



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E
CONTROLADORIA
DOUTORADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA

EMILIANO SOUSA PONTES

O LADO OBSCURO DO *HOME OFFICE*: DIMENSÕES DE PRECARIEDADE NO
TRABALHO EM CASA

FORTALEZA

2025

EMILIANO SOUSA PONTES

O LADO OBSCURO DO *HOME OFFICE*: DIMENSÕES DE PRECARIIDADE NO
TRABALHO EM CASA

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de doutor em Administração e Controladoria. Área de concentração: Gestão Organizacional.

Orientadora: Prof.^a Dra. Tereza Cristina Batista de Lima.

Coorientadora: Prof.^a Dra. Ana Paula Moreno Pinho

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- P8581 Pontes, Emiliano Sousa.
O lado obscuro do home office : dimensões de precariedade no trabalho em casa / Emiliano Sousa
Pontes. – 2025.
130 f. : il. color.
- Tese (doutorado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária,
Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2025.
Orientação: Profa. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima.
Coorientação: Profa. Dra. Ana Paula Moreno Pinho.
1. Home office. 2. Teletrabalho. 3. Precarização do trabalho. 4. Dimensões de precariedade no trabalho.
5. Precariedade no home office. I. Título.

CDD 658

EMILIANO SOUSA PONTES

O LADO OBSCURO DO *HOME OFFICE*: DIMENSÕES DE PRECARIIDADE NO
TRABALHO EM CASA

Tese apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de doutor em Administração e Controladoria. Área de concentração: Gestão Organizacional.

Aprovado em: 09/01/2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Tereza Cristina Batista de Lima (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Dra. Ana Paula Moreno Pinho (Coorientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Wilson Aparecido Costa de Amorim
Universidade de São Paulo (USP)

Prof.^a Dra. Ana Cristina Batista dos Santos
Universidade Estadual do Ceará (UECE)

Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. José Carlos Lázaro da Silva Filho
Universidade Federal do Ceará (UFC)

À professora Erisan, minha mãe, que sonhou
comigo esta conquista.

AGRADECIMENTOS

Concluir um doutorado é atravessar um caminho que, muitas vezes, desafia nossas forças, nossa constância e até as nossas crenças. Por isso, ao chegar até aqui, meu coração se enche de gratidão por cada pessoa que fez parte desta travessia.

A Deus, minha rocha e meu sustento, por me abençoar em tudo de que preciso — e tantas vezes muito além do que mereço.

À minha família, meu porto seguro: minha mãe, Erisan, e meu pai, Evandro (*in memoriam*), que plantaram em mim valores inegociáveis e me deram condições de viver uma vida dedicada aos estudos desde cedo. Às minhas irmãs, Eveline e Emiliane, pela parceria que nunca falha, pela amizade que me sustenta e pelo suporte em todos os momentos.

Aos meus amigos e familiares que caminharam comigo. Em especial, aos meus irmãos em Cristo do “Clamor por Erisan”, que seguraram minha mão quando eu mesmo já não tinha forças. Vocês foram presença, fé e alívio num dos momentos mais difíceis da minha vida.

À professora Tereza Lima, pela paciência que abraça, pela orientação que não desiste e pela sensibilidade em reconhecer meus limites e as dores que carreguei durante este processo. Sua mão estendida fez diferença nos momentos em que eu mais precisava de alguém que acreditasse em mim.

À professora Ana Paula Pinho, cuja coorientação me ajudou a reencontrar o caminho até a qualificação e a manter viva a chama da pesquisa.

À professora Giselle Queiroz, que me ofereceu um novo olhar sobre o doutorado e sobre a minha tese, caminhando comigo na coorientação com tanta generosidade intelectual.

Ao professor Augusto Cabral, presente desde o mestrado, por quem nutro profundo carinho, respeito e admiração. Obrigado por sempre me incentivar a permanecer na vida acadêmica e por suas contribuições tão ricas. E ao professor José Carlos Lázaro, pela disponibilidade em compor a banca examinadora e por seus valiosos apontamentos.

Ao professor Wilson Amorim e à professora Ana Batista, cujas contribuições trouxeram luz e novas possibilidades, ajudando-me a enxergar caminhos onde antes havia apenas cansaço e incerteza.

Aos quinze trabalhadores entrevistados, que me deram algo precioso: seu tempo, suas histórias e sua confiança. Sem vocês, este estudo não existiria.

Aos professores e servidores técnico-administrativos do PPAC/UFC, por todo apoio e trabalho silencioso que faz a engrenagem girar.

À Capes, pela concessão da bolsa, que tornou este percurso possível.

“O *home office* não é apenas uma nova forma de trabalhar, mas uma nova forma de viver”
(Desconhecido).

“Nunca se ocupe tanto em ganhar a vida a ponto de esquecer de vivê-la” (Dolly Parton).

RESUMO

O trabalho em *home office* tem sido adotado em todo o mundo nos últimos anos, principalmente com o advento da pandemia da COVID-19. Considerado uma modalidade de teletrabalho e de trabalho flexível, o *home office* pode proporcionar muitas vantagens à empresa, à sociedade e ao indivíduo, no entanto, pesquisas apontam que o trabalho a partir de casa tem gerado potenciais efeitos negativos para o trabalhador, o que pode sinalizar indícios de precariedade no trabalho, conceito multidimensional que relaciona aspectos do contexto e das condições de trabalho, podendo ainda refletir interface entre trabalho e demais esferas da vida. O objetivo geral desta tese é compreender como as dimensões de precariedade no trabalho se manifestam no *home office* na perspectiva do trabalhador. Os objetivos específicos são: i) definir dimensões de precariedade no trabalho em *home office* a partir da literatura; ii) investigar a dimensão de precariedade “contexto e condições de trabalho” no *home office*; iii) investigar a dimensão de precariedade “trabalho e demais esferas da vida” no *home office*; iv) propor um modelo analítico da precariedade no trabalho em *home office*. Para o alcance desses objetivos, foram realizadas uma pesquisa bibliográfica em artigos científicos indexados na base de dados Scopus e uma pesquisa de campo de natureza qualitativa e descritiva, com dados coletados em quinze entrevistas de roteiro semiestruturado, analisadas a partir dos procedimentos da análise de conteúdo. Os resultados apontam que a precariedade no *home office* se manifesta a partir de elementos que indicam a sobrecarga de trabalho em virtude da rotina flexível; instalações e local de trabalho inadequados; barreiras na comunicação e dificuldade de suporte; falta de convívio presencial e dificuldade nas interações virtuais; problemas relacionados à saúde física e mental dos trabalhadores; interferência no trabalho devido a atividades domésticas e cuidado com os filhos; e conflito entre trabalho e demais esferas da vida pela conexão excessiva do indivíduo com o trabalho. O modelo teórico proposto articula oito elementos que podem precarizar o trabalho em *home office* distribuídos em duas dimensões principais relacionadas a contexto e condições de trabalho e trabalho e demais esferas da vida. Portanto, a tese defendida é que a precariedade no *home office* se manifesta a partir de uma dinâmica complexa que envolve contexto e condições de trabalho e interface entre trabalho e demais esferas da vida, peculiares a cada tipo de trabalho e a cada tipo de realidade doméstica.

Palavras-chave: *Home office*. Teletrabalho. Precarização do trabalho. Dimensões de precariedade no trabalho. Precariedade no *home office*.

ABSTRACT

Working from home has been adopted around the world in recent years, especially with the advent of the COVID-19 pandemic. Considered a modality of telecommuting and flexible work, working from home can provide many advantages to the company, society and the individual, however, research shows that working from home has generated potential negative effects for the worker, which can signal signs of precariousness at work, a multidimensional concept that relates aspects of the context and working conditions, it can also reflect the interface between work and other spheres of life. The general objective of this thesis is to understand how the dimensions of precariousness at work manifest in the working from home from the perspective of the worker. The specific objectives are: i) to define dimensions of precariousness in working from home based on the literature; ii) to investigate the dimension of precariousness “context and working conditions” in working from home; iii) to investigate the dimension of precariousness “work and other spheres of life” in working from home; iv) to propose an analytical model of precariousness in working from home. For achieve these objectives, bibliographic research was carried out in scientific articles indexed in the Scopus database and field research of a qualitative and descriptive nature, with data collected in fifteen semi-structured interviews, analyzed from the content analysis procedures. The results indicate that precariousness in working from home is manifested from elements that indicate work overload due to the flexible routine; inadequate facilities and workplace; communication barriers and support difficulties; lack of face-to-face interaction and difficulty in virtual interactions; problems related to the physical and mental health of workers; interference in work due to domestic activities and child care; and conflict between work and other spheres of life due to the excessive connection of the individual with work. The proposed theoretical model articulates eight elements that can make precarious in working from home, distributed in two main dimensions related to the context and conditions of work and work and other spheres of life. Therefore, the thesis defended is that precariousness in working from home is manifested from a complex dynamic that involves the context and working conditions and the interface between work and other spheres of life, peculiar to each type of work and each type of domestic reality.

Keywords: Working from home. Teleworking. Precariousness of work. Dimensions of precariousness at work. Precariousness in working from home.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Conceitos pioneiros de teletrabalho.....	20
Quadro 2 – Evolução do conceito de teletrabalho.....	21
Quadro 3 – Categorias de teletrabalho.....	22
Quadro 4 – Níveis de precariedade no trabalho.....	35
Quadro 5 – Tipologias de precarização social do trabalho.....	37
Quadro 6 – Características do trabalho precário.....	38
Quadro 7 – Dimensões de precarização laboral.....	41
Quadro 8 – Categorias da nova precarização do trabalho.....	41
Quadro 9 – Dimensões de precariedade no trabalho em <i>home office</i>	42
Quadro 10 – Perguntas do roteiro de entrevista.....	48
Quadro 11 – Critérios de seleção e de exclusão de sujeitos da pesquisa.....	49
Quadro 12 – Categorias, subcategorias e códigos.....	50
Quadro 13 – Perfil dos sujeitos da pesquisa.....	53

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 –	Estrutura conceitual da evolução do teletrabalho.....	23
Figura 2 –	Modelo de adoção do teletrabalho.....	28
Figura 3 –	Dimensões e temáticas do emprego precário.....	39
Figura 4 –	Jornada e rotina de trabalho.....	54
Figura 5 –	Instalações e local de trabalho.....	58
Figura 6 –	Comunicação e suporte.....	63
Figura 7 –	Gestão do trabalho.....	68
Figura 8 –	Convívio e relações interpessoais.....	73
Figura 9 –	Saúde e qualidade de vida.....	78
Figura 10 –	Contexto familiar.....	85
Figura 11 –	Relações entre papéis.....	91
Figura 12 –	Modelo de precariedade no <i>home office</i>	97

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Capes	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
<i>EPRES</i>	<i>Employment Precariousness Scale</i>
Eurofound	Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPREL	Inventário de Precarização Laboral
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação
RH	Recursos Humanos
PCDs	Pessoa com Deficiência

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Contextualização.....	13
1.2	Questão de pesquisa e objetivos.....	16
1.3	Justificativa e contribuições.....	17
1.4	Organização da tese.....	18
2	REVISÃO DE LITERATURA.....	20
2.1	Teletrabalho e <i>home office</i>	20
2.1.1	<i>Panorama histórico da adoção do teletrabalho e home office</i>	24
2.1.2	<i>Teletrabalho e home office na perspectiva da gestão organizacional</i>	27
2.1.3	<i>O home office na perspectiva do trabalhador</i>	30
2.1.3.1	<i>Aspectos negativos do home office para o trabalhador</i>	31
2.2	Precariedade no trabalho.....	35
2.3	Dimensões de precariedade no trabalho em <i>home office</i>	42
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	46
3.1	Características epistemológicas da pesquisa.....	46
3.2	Tipologia de pesquisa.....	46
3.3	Coleta de dados e seleção de sujeitos da pesquisa.....	47
3.4	Análise de dados.....	49
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	52
4.1	Perfil dos sujeitos da pesquisa.....	52
4.2	Contexto e condições de trabalho.....	54
4.2.1	<i>Jornada e rotina de trabalho</i>	54
4.2.2	<i>Instalações e local de trabalho</i>	58
4.2.3	<i>Comunicação e suporte</i>	62
4.2.4	<i>Gestão do trabalho</i>	68
4.2.5	<i>Convívio e relações interpessoais</i>	73
4.2.6	<i>Saúde e qualidade de vida</i>	77
4.3	Trabalho e demais esferas da vida.....	84
4.3.1	<i>Contexto familiar</i>	84
4.3.2	<i>Relações entre papéis</i>	91
4.4	Modelo de precariedade no <i>home office</i>	96

5	CONCLUSÃO.....	100
	REFERÊNCIAS.....	105
	APÊNDICE A – QUADRO-RESUMO DO LEVANTAMENTO DE	
	ARTIGOS CIENTÍFICOS.....	120
	APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	129
	APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E	
	ESCLARECIDO.....	130

1 INTRODUÇÃO

Esta introdução compreende a primeira seção da tese e contempla a contextualização e problematização do tema investigado, a questão de pesquisa e os objetivos geral e específicos, seguidos da justificativa e breve descrição de como o trabalho está estruturado, sendo descritas as suas seções.

1.1 Contextualização

O trabalho em *home office* tem sido adotado em todo o mundo nos últimos anos. Nos Estados Unidos, o número de trabalhadores que realizavam atividades laborais à distância passou de 9% em 1995 para 37% em 2015 (Jones, 2015). Nos países da União Europeia, registrou-se que também em 2015 os teletrabalhadores eram em média 17%, variando de 7% na Itália a 37% na Dinamarca (Eurofound; OIT, 2017). Com a pandemia da COVID-19, deflagrada mundialmente no início do ano de 2020, esses índices aumentaram. Na Europa, uma média de 40% dos trabalhadores passou a trabalhar de casa, sendo que em países como Bélgica e Dinamarca esse índice sobe para mais de 50% e na Finlândia, mais de 60% (OIT, 2020a). No Brasil, estudo publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) registra que cerca de 7 milhões de pessoas trabalhavam remotamente em 2020, equivalendo a 17,4% da massa de rendimentos gerada via trabalho (Góes; Martins; Nascimento, 2022).

Considerado uma modalidade de teletrabalho e de trabalho flexível, o *home office* consiste na realização de atividades laborais na casa do trabalhador, utilizando-se de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) (Rocha; Amador, 2018) e pode proporcionar muitas vantagens à empresa, à sociedade e ao indivíduo. Para as organizações, os principais benefícios são redução de custos com espaço físico, equipamentos e manutenção, aumento da produtividade, diminuição do absenteísmo e retenção de talentos (Ansong; Boateng, 2018; Hazan; Morato, 2018; Nohara *et al.*, 2010; Rocha; Amador, 2018). Do ponto de vista da comunidade, registram-se como vantagens a diminuição da circulação de automóveis nos mesmos horários, redução da poluição urbana, desenvolvimento não centralizado das cidades e evolução das TICs (Nohara *et al.*, 2010; Rocha; Amador, 2018; Tremblay; Thomsin, 2012). Para o trabalhador, os benefícios encontrados são flexibilização da jornada de trabalho, autonomia para organização do espaço e do tempo de modo a melhor conciliar demandas laborais, sociais, familiares e de lazer, redução de gasto com o deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa, melhoria na produtividade e nas competências profissionais (Aderaldo;

Aderaldo; Lima, 2017; Ansong; Boateng, 2018; Hau; Todescat, 2018; Hazan; Morato, 2018; Maruyama; Hopkinson; James, 2009; Tremblay; Thomsin, 2012) e resultados positivos na saúde, como redução do estresse (Bosua *et al.*, 2013; Delanoëje; Verbruggen, 2020; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Hayman, 2010), do cansaço e esgotamento (Giménez-Nadal; Molina; Velilla, 2020; Sardeshmukh; Sharma; Golden, 2012; Tustin, 2014) e aumento da felicidade (Giménez-Nadal; Molina; Velilla, 2020) e da qualidade de vida (Filardi; Castro; Zanini, 2020; Hau; Todescat, 2018).

Apesar das vantagens e benefícios, alguns estudos, principalmente os que foram realizados durante a pandemia da COVID-19, apontam que o trabalho em *home office* tem gerado potenciais efeitos negativos para o trabalhador. A flexibilização do trabalho, que se apresenta como o principal benefício, revela-se como forma de dominação e exploração dos trabalhadores pela premissa de estarem disponíveis a todo momento (Antunes, 2018; Rocha; Amador, 2018), gerando intensificação do trabalho, sobrecarga e incapacidade de parar (Bolisani *et al.*, 2020; Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023; Felstead; Henseke, 2017; Glass; Noonan, 2016; Jamal *et al.*, 2021; Madureira; Rando, 2022; Mosquera; Soares; Alvalá, 2022; Palumbo, 2020; Paraschiv *et al.*, 2021; Peetz *et al.*, 2022), o que é sustentado pelo uso das TICs, que se tornam ferramentas de vigilância e assédio em tempo privado quando o indivíduo não consegue se desligar do trabalho (Cavazotte; Lemos; Villadsen, 2014; Chesley, 2014), obscurecendo os limites entre atividades profissionais e não profissionais (Sayah, 2013) e podendo causar alienação do trabalho (Kozhina; Vinokuro, 2020), telepressão (Wang *et al.*, 2023) e diminuição da satisfação (Brown, 2012) e do bem-estar dos funcionários (Guest, 2017).

O trabalho em casa pode provocar impactos negativos na saúde física do trabalhador, em virtude de problemas ergonômicos (Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023; Davis *et al.*, 2020; Holzgreve *et al.*, 2022; Lescarret; Lemercier; Le Floch, 2022; Peetz *et al.*, 2022), e na saúde mental, como efeitos no bem-estar psicológico (Borle *et al.*, 2021; Giovanis; Ozdamar, 2022; Hyung-Kim; Kyung-Koh; Park, 2023; Mohapatra; Madan; Srivastava, 2020; Miron *et al.*, 2021; Song; Gao, 2020), estresse, tensão, ansiedade, depressão, exaustão e esgotamento mental e síndrome de Burnout (Cheng; Zhang, 2022; Chi; Saldamli; Gursoy, 2021; Li; Li, 2022; Perry; Rubino; Hunter, 2018; Raišienė *et al.*, 2022; Rieth; Hagemann, 2021; Rymaniak *et al.*, 2021; Sutarto; Wardaningsih; Putri, 2021; Trógolo; Moretti; Medrano, 2022; Van Zoonen *et al.*, 2021). Essas consequências são sustentadas pela falta de convívio presencial, causada no contexto pandêmico pelo isolamento social (Błaszczyk *et al.*, 2023; Bollestad; Amland; Olsen, 2022; Collins; Hislop; Cartwright, 2016; Hazan; Morato, 2018; Kozhina; Vinokuro, 2020; Lescarret; Lemercier; Le Floch, 2022; Peetz *et al.*, 2022).

A interface entre as esferas profissional e pessoal também surge como forma de gerar prejuízos ao trabalhador no contexto do *home office* (Bellmann; Hübler, 2020; Palumbo, 2020). À medida que a casa se torna o local de trabalho, os trabalhadores podem experimentar uma sobreposição de espaço e tempo entre sua vida profissional e sua vida privada, caracterizada por distrações e interrupções diferentes das vivenciadas no escritório (Lescarret; Lemercier; Le Floch, 2022), falta de privacidade (Alessa; Shalhoob, 2023) pela presença da família (Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023), além da necessidade de cuidar de crianças pequenas e realizar tarefas domésticas (Hazan; Morato, 2018; Frize *et al.*, 2021; Hyung-Kim; Kyung-Koh; Park, 2023; Peetz *et al.*, 2022; Rieth; Hagemann, 2021; Pabilonia; Vernon, 2022; Ugwu; Enwereuzor; Mazei, 2023). Estudos apontam indefinição de fronteiras, conflitos e desequilíbrio entre o trabalho e as demais áreas da vida cotidiana (Bellmann; Hübler, 2020; Palumbo; Manna; Cavallone, 2021; Raišienė *et al.*, 2022; Rieth; Hagemann, 2021; Van Zoonen *et al.*, 2021), principalmente pela dificuldade de conciliar questões familiares e profissionais, o que tem gerado a ocorrência de conflitos entre trabalho e família (Cheng; Zhang, 2022; Chi; Saldamli; Gursoy, 2021; Glass; Noonan, 2016; Hazan; Morato, 2018; Herrera *et al.*, 2022; Kohont; Ignjatović, 2022; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Nativ, 2022; Ojala; Nätti; Anttila, 2014; Solís, 2016; 2017; Yang *et al.*, 2023).

Outros aspectos negativos apontados nas pesquisas são a falta de espaço físico e equipamentos adequados para trabalhar, ausência de suporte tecnológico e apoio organizacional (Bolisani *et al.*, 2020; Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023; Madureira; Rando, 2022; Peetz *et al.*, 2022; Rymaniak *et al.*, 2021; Wang *et al.*, 2023), que pode levar a problemas técnicos e de conexão e dificuldade na comunicação (Kohont; Ignjatović, 2022), aumento de custos com energia elétrica, internet e compra de equipamentos e materiais (Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023; Madureira; Rando, 2022), baixo desempenho no trabalho (Alessa; Shalhoob, 2023; Miron *et al.*, 2021), queda na produtividade pela falta de motivação e controle (Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023), conflitos no trabalho (Li; Li, 2022) e estigmatização dos teletrabalhadores pelos gestores (Madureira; Rando, 2022).

Esses aspectos negativos que impactam o trabalhador em *home office* podem sinalizar indícios de precariedade no trabalho, conceito multidimensional que se refere a características objetivas do trabalho, como insegurança no emprego, baixo nível de proteção regulamentar, baixos salários e baixo controle do trabalhador sobre as horas trabalhadas e as condições de trabalho, evidenciando impactos negativos à saúde e adoecimento dos trabalhadores (Antunes, 2018; Campbell; Price, 2016; Druck, 2011). A precariedade no trabalho – ou precarização do trabalho – e suas dimensões refletem aspectos relacionados ao

contexto e condições de trabalho, como intensificação de jornada laboral, insegurança e saúde no trabalho (Druck, 2011), desempoderamento e vulnerabilidade (Vives *et al.*, 2010), suporte organizacional recebido, exploração e sofrimento no ambiente de trabalho, práticas laborais degradantes e integridade psicológica (Araújo; Jesus; Rodrigues, 2019). A precarização do trabalho pode ainda refletir aspectos relacionados à interface entre trabalho e casa, relação que pode ser identificada no teletrabalho (Pulignano; Morgan, 2023).

Desse modo, quanto mais tempo e com maior frequência um indivíduo trabalhar remotamente, maior será a probabilidade de ter contratos precários e de experimentar um trabalho desumanizado (Donnelly; Johns, 2021), logo, a utilização do ambiente doméstico para atividades laborativas, como ocorre no *home office*, pode ser uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalhador e de sua seguridade social (Antunes, 2018) e contribuir para o aumento de exposição do indivíduo à precarização das condições das atividades laborais, principalmente quando realizado sem planejamento e preparação, conforme ocorrido durante a pandemia da COVID-19 (Linhares *et al.*, 2023). Mesmo reconhecendo que a pandemia foi um período atípico, com um convívio familiar exacerbado, em virtude das regras de isolamento existentes, considera-se que, hoje, essa convivência no mesmo espaço físico pode gerar tensões.

Embora estudos que associam *home office* e precariedade no trabalho tenham identificado piora nas condições laborais, efeitos negativos do isolamento social em virtude da pandemia e intensa precarização no trabalho devido às jornadas extenuantes, decorrentes da sobreposição de funções domésticas e profissionais (Batista, 2021; Souza, 2021; Temudo, 2023), existem lacunas na literatura relacionadas a uma melhor compreensão e aprofundamento acerca da existência de contratos precários e trabalho desumanizado no trabalho remoto (Donnelly; Johns, 2021), devendo a junção de *home office* e precarização do trabalho ser objeto de especial atenção por parte da ciência, com maior ênfase após a pandemia (Souza, 2021).

1.2 Questão de pesquisa e objetivos

A partir da contextualização apresentada, formulou-se a seguinte questão de pesquisa: *Como as dimensões de precariedade no trabalho se manifestam no home office?*

Para elucidar resposta a essa pergunta, foi estabelecido como objetivo geral: compreender como as dimensões de precariedade no trabalho se manifestam no *home office* na perspectiva do trabalhador

Assim, os objetivos específicos são:

1. Definir dimensões de precariedade no trabalho em *home office* a partir da literatura;
2. Investigar a dimensão de precariedade “contexto e condições de trabalho” no *home office*;
3. Investigar a dimensão de precariedade “trabalho e demais esferas da vida” no *home office*;
4. Propor um modelo analítico da precariedade no trabalho em *home office*.

1.3 Justificativa e contribuições

A realização de uma tese pode ser justificada por meio dos seguintes fatores: i) ampliação do conhecimento científico sobre objetos de estudo socialmente relevantes; ii) ampliação de teorias oriundas de outras disciplinas; iii) avanços teórico-metodológicos; e iv) articulação entre conceitos centrais de uma área de estudo (Phillips; Pugh, 2005). Sob essa perspectiva, apresentam-se as justificativas e contribuições do estudo.

Considerando o contexto da pandemia da COVID-19, que proporcionou o aumento da adoção do trabalho em *home office* pelas organizações, e o cenário socioeconômico contemporâneo, que evidencia flexibilização, intensificação e, conseqüentemente, precarização do trabalho, compreende-se que o que se deseja investigar nesta tese é socialmente relevante e pode contribuir para a ampliação do conhecimento sobre o *home office* e a precariedade no trabalho, que não possui definições universais e padronizadas, dificultando a captura de suas características (Bhattacharya; Ray, 2021; Kreshpaj *et al.*, 2022). Ademais, a ausência de teorias organizacionais na pesquisa sobre teletrabalho tem sido apontada como a principal dificuldade em identificar e explicar o que acontece quando as pessoas trabalham remotamente (Nakrošienė; Bučiūnienė; Goštautaitė, 2019).

Em relação à ampliação de teorias oriundas de outras disciplinas e avanços teórico-metodológicos, pretende-se contribuir com a compreensão e sistematização da precariedade no trabalho enquanto construto multidimensional, em seus níveis analíticos, dimensões e variáveis de investigação. Além disso, há carência de instrumentos que investiguem a precariedade no trabalho com as conseqüências nefastas à saúde do trabalhador (Araújo; Jesus; Rodrigues, 2019), algo identificado no *home office* (Collins; Hislop; Cartwright, 2016; Davis *et al.*, 2020; Hazan; Morato, 2018; Holzgreve *et al.*, 2022; Mohapatra; Madan; Srivastava, 2020; Song; Gao, 2020; Tremblay; Thomsin, 2012; Windeler; Chudoba; Sundrup, 2017). Ainda, ao abordar a

precariedade no trabalho no *home office*, a pesquisa procura articular conceitos centrais da área de estudo Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.

Ao propor um modelo analítico sobre a precariedade no trabalho em *home office*, a tese busca trazer uma contribuição acadêmica no sentido de ampliar a literatura que articula os dois temas, considerada ainda escassa mediante levantamento realizado durante o desenvolvimento desse estudo. O modelo concebido pode servir de base para a realização de novas pesquisas sobre a precarização do *home office*.

As implicações sociais e organizacionais desta tese se manifestam na possibilidade de discussão de como (ou se) o *home office* pode precarizar o trabalho e prejudicar o trabalhador, sendo possível incentivar o desenvolvimento de estratégias e melhores práticas de gestão de pessoas por parte das organizações, no intuito de diminuir os impactos negativos dessa modalidade de trabalho na saúde e qualidade de vida do indivíduo trabalhador. Para este, a pesquisa poderá servir como instrumento de reflexão e questionamento sobre sua situação de trabalho, de modo a avaliar como o trabalho em casa se articula com as demais esferas da sua vida. A nível governamental, o estudo pode servir de base para o desenvolvimento de políticas públicas que amparem o trabalhador em *home office*, bem como a garantia de direitos e benefícios. Ainda, em uma perspectiva político-jurídica, os resultados da tese podem sinalizar necessidade de incremento à legislação trabalhista no tocante ao teletrabalho e *home office*.

1.4 Organização da tese

A tese está estruturada a partir de cinco seções principais: introdução, revisão de literatura, procedimentos metodológicos, análise e discussão dos resultados e conclusão.

Esta introdução contemplou a problematização e contextualização do tema abordado, pergunta de pesquisa, objetivo geral e objetivos específicos, justificativa e contribuições. A segunda seção compreende a revisão de literatura e discorre inicialmente sobre teletrabalho e *home office*, sendo abordados conceitos, panorama histórico e as perspectivas da organização e do trabalhador acerca dessa modalidade de trabalho. Em seguida, se discute a precariedade no trabalho, sendo apresentados seus conceitos e dimensões e, por fim, apresenta-se um quadro das dimensões de precariedade no trabalho em *home office* elaborado a partir da literatura, elucidando alcance do primeiro objetivo específico da tese.

Na terceira seção, tem-se os procedimentos metodológicos da pesquisa. São abordadas características epistemológicas do estudo, tipologia de pesquisa, seleção de sujeitos, coleta de dados e os procedimentos de análise de dados. Na quarta seção, são analisados os

resultados da pesquisa de campo, que são dispostos em subseções de acordo com os demais objetivos específicos da tese e categorias analíticas estabelecidas, com a discussão embasada na revisão de literatura realizada.

A quinta e última seção compreende a conclusão desta tese. São feitas considerações e reflexões sobre o que foi alcançado, bem como apresentadas as limitações encontradas na realização da pesquisa e sugestões para investigações futuras. As referências e apêndices também são dispostos em seguida após a conclusão.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Esta seção apresenta uma revisão de literatura sobre os temas discutidos na tese e está dividido em três subseções. A primeira subseção discute teletrabalho e *home office*, onde são explorados conceitos, panorama histórico e as perspectivas da gestão e do trabalhador, culminando pela discussão dos aspectos negativos dessa modalidade de trabalho para o indivíduo. A segunda subseção aborda a precariedade no trabalho e são apresentados os conceitos e alguns modelos multidimensionais constantes na literatura. A terceira subseção apresenta o quadro das dimensões de precariedade no trabalho em *home office* elaborado a partir da literatura, que consiste no alcance do primeiro objetivo específico da tese.

2.1 Teletrabalho e *home office*

Ao tratar do teletrabalho e *home office*, a literatura internacional utiliza diversas terminologias e nomenclaturas relacionados, que são aqui apresentados para uma melhor compreensão do fenômeno investigado nesta tese.

O ato de trabalhar remotamente foi discutido pela primeira vez em uma perspectiva acadêmico-científica por Nilles (1975), que trouxe o conceito de *telecommuting* para se referir à substituição do deslocamento de casa para o escritório pela realização do trabalho fora das dependências da empresa com auxílio de tecnologias da informação. Em estudo posterior, Nilles (1988) apresenta o conceito de *teleworking* e o diferencia de *telecommuting*, conforme observado no Quadro 1.

Quadro 1 – Conceitos pioneiros de teletrabalho

TERMO	CONCEITO
<i>Teleworking</i>	Nomenclatura mais geral utilizada para se referir à realização de atividades laborais fora das instalações do empregador a partir da utilização de ferramentas computacionais e de telecomunicação (computador e telefone), substituindo qualquer viagem a trabalho (viagens executivas) ou o duplo deslocamento diário (casa-trabalho e trabalho-casa).
<i>Telecommuting</i>	Subconjunto do <i>teleworking</i> utilizado para se referir à realização de atividades laborais fora das instalações do empregador a partir da utilização de ferramentas computacionais e de telecomunicações (computador e telefone), substituindo o duplo deslocamento diário (casa-trabalho e trabalho-casa).

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Nilles (1988).

De acordo com Nilles (1975; 1988), *teleworking* e *telecommuting* poderiam ser realizados em casa ou em centros satélites próximos à residência do trabalhador. Com o desenvolvimento da literatura internacional sobre o tema ao longo do tempo, essas

nomenclaturas passaram a ser utilizadas como sinônimo para definir o trabalho realizado fora das dependências da empresa a partir da utilização de TICs, sendo que nos estudos realizados por autores europeus e asiáticos prevalece o uso de *teleworking* (ou *telework*) e nas pesquisas publicadas no contexto norte-americano (Estados Unidos e Canadá) adota-se majoritariamente o *telecommuting* (Loia; Adinolfi, 2021; Nguyen, 2021; Rocha; Amador, 2018). No Brasil, ambos os termos são traduzidos por teletrabalho. O Quadro 2 apresenta algumas definições de teletrabalho, que podem sinalizar a evolução do seu conceito.

Quadro 2 – Evolução do conceito de teletrabalho

Autor/ano	Conceito
Van Sell e Jacobs (1994)	Trabalho caracterizado pela utilização de computadores e equipamentos de telecomunicações para trabalhar em casa ou em um local remoto em 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.
União Europeia (2008)	Forma de organização e/ou execução do trabalho, por meio de tecnologia da informação, no âmbito de um contrato/relação de trabalho, em que o trabalho, que também pode ser realizado nas instalações do empregador, é realizado regularmente fora dessas instalações.
Rosenfield e Alves (2011a)	Trabalho realizado remotamente, por meio de TICs, possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza.
Brasil (2017)	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. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.
OIT (2020a)	Uso de tecnologias de informação e comunicação, tais como smartphones, tablets, computadores portáteis e de secretaria, no trabalho realizado fora das instalações da entidade empregadora.
Wang et al. (2023)	Regime de trabalho flexível que permite aos trabalhadores realizarem trabalho remunerado em outro local (por exemplo, casa, centros de trabalho de bairro e centros satélites) em vez do escritório utilizando TICs.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Observa-se, assim, que a essência do teletrabalho inclui dois aspectos principais: a dispersão geográfica e a dependência dos trabalhadores das TICs (Loia; Adinolfi, 2021; OIT, 2020; Raišienė *et al.*, 2020), podendo ser realizado por empregados e assalariados, na condição de autônomos, de pessoa jurídica, celetista ou *freelancer*; em tempo parcial (alguns dias da semana, algumas vezes ao mês) ou tempo integral; fora da empresa, mas não necessariamente em casa, podendo o trabalho ocorrer em espaços coletivos como salas de *coworking* ou telecentros etc. (Oliveira, 2017). É nesse sentido que Rosenfield e Alves (2011b), amparados em publicações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e em dados empíricos, elencaram quatro variáveis a serem consideradas na definição de teletrabalho: local/espço de trabalho; horário/tempo de trabalho – tempo integral ou parcial; tipo de contrato – trabalho

assalariado ou independente; competências requeridas – conteúdo do trabalho. A partir da combinação dessas variáveis, tem-se as categorias de teletrabalho, conforme Quadro 3.

Quadro 3 – Categorias de teletrabalho

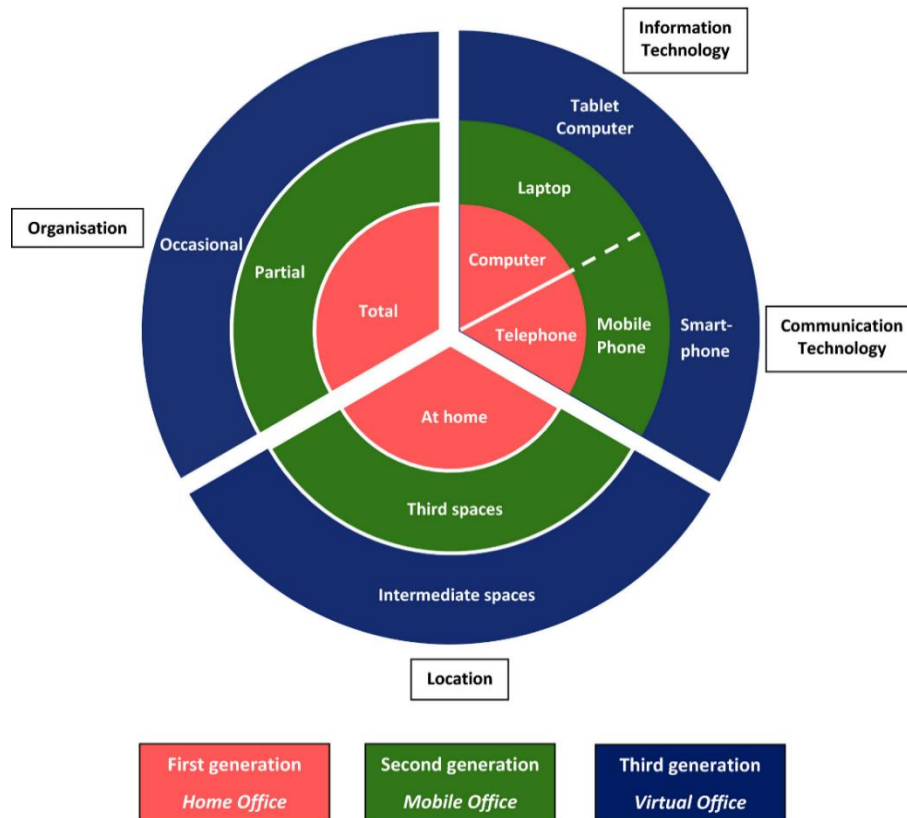
CATEGORIA	CONCEITO
Trabalho em domicílio	Também identificado com os termos <i>small office home office</i> (SOHO), trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador.
Trabalho em escritórios-satélite	Os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central.
Trabalho em telecentros	Realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximos ao domicílio do trabalhador, que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos.
Trabalho móvel	Realizado fora do domicílio ou do centro de trabalho, compreende viagens de negócios ou trabalho de campo junto ao cliente.
Trabalho em empresas remotas ou <i>off-shore</i>	<i>Call-centers</i> em que firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outros lugares do mundo com mão de obra mais barata.
Trabalho informal ou teletrabalho misto	Arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Rocha e Amador (2018) e Rosenfield e Alves (2011b).

Considerando o desenvolvimento do teletrabalho e das novas formas de trabalho propiciadas pelas TICs e soluções tecnológicas criadas no século XXI (smartphones, tablets, armazenamento em nuvem etc.) e analisando vasta literatura publicada sobre o tema desde a década de 1970 até a primeira metade da década de 2010, Messenger e Gschwind (2016) formulam uma estrutura conceitual da evolução do teletrabalho, conforme Figura 1, segmentada a partir de três gerações, sendo a primeira geração a do escritório em casa (*Home Office*), a segunda geração a do escritório móvel (*Mobile Office*) e a terceira geração a do escritório virtual (*Virtual Office*). Além disso, os autores estruturam o modelo conceitual a partir de três elementos-chave: tecnologia, localização e organização.

Na visão de Messenger e Gschwind (2016), a primeira geração do teletrabalho, ilustrada na cor rosa, é caracterizada pelo uso de computadores e telefones fixos, ou seja, antigas TICs estacionárias, na casa ou perto da casa do trabalhador e como substituto total do trabalho tradicional de escritório. Já a segunda geração, destacada na cor verde, é definida pelo teletrabalho realizado parcialmente em casa e com as primeiras TICs móveis, como *laptops* e celulares, e em “terceiros espaços” que não sejam a casa do trabalhador nem o escritório da empresa, como veículos, cafés, aeroportos, estações de trem e instalações do cliente. Na terceira geração, apresentada na cor azul, as novas TICs como *smartphones* e *tablets* permitem que o teletrabalho seja realizado ocasionalmente e em espaços intermediários, que podem ser desde as dependências do empregador e as residências dos funcionários a praticamente qualquer lugar que se possa imaginar (elevadores, estacionamentos, ruas, calçadas etc.).

Figura 1 – Estrutura conceitual da evolução do teletrabalho



Fonte: Messenger e Gschwind (2016).

Em se tratando do teletrabalho realizado especificamente na casa do trabalhador, a literatura internacional utiliza majoritariamente as nomenclaturas *working from home* ou *work from home* para designar esse fenômeno, porém também são encontrados nas pesquisas ao redor do mundo os termos *home working* e *home based telework*. No contexto brasileiro, utiliza-se *home office*, mesmo que em tradução literal o termo signifique “escritório em casa” ou “escritório domiciliar” e que em países de língua inglesa a expressão não seja muito utilizada e tampouco tenha o mesmo sentido aplicado no Brasil (Santos, 2022).

