

ESCALADA DO MODELO *HOME OFFICE* E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: REFLEXÃO SOBRE O “BRASIL COVID-19”

Marcelo Linhares¹

Wrias de Melo Alves²

Hélder Uzêda Castro³

Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho⁴

RESUMO

O objetivo deste artigo é examinar as condições de trabalho em *home office* no Brasil, no período da pandemia, portanto, a partir de 2019, com manutenção de políticas ou práticas restritivas, mesmo após o abrandamento da mesma. Para tanto, utilizou-se revisão de literatura sobre a adoção e ampliação do trabalho *home office* pelas empresas, a pandemia da COVID-19 e os aspectos da precarização do trabalho, fenômeno que foi escalado, advento da referida crise sanitária. Esta breve análise permitiu melhor compreensão de tais relações e rebatimentos, tanto para a falta de condições adequadas para o desempenho de atividades corporativas remotas quanto para o cumprimento de jornada, neste caso, além da contratada e com maior

¹ Advogado. Mestrando em Direito, Governança e Políticas Públicas (Universidade Salvador, Brasil). Especialista em Direito Civil com ênfase em Imobiliário, Família, Sucessões e Consumidor (Faculdade de Direito da Bahia); e Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (UNYAHNA). Previdenciário e Empresarial, com ênfase em Compliance e Recuperação Judicial e Eleitoral. Integrante do Tribunal de Ética e Disciplina da OAB Bahia desde 2020. Sócio Fundador do Escritório Marcelo Linhares Advogados Associados

² Advogado. Especialista em direito e processo do trabalho pela universidade Católica do Salvador. Especialista em Direito Tributário e Empresarial pela Universidade Cândido Mendes. Mediador Judicial (Conselho Nacional de Justiça).

³ Doutor em Desenvolvimento Regional e Urbano (Universidade Salvador, Brasil), Estágio Pós-doutoral em Geografia e Planejamento Regional (Universidade Nova de Lisboa, Portugal). Mestre em Administração (Universidade Salvador, Brasil). Economista e Administrador. Professor e Pesquisador do Programa de Pós-graduação em Direito, Governança e Políticas Públicas na Universidade Salvador; e Pesquisador no Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais (Universidade Nova de Lisboa, Portugal). Membro de grupos de pesquisa CNPq nas referidas áreas de investigação, agrega trabalhos apresentados em eventos e publicados em periódicos, no Brasil e no exterior.

⁴ Doutor em Direito (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil), Mestrado em Direito (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil), Mestrado em Direito Social (Universidad de Castilla-La Mancha, Espanha). Advogado. Professor Titular do Curso de Direito e do Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas da UNIFACS - Universidade Salvador e Professor Associado IV da Graduação e Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrado e Doutorado) da UFBA - Universidade Federal da Bahia. Líder do Grupo de Pesquisa CPJ - Centro de Pesquisas Jurídicas no Curso de Direito da UNIFACS, com orientandos de graduação, PIBIC e mestrado; e do Grupo de Pesquisa Direitos Fundamentais e Reflexos nas Relações Sociais no Curso de Direito da UFBA, com orientandos de graduação, PIBIC, mestrado e doutorado. Coordenador dos Cursos de Pós-Graduação On Line em Direito e Processo do Trabalho e em Direito Contratual do CERS.

frequência, bem como as consequências impostas por este cenário para a saúde do trabalhador, destaque para ergonomia e psicologia. Percebeu-se a importância, principalmente para a manutenção em escala desta modalidade de trabalho, esforço empresarial no sentido de prover melhores condições para o correto cumprimento do contrato de trabalho, igualmente, avanço no plano de carreira, cargos e salários, observando modelo econômico vigente e suas demandas, atividades, entregas e avaliações de desempenho.

Palavras-chave: Home Office, Pandemia da COVID-19, Direito do Trabalho, Economia do Trabalho

ABSTRACT:

The objective of this article is to examine the working conditions at home office in Brazil, during the pandemic period, therefore, from 2019, with maintenance of restrictive policies or practices, even after the slowdown of the same. To this end, a literature review was used on the adoption and expansion of home office work by companies, the COVID-19 pandemic and aspects of precarious work, a phenomenon that was escalated, with the advent of the aforementioned health crisis. This brief analysis allowed for a better understanding of such relationships and repercussions, both for the lack of adequate conditions for the performance of remote corporate activities and for the fulfillment of working hours, in this case, in addition to the contracted one and with greater frequency, as well as the consequences imposed by this scenario for the worker's health, emphasis on ergonomics and psychology. It was noticed the importance, mainly for the maintenance of this type of work in scale, business effort in the sense of providing better conditions for the correct fulfillment of the work contract, also, advancement in the career plan, positions and salaries, observing the current economic model and their demands, activities, deliverables and performance evaluations.

