



Congresso Internacional
de Administração
ADM 2022

**24 a 28
de outubro**

**SOBREVIVÊNCIA DAS ORGANIZAÇÕES
EM TEMPOS INCERTOS:**

O papel dos gestores e do ambiente externo
no **sucesso** e no **fracasso** organizacional.

IMPACTOS DA PANDEMIA NO CONTEXTO DE TRABALHO HOME OFFICE: Um estudo acerca da percepção trabalhadores metalúrgicos do alto do Paraopeba

IMPACTS OF THE PANDEMIC ON THE HOME OFFICE WORK CONTEXT: A study on the perception of metallurgical workers from Alto do Paraopeba

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

Ana Carolina Chaves Ferreira – FUPAC CL – anacarlchaffer@gmail.com

Fagner Eduardo da Cruz – FUPAC CL – fagnerdacruz95@gmail.com

Resumo

Segundo Antunes (2018) o mundo do trabalho está presenciando o advento da expansão de um novo proletariado na era digital. Cabe ressaltar que, devido a pandemia do covid-19 o trabalho remoto pode ter atingido patamares de amplitude inesperadas. Assim, o trabalho nesse contexto pode ter se aproximado do que o autor supracitado classifica como mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes. Presencia-se não o fim do trabalho na era digital, mas o crescimento exponencial do novo proletariado, o digital. O presente artigo tem como objetivo apontar os impactos causados pelo trabalho remoto na percepção dos trabalhadores que do dia para noite viram suas casas se tornarem seus ambientes laborais em face da pandemia do Covid-19. Para alcançar esse objetivo realizou-se um estudo de caso com funcionários administrativos de uma empresa de metalurgia da região do Alto Paraopeba, no interior de Minas Gerais. O estudo contou com a participação de 24 funcionários. Os resultados apontaram como pontos negativos a sobrecarregada de trabalho, falta de apoio e recursos institucionais e o acúmulo de um grande desgaste emocional, levando ao aparecimento de doenças laborais. Como pontos positivos, maior tempo com a família e a maior segurança em não precisar se deslocar diariamente para o ambiente de trabalho presencial.

Palavras-chave: “Pandemia”, “Home Office”, “Proletariado Digital”, “Contexto de Trabalho”

Abstract

According to Antunes (2018) the world of work is witnessing the advent of the expansion of a new proletariat in the digital age. It should be noted that, due to the covid-19 pandemic, remote work may have reached unexpected levels of amplitude. Thus, the work in this context may have approached what the aforementioned author classifies as more or less intermittent, more or less constant. We are witnessing not the end of work in the digital age, but the exponential growth of the new proletariat, the digital one. This article aims to remotely target its impacts on the perception of workers at work that will transform their work environments overnight in the face of the Covid-19 pandemic. To achieve this objective, a case study was carried out with administrative employees of a metallurgy company in the Alto Paraopeba region, in the interior of Minas Gerais. The study outline with the participation of 24 employees. Expenditure indications such as work and work support efforts, the construction of a great wear and tear of occupational diseases As positive points, more time with the family and greater security in not having to move to the face-to-face work environment.

Keywords: “Pandemic”, “Home Office”, “Digital Proletariat”, “Work Context”

1. INTRODUÇÃO

Os primeiros alertas a respeito do novo Corona vírus surgiram no fim de 2019, logo que a OMS (Organização mundial da saúde) recebeu comunicado de uma serie de casos de pneumonia na cidade de Wuhan. Em menos de seis meses o covid-19 foi disseminado pelo restante do mundo, sendo altamente contaminante e com tratamento desconhecido levou a OMS a tomar drásticas medidas de isolamento social, restringindo o contato social.

De frente aos decretos impostos pelo governo brasileiro, a única alternativa para a maioria das empresas continuarem suas atividades foi adotar o trabalho remoto, passando grande parte de suas equipes para home office, decisão essa que recaiu diretamente sobre os trabalhadores. Estes tiveram sua rotina de trabalho totalmente alterada, desde operadores de *call center*, representantes de vendas diretas e até médicos passaram a exercer suas atividades laborais em casa de forma online. Para muitos a mudança foi positiva, porém outros não se adaptaram, enxergando a mudança como algo estressante.

Segundo Rosenfild e Alves (2011) o termo teletrabalho está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza. Ressalva-se que, nos Estados Unidos (EUA) é comum o uso do termo *telecommuting*, enquanto na Europa *telework*. Ambos os termos fazem referência a modalidade de trabalho onde o trabalhador não se desloca para o local onde apresenta seus resultados. Também pode se utilizar o termo home office embora este seja uma categoria específica do teletrabalho.

