

REPERCUSSÕES DO *HOME OFFICE* NOS CONTEXTOS DO TRABALHO E DA FAMÍLIA: REVISÃO INTEGRATIVA

REPERCUSSIONS OF HOME OFFICE IN LABORAL
AND FAMILIAL CONTEXTS: INTEGRATIVE REVIEW

REPERCUSIONES DEL *HOME OFFICE* EN LOS CONTEXTOS DEL
TRABAJO Y DE LA FAMILIA: REVISIÓN INTEGRATIVA

RESUMO: Esta revisão integrativa da produção nacional objetivou compreender as repercussões do *home office* nos contextos do trabalho e da família. Foi consultada a plataforma BVS-Psi, utilizando os descritores *home office*, teletrabalho e trabalho remoto. Foram recuperadas 301 referências, dentre as quais selecionou-se, com base nos critérios de elegibilidade, oito artigos. Os resultados indicam escassez de produções nacionais acerca da temática. Referente ao trabalho, verificou-se que os teletrabalhadores, por uma via, percebem maior autonomia e flexibilidade e, por outra via, enfrentam dificuldades de adaptação, de organização do tempo e de infraestrutura. Concernente à família, constatou-se que, embora se expandam as condições de interação, o *home office* produz desafios no cumprimento de atividades cotidianas compartilhadas, de tarefas domésticas e de cuidados com familiares, exigindo estratégias de negociação da participação nesse contexto. Discute-se que o *home office* é mobilizador de um amplo processo de reorganização da vida pessoal, profissional e relacional do indivíduo.

Palavras-chave: trabalho; *home office*; teletrabalho; trabalho remoto; família.

ABSTRACT: This integrative review of the Brazilian scientific production aimed at understanding the repercussions of home-office in both work and family contexts. The BVS-Psi database was consulted using descriptors such as “home-office”, “remote work”, and “telework”. A total of 301 references were retrieved, among which eight articles were selected based on eligibility criteria. Results indicate a dearth in national productions on the issue. On one hand, remote workers perceive greater autonomy and flexibility in their work; on the other hand, they have adaptation difficulties in infrastructure and time management. In regard to family life, although interaction conditions have expanded with home-office, there are challenges in fulfilling daily chores of housework and family care, which demands the use of negotiation strategies. Discussion posits that home-office labor mobilizes a broad process to reorganize individuals’ personal, professional, and relational lives.

Keywords: labour; *home office*; telework; remote work; family.

RESUMEN: Esta revisión integrativa de la producción nacional tuvo como objetivo comprender las repercusiones del *home office* en los contextos de trabajo y de la familia. Se consultó la plataforma BVS-Psi, utilizando los descriptores *home office*, teletrabajo y trabajo remoto. Se recuperaron 301 referencias, entre las cuales se seleccionaron ocho artículos, según los criterios de elegibilidad. Los resultados indican una escasez de producciones nacionales sobre el tema. Cuanto al trabajo, se encontró que los teletrabajadores, de una manera, perciben una mayor autonomía y flexibilidad, y de otra, enfrentan dificultades para adaptarse, organizar el tiempo y con la infraestructura. Cuanto a la familia, se encontró que a pesar de ampliar las condiciones de interacción, el *home office* produce desafíos en el cumplimiento de las actividades cotidianas compartidas, las tareas del hogar y el cuidado de los miembros de la familia, requiriendo estrategias para negociar la participación en este contexto. Se argumenta que el *home office* moviliza un amplio proceso de reorganización de la vida personal, profesional y relacional del individuo.

Palabras-clave: trabajo; *home office*; teletrabajo; trabajo remoto; familia.

MANOELA MARIS
RIBEIRO¹

MARCOS HENRIQUE
ANTUNES¹

¹ Universidade do Sul
de Santa Catarina,
Florianópolis/SC, Brasil

Recebido em: 13/11/2020
Aceito em: 07/06/2021

INTRODUÇÃO

O *home office* surgiu na década de 1970 como uma estratégia para reduzir problemas relacionados ao trânsito em decorrência da crise do petróleo, ocupando-se dos novos artifícios tecnológicos que estavam emergindo na época (Haubrich & Froehlich, 2020). Desde então, com o progresso das tecnologias de informação e comunicação, o *home office* expandiu-se em nível mundial, caracterizando-se como um modelo alternativo para pessoas e empresas executarem tarefas e ações profissionais (Taschetto & Froehlich, 2019).

Na atualidade, há uma profusão de terminologias empregadas para aludir ao trabalho quando este é desenvolvido fora dos contextos laborais tradicionais que demandam a presença do trabalhador em uma estrutura física disponibilizada pelas organizações. São exemplos dessas nomenclaturas: *home office*, trabalho à distância, teletrabalho, trabalho remoto, *virtual work* e *telecommuting* (Haubrich & Froehlich, 2020; Taschetto & Froehlich, 2019; Zerbini & Zerbini, 2020). Conceitualmente, o *home office* retrata o modelo no qual ao invés de as pessoas irem ao trabalho, este é levado até elas, podendo ser cumprido em seus domicílios ou em outros locais (e. g. escritórios fora da empresa) (Trope, 1999). Assim, trata-se de um formato que tensiona a lógica laboral clássica em relação a dimensões como tempo, espaço, distância e cultura, conferindo maior nível de flexibilidade ao trabalho (Hanashiro & Dias, 2002; Taschetto & Froehlich, 2019).