Keywords: Home Office, COVID-19 Pandemic, Labor Law, Labor Economy

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS), declarou estado de pandemia⁵, anunciando crise sanitária causada pelo Coronavírus, o que repercutiu em todas as camadas sociais e pessoas pelo mundo. Igualmente, trouxe imenso impacto econômico, onde governo, empresas e trabalhadores tiveram que entender rapidamente o cenário e buscar alternativas para enfrentamento, manutenção e retorno às atividades produtivas, preponderantes do seu negócio, devidamente suspensas por força de legislação ou restrição imposta pelo Estado, neste caso, numa tentativa de preservação da integridade dos trabalhadores e manutenção das atividades de

⁵ Epidemia de doença infecciosa que se espalha entre a população localizada numa grande região geográfica.

produção. O modelo *home office* foi a solução encontrada para a maioria das atividades, ressaltando que essa modalidade de trabalho já existia, principalmente na área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), escalada significativamente durante a pandemia da COVID-19⁶.

Assim, trabalhar em casa, antes mesmo da pandemia, significava tendência de conforto, mais tempo com a família e trabalho flexível, evitando pressões diárias inerentes de ambientes organizacionais e mantendo qualidade de entregas executivas, na prática, com o advento da COVID-19, se consolidou de forma diferente, pois, ao contrário do que se esperava, dispor de espaço adequado em sua residência, adquirir equipamentos de tecnologia e comunicação, bem como contratar serviços de conexão de alta velocidade, ainda convivendo com outros familiares igualmente isolados, tornou-se um grande desafio e, na maioria dos casos, ônus do trabalhador.

Vale ressaltar que a rotina diária de trabalho em *home office* também revelou-se exaustiva, estressante e frustrante para uma grande parcela dos trabalhadores, destaque para a esfera privada. O acúmulo do trabalho e suas exigências corporativas, rotina doméstica e acompanhamento dos filhos em *home school*⁷ representou uma jornada diária exaustiva, que deflagrou problemas outros de saúde. Importante pontuar que o *home office* não se confunde com modalidades de produção realizadas “em domicílio”, oficinas domésticas e de trabalhadores subcontratados por grandes agentes econômicos, resultado de uma recente tendência de reestruturação da organização do trabalho, no século XX.

Diante do exposto, este texto realiza um entrelace discursivo entre *home office*, pandemia da COVID-19 e precarização das condições de trabalho, analisando aspectos ergonômicos; disponibilidade “integral” ao empregador ou ao cliente; engajamento nas atividades corporativas *versus* envolvimento nas atividades domésticas diárias, aqui, pela participação, quase que compulsória, no *home school* dos filhos, certamente tornando o modelo um “pesadelo”, haja vista que a maior parte das empresas, preocupadas exclusivamente com a

⁶ Doença causada pelo vírus SARS-CoV-2, que se espalha entre as pessoas de várias maneiras diferentes e, em 2019-2020, atingiu praticamente todo o mundo.

⁷ Conceito de modalidade de educação adaptado ou ampliado, durante pandemia da COVID-19, que defende educação de crianças e adolescentes em casa, por pais ou tutores especiais, ao invés de frequentarem escolas públicas ou privadas.

superação da crise econômica e garantia da continuidade, não se atentaram às necessidades sociais de suas equipes, faltando atenção para o mínimo operacional possível, visando qualidade no trabalho e evitando que essa modalidade assumisse dimensões de insalubridade, sem, entretanto, a devida contraprestação.

A pesquisa está posta com referência em dados qualitativos, a partir de explicações e motivos. Quanto aos objetivos, apresentam-se de forma descritiva, observando o trabalho em *home office* durante a pandemia da COVID-19, escalado em 2020 e mantido após o arrefecimento das restrições sanitárias. Para tanto, aplicou-se técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, com levantamento de referências, em publicações específicas, doutrinas, legislações e periódicos especializados, tendo por objetivo o aprofundamento teórico sobre o problema (LAKATOS; MARCONI, 2003).