Ressalta-se que grande parte das empresas veem no trabalho remoto uma oportunidade de redução de custos, ao extinguir despesas com: transporte, alimentação, energia, dentre outros custos operacionais. Assim também como colaboradores veem como uma forma de trabalho que proporciona maior qualidade de vida, seja por flexibilidade de horário e maior convívio familiar, até pela redução do tempo gasto com deslocamento até o trabalho. Porém, muitas empresas e colaboradores não se adaptaram, devido a remodelação do contexto de suas atividades, gerando um impacto frente ao clima organizacional.

Assim, este estudo tem como objetivo mensurar os impactos positivos e negativos na organização do trabalho remoto – home office – na percepção dos trabalhadores, em face da Pandemia da Covid 19.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. O MODELO *HOME OFFICE* DE TRABALHO

Em 2011 o Brasil alterou o art.º. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através da Lei n. 12.551/2011, que equiparou a vinculação jurídica do trabalho realizado presencialmente ao realizado a distância. Não havendo assim, desde então, por parte da legislação, qualquer

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

Ressalva-se que a Lei n. 12.551/2011 foi recebida positivamente por defensores do teletrabalho, porém, reconhece-se que ainda não se trata de uma regulamentação específica, mas apenas se certifica que o trabalho realizado a distância tem os mesmos efeitos do presencial (MELLO e FERREIRA, 2012). Tornando-se relevante ressaltar que, “*os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.*”

Rosenfeld e Alves (2011) categorizaram em suas pesquisas o teletrabalho em seis categorias: 1) trabalho em domicílio: conhecido como *home office*, trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador; 2) trabalho em escritórios-satélite: os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central; 3) trabalho em telecentros: o trabalho é realizado em estabelecimentos que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos; 4) trabalho móvel: compreende viagens de negócios, trabalho de campo ou em instalações do cliente; 5) trabalho em empresas remotas: *call-centers* que as firmas instalam seus escritórios ou terceirizam empresas de tele serviços em outras zonas do globo com mão de obra mais barata; 6) teletrabalho misto: arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.

Estudos como o de Mello (2000); Nilles (1997), Pinel, (1998) e Sakuda (2001) concentram-se na divulgação dos benefícios do teletrabalho e nas maneiras de melhor realizá-lo. Elucidam os benefícios e as condições para o sucesso do teletrabalho e apontam como uma tendência evolutiva do trabalho. Em contrapartida, o medo de perda de controle dos funcionários por parte das empresas tem sido frequentemente apontado como o principal empecilho à implantação do teletrabalho (MELLO, 2000).

Porém, para Rosenfeld e Alves (2011) o *home office* tende mais à flexibilização do que à autonomia. Para os autores supracitados, em substituição ao olhar do gestor e controle do tempo de trabalho, os trabalhadores em *home office* veem-se compelidos a desenvolver técnicas de autocontrole e autodisciplina, para controlar o teletrabalho foram desenvolvidas novas formas de controle externo. As mais comumente encontradas têm sido o monitoramento por resultados, onde são estipuladas metas a serem atingidas em determinado período, e a utilização de tarefas pré-estruturadas.

Como principais vantagens do modelo *home office* para aos trabalhadores pode-se apontar a flexibilização da jornada de trabalho; à organização do tempo, de modo a melhor conciliar demandas sociais; economia de tempo com transporte casa-trabalho. Já as principais vantagens apontadas para as organizações são; a redução de custos com espaço físico, equipamentos e manutenção; o aumento da produtividade; a diminuição do absenteísmo; e a retenção de talentos. Já do ponto de vista da comunidade, apontam-se como vantagens do teletrabalho a diminuição da circulação de automóveis nos mesmos horários; a diminuição da poluição urbana; o desenvolvimento não centralizado das cidades; e o maior desenvolvimento das TIC

(BARROS e SILVA, 2010; NOHARA, ACEVEDO, RIBEIRO et al., 2010; SILVA, 2000; TREMBLAY, 2002).

Ressalta-se ainda, que, o risco relacionado ao uso de dispositivos móveis para atividades laborais é grande, na medida em que o imperativo de estar trabalhando pode tornar-se uma espécie de demanda inescapável, mesmo nos momentos nos quais, por excelência, seria justo o desligamento dos assuntos de trabalho, tais como em meio a festas de família, viagens de férias, bem como durante as horas de sono. (ALVES, 2008).

2.2. E A EMPREGABILIDADE: COMO FICA O TRABALHO NA PERSPECTIVA CRÍTICA DOS ESTUDOS SOCIAIS

Antunes (2017) clarifica um ponto de choque: “*Que tiro foi esse do fim do trabalho dentro do capitalismo?*” trazendo a reflexão que o trabalho contemporâneo, tende cada vez mais a sobrecarregar o trabalhador. Assim, ao contrário do que se temia o senso comum, com o avanço das tecnologias de informação e comunicação (TICs) a sociedade globalizada e digitalizada não acabou com o labor, em antagonismo, criou um novo tipo de trabalho, gerando uma nova classe proletária que ao contrário do fordismo e suas linhas de montagens que buscavam padronização e homogeneidade, a era da informação criou um proletariado de serviços: heterogêneo, fragmentado e instável. Tal mudança pode acarretar na diminuição de salários, perda de direitos trabalhistas, precarização, terceirização (ANTUNES, 2017).