Além das nomenclaturas já apresentadas, outras três também são utilizadas na literatura internacional para se referir a teletrabalho e *home office*: *remote work* (trabalho remoto), *mobile work* (trabalho móvel) e *virtual work* (trabalho virtual) (Kohont; Ignjatović, 2022; Tremblay; Thomsin, 2012).

Assim, observando o que é utilizado tanto nas pesquisas quanto nas práticas de gestão de pessoas do contexto brasileiro, nesta tese, o conceito central do fenômeno investigado é o de *home office*, que é uma categoria específica dentro do conceito maior de teletrabalho, se tratando da peculiaridade da realização de atividades laborais na casa do trabalhador, utilizando-se das TIC (Rocha; Amador, 2018).

2.1.1 Panorama histórico da adoção do teletrabalho e home office

O teletrabalho não é um fenômeno tão novo, sua origem se dá entre as décadas de 1970 e 1980, com o avanço da tecnologia da informação e das telecomunicações. A adoção dessa modalidade de trabalho por empresas de tecnologia e informação da época, principalmente no Reino Unido e nos Estados Unidos, foi influenciada por alguns fatores, como a crise energético-petrolífera, a popularização do uso e a baixa nos preços dos microcomputadores e pela possibilidade de reduzir o *commuting*, que é movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa (Rocha; Amador, 2018). Na década de 1980, empresas como o Yahoo promoveram a ideia de trabalhar em casa com o auxílio das TICs (Messenger; Gschwind, 2016) e pelo menos onze organizações multinacionais, incluindo a Xerox e a IBM, implementaram projetos experimentais de teletrabalho (Haddon; Lewis, 1994).

As primeiras publicações científicas sobre o tema datam da década de 1970, a partir das pesquisas sobre a crescente indústria da informação realizadas na Universidade do Sul da Califórnia por Nilles (1975), que defende a redução do tempo de deslocamento para o trabalho em áreas metropolitanas, considerado um grande problema nos Estados Unidos, devido ao engarrafamento e a poluição causados pelo aumento do número de automóveis em circulação. O autor discorre sobre a descentralização do local de trabalho, que poderia ser realocado total ou parcialmente para fora do escritório central da empresa e próximo ou dentro da casa do funcionário por meio das tecnologias da informação da época (computadores, telefones e demais ferramentas de telecomunicação), evitando, assim, longas e onerosas horas de deslocamento entre casa e trabalho.

Em estudo posterior, Nilles (1988) revisa a bibliografia sobre o tema e explica de que forma alguns fatores como a tecnologia, os aspectos sociais, as formas de gestão, os mecanismos legais, as relações trabalhistas e principalmente a questão do transporte urbano podem implicar na adoção do teletrabalho, sendo apontadas principalmente as vantagens dessa modalidade de trabalho, mas enfatizando também as barreiras e desafios que podem surgir. Nilles (1975; 1988), além de ter sido o precursor em estudar o trabalho remoto, destacou em toda a sua obra a importância do teletrabalho para a sociedade, prevendo que essa modalidade cresceria no futuro, à medida que se desenvolvessem novos empregos e tecnologias da informação mais poderosas.

No final da década de 1980 e início dos anos de 1990, o advento da internet trouxe mais transformações no modo de trabalho, sendo que os meios tradicionais de correspondência como fax, telegrama e carta foram substituídos pelas teleconferências e correio eletrônico

(Wellman *et al.*, 1996), contribuindo com a redução de custos fixos para as empresas (Raghuram *et al.*, 2019; Biron; Casper; Raghuram, 2023). Nesse contexto, registram-se os seguintes avanços do teletrabalho: surgimento dos telecentros ou centros satélites, instalações criadas por grandes organizações para abrigar seus funcionários em teletrabalho (Di Martino; Wirth, 1990; Handy; Mokhtarian, 1995; Nilles, 1988); extensão do trabalho remoto a outras indústrias, como bancos e seguradoras, e demais países europeus, a exemplo da França (Haddon; Lewis, 1994); estabelecimento de instrumentos legais e regulamentações no estado da Califórnia nos Estados Unidos, para a valorização do teletrabalho e promovendo sua adoção no setor público (Messenger; Gschwind, 2016). Ainda na década de 1990, o mundo acadêmico se voltou mais para esse novo modo de trabalho em ascensão e suas vantagens e desvantagens passaram a ser discutidas em muitas disciplinas (Di Martino; Wirth, 1990; Handy; Mokhtarian, 1995; Messenger; Gschwind, 2016).

O avanço tecnológico dos últimos anos da década de 1990 e início dos anos 2000, com o surgimento de dispositivos sem fio menores e mais leves, como *laptops*, *notebooks* e telefones celulares, permitiu maior possibilidade para o trabalho remoto, que, a partir de então, poderia ser realizado não apenas de casa, mas de qualquer lugar que o trabalhador precisasse (Bailey; Kurland, 2002). Nesse período, apesar de o teletrabalho passar a ser adotado principalmente por gerentes e profissionais de marketing e finanças (Kurland; Bailey, 2000), não houve maior expansão da sua adoção devido à resistência gerencial e à falta de acordos de trabalho baseados em confiança (Scott *et al.*, 2012; Welz; Wolf, 2010). Além disso, registrou-se, nesse contexto, a ampliação das regulamentações governamentais, sendo debatidas pautas como normatização do horário de trabalho, condições de trabalho e segurança e saúde ocupacional (Messenger; Gschwind, 2016). A exemplo, em 2002, a União Europeia elaborou um documento denominado *Framework Agreement on Telework*, que consiste em um acordo estrutural sobre teletrabalho, abordando o processo de implementação dessa modalidade de trabalho nos países componentes desse bloco econômico-político (Herrera *et al.*, 2022).

As publicações científicas sobre teletrabalho desse período abordam, inicialmente, questões relacionadas ao novo ambiente colaborativo e surgimento da tecnologia (Weijers; Meijer; Spoelman, 1992; Wellman *et al.*, 1996) e ao novo modo de vida implícito nesse modelo organizacional (Di Martino; Wirth, 1990; Huws; Robinson; Robinson, 1990; Kurland; Bailey, 2000). Aos poucos, as pesquisas vão incorporando outras questões adjacentes a essa dinâmica de trabalho, como o impacto na sociedade e nos negócios (Duxbury; Neufeld, 1999; Hill; Ferris; Mårtinson, 2003; Makridakis, 1995); a família e o teletrabalho (Golden; Veiga; Simsek, 2006; Hill; Hawkins; Miller, 1996; Hill *et al.*, 1998; Tietze; Musson, 2005); novas formas de

organização empresarial (Barsness; Diekmann; Seidel, 2005; Brocklehurst, 2001; Fraser; Gold, 2001); hábitos de transporte e planejamento urbano (Helminen; Ristimäki, 2007; Hislop; Axtell, 2007); o impacto psicológico nos teletrabalhadores (Mann; Holdsworth, 2003; Raghuram; Wiesenfeld, 2004); desempenho e produtividade (Baruch, 2000; Golden; Veiga, 2008); fatores de gênero (Hilbrecht *et al.*, 2008).

Nos anos da década de 2010, com a chegada de dispositivos móveis como *smartphones* e *tablets*, que começaram a ser comercializados para a grande massa da população mundial, o acesso à internet em qualquer lugar e a qualquer hora passou a ser possível por meio dessas novas TIC (Messenger; Gschwind, 2016), possibilitando às empresas e trabalhadores maiores possibilidades de trabalho remoto. Com essas tecnologias e acesso à internet ilimitado, as informações passaram a ser armazenadas em nuvem, necessitando apenas de um dispositivo móvel para serem acessadas. Atividades como a verificação de e-mails, negociações, repasse de mensagens e notícias passaram, portanto, a ser realizadas instantaneamente na palma da mão (Messenger; Gschwind, 2016). No Brasil, o trabalho remoto foi regulamentado pela Reforma Trabalhista, ocorrida em 2017: o Capítulo II-A da Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017 versa sobre a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho (Brasil, 2017).

Pesquisas sobre o tema publicadas nesse período discutem a intensificação do trabalho, o controle gerencial e o equilíbrio entre trabalho e vida privada (Dery; Kolb; MacCormick, 2014; Fonner; Stache, 2012; Hilbrecht *et al.*, 2013; Sardeshmukh; Sharma; Golden, 2012; Van Yperen; Rietzschel; De Jonge, 2014), o impacto do teletrabalho na organização em relação ao comprometimento organizacional (Hunton; Norman, 2010), produtividade (Dutcher, 2012), desempenho organizacional (Coenen; Kok, 2014), estratégias (Cooke; Chowhan; Cooper, 2014), sustentabilidade (Contreras; Rojas, 2015), liderança (Wojcak *et al.*, 2016) e controle (Groen *et al.*, 2018).

Com a crise sanitária vivenciada em todas as partes do mundo pela pandemia da COVID-19, declarada oficialmente em março de 2020, que impôs medidas restritivas de isolamento social, as organizações dos seguimentos considerados não essenciais foram obrigadas a adotar o *home office*, impulsionando ainda mais esse fenômeno, que se tornou a maior experiência de teletrabalho em massa da história (OIT, 2020b; Loia; Adinolfi, 2021). A Organização Mundial da Saúde (OMS) sugeriu que governos e organizações implementassem o teletrabalho em casa para proteger a saúde dos trabalhadores enquanto continuavam as atividades econômicas (Irawanto; Novianti; Roz, 2021; Nguyen, 2021). Embora o teletrabalho já estivesse em ascensão antes da pandemia, a mudança repentina para esse regime em virtude da saúde e segurança públicas acelerou esse processo (Music *et al.*, 2022).

A adoção do trabalho remoto no contexto pandêmico permitiu a manutenção dos postos de trabalho e evitou demissões em massa, uma vez que a crise sanitária refletiu diretamente na economia global (Ferreira, 2021). Porém, como muitas organizações não tinham ainda passado por experiência nesse regime de trabalho, foi necessário um processo de adaptação, gerando impacto tanto nos empregados quanto nos empregadores (Bolisani *et al.*, 2020; Fan; Moen, 2022). Além disso, documentos legais de teletrabalho em diferentes países, como Estados Unidos, Argentina, Chile, Irlanda, México, Rússia e Espanha, tiveram que ser atualizados ou criados em vista desse novo cenário (Herrera *et al.*, 2022).

Pesquisas sobre o tema publicadas no contexto pandêmico mostram que o teletrabalho está aumentando em todo o mundo, com o número de teletrabalhadores crescendo a cada ano (Raišienė *et al.*, 2020; Czerniawska; Szydło, 2021; 2022). Outros estudos examinaram diferentes aspectos, como a receptividade dos empregos ao trabalho em casa e seus determinantes (Chong; Huang; Chang, 2020; Hatayama; Viollaz; Winkler, 2020; Nguyen, 2021; Tokarchuk; Gabriele; Neglia, 2021), o potencial do teletrabalho e a forma como este se relaciona com as organizações e os trabalhadores, por vezes com resultados positivos e negativos (Christopoulos; Eleftheriou; Nijkamp, 2021), as vantagens e desvantagens do teletrabalho (Irawanto; Novianti; Roz, 2021; Kalter; Geurs; Wismans, 2021; Loia; Adinolfi, 2021; Nguyen, 2021), o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e o estresse no trabalho (Irawanto; Novianti; Roz, 2021), o envolvimento em atividades online antes e durante a pandemia da COVID-19 (Mouratidis; Papagiannakis, 2021), atitudes dos funcionários em relação ao teletrabalho e sua satisfação com a adoção dessa modalidade (Irawanto; Novianti; Roz, 2021; Raišienė *et al.*; 2020), fatores de gênero (Chung; Horst, 2020) e questões relacionadas à sustentabilidade e consumo sustentável (Brzustewicz; Singh, 2021; Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023; Freire-González; Vivanco, 2020; Music *et al.*, 2022).

Assim, acredita-se que as modalidades de trabalho remoto e teletrabalho, mais especificamente o *home office*, vieram para ficar, em virtude das muitas vantagens que podem proporcionar tanto à organização quanto ao trabalhador.

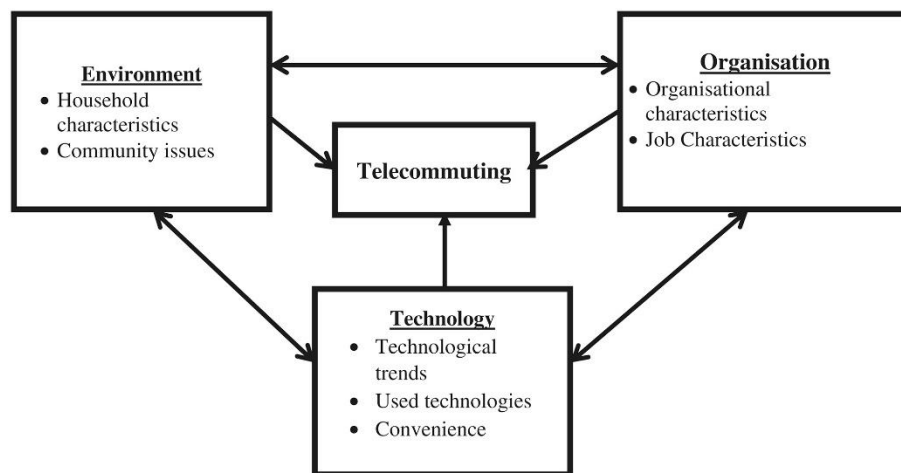
2.1.2 Teletrabalho e home office na perspectiva da gestão organizacional

O teletrabalho pode ser considerado um elemento das mudanças organizacionais estratégicas que apontam para as novas formas de trabalho flexível sustentadas pelas TIC, alterando muitos aspectos do ambiente social e os paradigmas da cultura empresarial e remodelando os sistemas sociais e de gestão estabelecidos (Herrera *et al.*, 2022; Rosenfield;

Alves, 2011b). Muitas organizações em todo o mundo passaram a oferecer o teletrabalho nas últimas décadas como um arranjo de trabalho flexível para permitir que os funcionários gerenciem melhor as demandas crescentes entre trabalho e vida pessoal e familiar (Čiarnienė, Vienažindienė; Adamonienė, 2023; Chong; Huang; Chang, 2020).

Ao considerarem o teletrabalho um fenômeno crescente global, Ansong e Boateng (2018) investigaram os fatores tecnológicos, ambientais e organizacionais que influenciam sua adoção, utilizando como base o *framework* teórico *TOE* (*technology-organisation-environment*) criado por Tornatzky e Fleisher (1990) para estudar a adoção de inovações tecnológicas nas organizações. Assim, foi concebido o modelo conceitual da Figura 2.

Figura 2 – Modelo de adoção do teletrabalho



Fonte: Ansong e Boateng (2018).

Os fatores relacionados a ambiente, organização e tecnologia influenciam diretamente a adoção do teletrabalho e interagem entre si, conforme a disposição das setas da Figura 2. Como fatores ambientais são elencadas as características do contexto doméstico-familiar e questões comunitárias (estrutura para realização do teletrabalho); como fatores organizacionais são dispostas as características organizacionais (estrutura de governança, mecanismos de gestão) e as características do trabalho; como fatores tecnológicos são destacadas as tendências tecnológicas, as tecnologias utilizadas (disponíveis) e a conveniência de usar determinada tecnologia (Ansong; Boateng, 2018).

Com a pandemia da COVID-19, cada vez mais empresas e funcionários foram levados a adotar o regime de teletrabalho, mais especificamente o *home office*, trazendo desafios na busca por uma organização eficiente e eficaz (Herrera *et al.*, 2022; Wang *et al.*, 2023). Dentre os desafios da adoção do trabalho remoto para a gestão organizacional estão as

necessidades de coordenação, os requisitos de controle e supervisão, as exigências de presença física e os impactos na cultura e atmosfera organizacional (Błaszczyk *et al.*, 2023). Os gestores geralmente consideram que o teletrabalho apresenta resultado significativamente inferior em comparação com o trabalho presencial, em virtude das dificuldades na supervisão dos teletrabalhadores e na manutenção de uma comunicação eficaz com a equipe, que depende de meios digitais, e dos obstáculos no intercâmbio com parceiros externos, como fornecedores e clientes (Błaszczyk *et al.*, 2023; Rohwer; Harth; Mache, 2024).

A organização do trabalho no *home office* também se apresenta como um desafio para a gestão organizacional, principalmente para as organizações que ainda não tinham experiência com teletrabalho antes da pandemia. A gestão perpassa um processo de mudança para uma organização digital do trabalho, exigindo planejamento e treinamento para uso de TIC e soluções digitais até então não utilizadas pelos membros da organização, fornecimento de recursos tecnológicos e de escritório (computadores e móveis) aos funcionários, observância aos aspectos legais do teletrabalho e exigência de uma liderança que tenha o papel de sinalizar confiança, manter contato, regular e apoiar os funcionários (Rohwer; Harth; Mache, 2024).

No que se diz respeito à supervisão e controle no teletrabalho, alguns estudos têm demonstrado que a forma como o controle organizacional é exercido e apoiado pelos gestores é crucial para o sucesso das estratégias de gestão (Charalampous *et al.*, 2019; Donnelly; Johns, 2021; Pianese; Errichiello; Cunha, 2022), havendo necessidade de implementação de mecanismos que visem melhorar a prática dos gestores em administrar pessoas nesse modelo de trabalho, garantindo isonomia no reconhecimento e na avaliação dos teletrabalhadores (Aderaldo; Aderaldo; Lima, 2017). É nesse sentido que o estudo de Cunha, Errichiello e Pianese (2024) apresentam um modelo integrado de dois mecanismos para controle e comunicação dos funcionários no contexto do trabalho remoto, denominados de *computer-mediated surveillance – CMS* (vigilância mediada por computador) e *computer-mediated interaction – CMI* (interação mediada por computador). Esse modelo permite aos gestores melhor controle no teletrabalho, à medida que os funcionários tornam seu trabalho mais visível e se tornam mais acessíveis para interação com gestores e pares (Cunha; Errichiello; Pianese, 2024).

Outra implicação fundamental do trabalho remoto para a gestão é que ele pode dificultar a troca de conhecimento no contexto organizacional. Estudo de Taskin e Bridoux (2010) demonstrou que o teletrabalho pode afetar negativamente a transferência de conhecimento no processo de socialização organizacional em seus aspectos cognitivos (esquemas mentais, linguagem e narrativas partilhadas e identificação com objetivos e valores) e relacionais (qualidade dos relacionamentos). Mais recentemente, pesquisa de Donnelly e

Johns (2020) identificou que o conhecimento explícito pode ser acessado de forma relativamente fácil por meio da interação digital, no entanto, o conhecimento tácito, considerado como mais valioso, é mais difícil de ser acessado em interações com TICs, pois está incorporado em espaços geográficos específicos. Os autores elucidam a importância das trocas sociais presenciais para que a partilha de conhecimento ocorra de forma efetiva.

A digitalização do trabalho propiciada pela adoção do teletrabalho e *home office* também traz desafios para a gestão de pessoas, levando as organizações a ajustarem suas políticas e práticas de Recursos Humanos (RH) para responder às exigências impostas e aos mecanismos legais que regulamentam o teletrabalho (Donnelly; Johns, 2020; Rangaswamy; Nawaz; Lu, 2024). Nesse sentido, Baumann e Marcum (2023) desenvolvem um modelo multinível de seis práticas de RH recomendadas para o trabalho remoto que incorpora as perspectivas jurídica e do capital humano: i) oferecer trabalho híbrido e flexibilidade de localização e horário; ii) garantir horários de trabalho justos e compatíveis; iii) reconhecer as percepções do gestor; iv) garantir aprovação (para realizar trabalho remoto) e avaliação justas de trabalhadores remotos; v) reconhecer os trabalhadores individualmente; e vi) alinhar práticas de trabalho remoto com esforços de diversidade, equidade e inclusão.

Apesar dos desafios enfrentados na adoção do *home office*, é possível registrar vários benefícios que essa modalidade de trabalho pode proporcionar para as empresas e demais organizações, permitindo que opere com mais eficiência: redução de custos com espaço físico, equipamentos e manutenção e aumento das receitas; aumento do desempenho e da produtividade, melhorando os resultados organizacionais; fortalecimento do comprometimento organizacional; diminuição do absenteísmo e rotatividade e a atração e retenção de talentos; alinhamento com as demandas dos funcionários e do mercado de trabalho; satisfação do cliente (Ansong; Boateng, 2018; Błaszczuk *et al.*, 2023; Hazan; Morato, 2018; Martin; MacDonnell, 2012; Rocha; Amador, 2018; Wang *et al.*, 2023).

2.1.3 O *home office* na perspectiva do trabalhador

O *home office* tem sido considerado uma modalidade de trabalho flexível que possui diversas vantagens e benefícios para o trabalhador. Pesquisas têm demonstrado que a flexibilização da jornada de trabalho garante autonomia para organização do espaço e do tempo, uma vez que são reduzidos os custos e deslocamentos diários de casa para o trabalho e do trabalho para casa, permitindo ao trabalhador conciliar melhor as demandas laborais, sociais, familiares e de lazer, o que pode gerar melhoria na produtividade, na capacidade de pensar e

analisar claramente os problemas e no desenvolvimento de competências profissionais, como responsabilidade, agilidade, proatividade e gestão do tempo, gerando menos pressão (Aderaldo; Aderaldo; Lima, 2017; Ansong; Boateng, 2018; Delanoije; Verbruggen, 2020; Delanoije; Verbruggen; Germeys, 2019; Hau; Todescat, 2018; Hazan; Morato, 2018; Maruyama; Hopkinson; James, 2009; Nakrošienė; Bučiūnienė; Goštautaitė, 2019; Wang *et al.*, 2023).

Além disso, teletrabalho e *home office* podem ser um mecanismo de inclusão de determinados grupos no mercado de trabalho, ao oferecerem oportunidades para pessoas que antes não tinham disponibilidade para trabalhar, como pessoas com deficiência (PCDs), mães que amamentam, pais de crianças recém-nascidas e pessoas que moram em localizações geográficas distantes da empresa (Ansong; Boateng, 2018; Hazan; Morato, 2018).

Apesar das vantagens e benefícios, a adoção do *home office* tem gerado potenciais efeitos negativos para o trabalhador. Mesmo sendo uma modalidade de trabalho flexível existente desde a década de 1970, com o advento da pandemia da COVID19, muitos trabalhadores foram pegos desprevenidos diante dessa mudança repentina, limitados por fatores como qualidades pessoais e ambiente, tendo dificuldade em se adaptar ao teletrabalho (Wang *et al.*, 2023). A casa pode ser um local inadequado para atender às condições ideais de trabalho, seja por falta de instalações e equipamentos apropriados ou por situações familiares desfavoráveis, logo, a adequação do local de trabalho é determinante para uma transição bem-sucedida para o trabalho em casa e está positivamente associada ao desempenho laboral e à colaboração (Lescarret; Lemercier; Le Floch, 2022; Müller *et al.*, 2022).

2.1.3.1 Aspectos negativos do *home office* para o trabalhador

A fim de aprofundar a identificação dos aspectos negativos do *home office* para o trabalhador, foi feito um levantamento de artigos científicos publicados em periódicos de alcance internacional indexados na Scopus, base de dados da Elsevier. Após os procedimentos de busca (descritos na seção 3), 43 estudos foram selecionados e estão dispostos em quadro-resumo constante no Apêndice A, portanto, os aspectos negativos do *home office* são aqui discutidos com base nessas pesquisas. Convém ressaltar que a maior parte dos estudos levantados foram realizados durante a pandemia da COVID-19, por ser uma ocorrência bem recente e que trouxe mudanças profundas no trabalho em *home office*, gerando muitas publicações científicas nesse período. Dessa forma, alguns dos aspectos negativos identificados podem estar relacionados não somente ao *home office* em sua essência, mas também a questões inerentes ao período pandêmico.

Uma das características principais do *home office*, tanto para o senso comum quanto para os estudos científicos é a flexibilização do trabalho, que se apresenta como benefício crucial dessa modalidade, porém essa característica pode levar a resultados negativos para o indivíduo, uma vez que se revela como forma de dominação e exploração dos teletrabalhadores pela premissa de estarem disponíveis a todo momento (Antunes, 2018; Rocha; Amador, 2018). Os estudos que objetivaram investigar a flexibilidade no trabalho remoto evidenciam que ela propicia conflito entre trabalho e outras áreas da vida, preocupação com atividades domésticas e cuidado com os filhos (principalmente as mulheres), uso excessivo de dispositivos móveis (Lonska *et al.*, 2021), alienação e insegurança no trabalho (Kozhina; Vinokuro, 2020), interface entre trabalho e família (Ojala; Nätti; Anttila, 2014) e menos oportunidades de treinamento e desenvolvimento (Martinez; Gómez, 2013). Alessa e Shalhoob (2023) ainda identificaram que a flexibilidade na jornada de trabalho no *home office* é pouca, o que contrasta com a visão geral que se tem acerca dessa modalidade de trabalho.

A flexibilidade no *home office* pode gerar intensificação do trabalho, que se refere ao aumento do esforço e ritmo de trabalho e do número de horas trabalhadas, gerando sobrecarga e incapacidade de parar (Felstead; Henseke, 2017). Pesquisas que apontaram intensificação, excesso e sobrecarga de trabalho no *home office* também identificaram interface entre trabalho, vida e família (Glass; Noonan, 2016; Jamal *et al.*, 2021; Madureira; Rando, 2022; Palumbo, 2020; Paraschiv *et al.*, 2021; Peetz *et al.*, 2022), esgotamento emocional, estresse, conflitos, ansiedade, insegurança (Jamal *et al.*, 2021; Peetz *et al.*, 2022; Petcu *et al.*, 2022), fadiga (Palumbo, 2020), menos satisfação e envolvimento no trabalho (Mosquera; Soares; Alvadia, 2022), isolamento social e profissional, em virtude da pandemia (Bolisani *et al.*, 2020; Jamal *et al.*, 2021; Madureira; Rando, 2022; Mosquera; Soares; Alvadia, 2022; Peetz *et al.*, 2022) e impactos na saúde física (Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023). Estudos ainda relacionaram intensificação do trabalho com autonomia, que geralmente é apontada como uma vantagem do *home office*: a intensificação do trabalho no *home office* reduz a autonomia e piora a capacidade de trabalho (Borle *et al.*, 2021) e um nível elevado de autonomia leva à intensificação do trabalho, ao esgotamento e à degradação do bem-estar (Miron *et al.*, 2021).

Os efeitos negativos da flexibilização e intensificação do trabalho em casa são sustentados pelo uso das TIC, que podem se tornar ferramentas de vigilância e assédio em tempo privado quando o indivíduo não consegue se desligar do trabalho (Cavazotte; Lemos; Villadsen, 2014; Chesley, 2014). O uso de novas tecnologias e dispositivos móveis, embora tenha permitido mais diversidade nas práticas de trabalho e atividades realizadas, obscureceu os limites entre atividades profissionais e não profissionais (Sayah, 2013). Os estudos registram

que o uso excessivo de dispositivos móveis no *home office* causa alienação do trabalho (Kozhina; Vinokuro, 2020), obrigando o trabalhador a desligá-los após o expediente (Lonska *et al.*, 2020) e que a telepressão (pressão por meio de TIC) provoca emoções negativas como depressão, ansiedade, tristeza e raiva (Wang *et al.*, 2023). Ainda, o monitoramento digital do empregador e as intrusões relacionadas podem diminuir a satisfação no trabalho (Brown, 2012) e afetar negativamente o bem-estar dos funcionários (Guest, 2017).

O teletrabalho em casa pode provocar impactos negativos na saúde do trabalhador em virtude de problemas relacionados à ergonomia (Peetz *et al.*, 2022). Os estudos apontam que a falta de conforto no trabalho domiciliar derivado da utilização de móveis e equipamentos improvisados pode levar a problemas de saúde física (Lescarret; Lemercier; Le Floch, 2022), ou seja, riscos ergonômicos para o trabalhador que utiliza estações de trabalho inadequadas com cadeiras não ajustáveis sem apoios de braços, alturas baixas de monitores de laptops e superfícies rígidas de mesa (Davis *et al.*, 2020), o que pode gerar problemas osteomusculares (Holzgreve *et al.*, 2022), como dor nas costas (Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023). Além disso, o *home office* pode piorar a saúde mental e emocional e trazer impactos prejudiciais ao bem-estar psicológico (Borle *et al.*, 2021; Giovanis; Ozdamar, 2022; Hyung-Kim; Kyung-Koh; Park, 2023; Mohapatra; Madan; Srivastava, 2020; Miron *et al.*, 2021; Song; Gao, 2020), ao serem apontadas consequências como estresse, tensão, ansiedade, depressão, exaustão e esgotamento mental e síndrome de Burnout (Cheng; Zhang, 2022; Chi; Saldamli; Gursoy, 2021; Li; Li, 2022; Perry; Rubino; Hunter, 2018; Raišienė *et al.*, 2022; Rieth; Hagemann, 2021; Rymaniak *et al.*, 2021; Sutarto; Wardaningsih; Putri, 2021; Trógolo; Moretti; Medrano, 2022; Van Zoonen *et al.*, 2021).

Por não estar fisicamente ligado aos colegas de trabalho, o trabalhador em *home office* pode se sentir excluído do convívio social (Hazan; Morato, 2018), sendo desenvolvido uma desconexão social entre os trabalhadores (Collins; Hislop; Cartwright, 2016). Mesmo dispondo de ferramentas de comunicação remota, a ausência de interação presencial com os colegas imposta pela distância impede a criação e manutenção de vínculos e relacionamento interpessoal, gerando dispersão do grupo de trabalho (Lescarret; Lemercier; Le Floch, 2022; Petcu *et al.*, 2022; Wang *et al.*, 2023), falta de transparência na comunicação com gestores (Madureira; Rando, 2022), sentimento de solidão (Bollestad; Amland; Olsen, 2022; Lescarret; Lemercier; Le Floch, 2022) e alienação no trabalho (Kozhina; Vinokuro, 2020). A falta de convívio presencial pode ainda causar impactos negativos na saúde mental ao relacionar-se à ansiedade, depressão e estresse (Wang *et al.*, 2023; Peetz *et al.*, 2022), na motivação e no bem-estar dos funcionários, devido à interação limitada (Błaszczuk *et al.*, 2023).

A interface entre vida profissional e vida pessoal surge como forma de gerar prejuízos ao trabalhador no *home office* (Bellmann; Hübler, 2020; Palumbo, 2020). À medida que a casa se torna o local de trabalho, os teletrabalhadores podem experimentar uma sobreposição em que vida e trabalho acontecem juntos, podendo gerar estresse, sobrecarga e impacto negativo na produtividade, ocasionado pelas distrações e interrupções não vivenciadas no escritório (Lescarret; Lemercier; Le Floch, 2022) e pela falta de privacidade (Alessa; Shalhoob, 2023) causada pela presença de filhos e familiares (Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023), além da necessidade de cuidar de crianças pequenas e realizar tarefas domésticas, sendo as mulheres as mais afetadas nesse contexto (Frize *et al.*, 2021; Hyung-Kim; Kyung-Koh; Park, 2023; Peetz *et al.*, 2022; Rieth; Hagemann, 2021; Pabilonia; Vernon, 2022). Estudo de Ugwu, Enwereuzor e Mazei (2023) identificou que demandas domésticas podem influenciar no equilíbrio entre trabalho e demais esferas da vida e no engajamento com o trabalho.

A possibilidade de trabalhar em casa pode estender a jornada de trabalho, invadindo o que antes era o tempo em casa e com a família (Glass; Noonan, 2016). Estudos encontraram indefinição nas fronteiras entre o trabalho e demais esferas da vida cotidiana (Palumbo; Manna; Cavallone, 2021), dificuldade de conciliar questões familiares com o trabalho (Kohont; Ignjatović, 2022), desequilíbrio entre vida pessoal e profissional (Bellmann; Hübler, 2020) e a ocorrência dos conflitos trabalho-família (Hazan; Morato, 2018; Herrera *et al.*, 2022; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Ojala; Nätti; Anttila, 2014; Solís, 2016; 2017; Yang *et al.*, 2023), trabalho-vida (Lescarret; Lemercier; Le Floch, 2022; Palumbo; Manna; Cavallone, 2021; Rieth; Hagemann, 2021), trabalho-casa (Chi; Saldamli; Gursoy, 2021; Nadiv, 2022), família-trabalho (Cheng; Zhang, 2022) e vida-trabalho (Palumbo; Manna; Cavallone, 2021; Raišienė *et al.*, 2022; Van Zoonen *et al.*, 2021). Elucida-se ainda que os conflitos trabalho-família e família-trabalho afetam a saúde mental, causando ansiedade, depressão e síndrome de Burnout (Trógolo; Moretti; Medrano, 2022) e que o conflito trabalho-família aumenta as demandas temporal e mental do trabalhador e gera frustração (Wei; Wang; Yu, 2022), impactando na satisfação com o trabalho (Toscano; Zappalà; Galanti, 2022).

Outros aspectos negativos apontados nas pesquisas são a falta de espaço físico e equipamentos adequados para trabalhar, ausência de suporte tecnológico e apoio organizacional (Bolisani *et al.*, 2020; Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023; Madureira; Rando, 2022; Peetz *et al.*, 2022; Rymaniak *et al.*, 2021; Wang *et al.*, 2023), que pode levar a problemas técnicos e de conexão e dificuldade na comunicação (Kohont; Ignjatović, 2022), aumento de custos com energia elétrica, internet e compra de equipamentos e materiais (Čiarnienė;

Vienažindienė; Adamonienė, 2023; Madureira; Rando, 2022), baixo desempenho no trabalho (Alessa; Shalhoob, 2023; Miron *et al.*, 2021), queda na produtividade pela falta de motivação e controle (Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023), conflitos no trabalho (Li; Li, 2022) e estigmatização dos teletrabalhadores pelos gestores (Madureira; Rando, 2022).

Os aspectos negativos do *home office* para o trabalhador se inter-relacionam e são estabelecidas associações de causa e efeito entre eles. Por exemplo, a interface entre vida pessoal e profissional pode levar à intensificação no trabalho, que, por sua vez, pode gerar problemas na saúde mental, que também são afetados pela falta de convívio presencial. Tais aspectos podem sinalizar a vivência de precariedade no trabalho em *home office*, sendo necessário compreender como esse fenômeno e suas dimensões são discutidas na literatura.

2.2 Precariedade no trabalho

A precariedade no trabalho é abordada na literatura internacional a partir das expressões *precarious work*, *precarious employment* e *precarious job*, os quais podem ser traduzidos no contexto brasileiro por trabalho precário ou emprego precário. Também são observados nos estudos a utilização das nomenclaturas *precariat*, *precarity* e *precariousness*, que podem ser traduzidos por precariedade ou precarização. Considerando os termos e conceitos utilizados em pesquisas sobre o tema, Campbell e Price (2016) consideram que a precariedade no trabalho abrange pelo menos cinco níveis diferentes da vida social, conforme se observa no Quadro 4.

Quadro 4 – Níveis de precariedade no trabalho

NÍVEL	DEFINIÇÃO
Precariedade no emprego (<i>precariousness in employment</i>)	Conceito multidimensional que se refere a características objetivas do trabalho que envolvem elevada insegurança no emprego, baixo nível de proteção regulamentar, baixos salários e baixo controle do trabalhador sobre salário, horas trabalhadas e condições de trabalho. Neste sentido, a precariedade se sobrepõe ao conceito de emprego de má qualidade.
Trabalho precário (<i>precarious work</i>)	Trabalho remunerado que apresenta diversas dimensões de precariedade. Esses trabalhos são frequentemente, embora nem sempre, empregos atípicos. A este nível, múltiplas dimensões da precariedade parecem agrupar-se em empregos específicos, de modo que um aumento relativo do trabalho precário ou de empregos “ruins” é visto como causa para a polarização do emprego nas sociedades capitalistas avançadas.
Trabalhadores precários (<i>precarious workers</i>)	Pessoas não apenas envolvidas em trabalho precário, mas que suportam as consequências da precariedade. Abrange a noção de “geração precária”, abordada por estudiosos da juventude trabalhadora. A este nível, a precariedade no emprego é vista como tendo um impacto forte e generalizado, causando insegurança na vida dos trabalhadores.
Precariado (<i>precariat</i>)	Análogo à noção de proletariado, é definido como uma classe em formação que está emergindo dos trabalhadores precários. São um grupo de trabalhadores que carecem não somente de segurança laboral no mercado de trabalho, mas de atributos sociais e políticos.
Precariedade (<i>precarity</i>)	Tendo suas raízes nos movimentos sociais europeus, refere-se a um conjunto generalizado de condições sociais e a um sentimento de insegurança vivido por trabalhadores precários, que se estende a outros domínios da vida social, como habitação, prestação de assistência

	social e relações pessoais, criando realidades influenciadas pela incerteza e instabilidade. Abrange ainda a noção de “hiper precariedade”, que sinaliza os efeitos da exploração laboral vividas pelos trabalhadores migrantes.
--	--

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Campbell e Price (2016).

Além desses termos mais gerais, nos estudos publicados na Europa, nomenclaturas relacionadas às formas de emprego atípicas (*atypical*) ou fora do padrão (*nonstandard*) têm sido amplamente empregadas para se referir a emprego precário, enquanto nos Estados Unidos a expressão *contingent work* (trabalho contingente) é mais comum para designar o mesmo fenômeno, logo, a falta de uma definição comum dificulta a comparação de estudos e, conseqüentemente, reduz a aplicabilidade dos resultados das investigações, apesar da elevada relevância acadêmica e social desse tema (Kreshpaj *et al.*, 2022). Portanto, não há consenso sobre o que constitui o emprego precário e os vários construtos ou conceitos utilizados para descrevê-lo têm maior ou menor aceitação dependendo do país e do contexto, pois os conceitos variam de acordo com os regimes de produção e de bem-estar social, as estruturas do mercado de trabalho e as condições econômicas (Ojala; Pyoria, 2019).

Nesta tese, o trabalho precário está definido como o trabalho incerto, imprevisível, que possui condições inseguras que sobrecarregam o trabalhador, gera riscos empregatícios e econômicos assumidos por ele e não pelos seu empregador ou governo e que dispõe de benefícios sociais e direitos legais limitados ou inexistentes (Kalleberg, 2018; Standing, 2014). A precariedade ou precarização no emprego é um fenômeno que engloba contratos temporários, períodos de desemprego, perspectivas precárias, baixa renda, falta de proteção legal e sindical, logo, os empregos precários são o oposto da relação de trabalho padrão caracterizada pelo emprego contínuo e em tempo integral com um único empregador ao longo da vida do empregado (Ojala; Pyoria, 2019).

Os regimes de trabalho precário existem há séculos, porém há uma rápida expansão a partir de meados da década de 1970 em associação com as políticas neoliberais adotadas em âmbito global, não se tratando de um fenômeno exclusivo de uma única indústria ou tipo de emprego (Rodela; Montes; Lugo, 2024; Underhill; Quinlan, 2024). O neoliberalismo, juntamente com a globalização, é apontado como principal causa do advento da precarização do trabalho e se caracteriza pela intensificação da integração econômica global, terceirização da produção, privatização das empresas estatais, novas tecnologias, subcontratação da força de trabalho mais barata oriunda de países periféricos e intensa mobilidade do grande capital, resultando na desregulamentação das relações de emprego, ampla flexibilização do mercado de

trabalho, diminuição da remuneração do trabalhador e dissolução dos mecanismos de proteção social (Antunes, 2018; Moraes, 2020; Melges *et al.*, 2022; Rodela; Montes; Lugo, 2024).

Assim, a precariedade no trabalho pode ser observada à medida que se evidencia o desemprego, a terceirização em massa, a perda de direitos trabalhistas, as péssimas condições de trabalho, os impactos negativos à saúde e adoecimento dos trabalhadores, as jornadas excessivas de trabalho, dentre outros fatores (Antunes, 2018; Druck, 2011). Está relacionada ao trabalho casual, informal e instável, com contratos de curto prazo ou temporários, trabalhadores por conta própria, terceirizados ou subcontratados, imigrantes, clandestinos, trabalhadores a distância e domésticos, ocorre por meio da degradação das condições de trabalho e emprego do trabalhador formal e tem se tornado a relação dominante dos demais trabalhadores inseridos nas diversas cadeias produtivas (Melges *et al.*, 2022).