2 O MODELO HOME OFFICE

O uso do modelo *home office* foi ampliado durante a pandemia e, atualmente, trata-se de um fenômeno que está em discussão nas mais diversas áreas e programas de pesquisa. A literatura registra o uso de diferentes termos para este tipo de trabalho. A definição dos conceitos nesse campo é diversa e apresenta modificações temporais significativas. Assim, inúmeras propostas conceituais e vocabulares estão disponíveis. Neste texto, o conceito-base estudado por especialistas, como Barros e Da Silva (2010), Melek (2017) e Basso (2018) é compreendido como o ambiente onde os trabalhos que, originalmente, eram realizados nas instalações empresariais, passaram a ser desempenhados em casa, igualmente com entregas remotas.

Entretanto, com a pandemia da COVID-19, *home office* passou a ser uma expressão significativamente mais ouvida e utilizada, com forte tendência de perpetuar-se nas frentes da economia do trabalho, ultrapassando fronteiras e números antes dominados pela Tecnologia da Comunicação e Informação (TIC) e áreas afins. Por certo, caracteriza-se por uma estrutura laboral no ambiente residencial, que, a depender do planejamento e execução (operação), pode tornar-se precária e lesiva aos trabalhadores.

Segundo Pinsonneault e Boisvert (2000), as primeiras experiências

mais amplas desse modelo de trabalho foram feitas no início dos anos 1990, na empresa americana AT&T, utilizando-se um sistema de teletrabalho que chegou a ocupar 55% dos funcionários das suas filiais nos EUA. Um ponto que ganha força na análise dos discursos empresariais que defendem a adoção deste modelo, mesmo no período pós-pandemia, é a ambiguidade a respeito de suas características, com ampla lista de vantagens e poucas desvantagens. Registra-se, ainda, o papel da mídia no esforço por apresentar esse tipo de trabalho como uma espécie de oportunidade que garante liberdade e autonomia pessoal, posicionando o profissional como “dono do seu tempo”, o que, de fato, não o é, praticamente, nunca o foi, se olhares mais atentos apontarem para os modelos econômicos históricos e vigentes.

A realidade é de adesão ao modelo, numa tentativa global de ajustamento do trabalho, possivelmente pela ameaça constante de novas crises similares. Empregadores ou empregados tentam identificar benefícios mútuos acerca do modelo *home office*. Para os trabalhadores, o fato de estar em casa, em teletrabalho, permitiu economizar tempo com deslocamento até a empresa, despesas com alimentação fora de casa (muitas vezes, de péssima qualidade) e com vestuário, claro mantendo o dress code que o cargo ou atividade exigem. Outros ganhos como maior interação com a família foram adicionados no discurso corporativo, mas também percebido em boa parte dos casos como algo positivo, apesar da necessidade de reorganização da dinâmica familiar, principalmente por conta das reuniões, conferências, aulas, entre outras atividades remotas.

Uma dificuldade que está percebida neste processo é a ascensão profissional, tornando-se mais distante eventuais promoções; o mesmo para mobilizações sindicais e outras iniciativas que necessitem de reunião de pessoas para garantir apelo e notoriedade, por exemplo, nas agendas de políticas públicas voltadas para o Direito do Trabalho.

Góes, Martins e Nascimento (2020), apresentaram Nota Técnica do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), demonstrando que o cenário brasileiro conta com apenas 22,7% dos trabalhadores em plena condições de realização do trabalho em casa, ressaltando as seguintes classes: 65% dos cientistas e intelectuais; 61% dos administradores e gerentes; 41% dos técnicos de apoio administrativo; e 30% dos técnicos e

profissionais de nível médio, com rebatimentos no emprego e na renda. Na mesma obra (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020, p. 6), restou demonstrado que “há uma correlação positiva entre o percentual de teletrabalho e a renda per capita dos estados brasileiros” e sinaliza uma preocupação nos trabalhadores que não reúnem tais condições para exercício do *home office*, relevo para as camadas menos favorecidas da população.