Ainda, para Antunes (2018) em função das privatizações outros meios para obter capital e produção irão surgir, catalisados pela terceirização e a contratação de trabalhadores de serviços como *call centers* e grandes redes varejistas. No cenário projetado por Antunes (2018) esses sujeitos são vistos como proletariado de serviços. Outra vez, Antunes (2018) põe em choque: classe média ou novo proletariado de serviços?

Antunes (2018) apud Guy Standing (2011) define o precariado como uma “nova classe”, que surgiu após a era Taylorista/Fordista, ao definir o precariado o faz apenas como uma parte do proletariado. Dicotomicamente tem-se a classe dominante de um lado e em outro ponto as pessoas que fazem parte da classe média dependentes em grande maioria de empregos assalariados, que são afetados constantemente pelas mudanças nos meios de produção e obtenção de capital. Assim, a classe média não passa de um desdobramento da classe trabalhadora, que entretanto não tem nenhuma consciência de sua realidade.

O panorama apresentado por Antunes (2018) aponta que a precarização é um fator naturalmente presente no capitalismo, o autor caracteriza essa nova base do trabalho como resultado das políticas neoliberalistas e privatização das estatais ocorridas no fim dos anos 90. Para retratar essa nova base, Antunes (2018) explica que o tripé que sustentou a economia brasileira nas últimas décadas, a indústria metalúrgica, a agroindústria de exportação e o setor de serviços de telemarketing são exemplos de superexploração do trabalhador, maior intensidade e produtividade (extensão de jornadas e trabalho por produção), redução de piso salarial, rigoroso controle de tempo, metas inalcançáveis, lesões e acidentes de trabalho. Infere-se que esse

conjunto de trabalhadores expostos às condições precarizadas compõem a nova base do trabalho no país.

Quanto mais flexível e precarizado o trabalho se torna, mais os trabalhadores ficam expostos às doenças laborais, contrapondo a ideia que quanto mais tecnologia menos acidentes. Os trabalhadores não deixam de adoecer e sim as doenças mudam. A gestão por metas, controle excessivo, flexibilização salarial, falta de autonomia e assédio são alguns dos causadores principais de diversas doenças provenientes do meio laboral do trabalhador que afetam o corpo e a mente, como as doenças psíquicas. De forma extrema o suicídio no local de trabalho também é registrado como uma consequência da solidão imposta pelo processo de racionalização e individualização do trabalho em sua forma mais selvagem. Esse mesmo trabalhador ainda é submetido ao discurso de valorização de suas potencialidades individuais, que vive em um ambiente competitivo, instável, tentando manter-se empregado a todo o instante.

Ressalta-se que Antunes (2018) não considera que trabalhar de casa por si só é uma forma de precarizar as relações laborais, mas ressalta que o teletrabalho abre uma “fresta enorme” para a precarização e para a terceirização. Entretanto, a terceirização, ou a precarização, não começa na primeira medida de forma clara, mas é a porta aberta para um risco muito grave. Porque o teletrabalho é uma justificativa para “amanhã” as empresas justificarem: ‘nós não vamos contratar mais funcionários vamos terceirizar todos, que vão aceitar trabalhar fazendo o teletrabalho e sendo terceirizados.

Outro ponto negativo apontado por Antunes (2018) no que tange o teletrabalho é o enfraquecimento sindical, uma vez que ao transferir o trabalho para casa, perde-se o espírito da coletividade, do trabalho coletivo e da solidariedade. Quando se está em casa trabalhando com a mulher e os filhos, ou a mulher com o marido e com os filhos, você perde o contato com seu colega, desmontando a organização coletiva do trabalho, afinal os trabalhadores não se organizarão somente por internet. Ressalta-se que organização coletiva, tem um sentido de identidade, consciência, solidariedade, o que a internet não tem. Antunes (2018) afirma que esse desmonte é o segundo problema mais complicado, porque você mina a base do sindicato na medida que você joga cada trabalhador ou trabalhadora para trabalhar na sua casa.

2.2. CONTEXTO DE TRABALHO E A ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO – EACT

De acordo com Mendes (2007), o contexto de trabalho se refere ao espaço social onde operam a organização e as condições laborais, bem como as relações socioprofissionais. Sob esses aspectos, a Psicodinâmica do Trabalho lança olhares à percepção que o trabalhador tem sobre o teor, o ritmo e a distribuição das tarefas, as normas, cobranças e negociações, a divisão,

integração, comunicação e apoio entre as pessoas; e o ambiente, instrumentos e recursos disponíveis para o processo de produção.