No Brasil, o *home office* é um tema recente e desafiador, pois seu início situa-se na década de 1990, surgindo primeiramente em empresas privadas e, nos últimos 10 anos, avançando na esfera pública (Brik & Brik, 2013; Haubrich & Froehlich, 2020). A regulamentação do *home office* no país transcorreu em 2017, através da Lei 13.467/2017, discriminando-o como “a 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” (Brasil, 2017). Até então, encontrava-se em vigência a Lei no 12.551, de 2011, que juridicamente nivelava o trabalho efetivado à distância ao praticado de forma presencial (Brasil, 2011).

Em 2018, a pesquisa realizada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2018), abrangendo 315 empresas brasileiras, evidenciou que, em mais da metade destas, o *home office* ainda não era uma modalidade presente em suas dinâmicas e processos laborais. Contudo, no atual cenário de crise sanitária deflagrado pela pandemia do novo coronavírus, o *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19), essa realidade está sendo alterada, visto que as medidas forçadas de quarentena, isolamento e distanciamento social atribuíram força e *status* a esse formato de trabalho (Mendes, Hastenreiter, & Telechea, 2020).

Face a esse panorama, as atividades profissionais e organizacionais em diferentes campos precisaram ser repensadas e reorganizadas para que o seu desenvolvimento passasse a acontecer por meio do trabalho remoto, o qual foi adotado repentinamente em nível nacional, visando a continuidade das atividades, porém sem comportar tempo para preparo ou adequação dos trabalhadores e das organizações (Mendes et al., 2020; Rodrigues, Moscon, Queiroz, & Silva, 2020). Com isso, diferentes ramos de serviços e categorias profissionais vivenciaram os impactos da compulsoriedade dessa mutação que exigiu ampla rearticulação nos processos de trabalho e na prestação das atividades por intermédio da *internet*.

O *home office* é uma temática emergente que se reveste de relevância social e científica, sobretudo quando considerado na interface estabelecida entre as relações laborais e familiares, posto que as duas esferas se encontram diretamente envolvidas

na configuração de experiências cotidianas laborais, afetivas e sociais do trabalhador (Martins, Aguiar, & Bastos, 2020). A esse respeito, menciona-se que, neste estudo, tendo como substrato o pensamento sistêmico, compreende-se a família como um sistema emocional ativo que se desenvolve ao longo do ciclo vital, abrangendo pessoas pertencentes a diferentes gerações que se encontram unidas por laços sanguíneos, afetivos, legais e/ou históricos (Andolfi, 2003; McGoldrick, & Shibusawa, 2016).

A atuação profissional de forma remota, a partir da própria residência, ocasiona o redimensionamento entre os domínios do trabalho e da família, constituindo uma linha tênue na distinção dos papéis cumpridos em ambos. Conectadas à mudança de rotina do próprio trabalhador, outras demandas passam a intercalar-se no dia a dia, devido ao fato de que o indivíduo lida, de modo direto, com necessidades daqueles que estão próximos e requerem atenção, o que pode, inclusive, ocasionar um custo emocional expressivo (Martins et al., 2020).

Considerando o exposto, este artigo de revisão integrativa da produção científica nacional tem como objetivo compreender as repercussões do *home office* nos contextos do trabalho e da família. A relevância deste estudo assenta-se no fato de que, ao mapear e integrar a produção brasileira, tem-se acesso a dados que possibilitam reconhecer as experiências da população do país que atua em *home office*, o que contribui para a contextualização do debate, a agenda de pesquisa e a proposição de intervenções sobre esse tema. Em particular, ao frisar a interface entre *home office*, trabalho e família, este estudo confere maior visibilidade à dimensão relacional engendrada no cotidiano de vida dos teletrabalhadores, o que, por sua vez, agrega perspectivas para distinguir fatores que afetam tanto esses indivíduos quanto os sistemas relacionais a que eles pertencem, promovendo uma leitura mais abrangente dos desafios que essa modalidade laboral ocasiona.

MÉTODO

Este estudo caracteriza-se como revisão integrativa da literatura, cuja proposta é sintetizar pesquisas disponíveis sobre o objeto de interesse para, com isso, fornecer subsídios para práticas baseadas em evidências (Sousa, Marques-Vieira, Severino, & Antunes., 2017). A definição da modalidade de revisão pautou-se no entendimento de que a mesma contribui para organizar e integrar diferentes produções acerca do *home office*, possibilitando identificar o panorama da investigação científica e estabelecer um debate acerca dos principais resultados do tema em interface com os contextos do trabalho e da família.