A precariedade no trabalho tem sido considerada um conceito multidimensional, ou seja, o fenômeno é investigado a partir de suas dimensões. A literatura empírica publicada nos últimos anos tem refletido essa dimensionalidade do construto, surgindo alguns modelos de análise, os quais são concebidos de acordo com o contexto social, econômico e cultural investigado e do tipo de trabalho ou emprego em que as pesquisas são realizadas.

O texto de Druck (2011) discute a precarização do trabalho em uma perspectiva social, considerando-a como um fenômeno antigo e ao mesmo tempo moderno, que possui os aspectos macro e microsocial. A autora discorre sobre o tema a partir de análises sobre o trabalho no contexto da mundialização do capitalismo e da reestruturação da produção, abordando o trabalho na América Latina e no Brasil à luz de bases de dados de estudos quantitativos e qualitativos. Druck (2011) estabelece, assim, tipologias de precarização social do trabalho, que são apresentadas no Quadro 5.

Quadro 5 – Tipologias de precarização social do trabalho

TIPOLOGIA	CARACTERÍSTICAS
Vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais	Mercado de trabalho heterogêneo, segmentado, marcado por vulnerabilidade estrutural e com formas de inserção (contratos) precárias, sem proteção social, cujas formas de ocupação e o desemprego revelam alto grau de precarização social.
Intensificação do trabalho e terceirização	Padrões de gestão e organização do trabalho que tem levado a condições precárias, a partir da imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência etc., sustentadas pelo medo, na discriminação e no abuso de poder e assédio moral.
Insegurança e saúde no trabalho	Ausência de treinamento necessário, informações sobre riscos e medidas preventivas coletivas, levando ao aumento do número de acidentes de trabalho. Padrões de flexibilidade, pressão que ignora limites e dificuldades, competitividade exacerbada, rapidez ou velocidade ilimitada, que tem gerado adoecimento físico e mental.
Perda das identidades individual e coletiva	Isolamento e perda de vínculos resultantes da desvalorização simbólica e real, da descartabilidade e da exclusão, frutos da condição de desempregado e da ameaça permanente da perda do emprego, que condena cada trabalhador a ser o único responsável por sua empregabilidade.

Fragilização da organização dos trabalhadores	Dificuldades da organização sindical e das formas de luta e representação dos trabalhadores, decorrentes da violenta concorrência entre eles próprios, da sua heterogeneidade e divisão, implicando na pulverização dos sindicatos, algo causado principalmente pela terceirização.
Condenação e descarte do Direito do Trabalho	Ataque às leis trabalhistas e sociais pelos “princípios” liberais de defesa da flexibilização, com um movimento para desacreditar órgãos e instituições públicas, como Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Ministério Público do Trabalho (MPT), que atuam na aplicação e respeito à legislação trabalhista em vigor.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Druck (2011).

Ao discutir o fenômeno da precarização na perspectiva social e levando em consideração o contexto brasileiro, Druck (2011) faz diversas críticas ao capitalismo e à flexibilidade e terceirização defendidas pelo liberalismo, que aponta para o desmonte dos direitos dos trabalhadores. Mesmo com mais de uma década que o estudo foi publicado, as discussões trazidas pela autora são atuais, pois já previam, por exemplo, consequências sociais decorrentes da terceirização trazida pela reforma trabalhista de 2017 no Brasil.

Ao considerarem o emprego precário um determinante da saúde ocupacional e associá-lo à incapacidade para o trabalho, Ojala e Pyöriä (2019) examinaram como as características do trabalho precário prediz a incidência no recebimento de pensão por invalidez. Os autores utilizaram uma base de dados finlandesa de levantamentos sobre Qualidade de Vida no Trabalho e mediram o trabalho precário a partir de cinco variáveis que refletem características subjetivas e objetivas da insegurança no trabalho, conforme Quadro 6.

Quadro 6 – Características do trabalho precário

TIPO	VARIÁVEL
Características subjetivas	Medo do risco do mercado de trabalho: consiste na ameaça percebida de ser demitido.
	Má empregabilidade: é a probabilidade de encontrar um novo emprego. Quanto menor essa probabilidade, mais precariedade reflete.
Características objetivas	Contrato temporário: trabalho realizado em períodos sazonais ou por agência terceirizada.
	Desemprego anterior: quando há ocorrência de no mínimo um período de desemprego nos últimos cinco anos.
	Rendimentos baixos: análise se o salário recebido coloca o trabalhador no grupo de rendimento mais baixo da população.

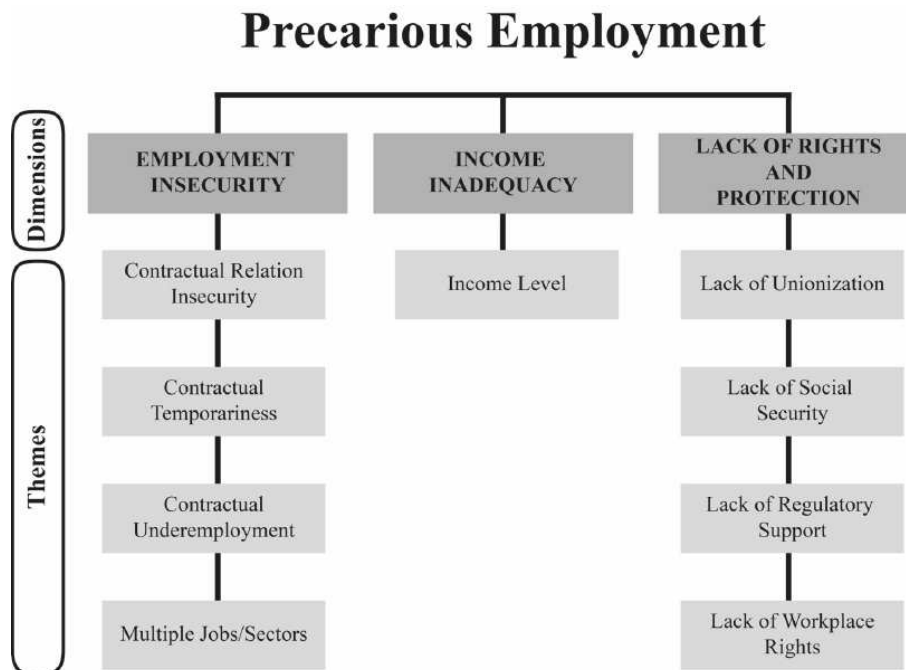
Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Ojala e Pyöriä (2019).

O acúmulo das características do emprego precário constantes no Quadro 6 ao longo do tempo pode representar um risco para a saúde física e mental e levar à aposentadoria precoce. Portanto, a promoção de empregos de qualidade deve ser um objetivo político fundamental para tornar o trabalho mais sustentável e permitir que os indivíduos permaneçam mais tempo no mercado de trabalho (Ojala; Pyöriä, 2019).

Kreshpaj *et al.* (2022) realizaram uma revisão sistemática da literatura a partir da análise de 63 artigos científicos de pesquisa empírica, com o objetivo de investigar como o

emprego precário é definido e operacionalizado, identificando as dimensões do construto, a fim de facilitar sua investigação e identificar a precariedade no emprego em estudos futuros. Utilizando a técnica de análise temática, os autores elencaram inicialmente cinco dimensões do emprego precário: (i) *employment insecurity* (insegurança no emprego); (ii) *income inadequacy* (remuneração insuficiente); (iii) *lack of rights and protection* (falta de direitos e proteção) iv) *work environment* (ambiente de trabalho); (v) *health effects and social consequences* (efeitos na saúde e consequências sociais). Posteriormente, as duas últimas foram excluídas do modelo por serem consideradas consequências do emprego precário e não, definidoras do construto, uma vez que, para os autores, a definição de emprego precário é dependente de características do vínculo empregatício. A Figura 3 apresenta o modelo conceitual de Kreshpaj *et al.* (2022).

Figura 3 – Dimensões e temáticas do emprego precário



Fonte: Kreshpaj *et al.* (2022).

A primeira dimensão, *insegurança no emprego*, possui quatro temáticas, que são *insegurança nas relações contratuais*, *temporalidade contratual*, *subemprego contratual* e *múltiplos vínculos empregatícios*, as quais estão relacionadas à análise da situação empregatícia dos indivíduos levando em consideração o tipo de contrato e vínculo (se direto, indireto ou terceirizado por meio de agência de recrutamento), a duração do emprego (se por tempo indeterminado ou por período sazonal) e a jornada de trabalho (se em tempo integral ou parcial). A segunda dimensão, *remuneração insuficiente*, possui somente uma temática, *nível de remuneração*, em que se analisa se o salário e benefícios recebidos pelo trabalhador estão

adequados ao salário-mínimo estabelecido e demais determinações legais, se são compatíveis com a média salarial praticada no mercado, de acordo com o cargo ocupado, ou se garantem o mínimo de estabilidade, verificando ainda a variabilidade da renda e se há más condições de vida proporcionadas por uma remuneração insuficiente. A terceira dimensão, *falta de direitos e proteção*, possui quatro temáticas, que são *falta de sindicalização*, *falta de segurança social*, *falta de suporte regulatório* e *falta de direitos trabalhistas*, as quais analisam a existência e cobertura dos sindicatos, os benefícios de seguridade social, como aposentadoria, as leis e políticas de apoio aos trabalhadores e a garantia de proteção em situações de demissões sem justa causa, tratamento autoritário, discriminação ou assédio e em situações insalubres, perigosas e de trabalho forçado.

A precariedade no trabalho é investigada em pesquisas de abordagem quantitativa a partir da *Employment Precariousness Scale (EPRES)*, escala espanhola criada por Amable (2009) e revisada por Vives *et al.* (2010). A fim de identificar as principais características e dimensões do trabalho precário, o instrumento foi desenvolvido a partir de revisão da literatura, entrevistas em profundidade com doze especialistas de várias áreas do conhecimento e seis grupos focais com trabalhadores e representantes de sindicatos. O questionário foi aplicado a 100 trabalhadores e após análise fatorial, surgiram seis dimensões do emprego precário:

- a) Temporalidade: duração do contrato;
- b) Desempoderamento: nível de negociação acerca das condições de trabalho;
- c) Vulnerabilidade: desamparo diante de tratamento autoritário;
- d) Salário: baixo ou insuficiente, possível privação econômica;
- e) Direitos: direitos no local de trabalho e benefícios previdenciários;
- f) Exercício de direitos: dificuldade no exercício de direitos no local de trabalho.

Estudos posteriores validaram a *EPRES* em outros países, como Chile (Vives-Vergara *et al.*, 2017) na América do Sul, Suécia (Jonsson *et al.*, 2019), Grécia (Vassiliki *et al.*, 2019) e outros 22 países na Europa (Padrosa *et al.*, 2021) e Estados Unidos (Bhattacharya; Ray, 2021). Na pesquisa de Vives-Vergara *et al.* (2017), a aplicação da escala demonstrou boas propriedades métricas, apontando sua adequação à realidade chilena, não sendo necessárias mudanças em suas dimensões, porém nos demais estudos supracitados foi preciso realizar adaptações para a realidade do país ou grupo de países investigados.

No Brasil, Araújo, Jesus e Rodrigues (2019) conceberam o Inventário de Precarização Laboral (IPREL) utilizando como base a *EPRES*, além de revisão da literatura e pesquisa qualitativa com 35 trabalhadores ativos e inativos. Após análise semântica e de juízes,

aplicação do questionário a 287 trabalhadores e realização de análise fatorial e outros testes estatísticos, o modelo extraiu duas dimensões da precarização laboral, conforme Quadro 7.

Quadro 7 – Dimensões de precarização laboral

DIMENSÃO	DEFINIÇÃO
Suporte organizacional	Insuficiente ou inexistente, na forma de adequadas condições de trabalho e de administração de processos produtivos voltados a garantir a plena execução das atividades de trabalho e o alcance de efetivos desempenhos pelos trabalhadores.
Exploração e sofrimento	Ambiente em que o trabalhador é exigido mais do que suas condições permitem (condições físicas, psicológicas, legais) e práticas laborais que podem degradar a vida do trabalhador ou sua integridade psicológica.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Araújo, Jesus e Rodrigues (2019).

Considerando a nova realidade econômica global a partir do trabalho por meio de plataformas digitais e da chamada economia *gig*, Melges *et al.* (2022) discutem o advento de um novo processo de precarização do trabalho que tem como elemento central a flexibilidade. Os autores utilizam o termo precarização flexível para se referir a esse fenômeno e apresentam suas categorias, explicadas no Quadro 8.

Quadro 8 – Categorias da nova precarização do trabalho ou precarização flexível

CATEGORIA	DEFINIÇÃO
Capitalismo flexível	Uma forma própria de capitalismo que tem como base a flexibilidade dos processos de trabalho, possuindo uma dinâmica relacional/estrutural particular que instituiu uma nova hegemonia global com o advento de novas tecnologias e novos arranjos de gestão que buscavam superar as restrições das instituições políticas e jurídicas do pacto fordista, que é pautado na especialização produtiva.
Empresa flexível	Decorrente do Toyotismo, é a empresa administradora de contratos. É o lócus da nova forma de arranjo da produção e dos controles dos processos produtivos, que promove de forma deliberada a situação de insegurança que ela cria e reforça, implantando práticas como transferências de plantas para países com menos proteções sociais, dispersão da organização em processos em rede e terceirização ampla dos processos produtivos controlados via contratos e regulação de direitos de propriedade.
Flexibilidade	Categoria central da nova precarização do trabalho, trata-se de uma necessidade do capital de impor uma nova forma de regulação das relações do trabalho em que ocorre uma transferência da regulação do âmbito social para o âmbito privado. É instituída a regulação flexível via mercado, que promove condições para garantir direitos econômicos à classe hegemônica, os direitos de propriedade, via afrouxamento das instituições de proteção social, jurídica e política ao trabalho. A flexibilidade busca eufemizar a precarização e se materializa por meio da movimentação dos trabalhadores, do trabalho temporário e em tempo parcial, da suspensão temporária de contrato, da terceirização, da falta de direito à greve, do desemprego etc.
Passagem da subsunção formal à real	A subsunção (incorporação) do trabalho ao capital é inerente ao sistema capitalista em qualquer uma de suas fases, porém sofre um salto qualitativo com o Toyotismo a partir do trabalho sob demanda, na forma de subordinação intelectual e espiritual, que ocorre por meio de violência física e simbólica, como o desemprego e a perseguição a movimentos sociais. Constitui precariedade estrutural, calcada na divisão social do trabalho e na alienação do trabalhador dos processos decisórios.
Precarização social	Decorrente do neoliberalismo, é resultado das práticas flexíveis. Tem como principal elemento a generalização das formas flexíveis para todos os âmbitos da vida social e é instituída por meio de mudanças nos âmbitos legais e organizacionais, além da constituição de uma nova subjetividade. Com o dismantelamento das proteções sociais, o solo social sofreu uma erosão que fragiliza as relações humanas e esvazia os laços de solidariedade,

	impondo a regulação da vida via mercado e inaugurando um novo modo de ser baseado no individualismo extremo.
--	--

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Melges *et al.* (2022).

Conforme observado no Quadro 5, a precarização flexível do trabalho faz parte de um contexto global de desigualdade social resultante do desenvolvimento tecnológico e de um capitalismo explorador, considerando eventos históricos e práticas sociais que indicam a degradação das condições de trabalho em um processo contínuo.

As características e dimensões constantes nos modelos de precarização do trabalho apresentados se complementam e auxiliam na compreensão da complexidade desse fenômeno, que tem se transformado à medida que surgem novas configurações de trabalho e emprego.

2.3 Dimensões de precariedade no trabalho em *home office*

Ao considerar os resultados da revisão de literatura sobre os aspectos negativos do *home office* para o trabalhador e as dimensões de precariedade no trabalho, apresenta-se a proposta das dimensões de precariedade no trabalho em *home office* do Quadro 9, permitindo alcançar o primeiro objetivo específico da tese.

Quadro 9 – Dimensões de precariedade no trabalho em *home office*

DIMENSÃO	TEMA
1 - Contexto e condições de trabalho	Jornada e rotina de trabalho
	Uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs)
	Instalações e local de trabalho
	Comunicação, controle e suporte
	Convívio e relações interpessoais
	Saúde e qualidade de vida
2 - Empregabilidade e segurança no emprego	Vínculo empregatício
	Remuneração e benefícios
	Direitos e seguridade social
	Demissão e recolocação no mercado
	Desemprego anterior
	Atuação sindical
3 – Trabalho e demais esferas da vida	Contexto familiar
	Atividades domésticas
	Relações entre papéis exercidos

Fonte: Elaborado pelo autor.

A primeira dimensão concebida diz respeito ao **contexto e condições de trabalho** e seus temas podem elucidar os malefícios da flexibilização e intensificação da **jornada e rotina de trabalho** (Antunes, 2018; Rocha; Amador, 2018), que podem causar excesso e sobrecarga laboral (Bolisani *et al.*, 2020; Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023; Jamal

et al., 2021; Madureira; Rando, 2022; Mosquera; Soares; Alvadia, 2022; Paraschiv *et al.*, 2021; Peetz *et al.*, 2022; Petcu *et al.*, 2022), malefícios pelo excesso do **uso de TICs** (Kozhina; Vinokuro, 2020; Lonska *et al.*, 2021; Wang *et al.*, 2023), ausência de espaço físico, equipamentos e **instalações e local de trabalho** adequados e custos gerados para adaptar a casa para o trabalho (Bolisani *et al.*, 2020; Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023; Rymaniak *et al.*, 2021), dificuldade na **comunicação, controle e suporte** organizacional e ausência de motivação (Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023; Madureira; Rando, 2022; Peetz *et al.*, 2022; Rymaniak *et al.*, 2021; Wang *et al.*, 2023), dificuldade de estabelecer vínculos no trabalho em virtude do isolamento social e pela falta de **convívio e relações interpessoais** de forma presencial (Lescarret; Lemerrier; Le Floch, 2022; Petcu *et al.*, 2022; Wang *et al.*, 2023) e consequências negativas à **saúde** – física e mental – e **qualidade de vida** do trabalhador (Borle *et al.*, 2021; Cheng; Zhang, 2022; Chi; Saldamli; Gursoy, 2021; Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023; Giovanis; Ozdamar, 2022; Holzgreve *et al.*, 2022; Hyung-Kim; Kyung-Koh; Park, 2023; Lescarret; Lemerrier; Le Floch, 2022; Li; Li, 2022; Mohapatra; Madan; Srivastava, 2020; Miron *et al.*, 2021; Peetz *et al.*, 2022; Perry; Rubino; Hunter, 2018; Raišienė *et al.*, 2022; Rieth; Hagemann, 2021; Rymaniak *et al.*, 2021; Song; Gao, 2020; Sutarto; Wardaningsih; Putri, 2021; Trógolo; Moretti; Medrano, 2022; Van Zoonen *et al.*, 2021).

Essa dimensão suporta elementos presentes em modelos de precariedade no trabalho em relação a suporte organizacional, exploração e sofrimento no trabalho, práticas laborais degradantes e integridade psicológica (Araújo; Jesus; Rodrigues, 2019), bem como consequências da intensificação, insegurança e saúde no trabalho (Druck, 2011) e desempoderamento e vulnerabilidade (Vives *et al.*, 2010). A análise dessas características pode permitir melhor compreensão de como a precarização se manifesta no contexto e nas condições de trabalho em *home office*.

A segunda dimensão aborda os requisitos de **empregabilidade e segurança no emprego** dos trabalhadores em *home office* e busca compreender se o trabalho em casa atende à legislação trabalhista e garante os direitos do trabalhador, envolvendo temáticas voltadas à identificação do **vínculo empregatício** (Druck, 2011; Kreshpaj *et al.*, 2022; Ojala; Pyöriä, 2019; Vives *et al.*, 2010), podendo-se observar a temporalidade e vulnerabilidade do contrato de trabalho e a existência de terceirização e pejetização (Antunes, 2018, Melges *et al.*, 2022), formas de **remuneração e benefícios** recebidos (Kreshpaj *et al.*, 2022; Ojala; Pyöriä, 2019; Vives *et al.*, 2010), **direitos e seguridade social** (Druck, 2011; Kreshpaj *et al.*, 2022; Vives *et al.*, 2010), que envolve questões relacionados a aposentadoria, instabilidade no emprego pela possibilidade de **demissão e recolocação no mercado** (Ojala; Pyöriä, 2019), período de

desemprego anterior (Ojala; Pyöriä, 2019) e análise da **atuação sindical** (Druck, 2011; Kreshpaj *et al.*, 2022).

Essa dimensão compreende aspectos específicos das relações formais de trabalho e emprego, os quais podem discutir questões que vão além das características próprias do *home office* e que também se observam em outras modalidades de trabalho. A investigação desses aspectos pode sinalizar a existência de elementos de precarização do trabalho que elucidem a fragilidade contratual e insegurança no emprego para os teletrabalhadores.

A terceira dimensão reflete aspectos relacionados à interface entre **trabalho e demais esferas da vida**, elemento da precariedade no trabalho que pode ser identificado no teletrabalho (Pulignano; Morgan, 2023). Os temas podem gerar discussões acerca do **contexto familiar** (Bellmann; Hübler, 2020; Palumbo, 2020), onde pode haver indefinição e dificuldade de conciliação entre o trabalho e a vida familiar (Palumbo; Manna; Cavallone, 2021; Kohont; Ignjatović, 2022; Bellmann; Hübler, 2020) e interferência de pessoas da família no trabalho (Alessa; Shalhoob, 2023; Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023; Lescarret; Lemercier; Le Floch, 2022), a preocupação com **atividades domésticas** (Frize *et al.*, 2021; Hyung-Kim; Kyung-Koh; Park, 2023; Peetz *et al.*, 2022; Rieth; Hagemann, 2021; Pabilonia; Vernon, 2022; Ugwu; Enwereuzor; Mazei, 2023) e o desequilíbrio entre vida pessoal e vida profissional, que pode causar conflitos nas **relações entre papéis exercidos** pelos indivíduos teletrabalhadores (Cheng; Zhang, 2022; Chi; Saldamli; Gursoy, 2021; Hazan; Morato, 2018; Herrera *et al.*, 2022; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Lescarret; Lemercier; Le Floch, 2022; Nativ, 2022; Ojala; Nätti; Anttila, 2014; Palumbo; Manna; Cavallone, 2021; Raišienė *et al.*, 2022; Rieth; Hagemann, 2021; Solís, 2016; 2017; Van Zoonen *et al.*, 2021; Yang *et al.*, 2023).

Essa dimensão discute questões que permeiam a característica central do *home office*, que é a relação entre o trabalho e a vida particular. Quando o ambiente profissional é a casa do indivíduo, demandas pessoais e profissionais surgem simultaneamente, podendo haver dificuldade em se estabelecer limites claros entre o que é trabalho e o que não é. A análise da interface entre trabalho e demais esferas da vida pode sinalizar a existência de uma precariedade que se estende a outros domínios da vida social, como as relações pessoais, criando realidades influenciadas pela incerteza e instabilidade (Campbell; Price, 2016).

A definição dessas três dimensões a partir da literatura pretende contribuir para uma melhor compreensão do fenômeno da precariedade no *home office*, que deve ser aprofundado a partir da verificação empírica, para que seja possível observar se os temas estabelecidos em cada dimensão realmente são observados na realidade do trabalhador nessa modalidade. Nesta pesquisa de tese, foi feita uma escolha metodológica de investigar empiricamente a primeira e

a terceira dimensões de precariedade no trabalho em *home office*, mediante procedimentos e critérios de investigação que serão descritos na próxima seção.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção apresenta os procedimentos metodológicos da pesquisa realizada nesta tese e está dividida em quatro subseções, que apresentam, respectivamente, as características epistemológicas, tipologia de pesquisa, o processo de seleção dos sujeitos investigados e da coleta de dados e os procedimentos e técnicas de análise de dados.

3.1 Características epistemológicas da pesquisa

Em uma perspectiva filosófica, as escolhas de estratégias de pesquisa são guiadas por paradigmas epistemológicos e dentre eles destacam-se o positivismo, fortemente relacionado a pesquisas de natureza quantitativa, e o interpretativismo, fortemente relacionado a pesquisas de natureza qualitativa (Saccol, 2009). De acordo com Morgan (2007), o interpretativismo, também denominado de construtivismo, se baseia na visão de que a realidade social não existe em sentido concreto, mas é produto da experiência subjetiva dos indivíduos, ou seja, desconsidera a lógica, a mensuração e o distanciamento entre sujeito e objeto, tão presentes no paradigma positivista. Portanto, a realização desta pesquisa de tese é orientada pelo paradigma interpretativista/construtivista.

Para Barbosa *et al.* (2013), o interpretativismo leva em consideração a complexidade do indivíduo e dos fenômenos sociais, que não podem ser entendidos da mesma forma que os fenômenos naturais e físicos. A epistemologia interpretativista é construtivista porque o conhecimento é construído a partir de interações entre as pessoas dentro de um contexto social (Barbosa *et al.*, 2013). Godoy (1995) afirma que pesquisas baseadas nessa perspectiva possibilitam o estudo de fenômenos que envolvem o indivíduo e suas relações sociais, estabelecidas em diversos ambientes. Assim, nesta tese, isso se traduz pelo estudo dos trabalhadores (indivíduo) e da precariedade no trabalho (relações sociais) em seu ambiente laboral, que é sua própria casa.

3.2 Tipologia de pesquisa

A epistemologia interpretativista origina a metodologia de natureza qualitativa, abordagem escolhida para esta tese, uma vez que se pretende ter um panorama profundo, intenso e holístico do contexto de estudo, buscando entender fenômenos dentro dos seus contextos específicos (Gray, 2012). A investigação qualitativa emprega diferentes concepções

filosóficas, estratégias de investigação e técnicas de coleta, análise e interpretação de dados; é interpretativa, baseada nos significados dos participantes e frequentemente envolve o uso de uma lente teórica (Creswell, 2010).

Quanto aos fins, a pesquisa pode ser classificada como descritiva, uma vez que objetiva descrever situações, acontecimentos e feitos, explicando como é e como se manifesta determinado fenômeno e buscando especificar suas propriedades e características importantes (Sampieri; Collado; Lúcio, 2013). Nesta investigação, se descrevem características das dimensões da precariedade no trabalho no contexto do *home office*.

A pesquisa bibliográfica, que procura explicar e discutir um assunto, tema ou problema a partir de referências publicadas, como livros e artigos científicos de periódicos (Cooper; Schindler, 2011), foi realizada majoritariamente em artigos científicos publicados em periódicos de alcance internacional. Inicialmente, foi feito um primeiro levantamento mais geral de estudos em bases internacionais indexadas no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), o que permitiu familiaridade com os campos temáticos do *home office* e da precariedade no trabalho, proporcionando o delineamento das questões de pesquisa, objetivos e a contextualização do fenômeno investigado na etapa de projeto de tese, defendido em dezembro de 2022.

Posteriormente, realizou-se um segundo levantamento de literatura mais direcionado aos aspectos negativos do *home office* para o trabalhador. Essa busca foi feita na base de dados Scopus, da Elsevier, e foram estabelecidos os procedimentos de busca a partir da utilização dos termos em inglês “*telework*”, “*telecommuting*”, “*work from home*” e “*remote work*” e “*disadvantages*” e “*negative*”, sendo escolhidos 43 artigos científicos, discutidos na seção 2.1.3.1 e dispostos no quadro-resumo detalhado do Apêndice A. Além disso, também buscou-se na Scopus artigos sobre a precariedade no trabalho, permitindo familiaridade com modelos e dimensões discutidos em estudos anteriores, os quais foram explorados na subseção 2.2. Todos os artigos científicos oriundos desses levantamentos de literatura compõem o embasamento teórico da tese e serviram de base para atingir ao primeiro objetivo específico.

3.3 Coleta de dados e seleção de sujeitos da pesquisa

Para o alcance do segundo e do terceiro objetivos específicos da tese, realizou-se uma pesquisa de campo, em que a técnica de coleta de dados adotada foi a entrevista com roteiro semiestruturado. A entrevista proporciona oportunidade de aprofundamento do tema pesquisado (Gray, 2012) e a utilização do roteiro semiestruturado permite liberdade para o

pesquisador adaptar os assuntos discutidos, as perguntas levantadas e os tópicos explorados, à medida que novos aspectos são revelados no decorrer da entrevista (Collis; Hussey, 2005).

A primeira versão do roteiro de entrevista foi elaborada a partir dos temas da primeira e da terceira dimensões de precariedade no trabalho em *home office*, conforme Quadro 9 apresentado na subseção 2.3 da tese. Em seguida, o roteiro foi utilizado na realização de uma entrevista piloto, que permitiu promover adaptação das perguntas concebidas e dos temas das dimensões. O Quadro 10 apresenta as perguntas da versão final do roteiro de entrevista, as quais estão alinhadas aos temas e dimensões de precariedade no trabalho em *home office* e aos segundo e terceiro objetivos específicos da tese.

Quadro 10 – Perguntas do roteiro de entrevista

OBJETIVO ESPECÍFICO/ DIMENSÃO	TEMA	PERGUNTA
2. Investigar a dimensão de precariedade “contexto e condições de trabalho” no <i>home office</i> ;	Jornada e rotina de trabalho	1. Você pode descrever sua jornada e rotina de trabalho?
	Instalações e local de trabalho	2. Como foi estruturado e como funciona seu local de trabalho em casa?
	Comunicação e suporte	3. Como ocorre a comunicação no seu trabalho? Percebe alguma barreira? 4. E se precisar de suporte, como funciona?
	Gestão do trabalho	5. Como se dá o acompanhamento do seu trabalho por parte da gestão?
	Convívio e relações interpessoais	6. De que maneira você vivencia as relações interpessoais no trabalho?
	Saúde e qualidade de vida	7. Como o seu trabalho influencia na sua saúde e qualidade de vida?
3. Investigar a dimensão de precariedade “trabalho e demais esferas da vida” no <i>home office</i> .	Contexto familiar	8. Como se dá a interação das demais pessoas da sua casa com a sua rotina de trabalho? 9. Como é a sua participação na realização de atividades domésticas?
	Relações entre papéis	10. Como você percebe a relação entre o seu trabalho e as outras áreas da sua vida?

Fonte: Elaborado pelo autor.

Além das perguntas dispostas no Quadro 10, foram acrescentadas ao roteiro questões acerca das informações pessoais e profissionais dos respondentes para caracterização do seu perfil, como idade, estado civil, formação acadêmica, empresa em que trabalha, cargo ou função exercida etc., conforme Apêndice B.

Para a seleção dos sujeitos entrevistados, utilizou-se a técnica de amostragem por critério, apontada como estratégia de amostragem para pesquisas qualitativas, em que os casos (sujeitos) escolhidos devem atender a um ou mais critérios que estejam de acordo com o foco da pesquisa (Patton, 2002). O Quadro 11 apresenta os critérios de seleção e de exclusão dos participantes da pesquisa.

Quadro 11 – Critérios de seleção e de exclusão de sujeitos da pesquisa

CRITÉRIOS		SUJEITOS
Seleção	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalhar integralmente em <i>home office</i> (idas esporádicas ao escritório da empresa não foram consideradas como impedimento); - Ser funcionário de uma empresa, com vínculo CLT; - Exercer funções ou realizar atividades administrativas, financeiras, comerciais, jurídicas, operacionais, de desenvolvimento de produto etc. 	Trabalhadores de escritório, profissionais de TI, bancários, gestores etc.
Exclusão	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalhar em regime presencial ou híbrido; - Autônomos, profissionais liberais ou pejetizados (terceirizados); - Servidores públicos; - Exercer funções ou realizar serviços nas áreas de educação e saúde. 	Professores, psicólogos, médicos etc.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os critérios de seleção e de exclusão dos sujeitos da pesquisa foram estabelecidos com base nos perfis de indivíduos investigados em estudos anteriores sobre teletrabalho e *home office*, de modo a delimitar e tornar o público investigado mais homogêneo. Buscando atender a todos os critérios, a coleta de dados foi iniciada com trabalhadores pertencentes à rede de contatos do pesquisador e indicados por amigos e familiares. Em seguida, utilizou-se a técnica bola de neve (Vinuto, 2014), em que os indivíduos já entrevistados indicaram outros para participação na pesquisa, chegando-se ao total de quinze entrevistas realizadas, sendo alcançada a saturação de dados conforme proposições de Hennink e Kaiser (2022). Quatro entrevistas foram feitas presencialmente e onze, de maneira virtual, mediante disponibilidade do entrevistado e do pesquisador em cada caso.

Nas entrevistas realizadas presencialmente, foi pedido a cada sujeito que assinasse o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice C) como protocolo básico de participação na pesquisa. Nas entrevistas realizadas *online*, o participante realizou a assinatura do termo por meio do preenchimento de um formulário elaborado na plataforma *Google Docs* com as mesmas informações do referido documento. A transcrição das entrevistas foi realizada com a utilização da ferramenta *TurboScribe* (<https://turboscribe.ai/pt/>).

3.4 Análise dos dados

A análise dos dados foi realizada por meio da análise de conteúdo, um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, sendo organizada e desenvolvida em três polos cronológicos: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação (Bardin, 2011). Os procedimentos e atividades empregados em cada uma dessas etapas foram realizadas a partir das particularidades da pesquisa com a utilização do *software* ATLAS.ti.

A pré-análise é a fase de organização e é composta por cinco atividades não estruturadas e que se interrelacionam: escolha dos documentos a serem analisados (constituição do *corpus*), formulação das hipóteses e dos objetivos da análise, elaboração de indicadores que fundamentem a interpretação, leitura flutuante e preparação do material (Bardin, 2011). Os documentos escolhidos foram as transcrições das entrevistas realizadas; os objetivos da análise são os objetivos específicos 2 e 3 da tese; os indicadores que fundamentam a interpretação são as perspectivas teóricas discutidas pelos autores constantes na introdução e na revisão de literatura da tese acerca do *home office* e da precariedade no trabalho; a preparação do material foi feita a partir da inserção dos documentos no ATLAS.ti para a realização da leitura flutuante.

A exploração do material consiste em operações de codificação, que é a transformação sistemática dos dados brutos do texto por meio do recorte, agregação a unidades de registro e enumeração, permitindo atingir uma representação do conteúdo (Bardin, 2011). A unidade de registro é a unidade de significação codificada e corresponde ao segmento de conteúdo considerado unidade de base, visando a categorização e a contagem frequencial, ou seja, é o trecho da fala do entrevistado que é codificado e utilizado na análise. A codificação foi realizada a partir da leitura e análise das transcrições das entrevistas no ATLAS.ti.

O Quadro 12 apresenta os códigos estabelecidos, ligados às categorias e subcategorias de análise, que representam as dimensões e temas de precariedade no trabalho em *home office* investigados, conforme os objetivos específicos 2 e 3 da tese.

Quadro 12 – Categorias, subcategorias e códigos

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	CÓDIGO
Contexto e condições de trabalho	Jornada e rotina de trabalho	Rotina flexível
		Excesso de trabalho
		Disponibilidade constante
		Controle de horas trabalhadas
	Instalações e local de trabalho	Móveis e equipamentos da empresa
		Móveis e equipamentos próprios
		Trabalho no quarto
		Escritório em casa
	Comunicação e suporte	Ferramentas de comunicação
		Barreiras na comunicação
		Suporte virtual/remoto
		Suporte presencial
	Gestão do trabalho	Dificuldade de suporte
		Controle de entregas
		Metodologias ágeis
		Reuniões virtuais
Vigilância digital		
Convívio e relações interpessoais	Dificuldade de crescimento	
	Falta de convívio presencial	
	Interações virtuais	

		Dificuldade nas interações
		Encontros presenciais
	Saúde e qualidade de vida	Problemas osteomusculares
		Excesso de telas
		Saúde mental afetada
		Cansaço
		Estratégias de enfrentamento
		Melhoria na saúde
Trabalho e demais esferas da vida	Contexto familiar	Atividades domésticas
		Interferência no trabalho
		Cuidado dos filhos
		Compreensão da família
		Estigmatização
	Relações entre papéis	Equilíbrio
		Organização e disciplina
		Conflito trabalho-outras esferas
		Conexão excessiva com o trabalho
		Preferência pelo <i>home office</i>

Fonte: Elaborado pelo autor.

A terceira e última etapa da análise de conteúdo, tratamento dos resultados, inferência e interpretação, é o momento em que os resultados são tratados de maneira a serem significativos e válidos, em que o pesquisador pode propor inferências e adiantar interpretações a propósito dos objetivos previstos ou a respeito de descobertas inesperadas (Bardin, 2011). Esta etapa da análise é apresentada na próxima seção da tese nas subseções 4.2 e 4.3, onde os dados são ilustrados por meio das redes geradas no Atlas.ti, que mostram a frequência (G) que cada código foi citado pelos entrevistados, ou seja, corresponde ao número de citações, e a densidade (D), que consiste no número de relações estabelecidas entre os códigos. Também são apresentadas citações codificadas e os dados são discutidos com embasamento na literatura consultada para sustentação teórica dos resultados obtidos.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção evidencia os achados da pesquisa de campo. A apresentação dos resultados é norteadada pelos relatos dos entrevistados no que diz respeito ao contexto e condições de trabalho e à relação entre trabalho e demais esferas da vida e são feitas as devidas conexões com a literatura estudada, a fim de identificar convergências e divergências. Para facilitar a compreensão, foram estabelecidas quatro subseções, que organizam a caracterização do perfil dos sujeitos da pesquisa e o alcance dos objetivos específicos 2, 3 e 4 da tese.

4.1 Perfil dos sujeitos da pesquisa

Esta subseção apresenta as informações pessoais e profissionais dos trabalhadores em *home office* entrevistados, possibilitando traçar o perfil dos sujeitos da pesquisa. Conforme apresentado no Quadro 13, os participantes da pesquisa são compostos por quinze profissionais de diversas áreas, identificados por E1 a E15 para manter seu o anonimato.

O perfil dos entrevistados está equilibrado em relação ao gênero, sendo oito homens e sete mulheres. Em relação à idade, os entrevistados têm entre 23 e 41 anos e a média é 31,2 anos, sendo que a maioria (nove sujeitos) tem acima de 30 anos. No tocante ao estado civil, a maioria é solteira, sendo seis indivíduos casados, dentre os quais somente quatro deles possuem filhos. Quanto a escolaridade, quase todos possuem graduação, sendo que seis entrevistados possuem diploma de pós-graduação em níveis de mestrado, especialização ou MBA. Somente E14 possui escolaridade em nível médio.

Em relação a localização geográfica em que os trabalhadores residem, cerca de metade deles moram em cidades do Ceará, como Fortaleza e sua região metropolitana, tendo também indivíduos residentes em algumas cidades de São Paulo, uma em Santa Catarina e uma em Goiás. Já a localização geográfica da sede ou escritório central das empresas está, em sua maioria, em São Paulo (seis empresas) e Fortaleza (cinco empresas), tendo ainda escritórios localizados em cidades de Santa Catarina, Paraná e Minas Gerais.

No que concerne às empresas em que os profissionais atuam, observa-se organizações de grande porte de vários seguimentos, destacando-se empresas de informática e tecnologia e *fintechs* (sete empresas), como bancos digitais, e da educação (duas empresas), tendo ainda organizações do ramo de moda, cosméticos, nutrição animal, medicina diagnóstica, contabilidade e telecomunicações.