Por certo, o modo intempestivo com o qual o *home office* foi implementado nas empresas e nas residências, resultou em acúmulo do trabalho com outras atividades cotidianas, principalmente as domésticas. A proposta a seguir é contextualizar a pandemia e compreender como o *home office* poderia contribuir com a melhor qualidade laboral para empregados e empregadores, garantindo emprego, renda e condições de trabalho adaptadas para a relação produtividade *versus* bem-estar, evitando a precarização das condições de trabalho.

3 A PANDEMIA COVID-19 EM FOCO

A literatura sugere que a gênese da pandemia da COVID-19, causada pelo Coronavírus, está em Wuhan (China) e assolou o mundo, nesta pesquisa, potencializando questões na esfera trabalhista, pois os trabalhadores passaram a exercer repentinamente suas atividades em domicílio, com forte inclinação para uma dimensão de fragilidade, posicionamento reforçado por Antunes (2009) ao afirmar que o trabalho no setor de serviços e o trabalho em domicílio são duas tendências do mundo do trabalho que podem favorecer e representar formas de precarização.

Para melhor controle da pandemia da COVID-19, muitos países e organizações adotaram medidas de distanciamento social distintas em grau e intensidade, como: isolamento e restrição de circulação; assim como fechamento de escritórios, comércio, escolas e instituições de ensino. Na maioria dos casos, o *home office* foi a alternativa imediata encontrada para a continuidade das atividades laborais. Vale destacar que, serviços administrativos (atendimento em geral) e escolares foram aqueles de maior incremento dessa modalidade de trabalho, mantidos, até hoje, no Brasil, principalmente na esfera pública.

Antunes (2020) aponta uma dupla ameaça, quer seja a situação dos

trabalhadores, que já era precária antes mesmo da referida pandemia e com ela agravou-se e a chegada de consequências, até então, inéditas para a sociedade contemporânea, onde foi necessário decidir entre: riscos biológicos *versus* riscos econômicos; ficar em casa *versus* ir ao trabalho (ou trabalhar, a depender da atividade); entre outras questões complexas que colocaram em suspensão modelos e dinâmicas de trabalho.

Essa dicotomia nem sempre contou com a decisão do trabalhador. Muitas vezes, a decisão unilateral foi do empregador, que, antes mesmo de ter vacina disponível ou orientação dos órgãos de saúde sobre ficar em casa, foi obrigado a manter o negócio funcionando, assumindo riscos, em detrimento da saúde de seus trabalhadores. Da mesma forma, mesmo àqueles que foram apresentados ao *home office*, com o passar do tempo, ficaram expostos a jornadas exaustivas e pressão por resultados, sem condições de entregá-los, pois a dinâmica ou estrutura doméstica não permitia.

A análise retrospectiva permite confirmar que a orientação de permanecer em casa, mudando ou alternando para o *home office* foi a solução mais acertada - para uma pequena parte da sociedade. No entanto, em muitos casos, a exemplo dos “invisíveis” brasileiros, a opção de ficar em casa significou perda ou restrição de rendimentos, comprometendo o sustento familiar. Por serem trabalhadores informais; por não terem condições apropriadas de exercer suas atividades em casa e indispor de internet de boa qualidade, aparelhos laptops, smartphones e outros recursos; por morarem em imóveis tão pequenos, que não foi possível a todos os ocupantes exercer suas atividades, colocando-os na linha de frente da COVID-19.

Para Antunes (2020), a pandemia indica três características do futuro do trabalho: i) a exploração da força de trabalho como dependência fundamental do capitalismo; ii) a expansão do trabalho uberizado, no qual as empresas exploram os trabalhadores, sem vinculação legal, através de plataformas digitais; e iii) o crescimento do trabalho digital, sendo teletrabalho, *home office* ou EAD. Muniz (2020) coloca que a redução de custo e do risco de contágio proporcionada pelo *home office* também contribuiu para o aumento do esgotamento físico e mental. O autor chama atenção para empresas e trabalhadores que implementaram o *home office* sem o devido

planejamento, visando execução voltada para bem-estar, qualidade e segurança do trabalho, igualmente, adicionando aspectos de produtividade. O Coronavírus conseguiu pôr em xeque o atual modelo econômico de produção global.

4 PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Sabe-se que uma das principais repercussões da pandemia no mundo do trabalho versa sobre questões do emprego, porque as medidas de contenção da propagação do Coronavírus incluem fechamento de diversos serviços, justificadas como medidas de isolamento ou distanciamento social, o que provocou grande debate político e social no Brasil.