Um contexto de produção de bens e serviços – CBPS (Ferreira e Mendes, 2003) expressa:

(...) o lócus material, organizacional e social onde se opera a atividade de trabalho e as estratégias individuais e coletivas de medição, utilizadas pelos trabalhadores na interação com a realidade do trabalho. Esse contexto articula múltiplas e diversificadas variáveis, compondo uma totalidade integrada e articulada (p.41).

A “Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho – EACT” se apoia no conceito de “Contexto de Produção de Bens e Serviços - CBPS” (Ferreira e Mendes, 2003) e busca, mais precisamente, se constituir em um instrumento de diagnóstico das partes constitutivas desta noção, ainda, tem por objetivo captar as representações (Weill-Fassina, Rabardel e Dubois 1993) que os indivíduos tem de seu contexto de trabalho com bases em três dimensões analíticas interdependentes a saber:

- (a) Condições do trabalho – Expressa a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e material disponibilizados para a execução do trabalho.
- (b) Organização do trabalho – Expressa a divisão das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho.
- (c) Relações Socioprofissionais – Expressa os modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional.

3. METODOLOGIA

Este trabalho, segundo Gil (2008), caracteriza-se como um estudo descritivo e quantitativo. Segundo Vergara (2009), trata-se de uma amostragem não probabilística por conveniência, onde os indivíduos convidados sinalizaram estarem disponíveis para participar da pesquisa. É considerado como um estudo de caso uma vez que, está centrado em uma situação particular cuja importância vem do que ele revela sobre o fenômeno a ser investigado.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

A maioria dos respondentes era do sexo feminino (54,17%). No que tange a variação de idade, tem-se em maioria jovens entre 20 a 25 anos (50%) seguido sujeitos com idade entre de 31 a 35 anos (20,83%). O nível de escolaridade dos participantes deste estudo apontou que todos os respondentes estavam acima do nível básico, e em maioria são graduados (54,17%) seguido de nível médio (20,83%), nível técnico (12,5%), pós-graduados (33%) e 4,17% mestrado.

Quanto ao tempo no cargo, 45,83% está no cargo entre 1 mês até 2 anos, 33,33% entre 2 anos e 1 mês a 5 anos, 12,5% entre 5 anos e 1 mês a 10 anos e 8,33% acima de 10 anos. A jornada de trabalho aumentou para a maioria dos respondentes (58,33%) dos respondentes e para 33,33% dos respondentes houve redução salarial em face da pandemia.

Especificamente no que tange a mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto 12,5% iniciaram o trabalho remoto entre 0 a 6 meses, 20,83% entre 6 meses e 1 ano, 37,5% entre 1 e 1 ano e meio e 29,17% (7 participantes) entre 1 ano e meio e 2 anos, evidenciando que a maioria dos respondentes desse estudo tiveram seus contextos de trabalho modificaram logo após o início da pandemia. A comunicação da mudança do trabalho presencial para a modalidade *home office* em maioria foi via e-mail e presencialmente (66,66%). Entretanto, 8,33% via direcionamento do governo e decreto municipal, 8,33% via WhatsApp, 4,17% via contrato, 4,17% na portaria, 4,17% via online e 4,17% iniciou no trabalho já remotamente. No que diz respeito à capacitação e treinamentos para realizar suas atividades de forma remota, 45,83% dos participantes desse estudo afirmaram que não receberam nenhum tipo treinamento.

Em relação à carga de trabalho a maioria dos respondentes apontaram um aumento da carga de trabalho (33,33%) e ainda, 29,17% dos respondentes afirmaram que se sentem cansados e desamparados, em contraponto 16,66% alegaram que nada mudou, 12,5% dos sujeitos se sentem tranquilos e modernos, 4,17% sentiu que a carga de trabalho se tornou mais desafiadora, e 4,17% afirmou se sentir bem com a carga de trabalho.

Entre os recursos e insumos utilizados para realizar o trabalho remotamente a maioria dos respondentes apontaram: luz, internet, Notebook, caderno, apartamento, celular (95,83%) e ao serem questionados se empresa disponibilizou os recursos necessários para a maioria dos participantes desse estudo a resposta foi categoricamente não (58,33%), para 25% disponibilizou em partes e 16,67% dos participantes afirmaram ter recebido recursos suficientes.

Mas em contraponto a maioria dos sujeitos afirmaram estar satisfeitos com a autonomia dada pelo trabalho remoto 75%. Já no que tange a satisfação com as normas e regras do trabalho remoto apenas 20,83% estão completamente satisfeitos, 45,83% estão satisfeitos, e 16,67% estão parcialmente satisfeitos e 16,67% estão insatisfeitos.

Na tabela 01 apresenta-se acerca do suporte recebido pelos trabalhadores após a migração do trabalho presencial para o trabalho remoto. Sinaliza-se que a maioria dos sujeitos da pesquisa sinalizaram não ter recebido nenhum tipo de suporte para acerca da tecnologia da informação e comunicação por parte da empresa.