Quadro 13 – Perfil dos sujeitos da pesquisa

SUJEITO	GÊNERO	IDADE	ESTADO CIVIL/ FILHOS	ESCOLARIDADE	RESIDÊNCIA	EMPRESA/ SEGUIMENTO	SEDE/ ESCRITÓRIO	CARGO/FUNÇÃO	FAIXA SALARIAL
E1	M	33	Casado/2	Especialização	Cascavel -CE	Varejo de moda	São Paulo-SP	Especialista de sistemas	9 SM
E2	M	26	Casado	Graduação	Eusébio-CE	Fintech	São Paulo-SP	Especialista técnico em desenvolvimento	10 SM
E3	F	38	Solteira	Mestrado	Fortaleza-CE	Instituição de Ciência e Tecnologia	Fortaleza-CE	Coordenadora comercial	8 SM
E4	M	40	Casado/2	Mestrado	Cabreúva-SP	Medicina diagnóstica	São Paulo-SP	Gerente de governança	14 SM
E5	M	30	Solteiro	Graduação	Fortaleza-CE	Cosméticos e perfumaria	Curitiba-PR	Analista de implantação de sistemas	2 SM
E6	F	35	Casada	Mestrado	Eusébio-CE	Nutrição animal	São Paulo-SP	Nutricionista de suínos	7,5 SM
E7	F	30	Solteira	Graduação	Águas Mornas-SC	Educação	Fortaleza-CE	Gerente de produto digital	4,5 SM
E8	M	25	Solteiro	Graduação	Crateús-CE	Fintech	Florianópolis-SC	Analista de qualidade de software	4,5 SM
E9	F	31	Solteira	Graduação	São Paulo-SP	Telecomunicações	São Paulo-SP	Analista de fraude	1,5 SM
E10	M	27	Solteiro	MBA	Serrinha-BA	Fintech	São Paulo-SP	Assistente executivo	5,5 SM
E11	F	30	Solteira	Graduação	São José dos Campos-SP	Educação	Fortaleza-CE	Assessor de operações de produto	2,5 SM
E12	F	23	Solteira	Graduação	São Carlos-SP	Informática e Tecnologia	Joinville-SC	Cientista de dados	5 SM
E13	M	36	Casado/2	Graduação	Fortaleza-CE	Informática e Tecnologia	Fortaleza-CE	Analista financeiro	3 SM
E14	F	24	Solteira	Ensino médio	Goiânia-GO	Contabilidade	Belo Horizonte-MG	Analista comercial	1,5 SM
E15	M	41	Casado/2	Especialização	Fortaleza-CE	Informática e Tecnologia	Fortaleza-CE	Analista de tecnologia	15 SM

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Acerca das funções exercidas por esses profissionais, destacam-se cargos de tecnologia (seis indivíduos), tendo também funcionários das áreas comercial, administrativa e financeira e ainda trabalhadores de nível gerencial. Sobre os aspectos de remuneração desses indivíduos, a faixa salarial varia entre 1,5 e 15 salários-mínimos (SM), com média de 6,2 SM.

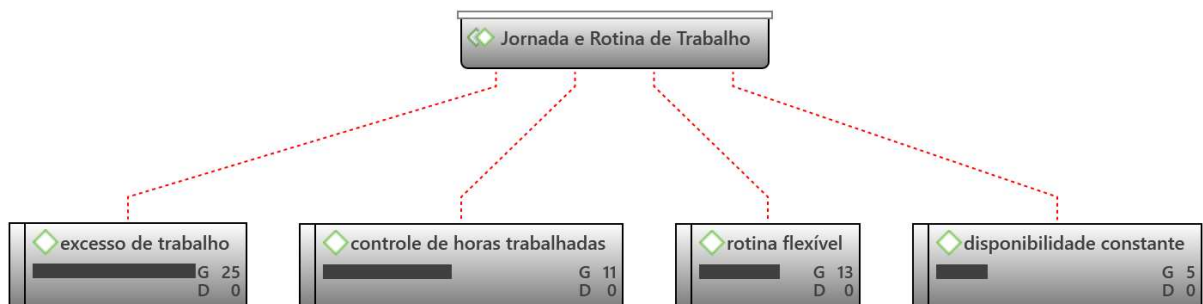
4.2 Contexto e condições de trabalho

Nesta subseção, buscou-se responder ao segundo objetivo específico da pesquisa, que é investigar a dimensão de precariedade “contexto e condições de trabalho” no *home office*. Esta categoria de análise é composta por seis subcategorias que elucidam aspectos da jornada e rotina de trabalho, instalações e local de trabalho, comunicação e suporte, gestão do trabalho, convívio e relações interpessoais e saúde e qualidade de vida.

4.2.1 Jornada e rotina de trabalho

Os aspectos da jornada e rotina de trabalho dos funcionários em *home office* entrevistados elucidaram quatro códigos, conforme observado na Figura 4, que são *rotina flexível*, *excesso de trabalho*, *disponibilidade constante* e *controle de horas trabalhadas*.

Figura 4 – Jornada e rotina de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Ao serem questionados sobre sua jornada e rotina de trabalho, os sujeitos da pesquisa responderam, em sua maioria, possuírem horários de trabalho flexíveis, dando origem ao primeiro código analisado, *rotina flexível*.

A gente não bate ponto, entra a hora que a gente quer, sai a hora que a gente quer, só que a gente tem o nosso compromisso. Meu compromisso com a empresa é de 9h às 12h, de 13h às 18h. Às vezes eu posso entrar um pouco mais tarde, como eu posso sair um pouco mais tarde também (E2).

Aí, o que eu faço dentro do meu expediente é fazer um lanche. Coisa que, se eu estivesse no presencial, eu não teria essa possibilidade. Ou eu teria que comprar, ou eu teria que levar feito. E o *home office* me permite dar uma pausazinha (E3).

A gente não tem muito horário pra começar e pra terminar, tá? Mas eu, Fulano, eu tenho uma organização própria aqui, que eu costumo marcar minhas agendas entre 10 da manhã e 16, 17 horas, né?! Até pra poder ter um tempo livre ali no começo do dia pra me organizar e depois também um tempo livre no final do dia (E4).

Eu inicio às nove da manhã, até às dezoito, com a hora de almoço. Geralmente é bem flexível, se eu tenho um controle da minha demanda e eu vejo que, sei lá, nove horas da manhã eu não tenho nada, então eu posso começar um horário mais tarde ou eu fico ali de boa, né?! Mas é bem flexível, assim, ao horário de trabalho (E10).

Ficou evidente que uma característica central do *home office* na perspectiva dos entrevistados é a flexibilidade, algo já identificado na literatura (Aderaldo; Aderaldo; Lima, 2017; Alessa e Shalhoob, 2023; Ansong; Boateng, 2018; Delanoiejje; Verbruggen, 2020; Delanoiejje; Verbruggen; Germeys, 2019; Hau; Todescat, 2018; Hazan; Morato, 2018; Maruyama; Hopkinson; James, 2009; Nakrošienė; Bužiūnienė; Goštautaitė, 2019; Wang *et al.*, 2023). Conforme observado nos relatos, ter uma rotina flexível no *home office* permite aos trabalhadores liberdade para definir seus horários de entrada e saída, desde que cumpram a carga horária semanal ou entreguem os resultados esperados. Alguns mencionam compromissos básicos, como reuniões fixas durante o dia, mas fora desses horários, organizam suas agendas de acordo com a demanda.

Verificou-se que essa flexibilidade permite pausas para lanches ou outras atividades pessoais do dia a dia, proporcionando mais autonomia e conforto. Parte dos entrevistados ocupam cargos que dispensam controle rígido de ponto, permitindo ajustes na rotina. Ficou claro que as empresas valorizam mais a produtividade e a entrega de resultados do que o cumprimento estrito de horários fixos, havendo relatos de variação na carga horária conforme a necessidade, com dias mais longos ou mais curtos, dependendo do volume de trabalho. Assim, mesmo que alguns indivíduos possuam contratos que preveem carga horária padrão, na prática, a rotina flexível é permitida desde que comunicada e acordada com o gestor.

Embora o *home office* ofereça flexibilidade, isso pode levar à dificuldade de delimitar os horários de trabalho, resultando em jornadas estendidas e, às vezes, exaustivas, conforme identificado pelo código *excesso de trabalho*.

Muitas vezes a gente passa do tempo, esse é um grande ponto do *home office*, a gente acaba trabalhando mais, sem sentir tanto, porque você está em casa, aí você acaba esticando. Muitas vezes não é nem por conta da empresa, é porque realmente precisa, você dá uma esticada. No *home office* geralmente você trabalha mais mesmo (E1).

Até porque eu meio que não tenho limite. Tipo, igual eu te falei, eu não tenho horário para parar de trabalhar. Então, enquanto eu tenho trabalho, eu vou trabalhando (E7).

Eu acho que a sensação de sentir que você tá sempre com pendência ali e pode fazer alguma coisa, sabe? Porque, às vezes, é por esse lance da facilidade. Se eu tô com insônia, muitas vezes eu já levantei, sentei e comecei a trabalhar. É a flexibilidade que você tem pra trabalhar, ela pode se refletir pelo lado ruim, de sobrecarga (E11).

Ultimamente a gente até é desencorajado de trabalhar até mais tarde, de fazer hora extra. Mas ano passado, muitas vezes eu tinha que passar da minha hora para conseguir fazer, entregar a demanda que eles pedem. Acho que um dia ou dois eu até cheguei a uma hora da manhã (E12).

Conforme observado nos relatos, os funcionários acabam estendendo o expediente por iniciativa própria ou devido a demandas inesperadas, aproveitando a comodidade do trabalho remoto. Há menções da realização de atividades de trabalho em horários alternativos (madrugadas, finais de semana, feriados) para atender demandas urgentes ou imprevistos, especialmente em cargos de gestão ou funções estratégicas, sendo que algumas empresas possuem sistemas de plantão ou sobreaviso, com escalas para lidar com emergências. Esses resultados corroboram o que já foi mencionado na literatura acerca de intensificação e sobrecarga de trabalho causados pela flexibilidade no *home office* (Antunes, 2018; Felstead; Henseke, 2017; Glass; Noonan, 2016; Jamal *et al.*, 2021; Madureira; Rando, 2022; Palumbo, 2020; Paraschiv *et al.*, 2021; Peetz *et al.*, 2022; Rocha; Amador, 2018).

Foi possível observar que algumas empresas possuem políticas para evitar excesso de trabalho, como restrição de reuniões fora do horário comercial e conscientização acerca do tempo pessoal dos funcionários, no entanto, há casos em que tais práticas são desconsideradas em períodos de alta demanda, evidenciando um descompasso entre as regras e a prática. Esse resultado evidencia precariedade no emprego pelo baixo controle do trabalhador sobre as horas trabalhadas, conforme destacam Campbell e Price (2016) e pela intensificação e extensão da jornada de trabalho, de acordo com Druck (2011). Além disso, trabalhar mais horas além do que é acordado mediante contrato de trabalho configura descarte da legislação trabalhista, corroborando com elementos das dimensões de precariedade constantes nos modelos de Druck (2011), Kreshpaj *et al.* (2022) e Vives *et al.* (2010).

Os funcionários entrevistados destacam ainda que a facilidade de comunicação pelo uso de dispositivos digitais e demais TICs, como celular, grupos e aplicativos, cria uma expectativa implícita de *disponibilidade constante*, mesmo fora do expediente.

Eu estou sempre com o celular, tenho grupos, tenho os aplicativos da empresa para receber mensagens e tudo. Porque acontece, de vez em quando tem algo não planejado que aparece. Então, a empresa dá essa flexibilidade para a gente e a gente também dá para a empresa. Não é obrigatório, mas eu faço também por essa troca (E2).

A gente fica ligado o tempo todo, [...] não deixa de se usar o *WhatsApp*, inclusive o pessoal, pra demandas específicas. Eventualmente, pessoas de fora que não conhecem

a nossa cultura e que por algum vetor a gente está fazendo um projeto específico, um parceiro de um outro ICT, uma empresa, vão lá se comunicar (E3).

Tem dia que eu paro de trabalhar às nove e nas nove do outro dia, eu já estou trabalhando. Então, eu estou mais tempo conectada do que desconectada, sabe? (E7).

O lance de ser remoto é você também saber que a qualquer momento você pode ir fazer um negócio, né? É diferente do escritório, que na hora que você vai embora, você não vai voltar lá, você só vai chegar amanhã oito horas da manhã (E11).

Os relatos apontam que a flexibilidade proporcionada pelo uso de muitas TICs no *home office* cria uma troca informal entre empregadores e empregados, onde a empresa permite horários flexíveis, mas espera disponibilidade em momentos de necessidade. Aplicativos de mensagens e grupos empresariais no celular reforçam essa sensação de estar sempre acessível, transformando a conectividade em um requisito para o trabalho. O uso do *WhatsApp*, por exemplo, facilita o repasse de informações de forma rápida e contínua, mas também prolonga a presença virtual do trabalhador, levando à sensação de estar ligado o tempo todo.

As citações destacadas evidenciam que as emergências exigem resposta imediata, especialmente para questões técnicas e problemas operacionais, como se a necessidade de prontidão exigisse disponibilidade 24h, o que pode aumentar a pressão psicológica sobre os funcionários. Foi relatado que, ao contrário do trabalho presencial, o *home office* elimina barreiras físicas e simbólicas que delimitavam o início e o fim do expediente. A fala de E7, por exemplo, ilustra a dificuldade de desconexão e o prolongamento do tempo de trabalho sem intervalos claros para descansar. Esse resultado se alinha aos estudos de Cavazotte, Lemos e Villadsen (2014), Chesley (2014) e Sayah (2013), os quais sinalizaram que o excesso e sobrecarga de trabalho no *home office* é sustentado pelos uso de TICs.

Outro código registrado foi *controle de horas trabalhadas*, que se apresentada em alguns casos como forma de atenuar o excesso de trabalho no *home office*.

Nós temos uma plataforma onde você mesmo digita a hora que você entrou, a hora que você saiu. Se você esticou esse horário de saída, você tem que botar uma observação explicando o porquê, porque os nossos supervisores avaliam cada ponto e para eles saberem se realmente houve essa hora extra ou não (E5).

Esse banco de horas, ele tem validade. Se eu não me engano, são três meses, aí se você não utilizar o banco de horas, a empresa paga. Às vezes tem demandas que eu passo do horário sim, então, tudo compensado com o banco, né? Agora no final do ano tem recesso, então essas horas são utilizadas no recesso (E13).

Existe um regime de que você pode fazer a hora extra. Tem que ter uma parcimônia, uma burocracia de autorização, não é tão simples de fazer, acho que é pra evitar abusos. Aí a liderança já sabe e diz “olha pessoal, vai ter hora extra”, e aí você pode deixar autorizado, você registra lá aquele pedaço de hora extra ali depois das cinco horas. Aí nos dias úteis é limitado a duas horas a mais e nos fins de semana, se precisar, é liberado também. Isso mitiga a questão de você passar do tempo (E15).

Observou-se que as empresas adotam políticas de banco de horas, registradas formalmente por meio de plataformas ou sistemas de ponto, para gerenciar o tempo trabalhado além do expediente, permitindo acúmulo e gozo de horas extras em folgas e recessos ou pagamento junto ao salário. Os entrevistados registram exigência de justificativas para as horas trabalhadas a mais, o que pode garantir transparência e controle das horas extras.

Há relatos de jornadas formais, como 8h às 17h ou 9h às 18h, com pausas para almoço, no entanto, essas rotinas são descritas como adaptáveis pela possibilidade de entrar ou sair mais tarde, desde que o tempo total seja compensado, e trocas de horários permitidas em comum acordo com a liderança. E15 destaca, por exemplo, que as jornadas diárias podem ultrapassar o limite convencional, especialmente em momentos de prazos críticos, porém a autorização prévia para realizar horas extras formais tem limite de duas horas adicionais por dia útil, seguindo o que orienta a CLT.

4.2.2 Instalações e local de trabalho

Esta subcategoria analisa a existência – ou não – de espaço físico e equipamentos adequados para a realização do *home office*. Ao se questionar sobre como foi estruturado e como funciona o local de trabalho em casa dos entrevistados, foram consolidados quatro códigos, que são *móveis e equipamentos da empresa*, *móveis e equipamentos próprios*, *escritório em casa* e *trabalho no quarto*, conforme Figura 5.

Figura 5 – Instalações e local de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Quase todos os entrevistados (à exceção de E14 somente) mencionaram que receberam *móveis e equipamentos da empresa* para o trabalho em casa, variando entre casos em que a empresa concedeu todo o aparato necessário e aqueles em que apenas um computador foi fornecido.

Eu recebi um computador de alta performance, um MacBook Pro M1. Então, em quesitos de equipamentos, me forneceram monitor e se eu precisar de teclado, fone, qualquer coisa, eles me fornecem (E2).

O computador, no caso, é da empresa. Tem o celular que é da empresa também. Aí, quando eu tenho que tirar xerox, algum material impresso, a empresa paga. Eu não tenho a impressora, mas tenho esse ressarcimento, digamos assim (E6).

O que a empresa forneceu foi só... o computador (E9).

A empresa acaba fornecendo alguns itens. Então eu tenho certinho, a mesa, tenho uma cadeira ergonômica. Tenho um monitor e o próprio computador, né? Aí tenho um suporte para pés também. E isso foi enviado para outro estado (E10).

Conforme observado nas citações, a maioria das empresas forneceu os equipamentos básicos necessários para o trabalho remoto, como notebooks, monitores, teclados, mouses e fones de ouvido. Também foi mencionado a concessão de móveis, como cadeiras ergonômicas e mesas apropriadas e em alguns casos, foi-se além dos itens básicos, sendo oferecido suportes para pés, equipamentos de alto desempenho, como *MacBook* e telas duplas, inclusive com envio para funcionários em diferentes estados.

Foi mencionado também o ressarcimento de despesas adicionais, como impressões e materiais de escritório. O fornecimento de recursos financeiros diretos para custos no *home office* não foi citado, porém E5 e E8 afirmaram que recebem mensalmente uma quantia a mais no cartão de benefícios para despesas extras, servindo como “auxílio *home office*”. Foi mencionado ainda o recebimento de móveis e equipamentos físicos dos escritórios, como mesas, cadeiras e até *desktops* tradicionais, que depois de um tempo foram substituídos por notebooks e monitores portáteis, mais práticos para a realização do teletrabalho.

Dessa forma, pelo que foi relatado pelos entrevistados, ficou clara a existência de diferenças nas ofertas de móveis e equipamentos para o trabalho, tendo empresas que forneceram apenas o essencial, como computador e monitor, deixando outros itens (mouse, teclado e móveis) por conta do funcionário. Além disso, ajuda de custo para gastos adicionais como energia e internet não foram abordados nas citações.

Nesse sentido, tem-se o código *móveis e equipamentos próprios*, que consolida citações relacionadas ao investimento pessoal para adaptar o ambiente doméstico para realização do *home office*.

Quando eu comecei a trabalhar em *home office*, eu não tinha nenhum tipo de preparo, porque eu nunca tinha tido essa experiência, foi meio obrigado na época, por causa da pandemia. Eu tinha comprado uma mesa para a cozinha [risos], uma mesa de jantar, de granito. [...] Eu tinha outra cadeira de escritório, só que ela estava me dando dores nas costas, e aí eu acabei comprando essa cadeira gamer para poder melhorar (E1).

Nós podemos solicitar, só que, no meu caso, eu não solicitei. Porque também é um trâmite muito... Enfim, eu trabalho em *home office* já tem um tempo, então já tenho meu escritório, já tenho minhas coisas (E2).

Mesas e cadeiras não foi dado, não. É tudo de investimento próprio. Todo o restante é... mouse, teclado... Toda essa parte é investimento próprio (E11).

Na entrevista, pra mim, perguntou se eu já tinha um espaço, ou se eu já tinha equipamento. Como eu falei que já tinha, não teve essa necessidade. Mas ele falou que seria preciso, caso eu passasse na entrevista, ter esse equipamento. Só que eu acredito, até hoje, que se eu tivesse falado que eu não tinha um computador ou um espaço, eu talvez não teria sido contratada. Eu vejo que tem gente que tem até uma condição boa, experiência boa, mas não tem o equipamento pra trabalhar (E14).

Muitos entrevistados relataram que precisaram investir na compra de móveis e equipamentos para criar um ambiente de trabalho adequado em casa. Os itens mais mencionados foram cadeiras *gamers* ergonômicas, mesas maiores, monitores adicionais e fones de ouvido sem fio para terem mais conforto e eficiência. A maioria reconhece que o investimento foi necessário para melhorar a ergonomia e a produtividade, especialmente após experiências iniciais desconfortáveis, como usar mesas de cozinha ou cadeiras inadequadas.

Percebeu-se, nesse sentido, falta de suporte das empresas, pois a maioria delas forneceu apenas equipamentos básicos, como notebooks e monitores, mas não disponibilizou móveis (mesas e cadeiras). Em alguns casos existe a possibilidade de solicitação de equipamentos, mas o processo foi descrito como burocrático e desmotivador, levando os funcionários a optarem por fazer os investimentos por conta própria.

Foi observado uma estruturação gradual do espaço de trabalho, em que os entrevistados começaram o *home office* de forma improvisada, devido à necessidade repentina trazida pela pandemia. Com o tempo, foram adquirindo móveis e equipamentos ao constatarem que não voltariam mais ao presencial.

Chamou a atenção o relato de E14, que declarou que, durante o processo seletivo para fazer parte da atual empresa em que trabalha, foi questionada se já possuía espaço e equipamentos para o *home office*. Ela destacou a impressão de que, se tivesse respondido que não possuía, talvez não tivesse sido contratada, evidenciando um viés de exclusão para candidatos que não têm infraestrutura própria.

O não fornecimento de materiais básicos para o trabalho no *home office* confirma o que foi encontrado nos estudos de Bolisani *et al.* (2020), Čiarnienė, Vienažindienė e Adamonienė (2023) e Madureira e Rando (2022) acerca da falta de equipamentos adequados para o trabalho e aumento de custos com energia, gerando gastos adicionais, como compra de materiais. Isso pode se enquadrar em uma das dimensões de precarização laboral de Araújo, Jesus e Rodrigues (2019), que prevê a insuficiência de suporte organizacional pela não garantia

das adequadas condições de trabalho, impedindo a plena execução das atividades de trabalho e o alcance de efetivos desempenhos pelos trabalhadores.

Associado a aquisição de móveis e equipamento para a realização do trabalho em casa, emergiu nas entrevistas o código *escritório em casa*, que enfatiza a importância de o trabalhador possuir um ambiente de trabalho separado.

Em um dos quartos aqui, eu montei um escritório, né?! Então, eu tenho uma mesa bem confortável, hoje eu trabalho com três telas, que acelera muito aqui a minha produção. Tem um lugar apropriado, aí tem minha maquininha de café, fotos da família. Então, eu prezei muito por deixar um ambiente, mais aconchegante, porque, por mais que eu esteja em casa, eu passo, sei lá, 7, 8 horas sentado aqui, né? (E4).

Então, o apartamento é pequeno, né, são dois quartos, aí o escritório é num quarto, né, então tem uma mesa de trabalho e tem as minhas coisinhas ali. Então, meu escritório de trabalho é mesmo uma mesa, uma cadeira confortável e as minhas coisas (E6).

Eu não tenho um espaço chamado escritório, mas eu tenho um setup, assim, tipo uma mesa, uma segunda tela, que é o meu monitor de apoio ali. Tem um lugar salubre de trabalho, sabe? Uma cadeira boa, que eu posso passar o dia inteiro ali (E7).

É na sala mesmo. Na verdade, a minha intenção é mover para o quarto, porque por mais que eu esteja sozinha em casa, eu namoro e às vezes ele vem pra cá. Então, eu pretendo mover para o quarto, ter o escritório aí separadinho (E14).

Conforme observado nas citações, os entrevistados destacaram a necessidade de um espaço específico para o trabalho em casa, evitando misturar ambientes pessoais e profissionais. Alguns indivíduos montaram escritórios próprios dentro de casa, geralmente em quartos ou outros cômodos adaptados, como salas de estar.

Investimentos em organização do espaço foram percebidos pelos próprios entrevistados como formas de valorizar o bem-estar e a produtividade no trabalho, especialmente para quem passa longas horas sentado. No entanto, profissionais que vivem em apartamentos menores relataram dificuldades em criar um local separado para o trabalho porque precisam compartilhar áreas com outros moradores ou usar espaços multifuncionais, porém, mesmo nesses casos, há um esforço para tornar o ambiente o mais funcional possível.

Os trabalhadores que não dispõem de um ambiente separado para o *home office* acabam realizando o *trabalho no quarto*, por já possuírem condições mínimas nesse cômodo que possibilitam as atividades laborais.

Assim, às vezes é tão louco e dinâmico o dia que você nem olha pro lado, né? Nem olha pro lado. Mas o que acontece é um efeito reverso. É tipo, quando termina o expediente você não quer mais nem estar no quarto, nem pra dormir... [risos] (E3).

Sim, no meu quarto. A iluminação não está tão boa, a cadeira, ela está velha, tenho que trocar. A temperatura, isso é uma das coisas que eu sinto falta, trabalhar no ar-condicionado, porque trabalhar com calor me estressa. Tenho um ar-condicionado por causa disso, só que não é todo dia que eu uso, se não a conta vai vir enorme (E5).

Eu trabalho dentro do meu quarto mesmo, por conta do calor de Crateús, eu preciso do meu ar-condicionado e ainda não dá pra botar nos dois quartos (E8).

É o quarto que eu durmo mesmo. E tem uma mesinha, cadeira, o notebook e uma tela à parte, que eu uso também de trabalho. *Wi-Fi* tem aqui no apartamento. E... as coisas básicas, né? Tipo... Sei lá, computador, essas coisas mesmo, prateleira de livro (E11).

Os entrevistados destacaram que trabalhar no quarto é, em alguns casos, uma necessidade prática, especialmente devido ao calor, exigindo o uso de ar-condicionado, apontado como essencial para conforto térmico, evitando o estresse causado pela alta temperatura. Trabalhar no mesmo ambiente onde dormem pode criar uma confusão mental entre descanso e trabalho, levando a sentimentos de sobrecarga, conforme mencionado por E3, que após o expediente, ela não quer mais estar no quarto.

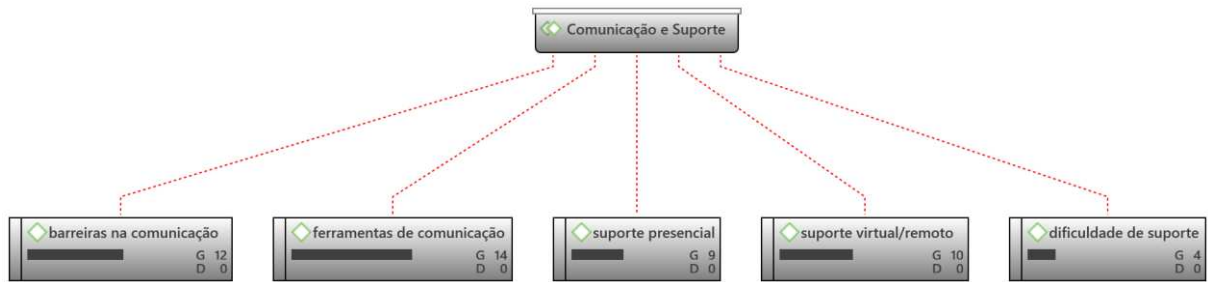
Os espaços de trabalho no quarto geralmente são equipados com móveis e equipamentos básicos para o trabalho, mas algumas dificuldades foram mencionadas, como iluminação inadequada, prejudicando o conforto visual e a concentração, cadeiras desgastadas, indicando necessidade de substituição para manter a ergonomia, e limitações no uso do ar-condicionado por conta do custo de energia.

As limitações em termos de instalações e local de trabalho aqui encontradas corroboram as pesquisas de Rymaniak *et al.* (2021) e Kohont e Ignjatović (2022), que identificaram a ausência de espaço físico adequado no *home office*. Ademais, esse resultado pode indicar a precariedade das condições de trabalho, conforme apresentado nos conceitos e dimensões do trabalho precário constantes nos estudos de Antunes (2018), Araújo, Jesus e Rodrigues (2019), Campbell e Price (2016), Druck (2011) e Melges *et al.* (2022).

4.2.3 Comunicação e Suporte

No tocante aos aspectos relacionados à comunicação e suporte no trabalho em casa, as citações marcadas formaram cinco códigos: *ferramentas de comunicação*, *barreiras na comunicação*, *suporte virtual/remoto*, *suporte presencial* e *dificuldade de suporte*, conforme ilustra a Figura 6.

Figura 6 – Comunicação e suporte



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Ao serem questionados acerca de como é realizada a comunicação no trabalho em *home office*, os entrevistados mencionaram as *ferramentas de comunicação* mais utilizadas, o que emergiu como o código mais citado desta subcategoria.

Nós temos a comunicação normal com o pessoal da empresa pelo aplicativo *Teams*, a parceria da *Microsoft*. Normalmente, as conversas, reuniões, agendas são tudo programadas por lá. [...] Está tudo alinhado já dentro do *Teams*, que comunica ali também ao nosso e-mail, mas é nesse mesmo processo (E2).

A comunicação é muito fluida, o instituto, ele é bem horizontalizado. Significa que eu posso ter acesso a todas as esferas de hierarquia. A gente não tem bloqueios, então a comunicação é superfluida. E a gente usa como meio de comunicação as ferramentas do *Google* e aí tem o chat. É bem tranquilo (E3).

Nós temos uma plataforma interna que se chama *Slack*, é onde tem todas as comunicações internas, tem grupos, subgrupos, é como se fosse uma rede social, você tem como conversar no privado. [...] E a questão de lojas, é ligação *WhatsApp*, nós temos a liberdade de usar *WhatsApp* tranquilo (E5).

Microsoft Teams aparece como a ferramenta principal de comunicação, mencionada por diversos entrevistados como sendo a escolha central para chats, reuniões, agendas e comunicação diária. *WhatsApp* é amplamente utilizado, especialmente para casos urgentes ou para grupos informais e mesmo não sendo uma ferramenta corporativa oficial, é uma prática recorrente entre as equipes. *Slack* é outra plataforma popular, especialmente em empresas que têm uma comunicação mais fluida e informal, vista pelos entrevistados como uma ferramenta interativa e colaborativa, com recursos como emojis personalizados, que ajudam a humanizar a comunicação. As ferramentas do *Google*, como *Meet*, também são utilizadas para videochamadas e reuniões, em alguns casos e o *e-mail*, embora ainda utilizado, parece ter um papel mais formal e para comunicação externa com fornecedores e clientes.

Alguns trechos destacam a horizontalidade da comunicação, em que todos têm acesso direto a qualquer membro da organização, independentemente da hierarquia, algo que facilita a comunicação rápida e eficiente, sem barreiras formais. Foi mencionado o uso de múltiplas plataformas, dependendo das necessidades do momento ou devido a mudanças na

estrutura organizacional, com cada ferramenta atendendo a diferentes finalidades de comunicação, que vão desde reuniões formais a conversas informais.

A combinação de ferramentas oferece a flexibilidade de personalizar a comunicação de acordo com a necessidade (comunicação rápida, reuniões formais, interações informais) e as plataformas mencionadas oferecem integrações que ajudam a organizar o fluxo de trabalho e melhorar a colaboração. Porém, apesar de haver uma diversidade de ferramentas, a integração entre elas, a sobrecarga de plataformas pode ser um desafio, uma vez que a mudança entre plataformas e a dependência de ferramentas não corporativas (como *WhatsApp*) podem gerar confusão e dificultar a organização das informações.

Mesmo com a utilização de plataformas e ferramentas virtuais, foram apontadas dificuldades na comunicação síncrona e assíncrona de diversas naturezas, desde lentidão nas respostas e instabilidade de conexão até a maneira de falar dos indivíduos, que carregam consigo elementos de linguagem informal. Nesse sentido, surge o código *barreiras na comunicação*.

Nós falamos sobre isso, que falta *feedback*, que às vezes há demora nas respostas, e isso a nível privado. Tem toda uma questão porque ela [líder] tem várias funções, então eu até entendo, mas há uns empecilhos, uma dificuldade quando é conversa de trabalho (E5).

Eu tive que me polir um pouquinho, [...] na questão das gírias que a gente utiliza aqui, que pra mim é muito normal, mas pra lá, como tem muita gente de Minas Gerais, São Paulo, Florianópolis, que é a sede da empresa, tem umas coisinhas que a gente teve que dar uma polida, porque às vezes sai como um xingamento que não é [risos] (E8).

E o lado ruim eu diria que, pelo que é apontado pela maioria das pessoas, às vezes a gente poderia estar resolvendo um problema ali no presencial (E14).

Acho que a barreira principal da comunicação é isso, às vezes um caminhão passa ou fazem alguma manutenção, a internet cai, aí acho que essa é a maior barreira, digamos assim, mas fora isso, as ferramentas evoluíram bastante (E15).

Verificou-se problemas de sincronização e respostas atrasadas, com menções sobre dificuldades em saber a disponibilidade do colega, feedbacks atrasados e falta de resposta em situações emergenciais. Na experiência de E6, por exemplo, a comunicação é mais complicada quando há intermediação por terceiros, como equipes de campo, que repassam informações imprecisas ou incompletas, causando retrabalhos, perda de tempo e falta de eficiência na execução de tarefas.

Foi citada também a dificuldade de colegas de trabalho que possuem habilidades de comunicação limitadas, especialmente técnicos focados em execução, como desenvolvedores, citado por E7. A falta de padrões na comunicação dificulta a clareza das mensagens, que, se mal interpretadas, podem causar falhas nos projetos. Barreiras culturais e linguísticas também

ficaram evidentes, por conta das diferenças regionais (gírias e sotaques) que podem gerar mal-entendidos, ou seja, a linguagem informal pode ser mal interpretada em algumas situações e gerar redução da coesão no ambiente de trabalho e desconforto.

Observou-se que a ausência de contato visual se torna uma barreira na comunicação por não ser possível interpretar reações faciais ou tom de voz. Além disso, foi mencionada a instabilidade da internet doméstica, que pode gerar interrupções inesperadas e dificuldade de conexão. Ainda foi abordado o fato de que questões que poderiam ser resolvidas rapidamente no presencial tornam-se mais demoradas no virtual, pois há uma dificuldade em identificar a pessoa certa para solucionar problemas específicos, impactando em demora na resolução de tarefas e aumento de frustração.

As barreiras na comunicação encontradas se alinham aos achados de Kohont e Ignjatović (2022) e Madureira e Rando (2022), que identificaram problemas técnicos e de conexão, falta de transparência e dificuldade na comunicação no teletrabalho em casa. Acredita-se que a falta de comunicação adequada pode ser considerado um elemento precarizador no trabalho se impedir ou dificultar a plena execução das atividades e o alcance de efetivos desempenhos pelos trabalhadores, conforme preconizado no modelo de Araújo, Jesus e Rodrigues (2019).

Alinhado à comunicação no trabalho, questionou-se aos entrevistados acerca da necessidade de suporte e de como este ocorre no *home office*, sendo destacado o *suporte virtual/remoto* como o mais utilizado.

Eu diria pra você que a empresa como um todo, ela é burocrática como qualquer outra, né? Na cadeira que eu sento hoje, eu tenho uma linha direta aqui, né? Também não posso reclamar, porque as mesmas pessoas que atendem diretores, conselhos, são as que me atendem. Então, o atendimento aqui é super rápido (E4).

Máquina, eles têm uma terceirizada que, se for *software* e alguma coisa básica, eles acessam remoto. Se for preciso formatar, eles dão liberdade “olha, você pode formatar ou você leva pra alguém formatar, pede nota fiscal que a gente reembolsa”. [...] a gente entra em contato com essa empresa pra eles fazerem as instalações do básico ali. Como eu utilizo o Linux, eles não conseguem instalar muita coisa (E8).

É tudo remotamente, por mensagem, né? A gente se comunica assim e as pessoas responsáveis acessam nossa máquina de forma remota também (E9).

Eu consigo acionar o pessoal do IT [TI] pelo celular. Já aconteceu do meu notebook parar de funcionar, então eu ligo ou eu peço para algum assistente pedir para o pessoal entrar em contato comigo. Eu posso fazer [receber o suporte] através do computador ou através do meu próprio celular (E10).

Foi evidenciado a existência de uma equipe de Tecnologia da Informação (TI) estruturada com sistemas de suporte remoto para resolver problemas de *software* e *hardware* e

de empresa terceirizada para realização de atualizações, configurações e substituições de equipamentos. Na experiência de E8 também é possível o próprio trabalhador realizar ou buscar o suporte local como solução em situações críticas, sendo feito o reembolso pela empresa. Exemplos de suporte recebidos pelos entrevistados incluem desde problemas de conexão *Wi-Fi* até falhas em servidores e configurações específicas de sistemas operacionais.

No suporte virtual, destaca-se o uso de múltiplos canais de comunicação para resolver questões rápidas ou formalizar solicitações, acesso remoto às máquinas para diagnósticos e correções técnicas e flexibilidade para comunicação por dispositivos pessoais em casos emergenciais. A diversidade de canais de comunicação disponíveis pode demonstrar agilidade no suporte, a não ser que seja necessário acionar múltiplos sistemas, tornando o processo burocrático, principalmente em empresas maiores, conforme mencionado por E4, que dispõe de suporte privilegiado por ocupar função hierárquica superior.

Embora o suporte remoto atenda à maioria das necessidades, ele enfrenta limitações físicas e de infraestrutura quando há necessidade da troca de equipamentos ou peças, sendo necessário o *suporte presencial*, que surgiu como código nesta subcategoria.

A não ser que eu tenha um problema físico na minha infraestrutura, equipamento, eu não preciso ir até o local do trabalho. Se precisar trocar o computador, tem que ir lá, mas as pessoas que moram em outras cidades, elas enviam e recebem via correio (E3).

Quando tem algum problema no computador, eles conseguem, tipo, já deu problema num outro computador passado, eu tive que... eles acionaram a assistência técnica daqui do estado, mais próxima de mim, para que eu fosse levar o computador lá, e eles fizessem a atualização. Não deu certo, eles enviaram um outro computador (E6).

Ainda bem que deu defeito quando eu estava aqui em São Paulo, então eu levei, tem tipo um pit stop do pessoal de IT no prédio. Eu só levei o note, eles trocaram (E10).

Mas lá tem sim uma equipe, inclusive essa equipe não é *home*, ela é presencial, que fica lá na sede, então a gente sempre, quando precisa de alguma coisa, entra em contato com o time que tem (E13).

Observou-se que problemas físicos em equipamentos exigem deslocamento até lojas ou escritórios específicos para reparo ou troca quando o entrevistado reside na mesma cidade da sede da empresa. Em outros casos, os equipamentos são enviados via Correios e a troca de máquinas segue um processo estruturado, que envolve envio de equipamentos provisórios e retorno dos danificados.

Foi possível perceber também que as empresas mantêm equipes presenciais dedicadas ao suporte em suas sedes ou filiais. Entrevistados mencionam a existência de “*pit stops*” de TI para suporte rápido durante visitas presenciais, havendo suporte presencial complementar ao virtual para garantir que demandas críticas sejam atendidas rapidamente.

Considera-se que manter equipes presenciais nas sedes fortalece a capacidade de resposta em emergências e garante continuidade operacional, mesmo em modelos de trabalho remoto. Essa estrutura híbrida minimiza a dependência exclusiva de soluções virtuais.

A integração entre suporte virtual e presencial otimiza o atendimento, oferecendo soluções rápidas e alternativas para problemas críticos. No entanto, o processo pode ser burocrático em alguns casos, exigindo abertura de chamados e prazos para envio de equipamentos e a dependência de deslocamentos físicos pode ser uma barreira para quem precisa de soluções rápidas em situações de urgência.

Sendo assim, foi identificado *dificuldade de suporte*, como lentidão e burocracia na resolução de problemas, comprometendo a continuidade das atividades laborais, conforme se observa nas citações codificadas.

O meu computador da empresa estragou, ele começou a parar aos poucos e eu comecei a falar “gente, meu computador tá parando aos poucos, eu preciso que vocês me ajudem a priorizar ou mandar outro”. Daí foi, computador parou. E aí, foi um caos na Terra. Demorou 700 anos pra eles mandarem, a comunicação com a TI foi muito horrível. Demorou quase um mês pra resolver um negócio que impossibilitava completamente a minha jornada de trabalho (E7).

Eu posso pedir. Eu até tava com um notebook, só que muitas vezes não supria, porque o meu trabalho precisava. Meu chefe sabia disso, foi atrás, pediu outro notebook e mandaram outro notebook pra mim. Então pode ser que tenha uma demora, que tenha um pouquinho de resistência, mas eles são abertos quanto a isso (E12).