Antunes (2018) na obra “O Privilégio da Servidão”, alerta para as progressivas tendências de trabalho precarizado advindas com as inovações tecnológicas, plataformas digitais e aplicativos de célula. Sabe-se de uma nova modalidade de trabalho, sem direitos trabalhistas, sem seguridade social e com o trabalhador assumindo custos (diretos e indiretos) e despesas com alimentação, manutenção e transporte. Essa é uma tendência global e uma saída para aqueles indivíduos que resistem ao desemprego completo.

Neste texto, compreende-se por precarização a flexibilização das formas de trabalho, contratação e direitos trabalhistas, bem como a redução de salários (renda) e benefícios, no sentido de responder novas expectativas das organizações, posto “Brasil COVID-19”, provocando deslocamento do capital humano e redução de todos os custos envolvidos com trabalhadores. Sabe-se que a precarização consiste em fenômeno com dinâmica notadamente acentuada desde a década de 1970. No entanto, diante da pandemia, muitas empresas migraram parte de suas atividades (ou aumentaram posto remotos) e das suas instalações para o *home office*, que, mesmo no período pós-pandemia, permanecem com a mesma estratégia operacional. Isso só é possível pela igual mudança de perfil do consumidor de serviços específicos, a exemplo da compra de produtos (bens e serviços) virtuais.

No Brasil, no que tange o Direito do Trabalho, houve a reforma trabalhista (Lei nº13.467/2017), que sofreu severas críticas, principalmente oposição e entidades de classe. No entanto, a ameaça do desemprego e o

aumento da pobreza sistêmica, reforçada pela pandemia, facilitou determinada aceitação dos indivíduos às condições de precarização, já que o esforço pela sobrevivência sobrepõe-se a capacidade de pensar e reagir a interesses daqueles que exploram seu capital físico e intelectual de trabalho, por valores vis e insignificantes. Talvez, seja a liquidez da modernidade, ganhando legitimidade nos espaços corporativos e sociais, através das relações econômicas do trabalho. (MARX, ENGELS, 1999; ANTUNES, 2015).

Santos (2018) destaca o constante desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, promotor da adoção do atendimento remoto aos clientes e da execução de grande parte das atividades laborais, por meio de recursos e plataformas digitais. Por certo, o processo de adaptação do trabalhador a essa nova realidade de trabalho, de acordo com a necessidade de desempenho de suas atribuições laborais, foi tratado como prioridade, uma vez que, os periféricos, agora presentes na sua residência, alteraram rotina pessoal e familiar, mudando dinâmica do seu cotidiano. Trata-se de uma nova dimensão da área de Economia do Trabalho. A análise recupera, por exemplo, o volume de interrupções laborais, mesmo em cômodos distintos, para atendimento de demandas escolares dos filhos, que também estavam no contexto remoto.

Outro ponto foi a quantidade de obras residenciais (reformas, ou adaptações), uma vez que ninguém sabia quanto tempo duraria o isolamento e o *home office*, provocando enormes transtornos com vizinhos na mesma situação, mas já devidamente instalados e em plena atividade laboral. A maioria dessas obras civis visaram simplesmente conforto do ambiente, em detrimento da possibilidade de um espaço adequado, mesmo que temporário, seguindo normas de Saúde e Segurança do Trabalho (SST). Mais tarde, em meados da pandemia, muitas companhias disponibilizaram para seus funcionários manuais básicos sobre requisitos técnicos para equipamentos, SST, aspectos da LGPD⁸ e etiqueta digital.

A multidisciplinaridade do tema permite inúmeras abordagens, que, por conseguinte, contribui para compreensões diversas. No Brasil, a precarização está conectada com questões históricas, políticas, econômicas e sociais,

⁸ Lei nº. 12.965/2014, que versa sobre a proteção de dados, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados.

parando aqui apenas para estabelecer uma linha de corte. A literatura acessada para feitura deste texto possibilita entendimento baseado no modo de produção capitalista e a condição de trabalho considerada sempre precária. No entanto, houve uma reestruturação produtiva antes da pandemia e, ao que tudo indica, urge revisitar os modelos praticados. Importante refletir que

