabalho, é necessário o uso de tecnologias para a execução de tarefas de trabalho e não há exigências para que o trabalho seja executado no mesmo ambiente em que se reside ⁽⁹⁾.

O Home Office acaba por se adequar melhor no contexto de pandemia, tendo em vista que as medidas de distanciamento social devem ser mantidas, além de que , diferente do teletrabalho em que uma pessoa fica livre para ir a um local diferente de sua residência e entrar em contato com superfícies potencialmente contaminadas pelo novo coronavírus, no Home Office o indivíduo reduz a chance de entrar em contato com pessoas e locais contaminados - e como o indivíduo fica restrito à sua residência, o mesmo tem também mais conforto e mais controle sobre a higienização do seu ambiente de trabalho, evitando exposições desnecessárias à um ambiente que oferece risco de contrair COVID-19.

A vantagem de flexibilidade de horário da jornada de trabalho, redução de custos para empresa e para o empregado, evitar deslocamento e trânsito também se tornaram pontos muito atraentes para o Home Office ^(12,13). O trabalho à distância favorece menores índices de absenteísmo ⁽¹⁵⁾.

É preciso considerar que o Home Office não apresenta apenas vantagens no que tange o trabalhador. Mudar o cenário convencional de trabalho, principalmente quando o novo ambiente de trabalho se torna o mesmo em que se reside, obriga o indivíduo a lidar com diferentes situações envolvendo a sua vida pessoal. O limite de tempo dedicado ao trabalho se torna vago e pouco estabelecido, a sobrecarga de tempo e de atividades emerge como um problema para ser administrado ^(7, 12). O trabalhador também fica à mercê de não conseguir separar suas atividades laborais das atividades familiares. Existe a possibilidade de distrações na presença da família que também fica em casa devido à pandemia ⁽¹³⁾.

Outra desvantagem é que o trabalhador, no regime de Home Office, fica longe de situações de socialização com colegas de trabalho, perde o contato com situações em que poderia desenvolver algum aprendizado, tem uma perda de contato direto com seus superiores e a conseqüente perda de feedback espontâneo de situações vivenciadas presencialmente - isso acaba por trazer uma realidade em que o trabalhador pode sentir menos vínculo com a sua empresa ou organização ^(8, 9,12).

Quadro 1 - Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. No quadro 1, observamos a relação de vantagens e desvantagens que cada autor destacou para o trabalho remoto.

Autores	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 estrut. organiz; Percepção 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 stress em deslocamentos e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade controle; Falta de reconhecimento colegas de trabalho e de supervisão; Isolamento; Mais trabalho.
Autores	Vantagens	Desvantagens
Boscatte (2010)	Melhor qualidade de vida; Melhoria produtividade; Menor absenteísmo e Redução de custo empregado.	
Gaspar, Bellini, Donaire et al. (2014) 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, Axtell, Collins et al. (2015)	Autonomia para organizar tarefas; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e Flexibilidade de horários.	Isolamento social.
Eom (2016)	Equilíbrio trabalho /vida pessoal; Melhor qualidade, produtiv. no trab.; 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 descontrolo da carga de trabalho.

Fonte: FILARDI, FERNANDO; CASTRO, RACHEL MERCEDES P. DE; ZANINI, MARCO TULIO FUNDÃO. ⁽¹¹⁾

Outra importante consideração que deve ser feita é que o trabalho remoto, em algum momento, vai necessitar do uso de tecnologia para ser realizado de maneira eficiente e produtiva, e dependendo do tipo de trabalho é imprescindível. O Home Office mesmo tendo uso facultativo de tecnologias ⁽⁹⁾ esbarra na questão de que algumas atividades laborais, no formato à distância, precisam do uso de tecnologias para poderem ser realizadas.

Professores que precisem dar aulas à distância e psicólogos que possam atender seus pacientes via chamada de vídeo ou áudio, por exemplo, precisam ter acesso à internet e computadores. Colegas de trabalho que estiverem em Home Office realizando algum projeto pela sua empresa e que precisam compartilhar informações acerca do mesmo também vão precisar usar algum dispositivo que possa enviar mensagens, seja via telefone/celular ou computador.

O trabalho à distância em algum ponto da sua execução vai necessitar a presença de dispositivos tecnológicos e internet. Além disso, o trabalhador precisa estar adaptado a esse tipo de regime de trabalho e ter conhecimento sobre como utilizar as tecnologias a fim de que possa efetuar suas atividades laborais. O Home Office ganha obstáculos nas situações em que o trabalhador se encontra em um ambiente doméstico com baixa infraestrutura, impossibilidade ou dificuldade de acesso à internet e restrição para o uso de dispositivos tecnológicos como celulares ou computadores para realizar o trabalho a distância.

Grande parte dos brasileiros não tem condições de realizar o trabalho remoto, especialmente as parcelas mais pobres da população. No Brasil, é estimado que somente 22,7% dos trabalhadores conseguiriam realizar o trabalho de casa. Existe uma correspondência positiva quando se observa o percentual de teletrabalho e a renda per capita dos estados brasileiros ⁽⁸⁾.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contexto de pandemia provocado pela propagação do novo coronavírus criou uma situação onde novos protocolos de proteção tiveram que ser adotados a nível mundial. Dentre eles, as medidas de distanciamento social ganham destaque para evitar a transmissão e contágio pelo Sars-coV-2. Com as medidas de distanciamento social a sociedade acaba precisando desenvolver novas maneiras de conviver e de

manter a economia em funcionamento. O *Home Office* é um regime de trabalho remoto que se apresenta como alternativa para conciliar as novas medidas de prevenção e proteção ao cenário de pandemia.