Existe algum suporte para o uso da tecnologia? Em caso positivo, como funciona?	RESPONDENTES	TOTAL (%)
Help Desk	R1	4,17%
Celular	R4	4,17%
Internet	R4	4,17%
Sistema Desenvolvido	R4	4,17%
Via chamado	R5, R24	8,33%
Live	R6	4,17%
Apoio técnico	R8, R18, R20, R23	16,67%
Sim, porém não mencionou	R14	4,17%
TI próprio	R15	4,17%
Notebook	R16	4,17%
Não	R2, R3, R9, R10, R11, R12, R13, R16, R17, R21, R22, R25, R26	54,17%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Observa-se que a maioria dos trabalhadores afirmaram não terem recebido suporte por parte da empresa, confirmando segundo Antunes (2018) sobre a perda da coletividade quando se transfere o trabalho presencial para o trabalho remoto, denotando um trabalho mais individual e menos participativo. Além disso, uma lacuna de condições mínimas de trabalho por parte do empregador.

Na tabela 02 os trabalhadores sinalizaram sobre a mudança em suas rotinas de trabalho quando passaram a ser desenvolvidas na modalidade *home office*. Apenas 16,67% afirmaram não ter percebido nenhuma mudança, porém para a maioria houve algum tipo de mudança, seja positiva, seja negativa. A saber:

Algo mudou na sua rotina de trabalho quando as atividades passaram a ser desenvolvidas de casa?	RESPONDENTES	TOTAL (%)
Mais desgastante	R1	4,17%
Mais tempo para fazer as atividades	R2	4,17%
Agora trabalho fazendo ligações e atendendo online	R3	4,17%
Sim, porém não mencionou	R4, R16, R17	12,50%
Mais conforto e menos deslocamento	R5	4,17%
Atendimentos online no lugar do presencial	R6	4,17%
Sem horário para almoço e ou café	R8	4,17%
O trabalho dobrou	R9, R13	8,33%
Acordar mais tarde e jornada estendida	R10	4,17%
Maior rendimento	R11	4,17%
Mudança de rotina	R14	4,17%
Desfalque na aceleração do aprendizado, e a produtividade cai um pouco	R15	4,17%
Tudo passou a ser online,	R20	4,17%
O índice de arquivos em PDF e outros	R21	4,17%
Falta de acesso aos arquivos físicos	R23	4,17%
Interferência no desempenho	R24	4,17%
Mais tranquilidade e silêncio para realizar as atividades	R25	4,17%
Não	R11, R18, R19, R22	16,67%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Observa-se que a maioria dos trabalhadores afirmaram que houve mudanças nas rotinas de trabalho e por várias vezes, as mudanças foram relatadas como mudanças desfavoráveis para os empregados, ou seja, perdeu-se o controle da quantidade de atividades e exigidas aos trabalhadores, bem como com a carga horária excessiva. Essa falta de senso é reforçada como ponto negativo por Antunes (2018) no que tange o teletrabalho, pois ao transferir o trabalho para casa perde-se o espírito da coletividade do trabalho em grupo e também do senso de solidariedade.

Na tabela 03 apresenta-se sobre as mudanças percebidas na rotina pessoal do trabalhador. Destaca-se os motivos positivos e negativos aferidos nas respostas dadas.

Algo mudou na sua rotina de pessoal quando as atividades passaram a ser desenvolvidas de casa?	RESPONDENTES	TOTAL (%)
---	---------------------	------------------

Pra pior	R1	4,17%
Mais tempo de qualidade com a família	R2, R5, R24	12,50%
Agora preciso conciliar as atividades de casa e família com o trabalho, no início era bem difícil conciliar, mas agora já consigo separar os dois	R3	4,17%
Sim, porém não mencionou	R4, R6, R11, R14, R16, R17, R18	29,17%
As pendências ocupam agora o tempo que era destinado a atividades físicas e lazer.	R9	4,17%
Nesse quesito foi bom, ganho mais tempo para realizar minhas atividades particulares, além de passar mais tempo com minha família.	R15	4,17%
Tivemos que nos organizar ainda mais.	R20	4,17%
Tendo em vista o trajeto e o tempo que ele me demandava pode-se considerar que ganhei mais tempo para minhas atividades	R21	4,17%
Continuei dedicando as atividades como sempre. O que ajudou foi o tempo que ganhei por não precisar sair mais cedo de casa para chegar ao trabalho e não precisa usar transporte	R25	4,17%
Não	R8, R10, R12, R13, R19, R22, R23	29,17%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Ao analisarmos a tabela 3, é possível apontar que apesar das complicações e sobrecarga de atividades e horário apresentadas na tabela 2, o *home office* propiciou vantagens, dentre elas: tempo maior com a família, mais segurança por não precisarem se deslocar, melhor organização do tempo em casa, fortalecendo os estudos que concentram-se na divulgação dos benefícios do teletrabalho e nas maneiras de melhor realizá-lo (MELLO, 2000; NILLES, 1997; PINEL, 1998; SAKUDA, 2001).