Tenho, quando é na Plataforma X, como eu te falei, ela não é uma plataforma dele, né? É uma plataforma bem famosa, inclusive, só que o suporte é muito ruim. Ontem mesmo tive um problema dessa plataforma pra resolver que não foi resolvido (E14).

No contexto das citações destacadas, o suporte foi percebido como excessivamente burocrático, especialmente para solicitações urgentes, incluindo a necessidade de abertura de *tickets*. A demora no envio de equipamentos e na configuração adequada dos dispositivos para o trabalho impacta diretamente a realização do trabalho, gerando frustração e atrasos. Percebeu-se dificuldades em estabelecer um canal eficiente de comunicação com o suporte técnico, especialmente para resolver problemas complexos ou emergenciais.

A dependência de suporte remoto, sem a possibilidade de suporte físico também contribui para a sensação de ineficiência, na visão dos entrevistados. Além dos problemas relacionados a *hardware*, também há queixas sobre o suporte de plataformas terceirizadas, revelando dependência de ferramentas externas que podem não atender às expectativas de rapidez e eficiência para a realização do trabalho.

Embora os processos iniciais sejam lentos e haja limitações estruturais, há uma disposição em resolver os problemas, mesmo que isso exija mais tempo e esforço. Nesse

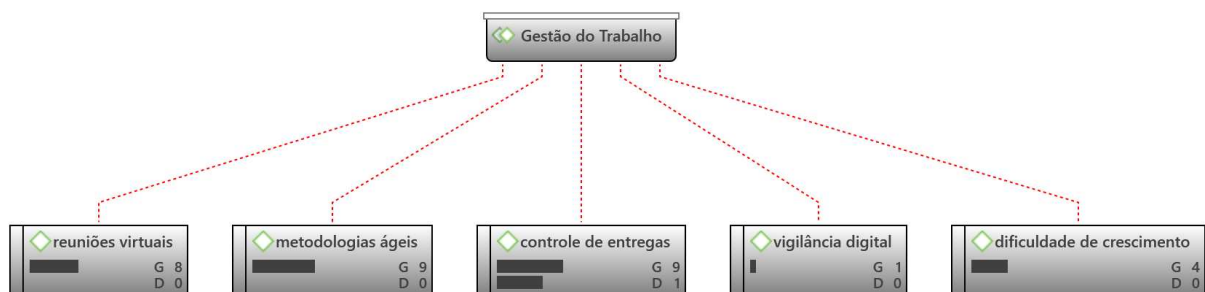
ínterim, a relação com a liderança é descrita como flexível e compreensiva, uma vez que os gestores demonstram apoio e disposição para buscar soluções alternativas em situações emergenciais de necessidade de suporte.

Esses achados corroboram os resultados das pesquisas de Bolisani *et al.* (2020), Čiarnienė, Vienažindienė e Adamonienė (2023), Kohont e Ignjatović (2022) e Rymaniak *et al.* (2021), os quais identificaram a ausência de suporte tecnológico, técnico e organizacional no trabalho em casa. Esse fato pode ser relacionado à dimensão de precarização laboral concebida por Araújo, Jesus e Rodrigues (2019) relacionada à ausência ou ineficiência no oferecimento de suporte organizacional.

4.2.4 Gestão do trabalho

Esta subcategoria organiza os resultados encontrados acerca da forma como os gestores acompanham e controlam o trabalho dos indivíduos em *home office*. Foram elucidados cinco códigos que se relacionam, conforme ilustrado na Figura 7: *controle de entregas*, *metodologias ágeis*, *reuniões virtuais*, *vigilância digital* e *dificuldade de crescimento*.

Figura 7 – Gestão do trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Diferente do que se tem no ambiente de trabalho convencional, onde os funcionários são acompanhados presencialmente pelos gestores, no *home office* emergem novas maneiras de gestão do trabalho. Os entrevistados, em sua maioria, relataram o *controle de entregas* como principal forma de acompanhamento do trabalho.

A cobrança principal é pelas entregas que foram acordadas e não, por exemplo, pelo horário. Não ficam olhando, por exemplo, que horas eu entrei e que horas eu saí, mas olham se as entregas que eu estou endereçada a fazer, se elas foram feitas (E3).

A gente tem essas entregas, né, elas geram prazos. Então, às vezes, a gente tem prazos para fazer isso. E esses prazos geram indicadores, né? E esses indicadores chegam nos nossos gestores e diretores. Então, eles estão sempre acompanhando esse número, né, em quanto tempo a Fulana [ela mesma] entregou tal produto, aquela formulação (E6).

Então tem um acompanhamento bem de perto de entregas e o que a gente faz entra muito nisso de ter início, meio e fim. Então dá pra ele ter uma noção se o projeto tá andando, se não (E11).

Percebeu-se pelas falas dos sujeitos que há uma cultura organizacional orientada para resultados, priorizando a conclusão das tarefas e entregas acordadas em vez do controle rígido de horários. Essa flexibilidade permite, em tese, que os funcionários tenham liberdade na organização da sua rotina de acordo com seus compromissos, desde que cumpram as demandas estabelecidas.

O controle é feito com base na conclusão de demandas e prazos específicos, muitas vezes divididos em etapas com início, meio e fim bem definidos, conforme revelado por E11. Em alguns casos, o acompanhamento é diário, especialmente para tarefas mais críticas, garantindo que os projetos sigam o cronograma esperado. Em outros casos, a supervisão é mais focada nos resultados dos projetos, sem controle excessivo sobre as tarefas diárias.

Verificou-se que o controle das entregas pode ser feito por meio de indicadores de desempenho e ferramentas específicas, como plataformas, planilhas compartilhadas e sistemas. Nesse contexto, destacam-se a utilização de ferramentas de *metodologias ágeis*.

O nosso trabalho é todo relatado via ferramentas, né? E assim, a gente trabalha no modo Kamban, que basicamente é a questão do quadro em si. Chega-se a demanda pra equipe, entra o chefe ali, né, o chefe recebe junto com ele a demanda de cima. E aí eles pegam essa demanda e vem refinar com o time (E1).

No meu caso específico, que eu sou programador, nós temos as entregas de produtos. Basicamente a gente está entregando produto novo, a gente está entregando atividades novas, a gente tem algumas reuniões que faz parte de um processo de agilidade chamado Scrum (E2).

E aí a gente tem algumas outras coisas que ajudam, tipo, controle de fluxo de trabalho, a gente usa o *Jira* para traquear as nossas atividades. Tipo, o que o time está fazendo? O que o time está desenvolvendo naquele momento? É como se fosse um *Trello*, só que aplicado ao desenvolvimento de sistemas (E7).

Foi possível constatar que as metodologias ágeis, especialmente Kanban e Scrum, são amplamente utilizadas para organizar o fluxo de trabalho e planejar entregas em ciclos curtos (*sprints*) no *home office*, promovendo flexibilidade, adaptabilidade e acompanhamento contínuo das tarefas. Atrelado a essas metodologias, o uso de ferramentas digitais, como Jira, Trello, Pipefire e Notion, oferece suporte visual e rastreabilidade das tarefas, permitindo o controle de fluxos de trabalho, atribuição de tarefas e monitoramento do progresso em tempo real e promovendo transparência e agilidade.

As metodologias ágeis se destacam pelo uso de um planejamento macro com divisões trimestrais e mensais, semanais e diárias, demonstrando organização e previsibilidade.

Essa estrutura é complementada pela divisão em pequenas tarefas, que podem ser realizadas em um dia ou em meio dia, permitindo ajustes rápidos conforme surgimento de demandas.

Alinhada a essas ferramentas, foram citadas pelos entrevistados as *reuniões virtuais*, que podem ocorrer de forma semanal e diária (*dailys*), as quais refletem a aplicação dos princípios ágeis, promovendo transparência e alinhamento. Esses encontros permitem identificar como anda o desenvolvimento do projeto.

E temos as reuniões, né? A reunião de entendimento de demanda, a reunião para ver como está a evolução da demanda, a reunião diária para ver como está a equipe, né? A reunião para definir os prazos, as demandas, o que a gente vai pegar, o que a gente vai fazer, a estratégia e tudo mais (E1).

A gente tem reuniões semanais, então, toda semana a gente se encontra para falar sobre as atividades. É quase que um *status report* ali, onde eu falo como que está, o que fizemos, o que não fizemos, quais são os riscos, quais são as dependências, tipo tudo isso. É por aí que ele me acompanha (E7).

Tem reuniões periódicas durante a semana, mais de uma, tanto individual quanto com grupo. Tem até uma das reuniões na semana, com todo mundo, de pauta livre e tal, entendeu?! Tem horários que estão bem fiéis, não desmarcam por qualquer coisa e nesse ponto de alinhamento eu acho que a gestão consegue controlar bem isso (E13).

Conforme observado nas citações, existem diversos tipos de reuniões realizadas para acompanhamento do trabalho no *home office*. Boa parte dos entrevistados, principalmente os da área de tecnologia, mencionaram as *dailys*, reuniões diárias utilizadas para alinhamento de demandas e verificação do *status* do projeto, em que o trabalhador relata o que foi feito e o que será feito. Também se verificou a realização de reuniões semanais ou a cada dois ou três dias, podendo ser em grupo ou individuais, criando um espaço para acompanhamento personalizado do trabalhador. Percebeu-se ainda que as reuniões são organizadas de forma flexível, permitindo ajustes para atender demandas urgentes e prioridades emergentes, prática essa alinhada às metodologias ágeis, destacando-se pela capacidade de resposta rápida.

No tocante à *dificuldade de crescimento*, os trabalhadores analisam que reconhecimento profissional e possibilidades de promoção são mais difíceis no *home office*, destacando como a ausência física nos escritórios pode impactar no avanço na carreira.

É mais fácil ser reconhecido no presencial. Não que seja impossível, particularmente eu sou reconhecido na empresa, só que se eu fosse presencial, as pessoas me conheceriam muito mais, eu já teria tido esse reconhecimento há mais tempo (E2).

Eu conheço amigos que começaram junto comigo no *home office* e hoje eles estão no modo híbrido e eles estão gostando e estão crescendo em carreira também mais rápido do que nós que estamos em *home office*, porque lá ele consegue, né? (E5).

Se eu tivesse presencial também, eu poderia conseguir coisas mais rápido. Eu acho que estar presencial tem um nível de influência grande. Tanto que quando as pessoas

começam a virar mais sênior na minha área, elas se mudam pra São Paulo, Fortaleza ou pra Curitiba. Porque aí elas estão lá mais perto do pico da influência (E7).

Com base nessas citações, ficou clara a percepção de que o ambiente presencial facilita o reconhecimento e o crescimento profissional. Entrevistados expressaram a sensação de que, se estivessem fisicamente presentes no escritório, poderiam ser mais lembrados por gestores e líderes, resultando em maior visibilidade e prioridade nas tomadas de decisão. Essa percepção destaca o valor do *networking* informal e da proximidade física com as lideranças como fatores que influenciam promoções e novas oportunidades profissionais.

Além disso, há relatos sobre a necessidade de ser proativo no *home office* para garantir que o trabalho seja notado, estabelecendo maiores relações com líderes por meio de contatos virtuais mais frequentes. Essa necessidade de se destacar é vista como um esforço adicional que o trabalhador precisa dispensar, já que no presencial as interações ocorrem de forma mais natural e espontânea, segundo o que foi falado nas entrevistas, bastando ao indivíduo aparecer algumas vezes por semana para criar conexões e fortalecer vínculos.

Outro ponto levantado é a percepção de que o modelo híbrido ou presencial é mais propício para crescimento na carreira. Entrevistados comentaram que colegas que migraram para o formato híbrido tiveram ascensões mais rápidas dentro da empresa, especialmente em funções que exigem interação direta com clientes ou equipes estratégicas. Há menções específicas de áreas em que as promoções são mais frequentes para aqueles que se deslocam para cidades em que a empresa possui escritório central, reforçando a ideia de que a proximidade física ainda é vista como um diferencial competitivo no mercado de trabalho.

Uma questão que foi citada por E5 foi a retenção de talentos vista por ele como um fator limitante para o crescimento profissional no *home office*. O entrevistado relata que alguns supervisores, por receio de perder funcionários capacitados, tendem a mantê-los em suas equipes, restringindo oportunidades de transferência ou promoção para outras áreas. Esse comportamento é visto pelos sujeitos como uma barreira para quem deseja explorar novos desafios ou ter mais sucesso na carreira estando em *home office*.

Assim, pode-se destacar uma contradição: enquanto a empresa adota uma política de flexibilidade a partir da adoção do trabalho em casa, ela mesma contribui para que o formato presencial seja ser mais vantajoso quanto ao crescimento profissional. Nesse sentido, foi possível perceber que mesmo o *home office* sendo a preferência do trabalhador, em virtude de toda a comodidade oferecida, os indivíduos começam a questionar se deveriam abrir mão dessa

modalidade para conseguirem galgar níveis hierárquicos maiores em suas empresas e aumentar o sucesso na carreira.

A dificuldade de crescimento em virtude da falta de reconhecimento profissional e possibilidade de promoção não foram abordados na literatura investigada como aspecto negativo do *home office*, tampouco está diretamente relacionado às dimensões dos modelos de precariedade no trabalho discutidos na revisão de literatura, porém acredita-se que esse aspecto pode ser considerado um elemento precarizador no *home office* por refletir desvalorização do trabalhador (Druck, 2011; Melges *et al.*, 2022).

Embora citada somente por uma entrevistada, o código *vigilância digital* emergiu como forma de controle do trabalhador em *home office*.

Nós somos monitorados pela máquina, digamos assim, né? Eles conseguem... Tem lá sistemas que eles conseguem ver se a gente tá de fato na máquina, se a gente tá trabalhando, se a gente tá operando algum sistema. Aí, em relação a isso, essa é a forma que eles têm de controle (E9).

Esse trecho descreve o monitoramento por sistemas tecnológicos enquanto o trabalhador realiza suas atividades. A entrevistada E9 menciona que há ferramentas ou *softwares* instalados que permitem aos supervisores verificarem se os funcionários estão realmente operando as máquinas ou sistemas necessários para o trabalho. Esse tipo de monitoramento é uma forma de controle exercida pela organização para assegurar que os empregados estão cumprindo suas tarefas e permanecendo produtivos durante o expediente.

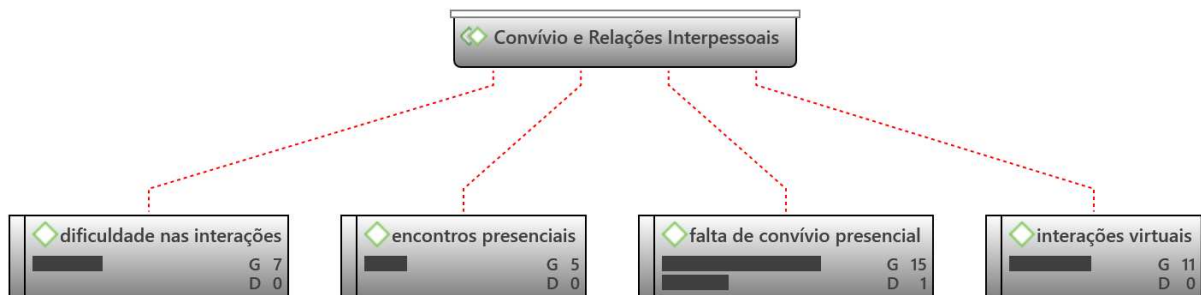
O uso dessas tecnologias no *home office* reflete um modelo de gestão que valoriza o controle e a supervisão do desempenho em tempo real, podendo ser interpretado como uma extensão do conceito de vigilância no ambiente de trabalho e gerar sentimentos de pressão ou invasão de privacidade entre os trabalhadores, algo já preconizado por Cavazotte, Lemos e Villadsen (2014) e Chesley (2014). Esse resultado também se alinha a Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017), que abordaram a importância da implementação de mecanismos para administrar pessoas no trabalho remoto, e a Cunha, Errichiello e Pianese (2024), que apresentam a vigilância mediada por computador como forma de controle no teletrabalho.

Se essa vigilância digital trazer desconforto psicológico e sentimentos de pressão ou invasão de privacidade para o trabalhador, pode-se considerá-la como elemento precarizador do *home office*, corroborando com aspectos de exploração laboral, que compõe as dimensões de precariedade no trabalho constantes nas proposições teóricas de Araújo, Jesus e Rodrigues (2019), Campbell e Price (2016) e Melges *et al.* (2022).

4.2.5 Convívio e relações interpessoais

A maneira de desenvolver relações interpessoais no trabalho em *home office* possui características peculiares. De modo geral, busca-se criar mecanismos de interação que tentem se aproximar do convívio presencial, porém nem sempre é suficiente. Esta subcategoria de análise consolida os códigos *falta de convívio presencial*, *interações virtuais*, *dificuldade nas interações*, *encontros presenciais* e *solidão*, conforme Figura 8.

Figura 8 – Convívio e relações interpessoais



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Ao serem questionados sobre como vivenciam relações interpessoais no trabalho, a maioria dos entrevistados mencionou a *falta de convívio presencial*, podendo gerar sensação de isolamento, mesmo quando a produtividade é mantida.

Cara, eu sinto falta do presencial, essa parte mesmo, de um pouco mais de calor humano, né? Brincar, tirar uma onda, tal. Tem coisa que realmente faz falta (E1).

Mas, óbvio que a gente sempre sente falta daquele relacionamento físico, porque as interações físicas, elas são muito mais ricas do que essas *online*. No virtual é muito regrada, as pessoas têm um tempo para falar, enquanto que na física ninguém fica dizendo assim “ei, faltam cinco minutos para a reunião acabar” [risos] (E3).

Uma das coisas que eu sinto falta do presencial é o contato físico. Quando eu paro pra botar numa balança, óbvio que eu amo o *home office*, só que eu sinto falta daquele convívio entre os funcionários, onde conseguimos criar laços mais fortes, você consegue se expressar melhor (E5).

Às vezes eu fico cansada de estar no mesmo lugar. Tipo, é o meu quarto, é sempre a mesma coisa, a janela tá sempre ali e tal. Quando você trabalha presencial, você pega uma condução, né? Então, você ouve as histórias dos seus amigos ali, você troca ideia com a pessoa da portaria. E aí, no *home*, não. Tipo, é meio que solitário, assim, é sempre você, seu notebook e o Spotify, sabe? (E11).

Percebeu-se que a falta de interação social e conexão humana é um dos pontos negativos principais do *home office*. Entrevistados mencionam a ausência do “calor humano” e das interações casuais no ambiente presencial, como brincadeiras e conversas informais. Essa falta é descrita como algo que pode gerar sentimentos de isolamento, solidão e até ansiedade,

pois apesar da comodidade e proximidade com a família, o *home office* limita as oportunidades de socialização e troca de ideias espontâneas.

Verificou-se que no ambiente virtual, as comunicações são mais formais e cronometradas, o que limita a espontaneidade e dificulta a leitura de reações não verbais. Novos funcionários contratados remotamente enfrentam maiores dificuldades para construir vínculos, especialmente quando trabalham em estados diferentes e nunca se encontram presencialmente, conforme citado por E15. Foi percebido que a falta de convívio presencial pode levar ao afastamento social e à introversão e para compensar, algumas pessoas adotam estratégias adaptativas, como sair de casa após o expediente, praticar *hobbies* ou exercícios físicos, para evitar a sensação de estar enclausurado.

Os indivíduos reconhecem que o *home office* exige adaptações, mas sentem que ainda não existem soluções totalmente eficazes para recriar a dinâmica social semelhante à presencial no ambiente virtual. Essa lacuna é especialmente sentida na hora de criar conexões e interagir com pessoas fora do círculo de trabalho diário.

Esses resultados alinham-se aos achados de Hazan e Morato (2018), que sinalizaram a exclusão do convívio social como consequência de estar em *home office*, e de Collins, Hislop e Cartwright (2016), que destacaram a desconexão social entre os teletrabalhadores e os trabalhadores presenciais. A falta de convívio presencial também pode ser considerada elemento de precariedade no trabalho ao se alinhar à perspectiva de Druck (2011), que relaciona o isolamento e a ausência de vínculos a um processo de perda de identidade individual e coletiva, formando uma dimensão de precarização social do trabalho.

Mesmo com a ausência das relações presenciais, os entrevistados relataram a criação de vínculos por meio do desenvolvimento de mecanismos de *interações virtuais* no ambiente de trabalho remoto, geralmente por meio de iniciativas da empresa.

A reunião terminou, a gente começa a conversar. Às vezes, você chama um cara pra resolver um problema, né?! Resolveu rapidinho ali, aí aproveita os minutinhos, pergunto “cara, como é que tá? Tu viu tal coisa, né? Tu viu o que aconteceu?” (E1).

Acontece alguma coisa, a gente está lá sempre trocando aquela ideia ali de uma forma bem mais pessoal, então a gente consegue formar amizades, apesar de nunca ter visto a pessoa, mas é igual a amizade que você faz com a pessoa por uma rede social (E2).

A gente tem um mecanismo interno, que são o que a gente chama de P2Ps, né? Do inglês é *personal to personal*, que são momentos pra gente bater um papo. Na última que eu tive, o meu gestor queria saber [risos] “ah, como é que está? Você fazendo exercício? Como é que você está em relação à sua satisfação em trabalhar aqui? Vamos montar o seu plano de desenvolvimento individual...” (E3).

A gente usava uma ferramenta que era tipo um jogo que ficava *online* o dia inteiro, tipo um ambiente virtual de escritório. Então, você personalizava a sua mesa, colocava flor, xícara de café, aí a pessoa vinha e falava com você. Então meio que a gente

olhava e via todo mundo numa sala virtual. E aí às vezes a gente faz também tipo *happy hour* online, se junta pós-horário, a gente joga, fica trocando ideia (E11).

Foi percebido que as interações espontâneas são adaptadas para o ambiente virtual, como conversas rápidas após reuniões, para compartilhar assuntos pessoais e aliviar o clima, ajudando a criar conexões e tornar as reuniões menos formais por meio dessas pequenas interações. Embora a criação de amizades no *home office* seja mais lenta, os entrevistados relataram ser possível formar vínculos significativos, semelhantes a amizades virtuais feitas em redes sociais, conforme citado por E2.

Algumas empresas criam mecanismos estruturados para incentivar interações, como reuniões regulares chamadas de P2Ps (*personal to personal*), que são encontros usados para conversas pessoais, *feedbacks* e discussões sobre planos de desenvolvimento individual. Outra forma de melhorar as relações interpessoais identificadas nas entrevistas foram as atividades sociais virtuais, como dinâmicas e celebrações virtuais utilizando ferramentas específicas para criar ambientes mais descontraídos, como cafés virtuais, jogos e *happy hours online*. Esses momentos são projetados para fortalecer laços pessoais à distância.

Apesar das possibilidades de interação e desenvolvimento de vínculos no ambiente virtual do *home office*, alguns entrevistados relataram *dificuldade nas interações*, seja por conta da distância ou até por preferência do entrevistado em não se envolver com colegas de trabalho.

É muito difícil, né? Não é a mesma coisa. Já foi comentado em alguns momentos assim: “ah, vamos fazer um momento de descontração aqui” ou então “vamos comemorar o aniversário de uma pessoa aqui pelo Teams”. Mas não rola, não acontece. A gente tá tão dentro do processo, tão dentro da bolha de trabalho, que a gente não consegue separar esse momento (E6).

Querendo ou não, a gente estando em casa já é um obstáculo pra criar algum vínculo. E isso às vezes torna até a gente um pouco insensível diante de algumas situações. Porque a gente não tá vendo de fato, não tá vivenciando, né? Pra mim, não cria [vínculos]. As pessoas que eu tenho vínculo foram pessoas que eu já trabalhei anteriormente. É que eu tive contatos presenciais, assim, pessoais (E9).

Um dos motivos de eu ter migrado pro *home office* era a falta de paciência com essas fofocas [risos], esse negócio do cafezinho, colega de trabalho sem noção. Não me faz a menor falta, eu prefiro beber o meu café aqui em casa quietinha, caladinha. Inclusive, às vezes, acaba saindo ali do profissional e começa a conversar a sua vida pessoal dentro do grupo, eu já fico assim “não, gente, não. Não quero!” (E14).

Os entrevistados relataram dificuldade em separar trabalho e socialização, uma vez que os momentos informais para descontração e celebrações, como aniversários virtuais, não funcionam com naturalidade no ambiente virtual. A dinâmica do teletrabalho mantém os funcionários focados em tarefas, dificultando pausas sociais e interações espontâneas, uma vez

que foi citado que as relações são superficiais e profissionais, com a comunicação mais formal e centrada em tarefas, criando vínculos limitados ao ambiente de trabalho, em que as conversas pessoais são raras, tornando difícil desenvolver relações interpessoais profundas.

A falta do contato físico impede a vivência de situações compartilhadas que geralmente fortalecem os laços entre as pessoas no trabalho, o que pode ser apontado como barreiras para a construção de vínculos. Atrelado a isso, existem indivíduos que são introvertidos e consideram o *home office* mais confortável justamente por evitar fofocas e interações desnecessárias que ocorrem no presencial. Esses trabalhadores preferem interações limitadas e veem o ambiente remoto como ideal para manter o foco no trabalho.

Ainda foi citado que o uso predominante de ferramentas digitais reduz a percepção emocional e empatia, dificultando a leitura de sinais não verbais, o que pode gerar desentendimentos ou insensibilidade em algumas situações.

Esses resultados corroboram Lescarret, Lemercier e Le Floch (2022), Petcu *et al.* (2022) e Wang *et al.* (2023), que sinalizaram a dificuldade de manter vínculos e relacionamento interpessoal no *home office*, gerando dispersão do grupo de trabalho. Também é possível relacionar esses resultados ao conceito de alienação no trabalho, identificado no *home office* por Kozhina e Vinokuro (2020) e definido pelos autores como um estado mental negativo associado à destruição das comunicações interpessoais, podendo ocorrer devido a perda de significado em relação às atividades e ao ambiente de trabalho. Ademais, considera-se que isso se alinha à precarização social do trabalho de Druck (2011).

Foi possível observar a promoção de *encontros presenciais* como forma de compensar a falta de interação no ambiente virtual, como confraternizações, festas de aniversário e reuniões estratégicas. Essas ocasiões podem ser promovidas pela empresa ou pelos próprios funcionários e são vistas pelos entrevistados como formas de fortalecer os laços.

Eu tive dois encontros ano passado, presencial com todo o setor, foi gente de outros estados. A gente tava tentando reconhecer as pessoas pela fotinha ou pela câmera e tinha gente que não é de acordo com o rosto. Tem um amigo nosso que ele tem, acho que é dois metros e cinco de altura e ninguém sabia dessa informação (E5).

Quando um vem pra cidade do outro, a gente sempre marca de se reunir. Então, tipo, dezembro do ano passado eu fui pra Curitiba, conheci várias pessoas, depois de muito tempo de trabalho junto. Quando eles vêm pra São Paulo, a gente também vai. Então, no geral, sempre que tem alguma oportunidade a gente se reúne, sabe? (E11).

A gente era do presencial e, por exemplo, do jeito que eu tenho 18 [anos de empresa], os membros da minha equipe, todos também têm mais de 10 anos, 15 anos. Aí é aquela turma que você já conhece e perdeu o contato na pandemia. A gente ainda faz um esforço, um subconjunto, não todos, de almoçar junto uma vez por mês. Não é a mesma coisa, né, você só vê uma vez por mês, mas dá uma mitigação (E15).

Os entrevistados abordam a importância dos encontros presenciais, destacando como essas interações impactam os relacionamentos interpessoais e os vínculos criados no trabalho. A maioria dos entrevistados começou a trabalhar em *home office* durante a pandemia, sem contato presencial, e quando os encontros finalmente ocorreram, houve situações curiosas, como a dificuldade em reconhecer colegas. Essas interações presenciais ajudaram a fortalecer os laços e a superar a formalidade típica do ambiente virtual, uma vez que o contato presencial pode revelar aspectos pessoais e surpreendentes que o virtual não consegue transmitir, reforçando a importância de encontros físicos para humanizar as relações de trabalho.

Alguns funcionários aproveitam oportunidades como viagens de trabalho ou idas esporádicas à empresa para encontrar com colegas. Esses momentos presenciais são usados para criar um senso de equipe e proporcionar interações mais descontraídas, funcionando como complementos ao trabalho remoto e ajudando a equilibrar a necessidade de colaboração profissional e socialização pessoal.

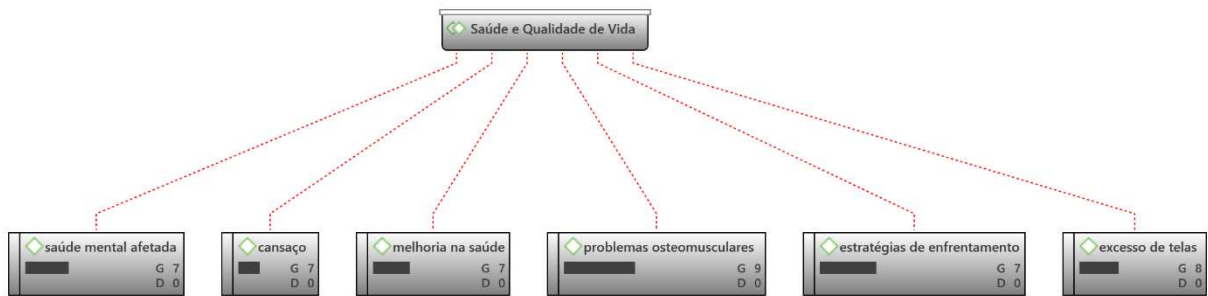
Foi possível identificar que equipes com histórico presencial antes da pandemia tendem a fazer mais esforços para manter os vínculos, como almoços mensais ou encontros informais, no entanto, esses encontros ocasionais não substituem a proximidade diária do trabalho presencial. Isso mostra que os trabalhadores valorizam o contato presencial e tentam preservar os vínculos mesmo diante das limitações do *home office*.

Embora as interações presenciais sejam valorizadas, a distância geográfica ainda é um fator limitante para encontros mais frequentes, uma vez que foi mencionado que em ocasiões festivas promovidas pela empresa, os funcionários que moram em outros estados não são beneficiados, já que não recebem ajuda de custo para viajar, revelando que o *home office* dificulta a participação contínua em eventos sociais, corroborando com Kozhina e Vinokuro (2020), que abordam o distanciamento do local de trabalho como aspecto negativo do *home office* e com proposições de Druck (2011) já aqui discutidas.

4.2.6 Saúde e qualidade de vida

Os aspectos relacionados à saúde e qualidade de vida no trabalho em casa apontaram seis códigos, conforme Figura 9: *problemas osteomusculares, excesso de telas, saúde mental afetada, cansaço, estratégias de enfrentamento e melhoria na saúde*.

Figura 9 – Saúde e qualidade de vida



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Ao serem questionados acerca da saúde e qualidade de vida no *home office*, alguns entrevistados relatam *melhoria na saúde* proporcionada pela possibilidade de trabalhar em casa.

Na verdade, são pontos positivos, não tenho o que negar, porque você pode acordar um pouco mais tarde. Antes a gente perdia uma hora de transporte para ir, duas horas para voltar por conta do trânsito, é três horas no meu dia a mais, que você se cansa, você dorme menos, você é mais estressado, você tem que comer mais rápido (E2).

Eu tive [problema de saúde] no presencial. Olha que coisa esquisita! [risos] Mas no *home office*, nunca. Pelo contrário, eu sou um cara muito mais leve (E4).

Então, como eu trabalho em casa, eu consigo ter mais tempo de ir na academia, até organizar a questão das coisas de casa mesmo, as demandas de casa (E9).

Essa questão de ser flexível e remoto me permitiu morar no meu estado, na minha cidade. E isso acaba impactando positivamente na minha saúde mental. Durante o expediente, se eu não tenho nenhuma demanda, posso fazer alguma consulta, eu tenho sessão de terapia em um horário que, teoricamente, eu estou em trabalho (E10).

Um dos principais benefícios citados é a eliminação do tempo gasto no trânsito, que antes causava cansaço físico e mental, além de reduzir a qualidade de vida. Com o tempo economizado, os entrevistados relatam sentir-se menos estressados, mais produtivos e com maior disposição, evidenciando que a eliminação do deslocamento reduz o cansaço acumulado, melhora o humor e cria espaço para a adoção de hábitos mais saudáveis.

O formato remoto proporciona flexibilidade de horários, permitindo encaixar exercícios físicos, consultas médicas e sessões de terapia no meio do expediente, o que favorece tanto a saúde física quanto a mental, demonstrando que o *home office* pode facilitar a manutenção de rotinas preventivas de saúde, promovendo o autocuidado e a busca por práticas que ajudam no equilíbrio emocional.

Foi observado que trabalhar de casa permitiu o planejamento de refeições mais saudáveis, evitando a dependência de *fast-food* e alimentos industrializados comuns em rotinas presenciais. Além disso, a diminuição do estresse impactou positivamente o sistema imunológico e a frequência de doenças, algo identificado pelos próprios entrevistados,

mostrando como o *home office* contribui para um estilo de vida mais equilibrado, reduzindo o impacto negativo do estresse no corpo e promovendo hábitos alimentares mais saudáveis.

Apesar disso, outros entrevistados afirmaram ter *problemas osteomusculares*, causados por questões relacionadas às práticas ergonômicas inadequadas.

Já aconteceu, no meu início, eu trabalhava deitado na cama, então a coluna ia para o saco ali, você se destrói tudo (E2).

Eu já sentia muitas dores lombares, dores musculares, de trabalho excessivo e muitas horas sentada. E aí, com a questão do *home office*, isso se agravou (E3).

Tenho que ficar me monitorando bastante, porque eu já tenho problemas de coluna. Punho também, eu tive que ir pra fisio, agora esse aqui foi realmente uma questão nova, não tinha nenhum problema sobre isso antes do *home office* (E5).

Mas eu acho que o que eu sinto mais mesmo é no pulso, assim. Porque você vive no mouse, né? Mas é algo que a gente vai acostumando (E6).

Os entrevistados relatam complicações relacionadas à postura inadequada e dores corporais, ao terem iniciado o trabalho remoto em posições inadequadas, como trabalhar deitado na cama, o que agravou dores lombares e problemas na coluna. A ausência de cadeiras e mesas ergonômicas contribuiu para o desenvolvimento ou piora de dores musculares, ou seja, um ambiente de trabalho improvisado tem impactos diretos na saúde física.

Os profissionais que já tinham problemas na coluna relataram que o *home office* agravou essas condições devido ao aumento das horas sentadas e à falta de movimentação. A falta de pausas para movimentos naturais, como andar até outra sala no escritório presencial, por exemplo, intensifica os problemas físicos.

A utilização contínua do mouse e do teclado resultou em dores no pulso, que podem indicar o desenvolvimento de problemas como tendinites ou síndrome do túnel do carpo. Além disso, houve relatos de hérnia de disco ou dores persistentes na coluna, sugerindo impactos mais severos e crônicos causados pelo sedentarismo e pela má postura. Esses casos mostram como o trabalho remoto pode agravar ou desencadear lesões por esforço repetitivo (LER) e problemas crônicos na coluna, exigindo tratamentos contínuos.

Foi possível observar que o *home office* reduziu a movimentação diária, já que os deslocamentos até o local de trabalho foram eliminados, contribuindo para a perda de flexibilidade e aumento de dores musculares, reforçando a necessidade de pausas ativas e exercícios físicos. Nesse sentido, o sedentarismo se torna um fator agravante no teletrabalho, especialmente para quem já tinha predisposição a problemas osteomusculares.

Esse resultado se alinha aos achados de Čiarnienė, Vienažindienė e Adamonienė (2023), Davis *et al.* (2020), Holzgreve *et al.* (2022), Lescarret, Lemerrier e Le Floch (2022) e

Peetz *et al.* (2022), que identificaram impactos na saúde física do trabalhador em *home office*, como problemas osteomusculares e dores nas costas, causados em sua maioria pela falta de infraestrutura ergonômica e de conforto no trabalho domiciliar, derivado da utilização de móveis e equipamentos inadequados. Isso também corrobora aspectos de precariedade relacionados a condições de trabalho que podem trazer impactos à saúde e adoecimento dos trabalhadores, conforme apontado nos modelos de Druck (2011), Kreshpaj *et al.* (2022), Ojala e Pyöriä (2019).

Em relação ao *excesso de telas*, os entrevistados relataram problemas de saúde causados pela exposição direta a essas tecnologias.

Eu tenho três telas. Porque é o meu pessoal, onde eu tô aqui, notebook e um monitor da empresa. E eu tinha três teclados. Porque são dois notes e um teclado e às vezes eu tinha dois mouses também, só que eu cancelei porque eu estava ficando maluco. Eu pegava um e clicava em outra coisa nada a ver. E fora a tela do celular (E5).

Eu estou trabalhando 100% de *home office* desde 2020. O meu tempo de tela aumentou. É uma coisa absurda, porque eu estou o tempo todo conectada a uma tela. E agora, eu tenho pensado que eu tenho começado a sentir um pouco de falta de mais contato com as pessoas e menos telas, sabe? Porque a gente fica 100% alienado. Eu não sinto nada agora, para mim é normal, porque eu estou muito habituada. Mas é uma preocupação minha, sabe? Até quando isso é viável? (E7).

Meu olho deve estar morto de vermelho agora, possivelmente, ou com algumas listrinhas e aí eu uso óculos com filtro de luz azul e tenho que ficar usando colírio. Querendo ou não, são três telas, oito horas por dia, machuca um pouco a vista (E8).

Às vezes o excesso do uso de tela quando combina com o cansaço, eu começo a ficar com a vista meio borrada, não tô entendendo o que eu tô lendo mais (E12).

Observou-se ocorrência de fadiga visual e cansaço ocular a partir de sintomas como olhos vermelhos, visão cansada e borrada após longas horas de exposição às telas. O uso prolongado sem pausas contribui para a necessidade de óculos com filtro de luz azul e colírios lubrificantes para aliviar o desconforto, conforme destacado por E8. A combinação de várias telas (notebook, monitor extra e celular) e periféricos como teclados e mouses adicionais cria um ambiente de trabalho mais complexo e mentalmente desgastante, levando os indivíduos a se sentirem desorientados ao alternar entre dispositivos, gerando até erros operacionais. O excesso de dispositivos contribui para a sensação de sobrecarga cognitiva e pode dificultar a concentração, além de aumentar o desgaste físico e emocional ao longo do dia.

Foi relatado que a eliminação de deslocamentos e intervalos sociais presenciais reduz a oportunidade de pausas naturais, tornando as telas uma presença constante. Isso leva a um estado de cansaço mental, mesmo fora do expediente, afetando a disposição para outras

atividades, como assistir televisão ou usar redes sociais, e revelando que a saturação do uso de telas no trabalho se estende para a vida pessoal.

O uso intensivo de dispositivos cria uma sensação de alienação social, conforme evidenciado por E7, especialmente quando as telas substituem as interações presenciais. Esta entrevistada, inclusive, menciona uma crescente preocupação com o impacto disso a longo prazo, apesar de ainda se sentir acostumada à rotina atual.

Esses achados sugerem reflexão sobre a dependência de telas enquanto fator de sustentabilidade do trabalho em casa, levantando questões sobre o equilíbrio entre tecnologia e saúde no trabalho. Esses resultados se alinham aos estudos de Guest (2017) e Lonska *et al.* (2021), que apontam o uso excessivo de dispositivos móveis como aspecto negativo de *home office*, impactando negativamente no bem-estar dos funcionários. Atrelado a isso, o uso excessivo de telas e dispositivos digitais pode ser considerado elemento precarizador do *home office* ao se enquadrar nos impactos à saúde e adoecimento dos trabalhadores constantes nos modelos de Druck (2011), Kreshpaj *et al.* (2022), Ojala e Pyöriä (2019).

No tocante à *saúde mental afetada*, os entrevistados relataram vivenciar situações de desgaste mental, que vai desde estresse e ansiedade até síndrome de burnout.