As transformações no universo do trabalho no capitalismo contemporâneo produz múltipla processualidade nas condições de vida e trabalho da classe trabalhadora, desproletariza o trabalho industrial fabril e amplia expressivamente o assalariamento no setor de serviços. Generaliza-se a subproletarização do trabalho, nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, terceirizado, doméstico e informal. Verifica-se na atualidade uma significativa heterogeneização do trabalho, expresso, sobretudo, pela crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário, mas também pela incorporação do trabalho infantil e pela presença significativa de força de mão de obra migrante, acompanhado de formas contemporâneas de degradação do trabalho, além da desespecialização ou desqualificação do operário industrial e da criação dos trabalhadores multifuncionais. (ANTUNES, 1998, 1999 apud CEOLIN, 2014, p. 250).

A pandemia da COVID-19 agravou este quadro e redimensionou outras perspectivas que entraram na pauta das grandes discussões corporativas, como a saúde do trabalhador. A pesquisa de Abílio et al. (2020) confirma que a jornada de trabalho aumentou na pandemia de 38,2% para 43,3%, tendo em vista que o percentual dos profissionais que trabalhavam até oito horas/dia; para os que trabalhavam mais de nove horas/dia, o percentual saltou de 54,1% para 56,7%, sem necessariamente ganho de renda ou demais compensações. A pesquisa ainda aponta que os trabalhadores arcaram com custos e logística para aquisição de proteção individual, até mesmo nas empresas da área de Saúde.

O trabalho em casa trouxe desconfortos corporais, ante a falta de postura durante o trabalho - questões ergonômicas relacionadas à SST, provocando dores musculares, problema esse que atingiu pessoas no mundo inteiro. Muito tempo sentado, na frente de telas, cumprindo jornada remota e ainda respeitando políticas de isolamento social, igualmente promoveram descompasso na saúde mental do trabalhador; o mesmo que aquele impossibilitado de exercer sua atividade laboral e garantir o sustento pessoal ou familiar. Pessoas que não conseguiram receber apoio de amigos, parentes e do próprio Estado.

No entendimento de Oliveira, Gomide Júnior e Poli (2020), os trabalhadores são ativos intangíveis tão importantes para as organizações, inclusive, no espectro da área de Economia das Empresas, sob tutela da área de Gestão de Pessoas, que, além de todas as atividades de recrutamento, seleção, ambientação, capacitação, avaliação e promoção, entre outras, essencialmente precisam de condições adequadas para desempenhar funções e entregar resultados.

Neste sentido, uma boa estratégia de cuidado com o capital humano pode fazer muita diferença no enfrentamento de crises, a exemplo da sanitária, e o rápido retorno às operações, na melhor modalidade possível, para empregador e empregado. Promoção da saúde e bem-estar para todos, em todas as idades, consta entre os objetivos de desenvolvimento sustentável das nações unidas (ONU, 2020). Vale ressaltar que, essa discussão continua ganhando destaque nas empresas e perseverando nos estudos acadêmicos sobre o trabalho. No “Brasil COVID-19”, a precarização do trabalho assume grande relevância nessas repercussões, destaque para forte articulação e acentuação com a pandemia, em todas as suas dimensões, neste texto, posto vínculos e relações de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve caráter teórico de base documental, realizando entrelace discursivo entre *home office*, pandemia da COVID-19 e precarização das condições de trabalho. A reflexão sobre o trabalho e seus rebatimentos no modelo econômico vigente, certamente, é remeter-se a expressões de exploração e precarização presentes neste contexto. A pandemia acentuou tensões das estruturas e modos de produção, atuando como catalizadora de contradições e idiosincrasias contemporâneas.

Sabe-se que a precarização consiste em fenômeno com dinâmica notadamente acentuada desde a década de 1970, portanto, não é uma novidade para a economia das empresas e do trabalho, no entanto, ganhou escala exponencial e notoriedade durante a pandemia da COVID-19.

Identificou-se que este processo contribuiu para aumento de exposição do trabalhador à precariedade das condições das atividades laborais, que, no primeiro momento, sem planejamento ou qualquer

preparação, fez-se o que foi possível para manter empresas e empregos, mas, com a perseverança do modelo *home office*, tanto empresa quanto trabalhador, hoje, deveriam contar com ajustes na referida modalidade, de forma a garantir saúde e alcance de um volume razoável de trabalho remoto, possibilitando cumprimento da jornada acordada.