Na tabela 04 desvela-se se os benefícios concedidos na modalidade presencial de trabalho foram retirados. Ressalta-se que a maioria dos trabalhadores não perceberam perda de benefícios.

Existe alguma diferença entre os benefícios concedidos na modalidade presencial para o trabalho remoto? (Exemplo: Ticket alimentação, vale transporte, entre outros)	RESPONDENTES	TOTAL (%)
Sim, porém não mencionou	R17	4,17%

Presencial tinha transporte e alimentação na empresa. Cesta básica já tinha e manteve	R15	4,17%
Remoção do vale transporte	R11, R24	8,33%
Não	R1, R2, R3, R4, R5, R6, R8, R9, R10, R12, R13, R14, R16, R18, R19, R20, R21, R22, R23, R25	83,33%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quando analisamos se houve mudanças nos benefícios advindas da modalidade *home office*, fica evidente que sim, houveram mudanças e destacamos a remoção do vale transporte e falta da alimentação que ocorria na empresa, estes indícios nos mostram que Antunes (2018) está correto quando aponta que a precarização é um fator naturalmente presente no capitalismo.

O teletrabalho é modalidade que ganhou muita força no atual cenário pandêmico, todavia, fica evidente que Antunes (2017) fez uma leitura correta de que o trabalho contemporâneo, quando não executado dentro da capacidade do ser humano, acabaria por sobrecarregar o trabalhador. Este cenário foi confirmado pelos nossos respondentes quando alegaram estarem em sua maioria, estarem se sentindo bem mais cansados nesta modalidade de trabalho, conforme pode-se confirmar na Tabela 05.

Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente atualmente?	RESPONDENTES	TOTAL
Cansado	R1, R3, R8, R10, R13, R16, R17, R18, R21, R22, R20	45,83%
Cansado psicologicamente	R3	4,17%
Mais tranquilo e relaxado	R2, R24	8,33%
Razoável	R4	4,17%
Melhor que antes	R5	4,17%
Muito bem	R6, R12, R19, R25	16,67%
Mais exausta que antigamente	R9, R14	8,33%
Com bastante sono na maior parte do tempo	R11	4,17%
Descanso mais	R15	4,17%
Desmotivado	R23	4,17%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

De forma indireta já foi apresentado nesse trabalho alguns impactos acerca do modelo de trabalho *home office* advindo da Pandemia mundial (Tabelas 02 e 03). Entretanto, na tabela 06

clarificara esses impactos através das respostas dadas pelos trabalhadores ao serem indagados de como avaliam a mudança do trabalho presencial para o remoto.

Como avalia a mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto em meio a pandemia?	RESPONDENTES	TOTAL (%)
Péssimo.	R1	4,17%
Ninguém queria uma pandemia, mas trabalhar em casa me deu mais liberdade, posso ficar mais tempo com minha família e filhos.	R2	4,17%
Foi necessário, mas prefiro o trabalho presencial.	R3	4,17%
Oportunidade.	R4	4,17%
Mudança ótima, mais qualidade de vida.	R5, R10, R12	12,50%
Foi muito desafiador mas consegui me adaptar.	R6	4,17%
Foi necessário durante a pandemia, mas precisa ser melhorado, pois acaba excedendo os horários e a quantidade de serviço.	R8	4,17%
Acredito que a resposta para essa pergunta seja relativa. Há empresas onde a carga horária e a quantidade de trabalho dos funcionários foram mantidas bem como o salário e demais benefícios. Entretanto houveram casos de exploração e redução salarial.	R9	4,17%
Como sendo algo positivo até o momento em que a saúde mental dos trabalhadores estejam sendo levadas em consideração também, porque sabemos que algumas empresas exageram na quantidade de trabalho justamente por ele ser feito em casa de forma remota. Mas em relação a nossa atual realidade pandêmica, acredito que o trabalho remoto saiu como uma excelente alternativa para aqueles que podem usufruir deste, uma vez que dá ao trabalhador o direito de fazer seu trabalho no conforto e segurança de sua casa, sem colocar a sua saúde, e a de seus familiares próximos em risco.	R11	4,17%
Foi essencial, existem pontos positivos e negativos, é uma verdadeira balança.	R13	4,17%
Em partes considero que foi bom.	R14	4,17%
Foi algo repentino que pegou muitos de surpresa, mas com 1 ano e meio vivenciando esse novo modelo, creio que já deu para se ter uma boa adaptação .	R15	4,17%
Teve que ser executado, porém sem planejamento.	R16	4,17%