Questão de estressar, a mesma coisa. Você sempre se estressa, né? Assim, sempre tem momentos no trabalho que você vai se estressar, tem momentos que não. Tem pessoas que te lhe tiram do sério, tem pessoas que não (E1).

Tem cinco pessoas no meu trabalho que deram um burnout esse ano, entendeu? Que foram afastadas. Um garoto, inclusive, pegou noventa dias de atestado, tipo assim, em perícia, sabe? Tipo, a pessoa não ia querer por vontade própria, o salário reduz, ele ia ser pai, e tudo mais, então o negócio ali foi *punk* (E7).

Desenvolvendo ansiedade, né? Às vezes pode desenvolver até uma fobia social, não se sentir mais à vontade ou confortável em lugares que tem muitas pessoas (E9).

Olha, eu passei, há um, dois meses atrás, acho que foi o pior momento da minha fase de trabalho remoto. Porque em um mês eu acumulei quase 40 horas extras. E aí eu comecei a ter alguns sinais que eu não sabia o que era, mas as pessoas que me conheciam já falaram: “você tá com sintomas de burnout, veja isso” (E11).

Foi observado que ambiente de *home office* não elimina os fatores estressantes do trabalho, pelo contrário, muitas vezes são ampliados pelo excesso de demandas e pela dificuldade em estabelecer limites claros, evidenciando que o trabalho remoto pode agravar o estresse devido à sensação de estar sempre disponível, conforme já discutido, além de dificultar o desligamento após o expediente. Esse resultado corrobora os estudos de Li e Li (2022), Perry, Rubino e Hunter (2018). Rieth e Hagemann (2021), Rymaniak *et al.* (2021), Sutarto, Wardaningsih e Putri (2021) e Van Zoonen *et al.* (2021), que também apontaram o estresse no trabalho como aspecto negativo do *home office*.

Entrevistados relataram sintomas de ansiedade, mencionando que o excesso de informações e telas contribui para agravar o problema. Existe preocupação com a possibilidade de desenvolver até mesmo fobias sociais, já que o afastamento prolongado das pessoas pode dificultar a reintegração social. Foi identificado que o *home office* pode criar um ambiente de trabalho solitário e isolado, aumentando a vulnerabilidade emocional e ansiedade, o que corrobora os achados de Peetz *et al.* (2022), Petcu *et al.* (2022), Sutarto, Wardaningsih e Putri (2021), Trógolo, Moretti e Medrano (2022) e Wang *et al.* (2023) acerca da ansiedade no *home office*.

Há relatos diretos de funcionários que desenvolveram síndrome de *burnout* ou foram afastados temporariamente devido ao desgaste emocional e mental. E11, por exemplo, revelou ter passado por sintomas como irritabilidade, falta de motivação, sensação de exaustão e aversão a notificações de trabalho e interações sociais. Esses relatos destacam como o acúmulo de responsabilidades, a pressão constante por resultados e a dificuldade em estabelecer limites no *home office* contribuem diretamente para o esgotamento físico e emocional, o que se alinha aos resultados de pesquisas que identificaram esgotamento e síndrome de *burnout* no trabalho a partir de casa (Cheng; Zhang, 2022; Chi; Saldamli; Gursoy, 2021; Petcu *et al.*, 2022; Trógolo; Moretti; Medrano, 2022).

Verifica-se preocupação com os efeitos acumulados do estresse e da ansiedade ao longo do tempo, especialmente quando as demandas aumentam e as estratégias de gerenciamento de tempo falham, levantando questões sobre a sustentabilidade do *home office* e a necessidade de criar estruturas mais saudáveis e organizadas para manter a saúde mental no longo prazo. Esses resultados demonstram elementos de precariedade no trabalho, conforme os modelos de Druck (2011), Kreshpaj *et al.* (2022), Ojala e Pyöriä (2019) quanto aos impactos à saúde e adoecimento dos trabalhadores.

Além disso, também se apresenta como problemas de saúde no *home office* o cansaço, principalmente mental, muitas vezes causado pelo excesso de telas, já discutido.

A diferença do presencial pro *home office* é porque no presencial a gente ficava cansado fisicamente, a rotina de desce e sobe ônibus, troca de ônibus, de terminal, essas coisas, então a gente tinha esse cansaço físico. No *home office* não temos esse cansaço físico, é mais mental (E5).

Eu sinto que eu fui me exaurindo muito desde quando eu entrei até agora. Eu ando muito cansada, às vezes fico muito desanimada de “ai meu Deus, tenho que acordar e trabalhar, que saco”. Então é um pouco de desânimo mesmo, de cansaço (E12).

Essa questão, também, de, às vezes, a depender da demanda, né, você sai esgotado, assim, um pouco mais por estar no mesmo ambiente (E13).

Enquanto o trabalho presencial tende a gerar cansaço físico devido a deslocamentos, movimentação e atividades externas, o *home office* provoca um cansaço mental mais intenso. A repetição de tarefas em frente à tela, somada à falta de variação de ambiente, contribui para essa sensação de esgotamento, tornando o trabalho remoto mais desgastante mentalmente, especialmente pela concentração prolongada e pela ausência de pausas e deslocamentos que ajudam a “quebrar” a rotina, conforme acontece no presencial.

Há relatos de desânimo e cansaço causados pela repetição das atividades diárias, especialmente quando as demandas são intensas ou mal organizadas. Mesmo em um ambiente agradável e com liderança positiva, a rotina fixa e a falta de variação no ambiente podem causar exaustão emocional. Esse tipo de cansaço pode estar associado à fadiga emocional e psicológica, intensificada pela sensação de repetição e pela ausência de estímulos novos que o trabalho presencial oferece, como interações sociais espontâneas.

Esses resultados corroboram Jamal *et al.* (2021), Palumbo (2020), Paraschiv *et al.* (2021) e Raišienė *et al.* (2022), que identificaram cansaço, fadiga e exaustão mental no trabalho em casa, o que pode ser considerado um fator que causa a precariedade no trabalho relacionada às questões de saúde do trabalhador evidenciadas por Druck (2011), Kreshpaj *et al.* (2022), Ojala e Pyöriä (2019).

Como forma de melhorar todos esses aspectos negativos relacionados à saúde e qualidade de vida no *home office*, os entrevistados citaram *estratégias de enfrentamento* utilizadas para atenuar esses problemas.

Eu tento remediar um pouco isso, né? Como eu tô em casa, às vezes eu vou dar uma volta. Em vez de ir no banheiro daqui do escritório, eu vou no banheiro lá de baixo, só pra andar um pouquinho. E tento também ter quebras aqui no meio do dia, né? (E4).

Eu acho que o que me ajudou é a rotina que eu tento criar, né, e tento manter, de exercícios pela manhã, né, sempre isso me ajuda muito. Fazer as paradas que eu faço, né, pra distrair, pra levantar um pouco, tomar um café, tomar uma água (E6).

Eu faço terapia já faz muito, muito antes do *home office*. Então eu acho que isso também me ajudou. Então eu acho que exercício físico e terapia em dia acabam contribuindo pra que eu não tivesse nunca nenhum problema de saúde, assim, grave nesse período, sabe? (E7).

Uma das estratégias mencionadas pelos entrevistados foi a realização de pausas e movimentação ao longo do dia para aliviar o cansaço físico e mental. Atitudes simples, como andar pela casa ou buscar água, ajudam a quebrar a rotina sedentária e proporcionam momentos de relaxamento. Essas práticas são destacadas pelos trabalhadores como formas de evitar a

fadiga física e melhorar a circulação sanguínea, além de contribuir para a clareza mental, quebrando o ciclo de imersão contínua no trabalho.

A criação de uma rotina organizada é apontada como uma ferramenta para manter o equilíbrio e a produtividade. Muitos entrevistados enfatizam a importância de desconectar-se do trabalho fora do horário de expediente para evitar a sensação de estar sempre disponível, sendo citadas caminhadas, passeios com animais de estimação e limitação do uso de telas no fim de semana como formas de recarregar as energias e fortalecer vínculos sociais, prevenindo o esgotamento mental e promovendo um descanso mais eficaz.

A terapia é mencionada pelos trabalhadores como um suporte emocional fundamental para lidar com o distanciamento social, ansiedade e o vazio emocional que podem surgir no *home office*. Além de resolver problemas específicos, o acompanhamento psicológico ajuda a fortalecer o equilíbrio emocional. Os relatos mostram que a terapia é percebida como uma ferramenta preventiva e curativa para mitigar os impactos da falta de convívio presencial. E8 considera, inclusive, que todos os trabalhadores em *home office* deveriam fazer terapia.

O exercício físico também é citado como uma estratégia essencial para manter a saúde física e mental em equilíbrio no *home office*, sendo mencionadas práticas como corrida, pilates, fisioterapia, alongamento, treino funcional e caminhadas, utilizadas para aliviar o estresse, melhorar o bem-estar emocional e combater o sedentarismo.

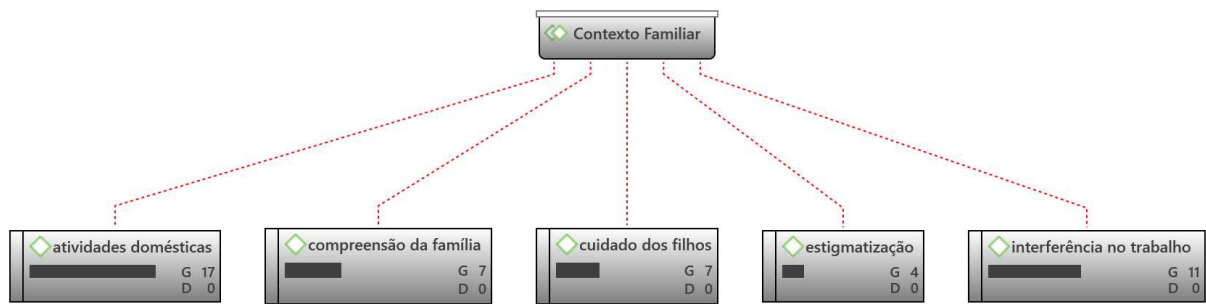
4.3 Trabalho e demais esferas da vida

Nesta subseção, buscou-se alcançar o terceiro objetivo específico da pesquisa, que é investigar a dimensão de precariedade “trabalho e demais esferas da vida” no *home office*. Esta categoria de análise é composta por duas subcategorias, que relacionam aspectos do contexto familiar e das relações entre papéis exercidos.

4.3.1 Contexto familiar

Esta subcategoria aborda questões relacionadas à família e ao lar e são apresentados elementos que interagem nesse contexto, conforme os cinco códigos ilustrados na Figura 10: *atividades domésticas, interferência no trabalho, cuidado dos filhos, compreensão da família e estigmatização*.

Figura 10 – Contexto familiar



Fontes: Dados da pesquisa (2024).

Em relação a como as *atividades domésticas* são realizadas no contexto do *home office*, são destacados pelos entrevistados tanto os desafios quanto as estratégias utilizadas para equilibrar as demandas do trabalho e da casa.

Normalmente é só ela, na semana eu não faço nada. Agora, final de semana, a gente se ajuda. Como ela não trabalha, ela fica em casa o dia livre, então, ela passa o dia na casa, quando for para arrumar as coisas, é ela que faz (E1).

Como eu tenho um horário flexível, eu entro mais tarde no trabalho, eu entro nove horas. Então, todas as coisas que eu tenho que fazer, eu faço antes desse horário ou ali entre meio dia e duas horas que é o horário que eu tenho de intervalo. E, à noite, eu já estou cansada, eu não faço nada. Eu tento colocar dentro desses horários (E3).

Hoje em dia, o meu cansaço é mais mental, de ter que trabalhar o dia inteiro e ainda ter que fazer as coisas de casa do mesmo jeito. Então, cansa a mente e o físico, do mesmo jeito, por ainda fazer as mesmas atividades dentro de casa (E14).

Eu preciso melhorar pra fazer uma divisão mais equilibrada. Eu gosto de uma frase “olha, você não tá ajudando, tá fazendo a sua parte”. E tem sentido. Eu sempre vou, no que possível, lavar a louça, colocar roupa na máquina, estender a roupa. Mas se a gente fosse botar na ponta do lápis, a minha participação ainda não tá no ideal (E15).

Observou-se que a flexibilidade de horários no *home office* permite encaixar tarefas domésticas durante o dia, como colocar roupa na máquina, cozinhar ou limpar. Os trabalhadores aproveitam os intervalos entre reuniões ou o horário de almoço para essas atividades, o que facilita a organização da casa sem comprometer o trabalho. Alguns entrevistados relataram a adoção de calendários e regras para dividir as tarefas domésticas com os demais moradores da casa, como parceiros e familiares, garantindo equilíbrio e evitando que as responsabilidades recaiam desproporcionalmente sobre um único indivíduo.

Apesar disso, há desafios para equilibrar trabalho e atividades domésticas, pois alguns entrevistados sentem que o acúmulo de demandas domésticas e profissionais gera cansaço, criando uma sensação de sobrecarga dupla. Isso aponta para o desafio de separar os espaços e funções, destacando como a sobreposição entre o ambiente de trabalho e a casa pode sobrecarregar o trabalhador. Para atenuar essa sobreposição, foi citada a criação de rotinas

estruturadas para organização e conciliação do trabalho com as tarefas domésticas, como cozinhar marmitas no fim de semana ou limpar a casa antes do expediente de trabalho iniciar.

Alguns entrevistados admitiram que a divisão das atividades domésticas ainda segue um padrão tradicional, em que a maior parte das tarefas recai sobre as mulheres, especialmente quando elas não trabalham fora. Porém, há também uma percepção de que os homens estão começando a assumir mais responsabilidades, mas reconhecem a necessidade de melhorar essa distribuição de papéis. Isso demonstra que, embora o *home office* permita mais tempo para ajudar em casa, ainda há desigualdades de gênero na divisão das tarefas, sendo um ponto de reflexão para melhorias na equidade doméstica.

Esses resultados corroboram os estudos de Frize *et al.* (2021), Lonska *et al.* (2021), Pablonia e Vernon (2022), Peetz *et al.* (2022) e Ugwu, Enwereuzor e Mazei (2023), que apontaram a sobrecarga pela realização de atividades domésticas como fator que influencia no conflito trabalho-família no *home office*, sendo as mulheres as mais afetadas, de acordo com Hyung-Kim, Kyung-Koh e Park (2023).

No tocante à *interferência no trabalho*, os entrevistados relatam situações em que filhos e demais membros da família interagem durante o expediente.

Ele chega pra mim, bate no meu ombro “pai, pai, não sei o quê”, às vezes no meio da reunião. Aí você bota no mudo, “peráí, meu filho, não posso falar agora”, aí eu fecho a porta, ele já entende, de certa forma, já tá um pouco grandinho. A outra não, fica batendo na porta, que é a pequenininha, né? [risos] (E1).

Mas há, assim: “quando tu desocupar ali, vem colocar aqui o garrafão d’água” [risos]. Querendo ou não, já é uma interrupção né?! [risos] Coisa que eu não faria se eu não estivesse em casa (E3).

Acontece que eu divido o espaço com a Fulana [esposa]. E muitas vezes a gente tá ao mesmo tempo, já aconteceu de eu precisar ter uma reunião e ela também. Aí imagina, né? Aí ela já dá uma cutucada aqui e “ei, fala baixo” (E15).

Os relatos destacam as interferências e interrupções enfrentadas pelos trabalhadores durante sua rotina de trabalho no *home office*, revelando como o ambiente doméstico pode impactar a concentração e a produtividade. Muitos entrevistados relataram situações em que o barulho, a presença de familiares, crianças, animais de estimação e até tarefas domésticas, como já discutido, criaram desafios diários de interrupção no trabalho.

Um dos principais pontos mencionados é a dificuldade de manter a separação entre o espaço de trabalho e o ambiente familiar. Para alguns, o fato de trabalhar perto da sala ou em áreas compartilhadas aumenta as chances de ruídos e distrações. Isso inclui situações em que

as crianças, por serem pequenas, não compreendem a necessidade de silêncio, como no caso de E1, que relatou o hábito da filha de bater na porta enquanto ele participava de reuniões.

Além disso, há relatos de interrupções constantes para resolver tarefas domésticas ou responder a demandas familiares. Entrevistados mencionam serem chamados para ajudar a arrumar a casa (E2) ou trocar o garrafão de água (E3). Essa sobreposição de tarefas, especialmente em dias de faxina, gerava um conflito entre manter a atenção no trabalho e lidar com questões de casa. Essas interrupções, embora consideradas pontuais por alguns, mostram como o contexto doméstico pode afetar o trabalho e aumentar a sensação de sobrecarga.

A presença de crianças e animais de estimação também apareceu como um fator de distração. Relatos de choros, brigas entre irmãos e latidos de cachorros ilustram como é difícil manter um ambiente controlado. No entanto, entrevistados apontaram que a presença de ajuda doméstica ou estratégias para delimitar horários e espaços ajudaram a minimizar esses impactos. Ainda assim, houve quem destacasse que lidar com essas interrupções exigiu paciência e flexibilidade, além de estabelecer limites claros com familiares para reforçar que o trabalho em casa é tão sério quanto o presencial.

Outro aspecto relevante abordado é a dificuldade enfrentada por familiares mais velhos em compreender a dinâmica do *home office*. E8, por exemplo, descreve como sua mãe frequentemente interrompia reuniões importantes para conversar, sem entender que, apesar de estar fisicamente em casa, ele estava trabalhando. Esse relato evidencia a necessidade de conscientizar as pessoas próximas sobre a seriedade do trabalho remoto, especialmente em lares onde há menos familiaridade com essa modalidade.

Apesar dos desafios, alguns entrevistados adotaram soluções criativas para lidar com as interferências. Estratégias como fechar portas durante reuniões importantes, programar atividades domésticas para horários específicos ou dividir o espaço com parceiros de forma organizada foram apontadas como formas de adaptação. Contudo, mesmo com essas estratégias, ficou evidente que as interrupções continuam sendo parte inevitável da rotina do *home office*, exigindo resiliência e habilidade para gerenciá-las de maneira eficiente.

Esses resultados corroboram os estudos de Cheng e Zhang (2022) e Jamal *et al.* (2021), que identificaram interferência da família no trabalho no contexto do *home office*, de Lescarret, Lemercier e Le Floch (2022), que sinalizaram a ocorrência de distrações e interrupções não vivenciadas no trabalho presencial, e de Alessa e Shalhoob (2023), que apontaram falta de privacidade no teletrabalho.

Acerca do *cuidado dos filhos*, os trabalhadores entrevistados evidenciam tanto os benefícios quanto as dificuldades enfrentadas pelos pais ao equilibrar o trabalho com as responsabilidades familiares.

Você tá em casa, aí a mulher precisa de uma ajuda, o menino sai correndo, precisa ir no banheiro, eu digo “ah, pessoal, vou me ausentar 20 minutos aqui que eu vou ajudar o meu filho em tal coisa”. Saio ali rapidinho e volto, né, sempre ligado pra ver se ninguém tá chamando (E1).

É a oportunidade que eu tenho de me conectar com ele, de acompanhar ele no futebol, na natação, no judô. Então, é um grande prazer. E, com certeza, se não fosse o *home office*, eu não conseguiria fazer isso (E4).

Os meus pequenos, né, eles estudavam integral, foi mesmo na época que um tava indo pro ensino fundamental, e aí já deu pra ficar só meio período, e ele já é maiorzinho. À tarde, fica ali, fazendo a tarefinha. Se fosse num contexto que tanto a minha esposa como eu tivesse que sair de casa, tinha que resolver esse problema (E15).

Uma das principais vantagens mencionadas nesse íterim é a proximidade com os filhos, que permite aos pais acompanharem mais de perto o crescimento e as atividades diárias das crianças. Diferentemente do modelo presencial, onde o tempo gasto com deslocamentos limita a convivência familiar, o trabalho remoto possibilita uma interação mais constante. Pais relatam a satisfação de poderem estar presentes em momentos importantes, como acompanhar os filhos em atividades recreativas e esportivas e ajudá-los com tarefas escolares. Essa convivência mais próxima é vista como uma oportunidade única para fortalecer os laços familiares, algo que os entrevistados não vivenciaram com seus próprios pais.

As citações também revelam os desafios dessa dinâmica, como a necessidade de dividir a atenção entre o trabalho e as demandas das crianças. E1 menciona, por exemplo, que precisa se ausentar em alguns momentos para dar banho no filho ou resolver questões imediatas, destacando como essas pausas, embora comuns, exigem um equilíbrio delicado entre as responsabilidades profissionais e familiares. Há também relatos sobre como o *home office* facilita a logística familiar, especialmente em casos em que os filhos estudam meio período ou precisam de supervisão ocasional. Mesmo em casos em que a interação direta durante o expediente é limitada, o fato de estar em casa ao final do dia já possibilita um tempo de qualidade, como iniciar uma brincadeira ou acompanhar os filhos em suas tarefas.

Apesar das vantagens, há quem sinta que o trabalho remoto ainda exige sacrifícios e ajustes contínuos no contexto familiar, como E13, que afirma que embora esteja mais presente, sente que deveria dedicar ainda mais tempo aos filhos, reconhecendo as limitações impostas pela necessidade de cumprir prazos na realização das atividades laborais. Além disso,

há menções sobre momentos em que o cuidado dos filhos recai inteiramente sobre um dos pais, como quando o cônjuge precisa viajar, exigindo maior organização para lidar com as demandas.

Esses resultados se alinham ao que foi identificado por Frize *et al.* (2021), Lonska *et al.* (2021), Pabilonia e Vernon (2022), Peetz *et al.* (2022) e Rieth e Hagemann (2021) acerca do cuidado dos filhos como característica do conflito trabalho-família no *home office*. Ademais, os achados sobre aspectos negativos relacionados a atividades domésticas, interferência no trabalho e cuidado com os filhos podem corroborar Pulignano e Morgan (2023), que discutem que o trabalho precário pode refletir aspectos relacionados à interface entre trabalho e casa, principalmente em um contexto de teletrabalho.

Também ficou evidente como a *compreensão da família* influencia a experiência de trabalhar em *home office*, destacando tanto os desafios iniciais quanto as adaptações e acordos alcançados ao longo do tempo.

Hoje, morando somente eu e minha esposa, é muito tranquilo, ela sabe que eu estou ali no meu escritório, mas eu não estou olhando para o computador, jogando joguinho, eu estou trabalhando, então, ela tem essa noção, ela não vai me interromper (E2).

São menos pessoas, uma delas também trabalha em *home office* às vezes. A minha irmã trabalha híbrido, ela passa um tempo em casa, mas tem alguns dias que ela vai. Já a minha mãe só trabalha três dias, totalmente presencial. Ela foi a pessoa mais difícil de educar, principalmente pela idade, mas hoje ela já entende (E3).

Eu já aprendi a trabalhar na casa da minha mãe. Eu tenho uma irmã, só que nesse dia ela tava na escola, meu pai tava lá, e aí na hora que eu falei “gente, eu vou almoçar aí, só que eu preciso trabalhar”. Aí eu cheguei, meu pai tava assistindo televisão, ele desligou a televisão e me deixou lá na sala, lá com a mesa (E14).

Um ponto recorrente foi a necessidade de “educar” os familiares sobre o que significa trabalhar de casa. Entrevistados relataram que, no início, houve dificuldade para que os parentes compreendessem que estar em casa não significava estar disponível para conversas, favores ou interrupções, observando o enfrentamento de resistência para que se reconheça no ambiente familiar que o *home office* é uma atividade profissional séria. Entretanto, com o tempo e diálogos constantes, essa percepção mudou para E7, que relatou que hoje os pais são extremamente respeitosos demonstrando uma adaptação positiva à nova dinâmica.

Para outros, a convivência é facilitada pelo fato de morarem sozinhos ou com parceiros que já têm uma noção clara das demandas do trabalho remoto. Há relatos de cônjuges que respeitam os horários e os espaços de trabalho, compreendendo que o uso do computador e as reuniões não são momentos de lazer, mas parte das obrigações profissionais. Esse nível de compreensão permite uma rotina mais tranquila, sem grandes interferências.

Ainda assim, nem todos tiveram um processo simples de adaptação. Em famílias maiores, especialmente aquelas com membros mais velhos ou que não estão familiarizados com o conceito de *home office*, o ajuste foi mais desafiador. Outra situação destacada é a convivência com familiares que também trabalham em casa, tendo que dividir o espaço com outro, criando um ambiente mais colaborativo. Os relatos também mostram como a organização familiar contribui para minimizar interrupções, havendo casos em que os familiares ajustam suas próprias rotinas para não atrapalharem o trabalho remoto. Por exemplo, pais desligam a televisão ou se retiram para outros cômodos durante reuniões importantes, e irmãos mais novos são instruídos a respeitar os horários de trabalho.

Outro ponto que emergiu foi a *estigmatização* do trabalho em *home office*, que destaca como a percepção social muitas vezes desvaloriza ou subestima a seriedade e o esforço envolvidos nessa modalidade laboral.

Acho que todo mundo tem essa visão, e eu não falo só da minha esposa, de quem trabalha no *home office*, né, uma visão um pouco errônea. Porque às vezes você tá trocando uma onda ali, brincando, dá um sorriso e tal e “você não tá trabalhando, não. É só brincando ali, não tá fazendo nada não. É só sentado, né?” (E1).

Quando eu morava com meus pais, era completamente complicado, porque [pra eles] eu não estava trabalhando: “você não trabalha de casa, você está fazendo qualquer coisa, você não trabalha”. Principalmente porque eu passei minha infância toda jogando, então quando você começa a fazer algo profissional, “não, isso não existe, você não está ganhando dinheiro sentado aí” (E2).

No início da pandemia, eu também morava com os meus pais, então foi um caos. Foi difícil deles entenderem que eu não tava à toa e que eu estava trabalhando (E7).

Conforme observado nos relatos, os entrevistados se depararam com a visão equivocada de que trabalhar em casa não equivale ao trabalho presencial em termos de esforço. Familiares e amigos do teletrabalhador enxergam o *home office* como algo mais leve, informal ou até como uma “falsa ocupação”, sendo até associado a atividades de lazer, como jogar videogame ou navegar na internet, especialmente para aqueles que, antes de trabalharem remotamente, tinham o hábito de usar o computador para esse tipo de entretenimento. Essa percepção gera uma sensação de desvalorização, fazendo com que os profissionais sintam a necessidade de provar que estão realmente trabalhando.

A resistência, especialmente entre os mais velhos, também foi destacada. Há relatos de pais e familiares que, por terem crescido em um contexto em que o trabalho era sinônimo de presença física e esforço visível, como carregar ferramentas ou trabalhar manualmente, tendem a desqualificar atividades realizadas no computador. Esse tipo de julgamento demonstra

diferenças entre as gerações, em que os mais velhos desconhecem a realidade das novas formas de trabalho, que dentre elas está o *home office*.

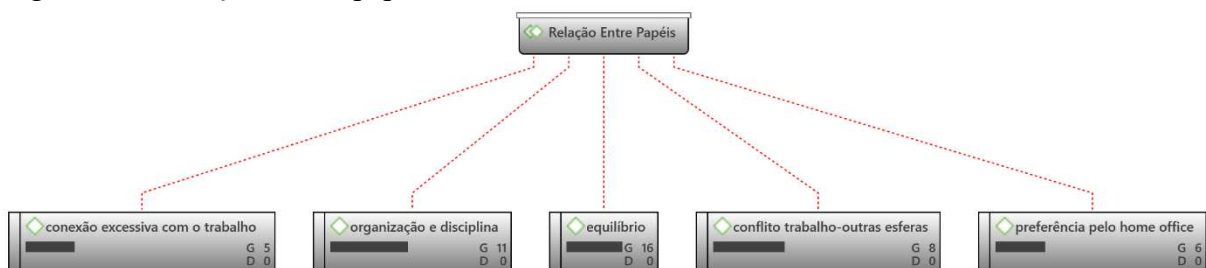
Também foi observado o impacto emocional causado por essa falta de reconhecimento, pois alguns entrevistados sentiram-se frustrados e desmotivados por terem seu trabalho estigmatizado, especialmente em um contexto no qual o *home office* exige disciplina, foco e habilidades tecnológicas para lidar com múltiplas demandas. Para alguns, a necessidade de justificar constantemente suas atividades gerou um sentimento de pressão adicional, tornando as relações no ambiente doméstico mais difícil.

Esses resultados podem ser comparados ao estudo Madureira e Rando (2022), que embora tenham identificado estigmatização dos trabalhadores em *home office* por parte dos gestores que trabalham presencialmente e não pelos familiares, o estigma é um ponto em comum. Atrelado a isso, pode-se considerar a estigmatização como um elemento precarizador, pois pode estar relacionada à desvalorização simbólica presente em uma das dimensões de precarização social do trabalho de Druck (2011).

4.3.2 Relações entre papéis

Esta subcategoria discute as relações entre papéis exercidos pelo trabalhador em *home office*, pois uma vez que o ambiente de trabalho é a própria casa, são observadas ligações diretas entre o trabalho e outras áreas da vida. Foram consolidados cinco códigos, que são *equilíbrio*, *organização e disciplina*, *conflito trabalho-outras esferas*, *conexão excessiva com o trabalho* e *preferência pelo home office*, conforme Figura 11.

Figura 11 – Relações entre papéis



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

O código *equilíbrio* destaca como os trabalhadores em *home office* conseguem lidar com questões relacionadas às diferentes áreas da vida, enfatizando aspectos das esferas profissional e pessoal.

Tal dia eu não vou trabalhar! É um dia todo ou é um expediente todo? Aí eu comunico ao meu gestor, mas eu não peço, eu aviso, “ó, nesse dia eu tenho uma consulta, eu vou passar a manhã fora”. Há uma cultura de muito respeito a essas coisas pessoais (E3).

Eu gosto do *home office* porque realmente é como tô falando, né, eu tento me dividir, mas eu consigo equilibrar bastante. Eu posso receber uma ligação pessoal e poder atender, coisas que eu não podia quando era na empresa anterior, [...] tinha um armário e a gente tinha que deixar o celular lá dentro e eu brigava por conta disso (E5).

É bem tranquilo, na verdade. É bem benéfico também, porque aí, como eu passo o tempo todo em casa, eu consigo interagir mais com a minha avó, por exemplo, com a minha família, meus amigos. Consigo passar mais tempo, né? (E10).

Como eles seguram a gente pra trabalhar só das nove às seis e evitar passar, então de noite geralmente eu tenho o tempo todo só pra mim, todo livre. O horário de almoço, consigo levar os cachorros pra passear, e fim de semana esqueço que trabalho existe, feriado esqueço que trabalho existe (E12).

Um dos principais pontos ressaltados é que a flexibilidade proporcionada pelo *home office* permite encaixar compromissos pessoais durante o expediente, como resolver demandas familiares e realizar tarefas domésticas, conforme já discutido. Há quem aproveite a pausa do almoço para resolver pendências rápidas, como ir ao correio ou buscar encomendas, enquanto outros optam por estender esse intervalo para se dedicar a atividades pessoais, como ir à academia. Essa adaptação demonstra como o *home office* exige habilidade para gerenciar o tempo, porém a liberdade de conciliar demandas pessoais com a rotina de trabalho é compensada pela responsabilidade de estar disponível quando necessário e entregar os resultados esperados.

O equilíbrio entre papéis exercidos só é possível no *home office* quando há *organização e disciplina*.

O que eu procuro fazer é separar bastante isso. Então, se eu não estou no escritório, significa que eu não estou trabalhando, esse é o código. Então, se eu não estou no escritório, eu tô disponível pra brincar com o meu filho, pra conversar com a minha esposa, pra regar minhas plantas, pra cuidar das minhas arvorezinhas aqui. Eu acho que a gente tem que colocar alguns limites (E4).

É disciplina, na verdade. Como eu não tenho filhos, não tenho essas outras coisas que demandariam também mais atenção, eu consigo gerir bem fácil, tendo disciplina de acordar na hora certa e cumprir com os compromissos que eu mesmo ponho, né? (E9).

Um aspecto central mencionado é a necessidade de criar rotinas bem definidas para evitar que o trabalho invada o tempo pessoal, ter horários fixos para começar e encerrar o expediente, destacando como o excesso de flexibilidade pode levar ao risco de trabalhar além do necessário, algo já discutido, inclusive. Há relatos de quem usa alarmes para delimitar o horário de início e fim do trabalho, além de planejar pausas e horários de almoço. A entrevistada E3 relata que usa sua cadela como um “relógio”, aproveitando o momento em que precisa levar

o animal para passear como um sinal para encerrar o expediente. Essas práticas ajudam a evitar que a jornada se estenda indefinidamente, mantendo o foco durante o expediente e liberando tempo para atividades familiares, por exemplo.

Outro ponto destacado é a disciplina pessoal necessária para manter o foco no trabalho, reconhecendo a tentação de se distrair com atividades não relacionadas ao trabalho durante o expediente, sendo necessário o desenvolvimento de estratégias para evitar esses desvios, como fingir que está em um escritório presencial, para manter ao foco. Além da disciplina no gerenciamento do tempo, os sujeitos mostram como a autogestão é essencial e exige força de vontade para resistir à procrastinação e manter o compromisso.

A possibilidade de conciliar demandas pessoais e profissionais levou os entrevistados a demonstrarem uma *preferência pelo home office*, destacando como esse modelo transformou a percepção sobre o trabalho.

Hoje, se você chegar para mim e me oferecer o mesmo salário ou até um salário mais alto, um pouco mais alto, para eu trabalhar presencial, eu não vou. Eu já recebi propostas para trabalhar presencial e eu recusei. Se eu puder, eu continuo com isso [*home office*], é muito, é muito melhor essa questão (E1).

Ah, eu, particularmente, com todos os benefícios que o *home office* traz, eu não vejo sentido existir o presencial. Eu enxergo hoje que o presencial deveria existir para coisas que tem que ser presencial, como, sei lá, eu quero ir numa loja comprar uma roupa, preciso de alguém ali para me auxiliar, preciso comprar uma comida (E2).

Se chegasse um presidente, uma coisa dessa, uma canetada lá e dissessem: “olha, agora tem que voltar todo mundo para o que era antes e voltar para o presencial”, seria uma mudança, um baque bem maior do que foi na época da pandemia. Não consigo mais ver o trabalho presencial, não consigo mais pensar em voltar (E15).

Um dos aspectos mais enfatizados é a resistência em retornar ao modelo presencial. Entrevistados afirmaram com veemência que recusariam propostas de emprego presenciais, mesmo que oferecessem salários mais altos. A adaptação ao *home office* proporcionou uma nova forma de enxergar o tempo como um recurso comparado ao dinheiro, que também é um benefício, porém o tempo ganho ao eliminar deslocamentos pode ser direcionado para hobbies, descanso ou atividades familiares, tornando a rotina mais equilibrada.

Apesar dos desafios mencionados em outros momentos, os entrevistados demonstraram ter se adaptado bem ao modelo de trabalho remoto e enxergam as questões negativas como ajustáveis. Eles afirmam que os problemas enfrentados no *home office* podem ser resolvidos sem a necessidade de voltar para o presencial. E15, por exemplo, cita que a ideia de voltar ao modelo tradicional seria um baque emocional maior do que a transição para o *home office* ocorrida durante a pandemia.

Em relação ao *conflito trabalho-outras esferas* da vida no contexto do *home office*, destaca-se a dificuldade de separação física entre questões de cunho pessoal e profissional, podendo comprometer o equilíbrio pessoal.

Por outro lado, você tem que tomar muito cuidado, porque pras coisas se confundirem, é muito fácil, né? Então, você começa a jantar com o computador na mão, a tomar café com o celular na orelha (E4).

Então, acaba atrapalhando que você tenha uma vida depois do trabalho. Eu ouvi uma frase que eu achei bem interessante: quem trabalha no *home office*, nós descansamos treinando, suando, pegando peso. Porque é quando a gente consegue sair dessa bolha e é totalmente diferente do trabalho presencial, né, que o descanso é dormir, dar aquele cochilo depois do almoço e tal, a gente não tem isso (E5).

Quando eu tenho um dia muito cheio, que eu tenho que fazer inglês, que é virtual também, eu já chego no inglês, meio que cansada. Porque eu já tô cansada de olhar pra tela, né? Aí, eu tenho que fazer aula de inglês na tela, prejudica meu desempenho, porque eu fico mais dispersa ou não fico tão atenta como eu deveria no inglês (E6).

Conforme já analisado, os entrevistados mencionaram que é comum ultrapassar o horário de expediente de trabalho, porém esse prolongamento interfere na vida familiar e social, evidenciando o desafio de estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo livre, já que, no ambiente doméstico, as fronteiras entre essas esferas se tornam menos definidas.

Entrevistados homens relataram se sentir pressionados por filhos e esposa para dar igual atenção às demandas pessoais como é dado às profissionais, reconhecendo a dificuldade de equilibrar esses papéis. Por exemplo, E1 comentou que sua esposa frequentemente perguntava sobre o horário de término do expediente, reforçando a expectativa de compartilhar o tempo livre em família. Essa situação revela como o trabalho remoto pode gerar tensões nos relacionamentos, especialmente quando a gestão do tempo não é bem estruturada.

São destacados os desafios enfrentados para desconectar-se mentalmente do trabalho após o fim do expediente, atrelado ao fato de trabalhar no mesmo ambiente onde se descansa, que dificulta essa separação, levando os indivíduos a continuarem pensando em tarefas profissionais mesmo durante momentos de lazer. Foi relatado, inclusive, que o aspecto de trabalhar presencial é melhor nesse sentido, pois ao sair de um local físico de trabalho, seria mais fácil “deixar os problemas lá” e retomar apenas no dia seguinte. Essa percepção reforça o quanto a falta de separação física entre trabalho e casa pode gerar um sentimento de disponibilidade constante, conforme já discutido.

Além disso, houve relatos sobre como o *home office* afeta o desempenho em atividades extracurriculares, como cursos e aulas *online*, conforme E6, que relata sua dificuldade de se concentrar nas aulas de inglês, após um longo dia de trabalho, prejudicando

seu aprendizado. Esse exemplo tem relação com o uso contínuo de telas, que pode provocar fadiga mental e comprometer a capacidade de concentração em atividades pessoais, dificultando ainda mais o equilíbrio entre diferentes áreas da vida.

A mistura de espaços e funções dentro de casa também foi apontada como um fator gerador de conflito. Há quem tenha adaptado um escritório específico para tentar criar essa divisão, mas outros continuam utilizando o quarto, lutando para alcançar o modelo ideal, de transformar algum cômodo da casa em escritório a fim de evitar as interrupções causadas por familiares dividindo o mesmo espaço.

Esses resultados se alinham a diversos estudos que encontraram desequilíbrio e conflitos entre trabalho e demais esferas da vida no teletrabalho e *home office* (Bellmann; Hübler, 2020; Cheng; Zhang, 2022; Chi; Saldamli; Gursoy, 2021; Hazan; Morato, 2018; Herrera *et al.*, 2022; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Lescarret; Lemercier; Le Floch, 2022; Nadiv, 2022; Ojala; Nätti; Anttila, 2014; Palumbo, 2020; Palumbo; Manna; Cavallone, 2021; Raišienė *et al.*, 2022; Rieth; Hagemann, 2021; Solís, 2016; 2017; Van Zoonen *et al.*, 2021; Yang *et al.*, 2023).

Acerca da *conexão excessiva com o trabalho*, os teletrabalhadores destacaram como a ausência de limites claros entre o ambiente profissional e o pessoal pode levar à sobrecarga mental e emocional.

Nesse ponto, no presencial é melhor. Porque no presencial você sai do trabalho, o trabalho fica lá, né? Aqui, não. Você não tem como sair do trabalho. O trabalho tá aqui. Então, assim, às vezes, chega um e-mail que aciona no meu celular, tá urgente e já são 9 horas da noite (E6).

É meio que você se desconecta do mundo real e passa a viver um mundo de três telas, sabe? Porque você tá, assim... Até fofoca, pô. Porque, querendo ou não, a gente sabe que rola fofoca no trabalho. Então, até as coisas da fofoca, que é muito do presencial, começam a surgir ali no virtual. E, tipo, assim, é meio... Mexe com a cabeça (E8).