Com os serviços e locais de trabalho sendo frequentemente fechados devido à pandemia, o trabalho a distância é uma importante alternativa e é um recurso válido para manter algumas atividades laborais em funcionamento. O modelo de trabalho remoto cria uma situação em que o trabalhador pode manter seu emprego e suas atividades profissionais no mesmo ambiente em que reside.

O *Home Office* possui a vantagem de permitir que o trabalhador permaneça em casa para que o risco de contato com o novo coronavírus seja mínimo. A flexibilidade de horários, a comodidade, a redução de custos corporativos, a redução de custos para o empregado, evitar deslocamento e a diminuição do absenteísmo também são vantagens que tornam o *Home Office* uma alternativa válida e muito atraente.

O *Home Office* ganha obstáculos quando o trabalhador se encontra em um ambiente doméstico com baixa infraestrutura, impossibilidade ou dificuldade de acesso à internet e restrição para o uso de dispositivos tecnológicos como celulares ou computadores para realizar o trabalho a distância. Além disso, o trabalhador fica exposto a uma situação em que deve conciliar sua vida pessoal com o trabalho, precisa saber criar um limite de tempo dedicado a sua atividade profissional para evitar uma sobrecarga de tempo de trabalho. Separar as atividades laborais das atividades familiares se torna um desafio para o empregado em *Home Office*.

O isolamento social, problemas de funcionamento com as tecnologias, dificuldade para desenvolver motivação, diminuição da sensação de pertencimento a empresa ou setor de trabalho e falta de treinamento específico são dificuldades que o trabalhador pode enfrentar com o trabalho remoto. O trabalhador vai ser exposto a situações e problemas diferentes do convencional.

O *Home Office* é uma opção válida em meio ao cenário de pandemia, mas apresenta novos desafios que exigem recursos e adaptação tanto do empregado quanto do empregador. O trabalho à distância se limita no cenário mundial conforme a situação socioeconômica, desenvolvimento tecnológico e considerando os conflitos psicológicos e familiares enfrentados pelo indivíduo nesse novo regime de trabalho durante o contexto da pandemia.

BIBLIOGRAFIA

- 1 - BEZERRA, Évilly Carine Dias *et al.* Análise espacial das condições de enfrentamento à COVID-19: uma proposta de Índice da Infraestrutura da Saúde do Brasil. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 12, p. 4957-4967, Dec. 2020.
- 2 - LIMA, Claudio Márcio Amaral de Oliveira. Informações sobre o novo coronavírus (COVID-19). **Radiol Bras**, São Paulo, v. 53, n. 2, p. V-VI, Apr. 2020.
- 3 - SILVA, Antônio Augusto Moura da. Sobre a possibilidade de interrupção da epidemia pelo coronavírus (COVID-19) com base nas melhores evidências científicas disponíveis. **Rev. bras. Epidemiol.**, Rio de Janeiro, v. 23, e200021, 2020.
- 4 - CARVALHO, Sérgio Garófalo de; SANTOS, Andreia Beatriz Silva dos; SANTOS, Ivete Maria. A pandemia no cárcere: intervenções no superisolamento. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 9, p. 3493-3502, Sept. 2020.
- 5 - MELIAN-RIVAS, Andrés *et al.* Recomendaciones en la Atención de Pacientes en Cirugía Maxilofacial Durante la Pandemia de COVID-19 (SARS-CoV-2). **Int. J. Odontostomat.**, Temuco, v.14, n. 4, p. 474-480, dic. 2020.
- 6 - SOUZA, Mariluce Karla Bomfim de. Medidas de distanciamento social e demandas para reorganização dos serviços hemoterápicos no contexto da Covid-19. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 12, p. 4969-4978, Dec. 2020.
- 7 - SOUZA, Katia Reis de *et al.* Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 19, e00309141, Jan. 2021. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462021000100401&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 16 Fev. 2021.
- 8 - SOUZA, Diego de Oliveira. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 19, e00311143, Jan. 2021. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462021000100501&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 16 Fev. 2021.
- 9 - RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz De. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, p. 431-441, jun. 2015. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000200013&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 18 fev. 2021.
- 10 - COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 105-124, Fev. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 18 Fev. 2021.

11 - FILARDI, FERNANDO; CASTRO, RACHEL MERCEDES P. DE; ZANINI, MARCO TULIO FUNDÃO. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cad. EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, Jan. 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512020000100028&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 18 Fev. 2021.

12 - FONSECA, Regina Lúcia de Almeida; PEREZ-NEBRA, Amalia Raquel. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v.15, n. 2, p. 303-318, dez. 2012. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172012000200011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 18 fev. 2021.

13 - LEMOS, ANA HELOÍSA DA COSTA; BARBOSA, ALANE DE OLIVEIRA; MONZATO, PRISCILA PINHEIRO. MULHERES EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 E AS CONFIGURAÇÕES DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 60, n. 6, p. 388-399, Dec. 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902020000600388&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 18 Fev. 2021.

14. REDE COVIDA. **Ciência, Informação e Solidariedade**. Disponível em: <<https://painel.redecovida.org/brasil>> Acesso em: 18 Fev. 2021.

15. IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=series-historicas>> Acesso em: 18 Fev. 2021.