A discussão demonstrou descompasso das exigências corporativas e conseqüente descumprimento dos horários de trabalho, devidamente regulado pela legislação trabalhista vigente. Esse contexto compromete não somente a saúde do trabalhador como também sua performance, que, igualmente, está normalizada no plano de carreira, cargos e salários. Da mesma forma, apesar de eventual tendência de percepção de conforto e facilidades no exercício das atividades remotas, em excesso (volume e frequência), essas comprometem a saúde do trabalhador, destaque para ergonomia e psicologia.

A literatura apontou importância na oferta de condições para o desenvolvimento do trabalho, considerando estrutura e dinâmica familiar, uma vez que este modelo é imposto à maioria dos entes produtivos, que, normalmente residem juntos e compartilham espaços, horários e equipamentos, sendo obrigado a assumir custos de reforma, aquisição (mobiliário, computadores, entre outros) e contratação de serviço de internet banda larga, com estabilidade suficiente para execução dos trabalhos. Existe uma preocupação acerca da normalização, pelo menos, mercadológica, do trabalho *full time*, com disponibilidade total, atualmente característico da jornada residencial e seus impactos para o trabalhador (exemplo: doenças ocupacionais) e para a sociedade.

A manutenção em escala desta modalidade de trabalho reforça necessidade de esforço empresarial, no sentido de prover melhores condições para o correto cumprimento do contrato de trabalho, assim como promoções de encarecimento, observando modelo econômico vigente e suas demandas, atividades, entregas e avaliações de desempenho. Trata-se de um contexto que, em determinada altura, trouxe ganhos para empresa e trabalhador, mas também enormes riscos ou perdas, que ainda estão sendo estudadas, a exemplo de uma possível desmobilização sindical. Todo esse conjunto compreende fenômenos novos e carecem de pesquisas de classe

mundial, devidamente regionalizadas, com uso de estudos de caso, visando melhor compreensão para a academia e o mercado.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila C. *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, p. 1-21, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e anegação do trabalho**. 2 ed. São Paulo, Boitempo, 2009.

BARROS, Alexandre M.; DA SILVA, José R. G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. Cad. EBAPE.BR [online]. v.8, n. 1, p.71-91, 2010.

BASSO, Danielle de M.; BARRETO JÚNIOR, Irineu. F. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Salvador, v. 41, n. 1, p. 59-76, jan./jun. 2018.

CEOLIN, George F. Crise do capital, precarização do trabalho e impactos no Serviço Social. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 118, 2014.

DIER, Jonathan. **Os prós e contras da revolução do trabalho remoto**. Huff Post, 2017. Disponível em <https://www.huffpost.com/entry/the-pros-and-cons-of-the-remote-work-revolution_b_59248adce4b09c5b6bf92c83>. Acesso em: 06 nov. 2022;

GOÉS, Geraldo. S.; MARTINS, Felipe. S.; NASCIMENTO, José A. S. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo**. Nota técnica - Carta de Conjuntura, n. 47. IPEA: Brasília, 2020

LAKATOS, Eva M.; MARCONI, Marina. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo, 1999.

MELEK, Marlos. A. **Trabalhista! O que mudou?** Reforma Trabalhista 2017.

Curitiba:Estudo Imediato, 2017.

MUNIZ Carolina. **Home office na pandemia pode levar profissionais à exaustão.** 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2020/04/home-office-na-pandemia-pode-levar-profissionais-a-exaustao.shtml>. Acesso em: 08 nov. 2022

OLIVEIRA, Áurea F.; GOMIDE JÚNIOR, Sinésio; POLI, Bânia. V. S. Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. São Paulo, **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. 1-26, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável.** 2020. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2020/10/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2022.

PAZ, Maria G. T; *et al.* Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 1-37, 2020.

PINSONNEAULT, Alain; BOISVERT, Martin. **The impacts of telecommuting on organizations and individuals:** a review of the literature. In: Johnson NJ. Telecommuting and virtual offices: issues and opportunities. London: Idea Group. p. 163-85, 2000.

SANTOS, Luiz E. F. **Trabalho no Turismo:** faces da precarização de um proletariado contemporâneo de serviços. 2018, 177 f. Dissertação (Mestrado em Geografia Humana) - Programa de Pós-graduação em Geografia Humana, Universidade São Paulo, São Paulo, São Paulo.