Às vezes, o fato de você sair, fechar o expediente, mas estar no mesmo ambiente, não sei se é uma questão pessoal, mas parece que o tempo fica, assim, mais cansado. Sem ser no horário do expediente, eu evito entrar no escritório (E13).

As citações codificadas se destacam pela menção da dificuldade de desligar-se do trabalho após o expediente. Entrevistados relataram que, mesmo após encerrarem suas atividades, continuam sendo acionados por e-mails e mensagens no celular. Há quem mencione que, ao receber notificações fora do horário de trabalho, sente-se compelido a responder imediatamente ou até mesmo ligar o computador novamente para resolver questões urgentes.

Observou-se ainda o perfil “*workaholic*” de alguns entrevistados, que os leva a se manterem conectados por hábito, mesmo quando não há necessidade urgente, conforme citado

por E7, só conseguindo se desconectar completamente quando está na academia ou correndo, que são atividades que afastam o indivíduo fisicamente do celular. Arelado a isso, é mencionado também o impacto da imersão excessiva no ambiente virtual, como se o *home office* fosse um mundo paralelo, em que até conversas informais e fofocas passam a ser mediadas por telas (E8). Essa dinâmica pode levar à perda de contato com a vida real, criando uma dependência do ambiente digital, uma vez que foi citado casos de colegas que praticamente abandonaram atividades sociais presenciais em favor do mundo virtual.

Além disso, os relatos apontam também a questão da proximidade física do ambiente laboral dentro de casa como dificultador do processo de desconexão mental do trabalho. Mesmo após fechar o expediente, há quem sintam que a presença física do escritório em casa prolonga a sensação de estar em atividade, tornando o descanso menos eficaz. Nos casos em que o trabalhador possui um escritório em casa, verificou-se que é evitado entrar nesse local fora do horário de trabalho para não voltar ao ritmo profissional. Essa estratégia mostra um esforço para estabelecer limites físicos que ajudem na separação entre trabalho e outras áreas.

Ainda há relatos de pessoas que reconheceram a necessidade de se desconectar e implementaram medidas específicas para evitar o esgotamento, como a decisão de se desligar intencionalmente, ignorando e-mails e notificações após o horário de expediente, como forma de proteger a saúde mental, refletindo como uma tentativa de recuperar o controle sobre o tempo pessoal e criar hábitos mais saudáveis. Esses resultados se assemelham ao que já foi discutido nessa análise acerca da disponibilidade constante.

4.4 Modelo de precariedade no *home office*

Esta subseção apresenta o alcance do quarto objetivo específico da tese, que é propor um modelo analítico da precariedade no trabalho em *home office*. A concepção do modelo proposto na Figura 12 teve como base o que foi encontrado na revisão de literatura, que deu origem às dimensões de precariedade no trabalho em *home office* (Quadro 9), especificamente a primeira e terceira dimensões, e foi complementado pelos elementos que surgiram a partir da análise de conteúdo dos resultados encontrados na pesquisa de campo.

A precariedade no trabalho em *home office* foi pensada a partir de duas dimensões principais ilustradas no modelo como engrenagens para representar a interdependência e conexão entre elas. Os elementos que podem precarizar o trabalho em casa, representados pelas setas que indicam o sentido de rotação, podem se cruzar à medida que as engrenagens se movimentam, ou seja, enquanto o *home office* acontece.

Figura 12 – Modelo de precariedade no *home office*



Fonte: Elaborado pelo autor.

A primeira dimensão do modelo concebido diz respeito ao **contexto e condições de trabalho**, composta por seis elementos que podem precarizar o *home office*, conforme observado na Figura 12. A **jornada e rotina de trabalho** contempla os malefícios da flexibilização e intensificação das atividades laborais, que leva à sobrecarga e excesso de trabalho (Antunes, 2018; Felstead; Henseke, 2017; Glass; Noonan, 2016; Jamal *et al.*, 2021; Madureira; Rando, 2022; Palumbo, 2020; Paraschiv *et al.*, 2021; Peetz *et al.*, 2022; Rocha; Amador, 2018) e da disponibilidade constante pela facilidade de comunicação proporcionada pelas TICs, que ao serem utilizadas de forma excessiva pode ser prejudicial ao trabalhador (Kozhina; Vinokuro, 2020; Lonska *et al.* 2020; Wang *et al.*, 2023). A precariedade no trabalho é abordada nesse ponto ao corroborar elementos dos modelos de Campbell e Price (2016), Druck (2011), Kreshpaj *et al.* (2022) e Vives *et al.* (2010) relacionados ao baixo controle do trabalhador sobre as horas trabalhadas, intensificação e extensão da jornada de trabalho e descarte da legislação trabalhista.

O elemento **instalações e local de trabalho** suporta questões relacionadas à ausência de espaço físico adequados para realização do trabalho em casa (Rymaniak *et al.*, 2021; Kohont; Ignjatović, 2022), que pode gerar custos para que o trabalhador obtenha móveis e equipamentos necessários para uma estrutura ideal para trabalhar (Bolisani *et al.*, 2020; Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023; Madureira; Rando, 2022). Essas limitações refletem precariedade das condições de trabalho, conforme apresentado nos conceitos e dimensões do trabalho precário presentes nos estudos de Antunes (2018), Araújo, Jesus e Rodrigues (2019), Campbell e Price (2016), Druck (2011) e Melges *et al.* (2022).

O elemento **comunicação e suporte** aborda as barreiras na comunicação (Kohont; Ignjatović, 2022; Madureira; Rando, 2022), como lentidão nas respostas, instabilidade de conexão com a internet e a falta de padronização, e discute a dificuldade de suporte tecnológico, técnico e organizacional (Bolisani *et al.*, 2020; Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023; Kohont; Ignjatović, 2022; Rymaniak *et al.*, 2021) devido à lentidão e processos burocráticos e pela dependência do suporte virtual, que muitas vezes não é eficiente. Essas barreiras e dificuldades refletem a precariedade no *home office* na medida em que impedem ou dificultam a plena execução das atividades e o alcance de efetivos desempenhos pelos trabalhadores e evidenciam a ausência ou ineficiência no oferecimento de suporte organizacional (Araújo; Jesus; Rodrigues, 2019).

A **gestão do trabalho** compreende questões relacionadas ao acompanhamento do trabalho em *home office*, realizado por meio do controle de entregas e utilização de metodologias ágeis. São evidenciadas discussões acerca da vigilância digital (Cavazotte; Lemos; Villadsen, 2014; Chesley, 2014; Cunha; Errichiello; Pianese, 2024) e da dificuldade de crescimento, reconhecimento profissional e possibilidades de promoção. Esses aspectos podem se transformar em formas de exploração laboral e desvalorização do trabalhador (Araújo; Jesus; Rodrigues, 2019; Campbell; Price, 2016; Druck, 2011; Melges *et al.*, 2022).

O elemento **convívio e relações interpessoais** contempla a falta de convívio presencial (Bolisani *et al.*, 2020; Jamal *et al.*, 2021; Madureira; Rando, 2022; Mosquera; Soares; Alviaia, 2022; Peetz *et al.*, 2022), demonstrado pela ausência do calor humano e pelo sentimento de solidão, e a dificuldade em interagir no ambiente virtual, que não possui a mesma naturalidade do presencial, dificultando a formação de vínculos. Esses aspectos podem evidenciar a perda de identidade individual e coletiva, dimensão da precarização social do trabalho (Druck, 2011).

A **saúde e qualidade de vida** suporta questões identificadas no *home office* que originam malefícios à saúde física, como problemas osteomusculares (Čiarnienė; Vienažindienė; Adamonienė, 2023; Davis *et al.*, 2020; Holzgreve *et al.*, 2022; Lescarret; Lemercier; Le Floch, 2022; Peetz *et al.*, 2022) em virtude da má infraestrutura de trabalho, e na saúde mental, como estresse (Li; Li, 2022; Perry; Rubino; Hunter, 2018; Rieth; Hagemann, 2021; Rymaniak *et al.*, 2021; Sutarto; Wardaningsih; Putri, 2021; Van Zoonen *et al.*, 2021), ansiedade (Peetz *et al.*, 2022; Petcu *et al.*, 2022; Sutarto; Wardaningsih; Putri, 2021; Trógolo; Moretti; Medrano, 2022; Wang *et al.*, 2023) e síndrome de burnout (Cheng; Zhang, 2022; Chi; Saldamli; Gursoy, 2021; Petcu *et al.*, 2022; Trógolo; Moretti; Medrano, 2022), além do cansaço crônico (Jamal *et al.*, 2021; Palumbo, 2020); Paraschiv *et al.*, 2021; Raišienė *et al.*, 2022). Esses

aspectos refletem precariedade no trabalho acerca dos impactos à saúde e adoecimento dos trabalhadores (Druck, 2011; Kreshpaj *et al.*, 2022; Ojala; Pyöriä, 2019).

A segunda dimensão do modelo concebido relaciona dois elementos que podem precarizar o *home office* ligados ao **trabalho e demais esferas da vida**, conforme ilustrado na Figura 12. O primeiro elemento contempla o **contexto familiar**, sendo identificada a sobrecarga pela realização de atividades domésticas (Frize *et al.*, 2021; Lonska *et al.*, 2021; Pabilonia; Vernon, 2022; Peetz *et al.*, 2022; Ugwu; Enwereuzor; Mazei, 2023), em que as mulheres são mais afetadas (Hyung-Kim; Kyung-Koh; Park, 2023), a interferência no trabalho (Alessa; Shalhoob, 2023; Cheng; Zhang, 2022; Jamal *et al.*, 2021; Lescarret; Lemercier; Le Floch, 2022), o cuidado com os filhos (Frize *et al.*, 2021; Lonska *et al.*, 2021; Pabilonia; Vernon, 2022; Peetz *et al.*, 2022; Rieth; Hagemann, 2021) e a estigmatização (Madureira; Rando, 2022). Aqui, a precariedade pode ser identificada na interface entre trabalho e casa (Pulignano; Morgan, 2023) e na desvalorização simbólica da precarização social do trabalho (Druck, 2011).

O elemento **relações entre papéis** reflete conflitos entre trabalho e outras esferas da vida, como conflito trabalho-família (Bellmann; Hübler, 2020; Cheng; Zhang, 2022; Chi; Saldamli; Gursoy, 2021; Hazan; Morato, 2018; Herrera *et al.*, 2022; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Lescarret; Lemercier; Le Floch, 2022; Nadiv, 2022; Ojala; Nätti; Anttila, 2014; Palumbo, 2020; Palumbo; Manna; Cavallone, 2021; Raišienė *et al.*, 2022; Rieth; Hagemann, 2021; Solís, 2016; 2017; Van Zoonen *et al.*, 2021; Yang *et al.*, 2023), e conexão excessiva com o trabalho, dificultando que trabalhador vivencie as demais esferas da vida e refletindo precariedade a partir da intensificação e extensão da jornada de trabalho (Druck, 2011).

O modelo concebido, portanto, pode suscitar novas discussões e reflexões sobre o trabalho em *home office*, que vem sendo adotado no mundo todo nos últimos anos, e sobre as novas formas de precarização do trabalho, como a precarização flexível, abordada na revisão de literatura. A proposta pode representar avanços ao integrar aspectos teóricos e empíricos que destacam a precariedade no trabalho em *home office*. Além disso, pode fornecer uma base teórica de novos *insights* para realização de outras pesquisas teórico-empíricas sobre as novas formas de trabalho flexível, como o trabalho de plataforma.

5 CONCLUSÃO

Esta seção aborda as considerações finais da tese. Discute-se o alcance dos objetivos estabelecidos a partir dos achados da pesquisa e são apresentadas as contribuições e limitações do estudo e as sugestões para investigações futuras.

Considerando o novo contexto de transformações econômicas, tecnológicas e sociais que impactam o mundo do trabalho e levando em conta as mudanças trazidas pela pandemia da COVID-19, a tese objetivou compreender como as dimensões de precariedade no trabalho se manifestam no *home office* na perspectiva do trabalhador. Para tanto, foi realizada uma revisão de literatura e uma pesquisa de campo qualitativa com trabalhadores em *home office*, que possibilitaram resposta à questão de pesquisa estabelecida, sendo explicado, por meio de quatro objetivos específicos, como as dimensões de precariedade no trabalho se manifestam no *home office*.

O primeiro objetivo específico, definir dimensões de precariedade no trabalho em *home office* a partir da literatura, foi alcançado com a criação de um quadro com três dimensões, que são contexto e condições de trabalho, empregabilidade e segurança no emprego e trabalho e demais esferas da vida. Cada dimensão possui temas que são considerados elementos do trabalho em casa que podem precarizar o teletrabalhador, os quais devem ser investigados empiricamente para que se tenha uma maior compreensão sobre o fenômeno.

Os resultados encontrados no alcance desse objetivo específico evidenciam o crescimento exponencial da literatura sobre teletrabalho e *home office* nos últimos cinco anos, influenciados pela pandemia da COVID-19. Os estudos publicados internacionalmente refletem a preocupação de pesquisadores em todo o mundo acerca desse fenômeno que transformou a forma como o trabalho passou a ser realizado no período pandêmico. Ao se considerar os modelos de precariedade no trabalho encontrados na literatura, foi possível refletir acerca de como os aspectos negativos e desvantagens do *home office* podem se encaixar nas dimensões do trabalho precário, refletindo malefícios para o trabalhador.

O segundo objetivo específico, investigar a dimensão de precariedade “contexto e condições de trabalho” no *home office*, envolveu a análise de dois elementos principais, que são jornada e rotina de trabalho, instalações e local de trabalho, comunicação e suporte, gestão do trabalho, convívio e relações interpessoais e saúde e qualidade de vida. Esses elementos elucidam a precariedade a partir do excesso de trabalho provocado pela flexibilidade, disponibilidade constante proporcionada pelas TICs, ausência de espaço físico adequado para realização do trabalho em casa, geração de custos com móveis e equipamentos, barreiras na

comunicação, dificuldade no suporte, vigilância digital, dificuldade de crescimento e reconhecimento profissional, ausência de possibilidades de promoção, falta de convívio presencial e solidão, dificuldade em interagir e formar vínculos no ambiente virtual e impactos negativos na saúde física e mental dos trabalhadores.

Os resultados encontrados no alcance desse objetivo específico confirmam achados de outras pesquisas sobre teletrabalho e *home office* e se enquadram dentro de dimensões de precariedade no trabalho trazidas na literatura. Porém, foi evidenciado um elemento novo apontado pelos profissionais entrevistados que não foi abordado nos estudos anteriores levantados sobre os aspectos negativos do *home office* para o trabalhador nem nos modelos de precariedade no trabalho. Trata-se da *dificuldade de crescimento*, que revela que no *home office* é mais difícil o trabalhador ser reconhecido pelo seu desempenho em comparação com o trabalho presencial, por não estar fisicamente no escritório tendo contato direto e sendo visto pelo gestor. A percepção dos trabalhadores entrevistados é que isso impede o alcance de promoções e ascensão profissional na empresa em virtude de não serem vistos pelos gestores e superiores hierárquicos que trabalham presencialmente.

O terceiro objetivo específico, investigar a dimensão de precariedade “trabalho e demais esferas da vida” no *home office*, tratou da análise de dois elementos principais, que são contexto familiar e relações entre papéis. Esses elementos elucidam precariedade a partir da ocorrência de interferência no trabalho causada por distrações e interrupções dos filhos e demais familiares, responsabilidade de ter que realizar atividades domésticas, que sobrecarrega o indivíduo, cuidado dos filhos, estigmatização pelos familiares que não entendem o *home office*, conflito entre trabalho e outras esferas da vida, em especial o conflito trabalho-família, e conexão excessiva com o trabalho.

Os resultados encontrados no alcance desse objetivo específico também corroboram estudos anteriores sobre aspectos negativos do *home office* para o trabalhador, tendo relação direta com proposições teóricas que consideram que o trabalho precário pode refletir aspectos relacionados à interface entre trabalho e casa. Chamou a atenção o fato de terem sido apontados muitos aspectos positivos nessa categoria de análise, porque mesmo observando fatores que podem precarizar o trabalhador, há preferência pela modalidade *home office* em virtude dos benefícios que essa modalidade de trabalho proporciona, especialmente por possibilitar uma maior presença na vida familiar.

De modo geral, verificou-se certa dificuldade por parte de alguns entrevistados de falar sobre os aspectos negativos do *home office*, como se estivessem defendendo essa modalidade de trabalho a todo custo, frente a alguma possível ameaça de ter que sair desse

regime, confirmado pela declaração de que não trocariam o *home office* pelo trabalho presencial mesmo que recebessem uma proposta salarial maior. É como se o fato de estar em casa compensasse qualquer efeito negativo que se apresente, inclusive o fato de se trabalhar mais que no regime presencial.

O quarto objetivo específico, propor um modelo analítico da precariedade no trabalho em *home office*, foi alcançado mediante apresentação de uma proposta em que a precariedade no trabalho em casa compreende duas dimensões, que são contexto e condições de trabalho e trabalho e demais esferas da vida, conforme achados no alcance dos objetivos específicos anteriores. Essas dimensões e seus elementos, considerados como fatores que podem precarizar o trabalho, são interconectadas e interdependentes, como engrenagens que se movimentam enquanto o *home office* acontece. A ideia é que o modelo sirva de base para dar continuidade a uma discussão emergente sobre modalidades de trabalho flexível, como o *home office*, que tem crescido exponencialmente desde o ano de 2020, em um novo contexto econômico, tecnológico e social das relações de trabalho.

O *home office* é um regime de trabalho que veio para ficar, em que novas tecnologias são desenvolvidas para suportar suas atividades, organizações são reestruturadas e trabalhadores são adaptados para incorporar essa prática. Ao propor um modelo teórico de análise da precariedade no *home office*, pretende-se contribuir com um debate incipiente, pois a precarização do trabalho, mesmo que de forma sutil, e a forma como a saúde do trabalhador é afetada nessa modalidade ainda são pouco exploradas cientificamente.

Assim, considerando os elementos trazidos pela revisão de literatura, as entrevistas realizadas e o modelo proposto, defende-se a seguinte tese: **A precariedade no *home office* se manifesta a partir de uma dinâmica complexa que envolve contexto e condições de trabalho e interface entre trabalho e demais esferas da vida, peculiares a cada tipo de trabalho e a cada tipo de realidade doméstica.**

A motivação em estudar a precariedade no trabalho em *home office* não foi definida por se “demonizar” ou descredibilizar essa modalidade de trabalho, mas sim por acreditar que, mesmo o trabalho em casa possuindo inúmeros benefícios, a identificação de aspectos negativos e fatores que indiquem precariedade e prejudiquem o trabalhador podem oportunizar o desenvolvimento de ações que promovam melhores condições de trabalho em uma sociedade dependente de conectividade. É nesse sentido que se apresentam as contribuições desta tese.

A contribuição acadêmica reside na proposição do modelo teórico que articula os dois construtos principais estudados (teletrabalho/*home office* e precariedade/precarização do trabalho), ampliando a literatura que os aborda em conjunto e abrindo espaço para o

desenvolvimento de novas pesquisas sobre a precarização do *home office*. Os elementos precarizadores considerados em cada dimensão podem ser aprofundados ou articulados com outros conceitos da área de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.

A contribuição gerencial da tese está no incentivo ao desenvolvimento de novas políticas e práticas de gestão de pessoas por parte das empresas, que podem utilizar os resultados desta pesquisa para promover ações que diminuam a precariedade no *home office*. Maior controle das horas trabalhadas, que impeçam que o funcionário estenda a jornada de trabalho, proibição de comunicações após o expediente, investimento em todo o aparato físico e tecnológico para o trabalhador dispor de um local de trabalho adequado, dentre outras ações, podem exemplificar maneiras de as organizações assumirem maior responsabilidade na mitigação de riscos ligados à saúde e qualidade de vida do trabalhador em *home office*.

Para o trabalhador, os resultados da tese podem suscitar reflexões de até que ponto é sadio “topar tudo” pelo *home office*. O indivíduo, enquanto funcionário de uma empresa, tem direitos garantidos legalmente e deve lutar por melhores condições de trabalho. O apoio sindical nesse quesito pode ser um caminho para contribuir para que o trabalhador tenha seus direitos concedidos sem prejuízos. Os resultados encontrados na articulação feita entre trabalho e outras esferas da vida, principalmente a familiar, pode ajudar o teletrabalhador a melhor organizar demandas profissionais e pessoais em casa.

A nível governamental, político e jurídico, a contribuição está na possibilidade de criação e desenvolvimento de políticas públicas que amparem o trabalhador em *home office*, bem como a garantia de direitos e benefícios que podem ser concedidos aos trabalhadores por parte do Estado. É possível ainda que os resultados da tese possam sinalizar necessidade de incremento à legislação trabalhista no tocante a responsabilizar mais a empresa na promoção de condições de trabalho adequadas e sadias no teletrabalho e *home office*.

Acerca das limitações do estudo, pode ser citado o fato de não ter sido possível contemplar a dimensão empregabilidade e segurança no emprego na pesquisa de campo. Considerou-se que a escolha metodológica em entrevistar trabalhadores em regime CLT poderia encobrir elementos específicos dessa dimensão, como terceirização, pejotização e informalidade, que também podem figurar a realidade de outros tipos de trabalhadores em *home office*. Mesmo considerando que essa discussão está além do fenômeno investigado (trabalho em casa), a inclusão dessa análise poderia trazer um estudo mais completo do fenômeno da precarização do trabalho.

Um outro aspecto que trouxe limitações à pesquisa se refere à literatura mais atual sobre o *home office* refletir, fortemente, os aspectos dessa modalidade de trabalho durante a

pandemia da COVID-19, tendo em vista que é uma ocorrência recente e que impulsionou o trabalho a partir de casa. Ou seja, alguns aspectos negativos encontrados na literatura se referiam não somente ao *home office* em si, mas se apresentam em virtude do isolamento social obrigatório instaurado no período pandêmico. Nesse sentido, procurou-se, nessa literatura, identificar elementos que ainda permanecem como características do *home office*, os quais necessitam ser investigados empiricamente em um cenário pós-pandemia.

Para pesquisas futuras, sugere-se o desenvolvimento de estudos que aprofundem cada um dos oito elementos que podem precarizar o trabalho em *home office*, bem como analisar de forma mais detalhada cada uma das dimensões concebidas pelo modelo teórico. A realização de pesquisas quantitativas também é sugerida, de modo a trazer relações entre variáveis (como demográficas, por exemplo) e uma visão mais geral que possibilite ser replicada em outros contextos de trabalho flexível, podendo-se aplicar escalas de precariedade no trabalho já validadas empiricamente a trabalhadores em *home office*.

Sugere-se, ainda, ampliar o escopo da pesquisa para outros vínculos além dos celetistas, como trabalhadores terceirizados ou pejetizados, prestadores de serviços e *freelancers*, os quais podem caracterizar um perfil mais adequado para investigar elementos da dimensão de precariedade relacionada à empregabilidade e segurança no emprego. Contemplar as percepções de outros atores que são impactados pelo *home office*, como familiares dos teletrabalhadores, também poderia ser uma possibilidade de ampliação do escopo da pesquisa.

REFERÊNCIAS

- ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 15, n. 3, p. 511-533, 2017.
- ALESSA, N. A.; SHALHOOB, H. S. The Impact of COVID-19 on Accountants: Evidence from Saudi Arabia. **Journal of Statistics Applications & Probability**, 2023.
- AMABLE, M. **La precariedad laboral y su impacto en la salud: un estudio en trabajadores asalariados en España**. 2009. 176 f. Tese (Programa de Doctorat en Ciències de la Salut i de la Vida) – Departament De Ciències Experimentals y de la Salut, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, 2009.
- ANSONG, E.; BOATENG, R. Organisational adoption of telecommuting: Evidence from a developing country. **The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries**, v. 84, n. 1, p. 1-15, 2018.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ARAÚJO, M. R. M.; JESUS, R. M.; RODRIGUES, H. S. Concepção e validação de medida para precarização do emprego. *In*: FRANCO, S.; ESCUDERO, E. (Org.). **El presente del futuro del trabajo II**. Montevideú: Psicolibros Universitario, 2019. p. 475-489.
- BAILEY, D. E.; KURLAND, N. B. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. **Journal of Organizational Behavior**, v. 23, n. 4, p. 383-400, 2002.
- BARBOSA, M. A. C.; NEVES, F. E. B.; SANTOS, J. M. L.; CASSUNDÉ, F. R. S. A.; CASSUNDÉ JÚNIOR, N. F. “Positivismos” versus “Interpretativismos”: o que a Administração tem a ganhar com esta disputa? **Revista Organizações em Contexto**, v. 9, n. 17, p. 1-29, 2013.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2006.
- BARSNESS, Z. I.; DIEKMANN, K. A.; SEIDEL, M. L. Motivation and opportunity: The role of remote work, demographic dissimilarity, and social network centrality in impression management. **Academy of Management Journal**, v. 48, n. 3, p. 401-419, 2005.
- BARUCH, Y. Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. **New technology, work and employment**, v. 15, n. 1, p. 34-49, 2000.
- BAUMANN, H. M.; MARCUM, T. M. Human capital and legal perspectives on remote work: recommendations for organizations. **Management Research Review**, v. 46, n. 12, p. 1711-1726, 2023.
- BATISTA, L. **Precarização no home office: condições de trabalho em um Call Center na região metropolitana de Natal-RN**. 2021. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

BELLMANN, L.; HÜBLER, O. Working from home, job satisfaction and work–life balance—robust or heterogeneous links?. **International Journal of Manpower**, 2020.

BIRON, M.; CASPER, W. J.; RAGHURAM, S. Crafting telework: a process model of need satisfaction to foster telework outcomes. **Personnel Review**, v. 52, n. 3, p. 671-686, 2023.

BHATTACHARYA, A.; RAY, T. Precarious work, job stress, and health-related quality of life. **American Journal of Industrial Medicine**, v. 64, n. 4, p. 310-319, 2021.

BŁASZCZYK, M.; POPOVIC, M.; ZAJDEL, K.; ZAJDEL, R. Implications of the COVID-19 pandemic on the organization of remote work in IT companies: the managers' perspective. **Sustainability**, v. 15, n. 15, p. 12049, 2023.

BOLISANI, E.; SCARSO, E.; IPSEN, C.; KIRCHNER, K.; HANSEN, J. P. Working from home during COVID-19 pandemic: Lessons learned and issues. **Management & Marketing**, v. 15, n. s1, p. 458-476, 2020.

BOLLESTAD, V.; AMLAND, J.; OLSEN, E. The pros and cons of remote work in relation to bullying, loneliness and work engagement: A representative study among Norwegian workers during COVID-19. **Frontiers in Psychology**, v. 13, p. 1016368, 2022.

BORLE, P.; BOERNER-ZOBEL, F.; VOELTER-MAHLKNECHT, S.; HASSELHORN, H.; E. M. The social and health implications of digital work intensification. Associations between exposure to information and communication technologies, health and work ability in different socio-economic strata. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, v. 94, n. 3, 377–390, 2021.

BOSUA, R.; GLOET, M.; KURNIA, S.; MENDOZA, A.; YONG, J. Telework, productivity and wellbeing: an Australian perspective. **Telecommunications Journal of Australia**, v. 63, n. 1, p. 11.1-11.12, 2013.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, v. 1, p. 1-1, 2017.

BROCKLEHURST, M. Power, identity and new technology homework: Implications for new forms' of organizing. **Organization studies**, v. 22, n. 3, p. 445-466, 2001.

BROWN, M. Responses to work intensification: does generation matter?. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 23, n. 17, p. 3578-3595, 2012.

BRZUSTEWICZ, P.; SINGH, A. Sustainable consumption in consumer behavior in the time of covid-19: Topic modeling on twitter data using LDA. **Energies**, v. 14, n. 18, p. 5787, 2021.

CAMPBELL, I.; PRICE, R. Precarious work and precarious workers: towards an improved conceptualisation. **The Economic and Labour Relations Review**, v. 27, n. 3, p. 314-332, 2016.

CAVAZOTTE, F.; LEMOS, A. H.; VILLADSEN, K. Corporate smart phones: Professionals' conscious engagement in escalating work connectivity. **New Technology, Work and Employment**, v. 29, n. 1, p. 72-87, 2014.

CHARALAMPOUS, M.; GRANT, C. A.; TRAMONTANO, C.; MICHAILEDIS, E. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. **European journal of work and organizational psychology**, v. 28, n. 1, p. 51-73, 2019.

CHENG, J.; ZHANG, C. The depleting and buffering effects of telecommuting on wellbeing: evidence from China during COVID-19. **Frontiers in Psychology**, v. 13, p. 898405, 2022.

CHESLEY, N. Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. **Work, employment and society**, v. 28, n. 4, p. 589-610, 2014.

CHI, O. H.; SALDAMLI, A.; GURSOY, D. Impact of the COVID-19 pandemic on management-level hotel employees' work behaviors: Moderating effects of working-from-home. **International Journal of Hospitality Management**, v. 98, p. 103020, 2021.

CHONG, S.; HUANG, Y.; CHANG, C. Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. **Journal of Applied Psychology**, v. 105, n. 12, p. 1408, 2020.

CHRISTOPOULOS, K.; ELEFThERIOU, K.; NIJKAMP, P. The role of pre-pandemic teleworking and E-commerce culture in the COVID-19 dispersion in Europe. **Letters in Spatial and Resource Sciences**, p. 1-16, 2021.

CHUNG, H.; HORST, M. Flexible working and unpaid overtime in the UK: The role of gender, parental and occupational status. **Social Indicators Research**, v. 151, n. 2, p. 495-520, 2020.

ČIARNIENĖ, R.; VIENAŽINDIENĖ, M.; ADAMONIENĖ, R. Teleworking and sustainable behaviour in the context of COVID-19: the case of Lithuania. **Engineering management in production and services**, v. 15, n. 1, p. 1-11, 2023.

COENEN, M.; KOK, R. A. W. Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. **European management journal**, v. 32, n. 4, p. 564-576, 2014.

COLLINS, A. M.; HISLOP, D.; CARTWRIGHT, S. Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. **New Technology, Work and Employment**, v. 31, n. 2, p. 161-175, 2016.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CONTRERAS, O. E.; ROJAS, I. R. Teleworking and business sustainability. A reflection from the Human Resource Management in Colombia. **Suma de Negócios**, v. 6, n. 13, p. 74-83, 2015.

COOKE, G. B.; CHOWHAN, J.; COOPER, T. Dialing it in: A missed opportunity regarding the strategic use of telework?. **Relations industrielles**, v. 69, n. 3, p. 550-574, 2014.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. Tradução de Luciana de Oliveira da Rocha. 10. ed., Porto Alegre: Bookman, 2011.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo e quantitativo**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CUNHA, J.; ERRICHELLO, L.; PIANESE, T. The axis of accessibility and the duality of control of remote workers: A literature review. **Journal of Information Technology**, v. 39, n. 1, p. 194-260, 2024.

CZERNIAWSKA, M.; SZYDŁO, J. Do values relate to personality traits and if so, in what way?—analysis of relationships. **Psychology Research and Behavior Management**, p. 511-527, 2021.

CZERNIAWSKA, M.; SZYDŁO, J. Traditionalism, Modernism, Postmodernism-Worldview Analysis in the Context of Values. **WSEAS Transactions on Business and Economics**, v. 19, p. 701-713, 2022.

DAVIS, K. G.; KOTOWSKI, S. E., DANIEL, D., GERDING, T., NAYLOR, J; SYCK, M. The home office: ergonomic lessons from the “new normal”. **Ergonomics in design**, v. 28, n. 4, p. 4-10, 2020.

DELANOEIJE, J.; VERBRUGGEN, M. Between-person and within-person effects of telework: A quasi-field experiment. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 29, n. 6, p. 795-808, 2020.

DELANOEIJE, J.; VERBRUGGEN, M.; GERMEYS, L. Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. **Human relations**, v. 72, n. 12, p. 1843-1868, 2019.

DERY, K.; KOLB, D.; MACCORMICK, J. Working with connective flow: how smartphone use is evolving in practice. **European Journal of Information Systems**, v. 23, n. 5, p. 558-570, 2014.

DI MARTINO, V.; WIRTH, L. Telework: A new way of working and living. **Int'l Lab. Rev.**, v. 129, p. 529, 1990.

DONNELLY, R.; JOHNS, J. Recontextualising remote working and its HRM in the digital economy: An integrated framework for theory and practice. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 32, n. 1, p. 84-105, 2021.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH**, v. 24, n. 1, 2011.

DUTCHER, E. G. The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 84, n. 1, p. 355-363, 2012.

DUXBURY, L.; NEUFELD, D. An empirical evaluation of the impacts of telecommuting on intra-organizational communication. **Journal of Engineering and Technology Management**, v. 16, n. 1, p. 1-28, 1999.

EUROFOUND; OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work.** Genebra e Luxemburgo: Publicações da União Europeia e OIT, 2017.

FAN, W.; MOEN, P. Working more, less or the same during COVID-19? A mixed method, intersectional analysis of remote workers. **Work and occupations**, v. 49, n. 2, p. 143-186, 2022.

FELSTEAD, A.; HENSEKE, G. Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. **New Technology, Work and Employment**, v. 32, n. 3, p. 195-212, 2017.

FERREIRA, M. P. A ampliação do teletrabalho e *home office* em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho| e-ISSN**, v. 2525, p. 9857, 2021.

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**, v. 18, p. 28-46, 2020.

FONNER, K. L.; STACHE, L. C. All in a day's work, at home: Teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. **New Technology, Work and Employment**, v. 27, n. 3, p. 242-257, 2012.

FRASER, J.; GOLD, M. Portfolio workers': Autonomy and control amongst freelance translators. **Work, Employment and Society**, v. 15, n. 4, p. 679-697, 2001.

FREIRE-GONZÁLEZ, J.; VIVANCO, D. F. Pandemics and the environmental rebound effect: reflections from COVID-19. **Environmental & Resource Economics**, p. 1, 2020.

GIMÉNEZ-NADAL, J. I.; MOLINA, J. A.; VELILLA, J. Should we cheer together? Gender differences in instantaneous well-being during joint and solo activities: An application to COVID-19 lockdowns. **GLO Discussion Paper**, n. 736, 2020.

GIOVANIS, E.; OZDAMAR, O. Implications of COVID-19: the effect of working from home on financial and mental well-being in the UK. **International Journal of Health Policy and Management**, v. 11, n. 9, p. 1635, 2022.

GLASS, J. L.; NOONAN, M. C. Telecommuting and earnings trajectories among American women and men 1989–2008. **Social Forces**, v. 95, n. 1, p. 217-250, 2016.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 3, p. 57-63, 1995.

GÓES, G. S.; MARTINS, F. S.; NASCIMENTO, J. A. S. Um panorama do trabalho remoto no Brasil e nos estados brasileiros durante a pandemia da covid-19. *In*: SILVA, S. P.; CORSEUIL, C. H.; COSTA, J. S. **Impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: IPEA, 2022.

GOLDEN, T. D.; VEIGA, J. F. The impact of superior-subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. **The leadership quarterly**, v. 19, n. 1, p. 77-88, 2008.

- GOLDEN, T. D.; VEIGA, J. F.; SIMSEK, Z. Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?. **Journal of applied psychology**, v. 91, n. 6, p. 1340, 2006.
- GRAY, D. E. **Pesquisa no mundo real**. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.
- GROEN, B. A. C.; VAN TRIEST, S. P.; COERS, M.; WTENWEERDE, N. Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls. **European Management Journal**, v. 36, n. 6, p. 727-735, 2018.
- GUEST, D. E. Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. **Human resource management journal**, v. 27, n. 1, p. 22-38, 2017.
- HADDON, L.; LEWIS, A. The experience of teleworking: an annotated review. **International Journal of Human Resource Management**, v. 5, n. 1, p. 193-223, 1994.
- HANDY, S. L.; MOKHTARIAN, P. L. Planning for telecommuting measurement and policy issues. **Journal of the American planning association**, v. 61, n. 1, p. 99-111, 1995.
- HATAYAMA, M.; VIOLLAZ, M.; WINKLER, H. Jobs' amenability to working from home: Evidence from skills surveys for 53 countries. **World Bank Policy Research Working Paper**, n. 9241, 2020.
- HAU, F.; TODESCAT, M. Teleworking in the perception of teleworkers and their managers: advantages and disadvantages in a case study. **NAVUS – Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.
- HAYMAN, J. Flexible work schedules and employee well-being. **New Zealand Journal of Employment Relations**, v. 35, n. 2, p. 76-87, 2010.
- HAZAN, B. F.; MORATO, A. D. P. Teleworking in Brazilian law: grounds, perspectives and changes promoted by labor reform. **Lex Humana**, v. 10, n. 1, p. 1-24, 2018.
- HELMINEN, V.; RISTIMÄKI, M. Relationships between commuting distance, frequency and telework in Finland. **Journal of transport geography**, v. 15, n. 5, p. 331-342, 2007.
- HENNINK, M.; KAISER, B. N. Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests. **Social Science & Medicine**, v. 292, p. 114523, 2022.
- HERRERA, J.; HERAS-ROSAS, C; RODRÍGUEZ-FERNÁNDEZ, M.; CIRUELA-LORENZO, M. Teleworking: The Link between Worker, Family and Company. **Systems**, v. 10, n. 5, p. 134, 2022.
- HILBRECHT, M.; SHAW, S. M.; JOHNSON, L. C.; ANDREY, J. 'I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. **Gender, Work & Organization**, v. 15, n. 5, p. 454-476, 2008.
- HILBRECHT, M.; SHAW, S. M.; JOHNSON, L. C.; ANDREY, J. Remixing work, family and leisure: teleworkers' experiences of everyday life. **New Technology, Work and Employment**, v. 28, n. 2, p. 130-144, 2013.

HILL, E. J.; FERRIS, M.; MÄRTINSON, V. Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. **Journal of vocational behavior**, v. 63, n. 2, p. 220-241, 2003.

HILL, E. J.; HAWKINS, A. J.; MILLER, Brent C. Work and family in the virtual office: Perceived influences of mobile telework. **Family relations**, p. 293-301, 1996.

HILL, E. J.; MILLER, B. C.; WEINER, S. P.; COLIHAN, J. Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. **Personnel psychology**, v. 51, n. 3, p. 667-683, 1998.

HISLOP, D.; AXTELL, C. The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework. **New Technology, Work and Employment**, v. 22, n. 1, p. 34-51, 2007.

HOLZGREVE, F.; MAURER-GRUBINGER, C.; FRAEULIN, L.; BAUSCH, J.; GRONEBERG, D. A.; OHLENDORF, D. Home office versus ergonomic workstation-is the ergonomic risk increased when working at the dining table? An inertial motion capture based pilot study. **BMC Musculoskeletal Disorders**, v. 23, n. 1, p. 1-10, 2022.

HUNTON, J. E.; NORMAN, C. S. The impact of alternative telework arrangements on organizational commitment: insights from a longitudinal field experiment (retracted). **Journal of Information Systems**, v. 24, n. 1, p. 67-90, 2010.

HUWS, H.; ROBINSON, W. B.; ROBINSON, S. **Telework: Towards the Elusive Office**. 1990.

HYUNG-KIM, J.; KYUNG-KOH, Y.; PARK, J. Mental health consequences of working from home during the Pandemic. **Global Economic Review**, v. 52, n. 1, p. 18-50, 2023.

IRAWANTO, D. W.; NOVIANTI, K. R.; ROZ, K. Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. **Economies**, v. 9, n. 3, p. 96, 2021.

JAMAL, M. T.; ANWAR, I.; Khan, N. A.; SALEEM, I. Work during COVID-19: assessing the influence of job demands and resources on practical and psychological outcomes for employees. **Asia-Pacific Journal of Business Administration**, v. 13, n. 3, p. 293-319, 2021.

JONES, J. M. **In U.S., Telecommuting for Work Climbs to 37%**. Gallup, 2015. Disponível em: <<https://news.gallup.com/poll/184649/telecommuting-work-climbs.aspx>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

JONSSON, J.; VIVES, A.; BENACH, J.; Kjellberg, K.; SELANDER, J.; Johansson, g.; BODIN, T. Measuring precarious employment in Sweden: translation, adaptation and psychometric properties of the Employment Precariousness Scale (EPRES). **BMJ open**, v. 9, n. 9, p. 1-11, 2019.