Vantajoso somente para a empresa	R17	4,17%
O trabalho remoto pegou todos de surpresa a maioria das empresas estavam despreparadas para dar suporte aos seus funcionários. Tudo é uma questão de se habituar tanto a empresa parar o suporte necessário para o funcionário quando o funcionário para se adequar a essa nova realidade. Acho que a mudança foi algo prejudicial para o trabalhador muitos sem horários fixos e com isso o estresse e o desgaste aumentaram. Contudo acho que o trabalho remoto veio para ficar e temos que nos habituar a este novo mundo a esta nova realidade, temos que nos adequar as mudanças e ser flexível e a empresa também tem que se adequar as mudanças dando o devido suporte.	R18	4,17%
Muito eficaz na produtividade.	R19	4,17%
Uma solução que permitiu continuarmos a trabalhar e nosso aluno a estudar.	R20	4,17%
Foi uma alternativa a fim de garantir maior segurança, embora tenha ficado apenas 1 mês nesta modalidade, foi uma uma experiência interessante, por mais que a instituição não disponibilizou absolutamente nada para realização do trabalho, acredito que eu ainda preferia o home Office tanto pela questão da segurança quanto pelo ambiente em que trabalho	R21	4,17%
Como foi uma situação emergencial, avalio que a mudança foi conturbada.	R23	4,17%
Foi uma mudança necessária para preservar a nós mesmos, acho que dentro das circunstâncias foi muito bem feito.	R24	4,17%
Bom, não para ser aplicado de forma fixa, mais as vezes é necessário para um pequeno descanso e até mesmo para sair de ambientes pesados de trabalho.	R25	4,17%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na tabela 6, podemos observar a opinião dos participantes quando aos benefícios e malefícios do teletrabalho, sendo que para 1 respondente (4,17%) foi péssimo, para 1 respondente (4,17%) gerou mais liberdade e tempo para ficar com a família e com os filhos, para 1 respondente (4,17%) foi necessário, mas ainda sim prefere o presencial, para 1 respondente (4,17%) foi uma oportunidade, para 1 respondente (4,17%), para 3 respondentes (12,51%) foi ótimo e gerou mais qualidade de vida, para 1 respondente (4,17%) foi desafiador, mas conseguiu se adaptar, para 1 respondente (4,17%) foi adequado para diminuir a propagação do vírus da COVID-19, para 1

respondente (4,17%) foi necessário, porém precisa ser melhorado, tanto nas leis quanto na forma de trabalhar, pois houve excesso de carga de trabalho e de horário, para 1 respondente (4,17%) foi relativo, pois em algumas empresas os benefícios, salários e horários foram mantidos, em outras, não, para 1 respondente (4,17%) foi algo positivo até o momento em que a saúde mental dos trabalhadores estejam sendo levadas em consideração também, porque sabemos que algumas empresas exageraram na quantidade de trabalho justamente por ele ser feito em casa de forma remota.

Mas em relação a nossa atual realidade pandêmica, acredito que o trabalho remoto saiu como uma excelente alternativa para aqueles que podem usufruir deste, uma vez que dá ao trabalhador o direito de fazer seu trabalho no conforto e segurança de sua casa, sem colocar a sua saúde, e a de seus familiares próximos em risco, para 1 respondente (4,17%) foi essencial e há pontos positivos e negativos, para 1 respondente (4,17%) considera que foi bom em partes, para 1 respondente (4,17%) foi algo repentino, mas já deu para se acostumar, para 1 respondente (4,17%) teve que ser executado, mas não foi planejado, para 1 respondente (4,17%) foi vantajoso somente para as empresas, para 1 respondente (4,17%) a mudança foi algo prejudicial para o trabalhador muitos sem horários fixos e com isso o estresse e o desgaste aumentaram, para 1 respondente (4,17%) a mudança foi eficaz, para 1 respondente (4,17%) foi uma solução que permitiu continuarmos a trabalhar e nosso aluno a estudar, para 1 respondente (4,17%) trouxe maior segurança, para 1 respondente (4,17%) foi conturbada devido à situação atual, para 1 respondente (4,17%) foi uma mudança necessária para preservar o bem estar dos próprios trabalhadores, para 1 respondente (4,17%) a mudança foi boa, porém não para se manter de forma fixa.

Após essa análise se torna factível o ponto de vista de Antunes (2018), em não considerar que trabalhar de casa por si só é uma forma de precarizar as relações laborais, mas ressalta que o teletrabalho abre uma “fresta enorme” para a precarização e para a terceirização. Pois como vimos, as condições de trabalho e suporte foram mínimas, salários foram reduzidos, benefícios cortados e em muitos casos, nem sequer houve uma ajuda de custo com os gastos básicos (água, luz, internet, telefone, alimentação) que se elevaram com o fato dos empregados passarem o dia inteiro trabalhando remotamente. Por outro lado, os pontos positivos também conseguiram se sobressair, reafirmando o ponto de vista dos estudos que elucidam os benefícios e as condições para o sucesso do teletrabalho e apontam como uma tendência evolutiva do trabalho. Tais estudos concentram-se na divulgação dos benefícios do teletrabalho e nas maneiras de melhor realizá-lo (MELLO, 2000; NILLES, 1997; PINEL, 1998; SAKUDA, 2001).