KALLEBERG, A. L. Job insecurity and well-being in rich democracies. **The Economic and social review**, v. 49, n. 3, Autumn, p. 241-258, 2018.

- KALTER, M. O.; GEURS, K. T.; WISMANS, L. Post COVID-19 teleworking and car use intentions. Evidence from large scale GPS-tracking and survey data in the Netherlands. **Transportation Research Interdisciplinary Perspectives**, v. 12, p. 100498, 2021.
- KOHONT, A.; IGNJATOVIĆ, M. Organizational support of working from home: aftermath of COVID-19 from the perspective of workers and leaders. **Sustainability**, v. 14, n. 9, 2022.
- KOZHINA, A. A.; VINOKUROV, L. V. Work alienation during covid-19: main factors and conditions (an example of university professors). **Psychology in Russia: State of the art**, v. 13, n. 4, p. 106-118, 2020.
- KRESHPAJ, B.; ORELLANA, C.; BURSTRÖM, B.; DAVIS, L.; HEMMINGSSON, T.; JOHANSSON, G.; KJELLBERG, K.; JONSSON, J.; WEGMAN, D. H.; BODIN, T. What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 46, n. 3, p. 235-247, 2020.
- KURLAND, N. B.; BAILEY, D. E. Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. **IEEE Engineering Management Review**, v. 28, n. 2, p. 49-60, 2000.
- LEMO, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, p. 388-399, 2021.
- LESCARRET, C.; LEMERCIER, C.; LE FLOCH, V. Coworking spaces vs. home: Does employees' experience of the negative aspects of working from home predict their intention to telework in a coworking space?. **Frontiers in Psychology**, v. 13, p. 1079691, 2022.
- LI, J.; LI, Z. Causes of intraorganization conflict: Telecommuting triggered by the epidemic. **Problems and Perspectives in Management**, v. 20, n. 2, p. 161-174, 2022.
- LINHARES, M.; ALVES, W. M.; CASTRO, H. U.; PAMPLONA FILHO, R. M. V. Escalada do modelo home office e precarização do trabalho: reflexão sobre o “Brasil COVID-19”. **Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n. 274, 2023.
- LOIA, F.; ADINOLFI, P. Teleworking as an eco-innovation for sustainable development: Assessing collective perceptions during COVID-19. **Sustainability**, v. 13, n. 9, p. 4823, 2021.
- LONSKA, J.; MIETULE, I.; LITAVNIECE, L.; ARBIDANE, I.; VANADZINS, I.; MATISANE, L.; PAEGLE, L. Work–life balance of the employed population during the emergency situation of COVID-19 in Latvia. **Frontiers in Psychology**, v. 12, p. 682459, 2021.
- MADUREIRA, C.; RANDO, B. Teleworking in Portuguese public administration during the COVID-19 pandemic. **Work Organisation, Labour & Globalisation**, v. 16, n. 2, 2022.
- MAKRIDAKIS, S. The forthcoming information revolution: Its impact on society and firms. **Futures**, v. 27, n. 8, p. 799-821, 1995.
- MANN, S.; HOLDSWORTH, L. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. **New technology, work and employment**, v. 18, n. 3, p. 196-211, 2003.

MARTIN, B.; MACDONNELL, R. Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. **Management Research Review**, v. 35, n. 7, p. 602-616, 2012.

MARTINEZ, P.; B. GÓMEZ, C.. Trading telecommuting flexibility for fewer training opportunities?. **Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management**, v. 11, n. 3, p. 235-259, 2013.

MARUYAMA, T.; HOPKINSON, P. G.; JAMES, P. W. A multivariate analysis of work–life balance outcomes from a large-scale telework programme. **New Technology, Work and Employment**, v. 24, n. 1, p. 76-88, 2009.

MELGES, F.; CALARGE, T. C. C.; BENINI, E. G. PACHECO, A. P. C. A nova precarização do trabalho: um mapa conceitual. **Organizações & Sociedade**, v. 29, p. 638-666, 2022.

MESSENGER, J. C.; GSCHWIND, L. Three generations of Telework: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. **New Technology, Work and Employment**, v. 31, n. 3, p. 195-208, 2016.

MIRON, D.; PETCU, M. A.; DAVID-SOBOLEVSCHI, M. I.; COJOCARIU, R. C. A multidimensional approach of the relationship between teleworking and employees well-being-Romania during the pandemic generated by the SARS-COV-2 virus. **Amfiteatru Economic**, v. 23, n. 58, p. 586-600, 2021.

MOHAPATRA, M.; MADAN, P.; SRIVASTAVA, S. Loneliness at work: Its consequences and role of moderators. **Global Business Review**, p. 0972150919892714, 2020.

MORAES, R. B. S. Precarização, Uberização do Trabalho e Proteção Social em Tempos de Pandemia. **NAU Social**, v. 11, n. 21, p. 377-394, 2020.

MORGAN, G. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações. In: CALDAS, M. P.; BERTERO, C. O. (Ed.). **Teoria das organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.

MOSQUERA, P.; SOARES, M. E.; ALVADIA, T. Is teleworking at odds with social sustainability and organizational learning?. **The Learning Organization**, v. 29, n. 5, p. 527-547, 2022.

MOURATIDIS, K.; PAPAGIANNAKIS, A. COVID-19, internet, and mobility: The rise of telework, telehealth, e-learning, and e-shopping. **Sustainable cities and society**, v. 74, p. 103182, 2021.

MÜLLER, T.; SCHUBERTH, F.; BERGSIEK, M.; HENSELER, J. How can the transition from office to telework be managed? The impact of tasks and workplace suitability on collaboration and work performance. **Frontiers in psychology**, v. 13, p. 987530, 2022.

MUSIC, J.; CHARLEBOIS, S.; TOOLE, V.; LARGE, C. Telecommuting and food E-commerce: Socially sustainable practices during the COVID-19 pandemic in Canada. **Transportation Research Interdisciplinary Perspectives**, v. 13, p. 100513, 2022.

NADIV, R. Home, work or both? The role of paradox mindset in a remote work environment during the COVID-19 pandemic. **International Journal of Manpower**, v. 43, n. 5, p. 1182-1203, 2022.

NAKROŠIENĖ, A.; BUČIŪNIENĖ, I.; GOŠTAUTAITĖ, B. Working from home: characteristics and outcomes of telework. **International Journal of Manpower**, 2019.

NGUYEN, M. H. Factors influencing home-based telework in Hanoi (Vietnam) during and after the COVID-19 era. **Transportation**, v. 48, n. 6, p. 3207-3238, 2021.

NILLES, J. Telecommunications and organizational decentralization. **IEEE Transactions on communications**, v. 23, n. 10, p. 1142-1147, 1975.

NILLES, J. Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. **Transportation Research Part A: General**, v. 22, n. 4, p. 301-317, 1988.

NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; RIBEIRO, A. F.; SILVA, M. N. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **RAI – Revista de Administração e Inovação**, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**: guia prático. Genebra: OIT, 2020a.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working from Home**: estimating the worldwide potential. Genebra: OIT, 2020b.

OJALA, S.; NÄTTI, J.; ANTTILA, T. Informal overtime at home instead of telework: increase in negative work-family interface. **International Journal of Sociology and Social Policy**, v. 34, n. 1/2, p. 69-87, 2014.

OJALA, S.; PYÖRIÄ, P. Precarious work and the risk of receiving a disability pension. **Scandinavian journal of public health**, v. 47, n. 3, p. 293-300, 2019.

OLIVEIRA, D. R. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim**: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em *Home Office*. 2017. Tese de Doutorado. Universidade de São Carlos.

PALUMBO, R. Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. **International Journal of Public Sector Management**, v. 33, n. 6/7, p. 771-790, 2020.

PALUMBO, R.; MANNA, R.; CAVALLONE, M. Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. **The TQM Journal**, v. 33, n. 4, p. 915-929, 2021.

PARASCHIV, D.; ȚIȚAN, E.; MANEA, D.; BĂNESCU, C. Quantifying the effects of working from home on privacy. an empirical analysis in the 2020 pandemic. **Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research**, v. 55, n. 4, 2021.

PATTON, M. Q. **Qualitative research**. Nova Jersey: John Wiley & Sons, 2002.

PADROSA, E.; BOLÍBAR, M.; JULIÀ, M.; BENACH, J. COMPARING precarious employment across countries: measurement invariance of the employment precariousness scale for Europe (EPRES-E). **Social Indicators Research**, v. 154, n. 3, p. 893-915, 2021.

PEETZ, D. *et al.* Sustained knowledge work and thinking time amongst academics: gender and working from home during the COVID-19 pandemic. **Labour and Industry**, v. 32, n. 1, p. 72-92, 2022.

PETCU, M. A.; SOBOLEVSCHI-DAVID, M. I.; ANICA-POPA, A.; POPESCU, A. M. Exploring the impact of telework on the romanian employee well-being-a dynamic perspective. **Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research**, v. 56, n. 3, 2022.

PHILLIPS, E.; PUGH, D. S. **How to get a PhD**: a handbook for students and their supervisors. 4. ed. Maidenhead: Open University Press, 2005.

PIANESE, T.; ERRICHELLO, L.; CUNHA, J. V. Organizational control in the context of remote working: A synthesis of empirical findings and a research agenda. **European Management Review**, v. 20, n. 2, p. 326-345, 2023.

PINHO, A. P. M.; SILVA, C. R. M. Abordagem cognitivo-reflexiva na pesquisa em administração: uma proposta metodológica. In: VII ENCONTRO DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 7, 2021. **Anais...** p. 1-11, 2021.

PULIGNANO, V.; MORGAN, G. The 'Grey Zone' at the interface of work and home: theorizing adaptations required by precarious work. **Work, Employment and Society**, v. 37, n. 1, p. 257-273, 2023.

RAGHURAM, S.; HILL, N. S.; GIBBS, J. L.; MARUPING, L. M. Virtual work: Bridging research clusters. **Academy of Management Annals**, v. 13, n. 1, p. 308-341, 2019.

RAGHURAM, S.; WIESENFELD, B. Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers. **Human Resource Management**, v. 43, n. 2-3, p. 259-277, 2004.

RAIŠIENĖ, A.; RAPUANO, V.; MASILIONYTĖ, G.; RAIŠYS, S. J. "White collars" on self-reported well-being, health and work performance when teleworking from home. **Problems and perspectives in management.**, v. 20, n. 2, p. 497-510, 2022.

RAIŠIENĖ, A.; RAPUANO, V.; VARKULEVIČIŪTĖ, K.; STACHOVÁ, K. Working from home – Who is happy? A survey of Lithuania's employees during the COVID-19 quarantine period. **Sustainability**, v. 12, n. 13, 2020.

RANGASWAMY, E.; NAWAZ, N.; LU, E. Impact of COVID-19 on Singapore human resource practices. **Cogent Business & Management**, v. 11, n. 1, p. 2301791, 2024.

RIETH, M.; HAGEMANN, V. The impact of telework and closure of educational and childcare facilities on working people during COVID-19. **Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie A&O**, 2021.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan./mar. 2018.

ROHWER, E.; HARTH, V.; MACHE, S. “The magic triangle between bed, office, couch”: a qualitative exploration of job demands, resources, coping, and the role of leadership in remote work during the COVID-19 pandemic. **BMC Public Health**, v. 24, n. 1, p. 476, 2024.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011b.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. Teletrabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, p. 414-418, 2011.

RYMANIAK, J.; LIS, K.; DAVIDAVIČIENE, V., PÉREZ-PÉREZ, M.; Martínez-Sánchez, A. From stationary to remote: Employee risks at pandemic migration of workplaces. **Sustainability**, v. 13, n. 13, p. 7180, 2021.

SACCOL, A. Z. Um retorno ao básico: compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa em administração. **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 2, n. 2, p. 250-269, maio/ago. 2009.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2013.

SANTOS, E. '*Home office*' não é *home office* em inglês; entenda. Portal G1 Educação: 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2022/03/25/home-office-nao-e-home-office-em-ingles-entenda.ghtml> Acesso em 06 de março de 2023.

SARDESHMUKH, S. R.; SHARMA, D.; GOLDEN, T. D. Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. **New Technology, Work and Employment**, v. 27, n. 3, p. 193-207, 2012.

SAYAH, S. Managing work–life boundaries with information and communication technologies: The case of independent contractors. **New Technology, Work and Employment**, v. 28, n. 3, p. 179-196, 2013.

SCOTT, D. M.; DAM, I.; PÁEZ, A.; WILTON, R. D. Investigating the effects of social influence on the choice to telework. **Environment and Planning A**, v. 44, n. 5, p. 1016-1031, 2012.

SOLÍS, M. Moderators of telework effects on the work–family conflict and on worker performance. **European Journal of Management and Business Economics**, v. 26, n. 1, p. 21-34, 2017.

SOLÍS, M. S. Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work–family conflict. **Academia Revista Latinoamericana de Administración**, v. 29, n. 4, p. 435-449, 2016.

SONG, Y.; GAO, J. Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. **Journal of Happiness Studies**, v. 21, n. 7, p. 2649-2668, 2020.

SOUZA, D. O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, p. e00311143, 2021.

STANDING, G. **The precariat: The new dangerous class**. 2. Ed. Londres e Nova York: Bloomsbury academic, 2014.

SUTARTO, A. P.; WARDANINGSIH, S.; PUTRI, W. H. Work from home: Indonesian employees' mental well-being and productivity during the COVID-19 pandemic. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 14, n. 4, p. 386-408, 2021.

TASKIN, L.; BRIDOUX, F. Telework: A challenge to knowledge transfer in organizations. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 21, n. 13, p. 2503-2520, 2010.

TEMUDO, S. P. **O trabalho docente durante a pandemia da COVID-19: trabalho home office, gênero e precarização**. 2023. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco.

TIETZE, S.; MUSSON, G. Recasting the home-work relationship: a case of mutual adjustment?. **Organization Studies**, v. 26, n. 9, p. 1331-1352, 2005.

TOKARCHUK, O.; GABRIELE, R.; NEGLIA, G. Teleworking during the COVID-19 crisis in Italy: Evidence and tentative interpretations. **Sustainability**, v. 13, n. 4, p. 2147, 2021.

TORNATZKY, L. G.; FLEISCHER, M. **The processes of technological innovation**. Lexington: Lexington Books, 1990.

TOSCANO, F.; ZAPPALÀ, S.; GALANTI, T. Is a good boss always a plus? LMX, family-work conflict, and remote working satisfaction during the Covid-19 pandemic. **Social Sciences**, v. 11, n. 6, p. 248, 2022.

TREMBLAY, D.; THOMSIN, L. Telework and mobile working: analysis of its benefits and drawbacks. **International Journal of Work Innovation**, v. 1, n. 1, p. 100-113, 2012.

TRÓGOLO, M. A.; MORETTI, L. S.; MEDRANO, L. A. A nationwide cross-sectional study of workers' mental health during the COVID-19 pandemic: Impact of changes in working conditions, financial hardships, psychological detachment from work and work-family interface. **BMC psychology**, v. 10, n. 1, p. 73, 2022.

TUSTIN, D. H. Telecommuting academics within an open distance education environment of South Africa: More content, productive, and healthy?. **International Review of Research in Open and Distributed Learning**, v. 15, n. 3, p. 185-214, 2014.

UGWU, F. O.; ENWEREUZOR, I. K.; MAZEI, J. Is working from home a blessing or a burden? Home demands as a mediator of the relationship between work engagement and work-life balance. **Applied Research in Quality of Life**, v. 18, n. 1, p. 341-364, 2023.

UNDERHILL, E.; QUINLAN, M. The struggle to regulate precarious work arrangements to minimize their adverse effects on health and safety in Australia. **International Journal of Social Determinants of Health and Health Services**, v. 54, n. 2, p. 87-94, 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Framework Agreement on Telework**. 2008. Disponível em: http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do_.pdf . Acesso em 06 de março de 2023.

VAN SELL, M.; JACOBS, S. M. Telecommuting and quality of life: a review of the literature and a model for research. **Telematics and Informatics**, v. 11, n. 2, p. 81-95, 1994.

VAN YPEREN, N. W.; RIETZSCHEL, E. F.; DE JONGE, K. M. M. Blended working: For whom it may (not) work. **PloS one**, v. 9, n. 7, p. e102921, 2014.

VAN ZOONEN, W.; SIVUNEN, A.; BLOMQVIST, K.; OLSSON, T.; ROPPONEN, A.; HENTTONEN, K.; VARTIAINEN, M. Understanding stressor–strain relationships during the COVID-19 pandemic: the role of social support, adjustment to remote work, and work–life conflict. **Journal of Management & Organization**, v. 27, n. 6, p. 1038-1059, 2021.

VASSILIKI, M. T.; SOURTZI, P.; GALANIS, P.; VIVES, A.; BENACH, J.; TZIAFERI, S.; VELONAKIS, E. Cross-cultural adaptation and validation of the Employment Precariousness Scale (EPRES) in employees in Greece. **Nursing Care & Research**, n. 53, 2019.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014.

VIVES, A.; AMABLE, M.; FERRER, M.; MONCADA, S.; LLORENS, C.; Muntaner, C.; BENAVIDES, F. G.; BENACH, J. The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. **Occupational and environmental medicine**, v. 67, n. 8, p. 548-555, 2010.

VIVES-VERGARA, A.; GONZÁLEZ-LÓPEZ, F.; SOLAR, O.; BERNALES-BAKSAI, P.; GONZÁLEZ, M. J.; BENACH, J. Precarious employment in Chile: psychometric properties of the Chilean version of Employment Precariousness Scale in private sector workers. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 33, p. e00156215, 2017.

WANG, H.; XIAO, Y.; WANG, H.; ZHANG, H.; CHEN, X. “Who Knows Me Understands My Needs”: The effect of home-based telework on work engagement. **Psychology Research and Behavior Management**, p. 619-635, 2023.

WEI, T.; WANG, W.; YU, S. Analysis of the Cognitive Load of Employees Working from Home and the Construction of the Telecommuting Experience Balance Model. **Sustainability**, v. 14, n. 18, p. 11722, 2022.

WEIJERS, T.; MEIJER, R.; SPOELMAN, E. Telework remains ‘made to measure’: The large-scale introduction of telework in the Netherlands. **Futures**, v. 24, n. 10, p. 1048-1055, 1992.

WELLMAN, B.; SALAFF, J.; DIMITROVA, D.; GARTON, L.; GULIA, M.; HAYTHORNTHWAITE, C. Computer networks as social networks: collaborative work, telework, and virtual community. **Annu. Rev. Sociol.** v. 22, p. 213-38, 1996.

WELZ, C.; WOLF, F. **Telework in the European Union**. 2010.

WINDELER, J. B.; CHUDоба, K. M.; SUNDRUP, R. Z. Getting away from them all: Managing exhaustion from social interaction with telework. **Journal of Organizational Behavior**, v. 38, n. 7, p. 977-995, 2017.

WOJCAK, E.; BAJZIKOVAB, L.; SAJGALIKOVAC, L.; POLAKOVA, M. How to achieve sustainable efficiency with teleworkers: Leadership model in telework. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 229, p. 33-41, 2016.

YANG, D.; KELLY, E. L.; KUBZANSKY, L. D.; BERKMAN, L. Working from home and worker well-being: New evidence from Germany. **ILR Review**, v. 76, n. 3, p. 504-531, 2023.

APÊNDICE A – QUADRO-RESUMO DO LEVANTAMENTO DE ARTIGOS CIENTÍFICOS PUBLICADOS EM PERIÓDICOS DE ALCANCE INTERNACIONAL QUE ABORDAM ASPECTOS NEGATIVOS DO HOME OFFICE PARA O TRABALHADOR

AUTOR E ANO	OBJETIVO	BASE TEÓRICA	CONTEXTO E METODOLOGIA	ASPECTOS NEGATIVOS
1. Alessa e Shalhoob (2023)	Investigar o impacto dos períodos de quarentena da COVID-19 no desempenho dos contadores e no ambiente de trabalho remoto	- COVID-19 - Trabalho remoto - Profissão de contabilidade	- Arábia Saudita - Pesquisa quantitativa - 1086 participantes - Estatística descritiva	- Falta de privacidade - Menor desempenho no trabalho - Pouca flexibilidade na jornada de trabalho
2. Yang <i>et al.</i> (2023)	Investigar como o trabalho em casa está associado aos conflitos trabalho-família e família-trabalho, bem-estar psicológico, satisfação no trabalho, envolvimento e intenções de deixar o emprego	- Benefícios de trabalhar em casa - Riscos de trabalhar em casa - Trabalho em casa e questões de gênero	- Alemanha - Pesquisa quantitativa - 7.857 funcionários de 814 empresas - Regressão	- Conflito trabalho-família
3. Čiarnienė, Vienažindienė e Adamonienė (2023)	Identificar como o teletrabalho afetou o comportamento sustentável dos colaboradores durante a pandemia da COVID-19	Teletrabalho: fatores que o influenciam, vantagens e desvantagens	- Lituânia - Entrevistas com 12 trabalhadores em home office	- Aumento de custos com energia elétrica e compra de materiais - Ausência de equipamentos e suporte tecnológico - Instalações físicas inadequadas - Impactos na saúde física (dor nas costas) e mental - Queda na produtividade pela falta de motivação e controle - Interface trabalho-vida pela presença de filhos e familiares - Menos descanso, excesso de trabalho

4. Ugwu, Enwereuzor e Mazei (2023)	Examinar se o engajamento no trabalho está relacionado ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal e se as demandas domésticas mediam essa relação	<ul style="list-style-type: none"> - Engajamento no trabalho - Equilíbrio entre vida profissional e pessoal - Demandas domésticas 	<ul style="list-style-type: none"> - Nigéria - 219 trabalhadores de universidades - Regressão 	Demandas domésticas influenciam no equilíbrio entre vida e trabalho e no engajamento com o trabalho
5. Hyung-Kim, Kyung-Koh e Park (2023)	Examina os efeitos do trabalho em casa na saúde mental, com atenção especial ao papel dos ambientes domésticos	<ul style="list-style-type: none"> - Pandemia da COVID19 - Trabalho em casa na pandemia - Saúde mental 	<ul style="list-style-type: none"> - Coreia do Sul - 1684 trabalhadores em home office - Estatística descritiva 	Impactos na saúde mental, com efeitos maiores nas mulheres e naqueles que são responsáveis pelo trabalho doméstico
6. Wang <i>et al.</i> (2023)	Compreender como e quando o teletrabalho domiciliar afeta negativamente o engajamento no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Teletrabalho domiciliar - Emoções negativas - Engajamento no trabalho - Liderança de apoio à família 	<ul style="list-style-type: none"> - China - 276 trabalhadores com experiência em teletrabalho domiciliar - Análise fatorial e de correlação 	<ul style="list-style-type: none"> - Emoções negativas - Isolamento social - Telepressão (pressão por meio de TIC) - Ansiedade, depressão - Falta de comunicação presencial impede a criação de vínculos - Falta de apoio da empresa
7. Lescarret, Lemercier e Le Floch (2022)	Investigar os determinantes da intenção dos funcionários de teletrabalhar em um espaço de coworking	<ul style="list-style-type: none"> - Espaços de coworking - Vantagens e desvantagens do teletrabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - França - 268 teletrabalhadores - Regressão 	<ul style="list-style-type: none"> - Isolamento social - Falta de conforto no trabalho - Conflito trabalho-vida
8. Trógolo, Moretti e Medrano (2022)	Examinar o impacto das mudanças nas condições de trabalho, como distanciamento social, interação trabalho-família e perda de renda, relacionadas ao bloqueio do COVID-19 na saúde mental dos trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> - Pandemia da COVID-19 - Conflitos trabalho-família e família-trabalho - Saúde mental 	<ul style="list-style-type: none"> - Argentina - 1049 trabalhadores - Análise multivariada de variância (MANOVA) 	Os conflitos trabalho-família e família-trabalho impactam a saúde mental: ansiedade, depressão e sintomas de burnout

9. Mosquera, Soares e Alvadia (2022)	Analisar o impacto do isolamento social e da sobrecarga de trabalho no envolvimento no trabalho e na satisfação dos teletrabalhadores durante a pandemia de COVID-19	- Isolamento social - Engajamento no trabalho	- Portugal - 188 trabalhadores do setor bancário - Modelagem de equações estruturais	- Isolamento social - Sobrecarga de trabalho - Menos satisfação e envolvimento no trabalho
10. Bollestad, Amland e Olsen (2022)	Investigar as relações entre trabalho remoto, assédio moral, engajamento no trabalho e solidão	- Trabalho remoto - Engajamento no trabalho, solidão, assédio moral	- Noruega - 1511 trabalhadores - Análise fatorial - Equações estruturais	Solidão
11. Madureira e Rando (2022)	Caracterizar o teletrabalho na administração pública durante a pandemia de COVID-19	- Teletrabalho - Equilíbrio entre vida pessoal e profissional - Trabalho na pandemia	- Portugal - 3781 servidores públicos - Regressão	- Falta de equipamentos - Estigmatização dos teletrabalhadores - Aumento das despesas com internet, energia, computadores etc. - Sobrecarga de trabalho: trabalhar mais horas sem perceber - Isolamento social - Conflito/desequilíbrio entre vida pessoal e profissional - Falta de transparência na comunicação com gestores
12. Giovanis e Ozdamar (2022)	Avaliar o impacto do trabalho em casa na percepção dos indivíduos sobre sua situação financeira futura e seu bem-estar mental		- Reino Unido - 3036 trabalhadores - Técnicas de econometria	Impacto no bem-estar mental
13. Wei, Wang e Yu (2022)	Determinar a relação entre variáveis que afetam a experiência de teletrabalho, como carga cognitiva, experiência emocional e desempenho no trabalho		- China - 142 trabalhadores - Análise fatorial	- Demanda mental - Frustração - Demanda temporal - Conflito trabalho-família

14. Pabilonia e Vernon (2022)	Estimar as diferenças salariais entre teletrabalhadores, comparando como eles alocam seu tempo ao longo do dia	- Salários no teletrabalho - Teletrabalho e utilização do tempo	- Estados Unidos - 5597 trabalhadores - Estatística descritiva	- Atividades domésticas - Cuidado com os filhos (principalmente as mães)
15. Nadiv (2022)	Examinar as relações entre experiências de trabalho em casa e mentalidade paradoxal, conflito trabalho-casa e conflito casa-trabalho	- Conflitos trabalho-casa e casa-trabalho - Trabalho remoto - Teoria do paradoxo e mentalidade paradoxal	- Israel - 117 professores do ensino superior - Análise de caminho - Regressão	Conflito trabalho-casa
16. Toscano, Zappalà e Galanti (2022)	Investigar as relações entre a interação líder-membro, o conflito família-trabalho e a satisfação com o trabalho remoto	- Interação líder-membro - Satisfação no trabalho - Conflito trabalho-família	- Itália - 455 trabalhadores - Análise fatorial	- Conflito trabalho-família - Impacto na satisfação com o trabalho
17. Cheng e Zhang (2022)	Investigar como o teletrabalho esgota o bem-estar a partir da satisfação no trabalho, exaustão emocional e distanciamento psicológico do trabalho	- Teletrabalho - Distanciamento psicológico - Interferência da família no trabalho	- China - 350 trabalhadores - Análise fatorial - Regressão	- Esgotamento - Ausência de bem-estar - Interferência da família no trabalho
18. Kohont e Ignjatović (2022)	Analisar os arranjos de trabalho em casa implementados durante a pandemia de COVID-19	- Conceitos de teletrabalho - Apoio organizacional percebido	- Eslovênia - 102 trabalhadores e gestores - Pesquisa qualitativa - Entrevistas semiestruturadas	- Dificuldade de conciliar a vida familiar com o trabalho - Problemas técnicos e de conexão - Ausência de suporte - Espaço físico e equipamentos inadequados - Dificuldade na comunicação
19. Petcu <i>et al.</i> (2022)	Avaliar a relação entre bem-estar e desenvolvimento profissional, competências, autonomia, satisfação no trabalho, comprometimento, dimensão	Bem-estar no trabalho e variáveis relacionadas	- Romênia - 440 trabalhadores de diferentes ramos - Regressão	- Esgotamento emocional - Intensificação e sobrecarga de trabalho - Estresse e conflitos

	emocional, equilíbrio entre vida profissional e clima organizacional no teletrabalho			- Falta de relacionamento no trabalho - Ansiedade e insegurança
20. Raišienė <i>et al.</i> (2022)	Analisar o impacto do teletrabalho no bem-estar subjetivo, saúde e produtividade	Teletrabalho	- Lituânia - 475 teletrabalhadores - Análise de correlação	- Impacto no bem-estar - Interface vida-trabalho - Exaustão mental
21. Li e Li (2022)	Analisar o teletrabalho com base na teoria do processo de conflito	Gestão de conflitos	- China - 282 trabalhadores - Análise fatorial - Equações estruturais	- Conflito no trabalho - Estresse
22. Peetz <i>et al.</i> (2022)	Analisar o trabalho de trabalhadores acadêmicos na durante o período de trabalho em casa devido ao COVID-19	- Trabalho do conhecimento - Desigualdade de gênero	- Austrália e Canadá - 3480 docentes de universidades - Quali-quantitativo - Questionário - Estatística descritiva - Códigos	- Sobrecarga de trabalho - Atividades domésticas - Cuidado com os filhos (mulheres) - Conflito trabalho-família - Falta de ergonomia - Isolamento social - Estresse, ansiedade - Falta de apoio da organização
23. Van Zoonen <i>et al.</i> (2021)	Analisar a relação entre estressores percebidos no trabalho e a tensão psicológica por meio de percepções de apoio social, conflito entre vida profissional e adaptação ao trabalho remoto	- Estresse: tipos de estressores - Controle e estruturação do trabalho - Uso da tecnologia	- Finlândia - 2 mil trabalhadores - Regressão	- Estresse - Conflito vida-trabalho
24. Rieth e Hagemann (2021)	Examinar o impacto do teletrabalho e do fechamento das escolas e creches durante a pandemia da COVID-19	- Trabalho em casa - Conservação de recursos - Comportamento autorregulado - Bem-estar e estresse - Sucesso na carreira	- Alemanha - 465 trabalhadores - Análise de variância (MANOVA)	- Estresse - Conflito trabalho-vida - Cuidado com os filhos

25. Chi, Saldamli e Gursoy (2021)	Examinar os efeitos de trabalhar em casa durante a pandemia de COVID-19 no engajamento no trabalho, esgotamento e intenções de rotatividade dos funcionários de nível gerencial de hotelaria	<ul style="list-style-type: none"> - Home office - Engajamento - Burnout, esgotamento - Intenções de rotatividade 	<ul style="list-style-type: none"> - Turquia - 211 funcionários de nível gerencial de um hotel - Análise fatorial - Regressão 	<ul style="list-style-type: none"> - Esgotamento - Interferência trabalho-casa - Burnout
26. Lonska <i>et al.</i> (2021)	Avaliar a flexibilidade de conciliar trabalho e vida privada de funcionários em vários grupos sociodemográficos durante a COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> - Equilíbrio entre vida pessoal e profissional - Pandemia 	<ul style="list-style-type: none"> - Letônia - 1823 trabalhadores - Estatística descritiva 	<ul style="list-style-type: none"> - Conflito trabalho-vida - Atividades domésticas - Cuidado com os filhos (mulheres) - Uso excessivo de dispositivos móveis
27. Miron <i>et al.</i> (2021)	Analisar o impacto do teletrabalho no bem-estar, sob a ótica da teoria da função social de produção	<ul style="list-style-type: none"> - Bem-estar - Teoria da função social de produção 	<ul style="list-style-type: none"> - Romênia - 338 trabalhadores - Análise de correlação - Regressão 	<ul style="list-style-type: none"> - Dimensão emocional afetada - Baixo desempenho - Intensificação do trabalho - Baixo bem-estar
28. Frize <i>et al.</i> (2021)	Avaliar os principais problemas que profissionais têm enfrentado ao trabalhar em casa durante a pandemia	<ul style="list-style-type: none"> - Pandemia - Teletrabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - 76 países - 921 participantes - Estatística descritiva 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuidado com os filhos - Tarefas domésticas
29. Rymaniak <i>et al.</i> (2021)	Analisar as condições de trabalho nas organizações e em casa e o impacto potencial de alguns riscos profissionais do teletrabalho domiciliar	<ul style="list-style-type: none"> - Visão Baseada em Recursos (RBV) - Teoria das Capacidades - Trabalho remoto - Modelo de Características do Trabalho (JCM) 	<ul style="list-style-type: none"> - Polônia, Lituânia e Espanha - 1599 trabalhadores - Estatística descritiva - Regressão linear 	<ul style="list-style-type: none"> - Estresse - Espaço físico de trabalho inadequado - Ausência de suporte técnico e organizacional
30. Paraschiv <i>et al.</i> (2021)	Destacar os principais fatores que caracterizam o trabalho em casa no contexto da pandemia de COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> - Teletrabalho - Equilíbrio entre vida pessoal e profissional - Satisfação no trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - 23 países europeus - Dados da Eurofound - Regressão 	<ul style="list-style-type: none"> - Excesso de trabalho e exaustão - Conflito vida pessoal e profissional

		- Pandemia		
31. Sutarto, Wardaningsih e Putri (2021)	Analisar se bem-estar mental dos funcionários afeta sua produtividade enquanto trabalham em casa durante a pandemia	- Bem-estar mental - Home office - Pandemia	- Indonésia - 472 respostas - Modelagem de equações estruturais	- Depressão - Ansiedade - Estresse
32. Jamal <i>et al.</i> (2021)	Analisar o papel de demandas e recursos do trabalho nos resultados negativos e positivos por meio do papel mediador do estresse e do bem-estar	- Modelo de Demandas e Recursos - Recursos de trabalho - Estresse - Bem-estar	- Índia - 371 funcionários de TI - Análise fatorial - Modelagem de equações estruturais	- Excesso de trabalho - Isolamento profissional - Interferência da família no trabalho - Exaustão e estresse
33. Palumbo, Manna e Cavallone (2021)	Analisar as implicações de trabalhar em casa no equilíbrio entre vida pessoal e profissional de trabalhadores da educação	- Teletrabalho - Gestão da Qualidade Total	- 35 países da Europa - 2.046 empregados do setor de Educação - Análise de mediação em série	- Conflitos trabalho-vida e vida-trabalho - Indefinição das fronteiras entre o trabalho e a vida cotidiana
34. Palumbo (2020)	Investigar os efeitos diretos do teletrabalho em casa no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, incluindo o envolvimento no trabalho e a percepção da fadiga relacionada com o trabalho	- Teletrabalho em casa - Equilíbrio entre vida e trabalho - Engajamento no trabalho - Percepção de fadiga	- 35 países europeus - 9.877 respondentes - Dados secundários da Eurofound - Análise fatorial	- Conflito vida-trabalho - Fadiga - Intensificação do trabalho
35. Bolisani <i>et al.</i> (2020)	Investigar e percepção sobre trabalho inteligente e destacar categorias de funcionários com base em sua atitude	- Teletrabalho - Trabalho inteligente (<i>smart working</i>)	- Itália - 931 trabalhadores - Análise discriminante - Análise de cluster	- Sobrecarga de trabalho - Isolamento social - Falta de equipamentos adequados - Falta de suporte da empresa
36. Kozhina e Vinokuro (2020)	Estudar a influência das condições de trabalho na alienação laboral dos trabalhadores durante a pandemia de COVID-19	- Alienação no trabalho - Afastamento do local de trabalho - Flexibilidade temporal e uso de TIC	- Duas etapas de pesquisa, com 62 e 104 professores - Análise de variância - Regressão	- Alienação do trabalho causada pelo afastamento, flexibilidade temporal, uso de TIC e insegurança no trabalho

		- Insegurança no trabalho		
37. Bellmann e Hübler (2020)	Analisar se trabalhar em casa melhora ou prejudica a satisfação no trabalho e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal	- Trabalho remoto - Satisfação no trabalho - Equilíbrio trabalho-vida	- Dados secundários - Regressão	- Desequilíbrio entre vida pessoal e profissional
38. Perry, Rubino e Hunter (2018)	Testar o modelo Modelo Demanda-Control-Pessoa (DCP) no trabalho remoto	- Trabalho remoto - Tensão e autonomia - Modelo Demanda-Control-Pessoa (DCP)	- 258 trabalhadores - Modelagem de equações estruturais	Estresse e tensão
39. Solís (2017)	Analisar o efeito moderador das responsabilidades do teletrabalhador no conflito trabalho-família, bem como o efeito moderador do controle do supervisor na relação teletrabalho-desempenho	- Responsabilidade e teletrabalho no conflito trabalho-família - Controle dos supervisores e teletrabalho no desempenho	- Costa Rica - 197 teletrabalhadores - 4 instituições públicas - Regressão	Conflito trabalho-família
40. Glass e Noonan (2016)	Analisar as horas trabalhadas e o crescimento salarial no teletrabalho a partir de modelos de efeitos fixos, com foco em gênero e status parental	- Teletrabalho e crescimento salarial - Teletrabalho e lucro	- Estados Unidos - Dados da Pesquisa Nacional Longitudinal da Juventude (NLSY) - 12.686 jovens - Regressão	- Intensificação do trabalho - Conflito trabalho-família
41. Solís (2016)	Analisar a influência de variáveis relacionadas às condições de teletrabalho sobre o conflito trabalho-família e o número de horas extras trabalhadas	- Conflito trabalho-família - Teletrabalho	- Costa Rica - Regressão linear - 142 teletrabalhadores de instituições públicas	Conflito trabalho-família
42. Ojala, Nätti e Anttila (2014)	Comparar como a flexibilidade formal do teletrabalho difere do trabalho extra informal realizado	- Teletrabalho e trabalho informal em casa	- Finlândia	Interface trabalho-família

	em casa no que diz respeito à interface trabalho-família	- Bem-estar familiar e senso de equilíbrio	- Dados de pesquisas de qualidade de vida no trabalho (2003 e 2008) - Regressão logística	
43. Martinez e Gómez (2013)	Analisar como a flexibilidade no horário de trabalho (horário flexível) e no local de trabalho (teletrabalho) podem estar relacionados a receber menos oportunidades de treinamento e desenvolvimento	- Teletrabalho - Treinamento e desenvolvimento	- 298 trabalhadores - Empresa de saúde e desenvolvimento de software - Regressão	Menos oportunidades de treinamento e desenvolvimento

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Identificação:

Idade:

Estado civil:

Filhos:

Formação acadêmica:

Empresa:

Cargo/função:

Há quanto tempo trabalha nessa empresa:

Há quanto tempo trabalha em *home office*:

Remuneração:

Categoria 1: Contexto e condições de trabalho

1. Você pode descrever sua jornada e rotina de trabalho?
2. Como foi estruturado e como funciona seu local de trabalho em casa?
3. Como ocorre a comunicação no seu trabalho? Percebe alguma barreira?
4. E se precisar de suporte, como funciona?
5. Como se dá o acompanhamento do seu trabalho por parte da gestão?
6. De que maneira você vivencia as relações interpessoais no trabalho?
7. Como o seu trabalho influencia na sua saúde e qualidade de vida?

Categoria 2: Trabalho e demais esferas da vida

8. Como se dá a interação das demais pessoas da sua casa com a sua rotina de trabalho?
9. Como é a sua participação na realização de atividades domésticas?
10. Como você percebe a relação entre o seu trabalho e as outras áreas da sua vida?

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE
DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Declaro que aceito participar da pesquisa desenvolvida por Emiliano Sousa Pontes, no âmbito do curso de Doutorado em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará. A participação é voluntária, em local e data previamente ajustados.

Declaro que fui informado(a):

- 1) que a pesquisa tem objetivo exclusivamente acadêmico e científico, podendo gerar publicações dessa natureza;
- 2) que tenho a liberdade de não responder a qualquer pergunta, assim como recusar, a qualquer tempo, participar da pesquisa, interrompendo minha participação, temporária ou definitivamente;
- 3) sobre a gravação de áudio.

_____, ____ de _____ de 2024.

Participante

Pesquisador