CONCLUSÃO

O presente artigo buscou analisar as percepções atribuídas pelos empregados da área administrativa de empresas do ramo da metalurgia do Alto Paraopeba, em relação aos pontos positivos e negativos do *home office*. Os resultados da pesquisa, em geral, indicam que apesar do atual cenário caótico de pandemia, os empregados conseguiram manter seus postos de

trabalho e seguiram executando suas atividades laborais de modo remoto, porém, os mesmos não enxergam o tele trabalho como um futuro adequado após o fim da pandemia da COVID-19 e do isolamento social.

Os empregados que contribuíram com essa pesquisa, são exemplos reais de como o tele trabalho pode impactar na vida pessoal e profissional, pois mesmo sinalizando que compreenderam as necessidades do momento e afirmando que o melhor recurso foi se adaptar à modalidade remota, sinalizaram dificuldades enfrentadas nesta modalidade de trabalho, tais como alta sobrecarga profissional, desmotivação e falta de suporte, somando-se ainda, a angústia de lutar pela própria vida e de seus familiares em meio à pandemia.

Como sinalizado acima, a falta de apoio e recursos impacta diretamente nessa modalidade de trabalho, fazendo com que os trabalhadores desprendam muita força de vontade e dedicação para entregarem suas demandas, uma vez que a falta de recursos e insumos para realização de suas atividades se mostraram elevadas, e o não apoio das empresas em fornecer os itens necessários para que os empregados realizem suas atividades de forma eficaz e eficiente.

Sugere-se para estudos futuros análises mais profundas através de estudos qualitativos e mistos, sobre como os impactos apresentados nesse estudo acerca do trabalho na modalidade *Home office* e como os pontos negativos podem ser revertidos ou minimizados, a fim de garantir possibilidades ao empregado de entrega de suas metas e tarefas sem que tenham sua rotina sobrecarregada ou acumule um grande desgaste emocional, levando ao aparecimento de doenças laborais. Ademais, há de se destacar os pontos positivos como maior tempo com a família e a maior segurança em não precisar se deslocar diariamente para o ambiente de trabalho presencial.

REFERÊNCIAS

Antunes, Ricardo. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16ªed editora cortez. 2018

Antunes, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

Boschini, F.F O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo: Disponível em : <https://www.metodista.br/revistas/revistasunimep/index.php/impulso/article/view/4280/2374> acesso em 10 de julho de 2020.

Filho, h.d entrevista – Ricardo Antunes: Sociólogo alerta para riscos do teletrabalho, 24 de outubro de 2018. disponível em: <https://www.sindjus-al.org.br/2018/10/entrevista-ricardo-antunes-sociologo-alerta-para-riscos-do-teletrabalho/> acesso em 10 de julho de 2020.

GRANGEIRO, R.R. et al um estudo sobre a percepção do clima organizacional entre os servidores da ufca; Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v. 20, p. 458-474, jan./dez. 2019 disponível em : <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb> acesso em 05 julho de 2020.

Maissiat, Greisse da Silveira; LAUTERT, Liana; PAI, Daiane Dal; TAVARES, Juliana Petri. Contexto de trabalho, prazer e sofrimento na atenção básica em saúde. Revista Gaúcha Enfermagem, p.2015, disponível em: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/yWKWDjvZsWKkQFqzGXqbYrq/?format=html&lang=pt>

Mendes, Ana Magnólia; FERREIRA, M.C. Contexto do trabalho, medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre RS: Artmed, 2008; p.111-123 disponível em: <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1256235723.18-arquivo.pdf>

Menezes,I.G; Gomes, A.C.P; Clima organizacional, uma revisao historica do construto: psicologia em revista, Belo horizonte, v.16, n.1, p.158-179, abr.2010.

Rocha, C.T.M; AMADOR, F.S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise Cad. EBAPE.BR vol.16 no.1 Rio de Janeiro Jan./Mar. 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152 acesso em 12 de maio de 2020.

ROSENFELD e ALVES, 2011; HOLZMANN, 2011; ABRÃO, 2013; MELLO, 2000; NILLES, 1997; PINEL, 1998; SAKUDA, 2001, BARROS e SILVA, 2010; NOHARA, ACEVEDO, RIBEIRO et al.,

2010; SILVA, 2000; TREMBLAY, 2002 (apud DA ROCHA, C.T.M.; AMADOR, F.S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. 2018; p.2 e p5).

Siqueira, Mirlene Maria Matias. Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão/ Mirlene Maria Matias Siqueira(org.).Porto Alegre: Artmed, 2008.