Bases indexadoras e unitermos empregados

Foram efetivadas consecutivas consultas à plataforma da Biblioteca Virtual em Saúde – Psicologia Brasil (BVS-Psi), a qual agrupa bases de dados que são referências em informações científicas no âmbito nacional, tais como a *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), a Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PePSIC), o Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e a Index-Psi. As estratégias de busca consistiram no uso dos seguintes descritores: *home office*, teletrabalho e trabalho remoto. A definição dos descritores embasou-se na literatura da área, posto que, embora haja pluralidade de terminologias associadas ao *home office*, esses três termos são utilizados com mais frequência (Haubrich & Froehlich, 2020; Zerbini & Zerbini, 2020).

Critérios de elegibilidade

Os critérios de elegibilidade dos trabalhos especificados para esta revisão foram: i) serem exclusivamente artigos empíricos publicados em periódicos científicos; ii) versarem especificamente acerca do objeto de interesse; iii) terem sido desenvolvidos por pesquisadores brasileiros e/ou que apresentassem dados do contexto nacional; iv) estarem disponíveis *on-line* para leitura do texto completo. Não foi delimitado nenhum período temporal específico para tais produções. Não foram abrangidos outros tipos de trabalhos como, por exemplo, livros, capítulos de livro, editoriais, monografias, dissertações e teses.

Procedimentos

Inicialmente, ambos os autores realizaram pesquisas na plataforma BVS-Psi, entre os meses de junho e julho de 2020, utilizando os três descritores supracitados. Os resultados alcançados foram reunidos em uma tabela *Excel* na qual constavam a referência, o código doi ou o link de acesso ao trabalho completo, o resumo, a fonte de dados da qual foi extraído e a estratégia de busca ocupada.

No seguimento, efetivou-se a leitura dos resumos dos artigos e a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão. Após isso, foram verificadas as publicações repetidas com a finalidade de retirá-las do cálculo. Como mecanismo de controle de vieses, foi realizada análise por juízes independentes, os quais têm formação em nível de mestrado e doutorado na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Análise de dados

O processo de análise dos artigos envolveu as seguintes ações: i) leitura dos artigos na íntegra, com o intento de identificar características metodológicas, objetivos e resultados de cada produção; ii) descrição das informações averiguadas na etapa antecedente; iii) análise dos achados dos artigos e decorrente agrupamento e categorização dos dados.

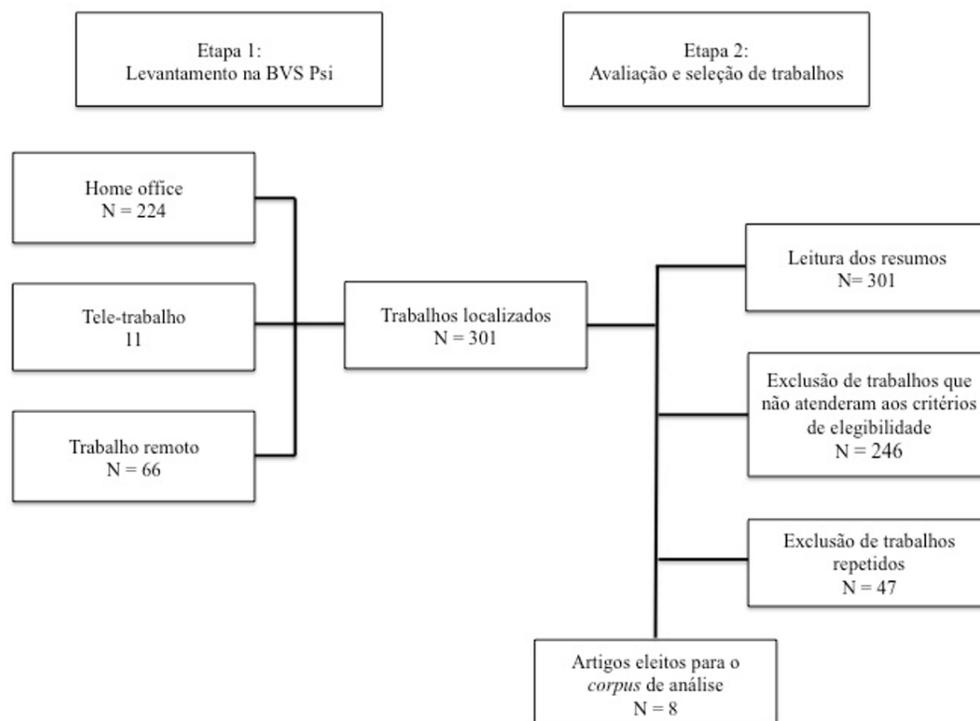
Especifica-se que a análise dos dados se fundamentou nos princípios da análise de conteúdo, conforme proposta de Olabuénaga (2009), abrangendo as seguintes etapas: i) identificação dos códigos nos textos; ii) primeira sistematização dos códigos agrupados em categorias; iii) refinamento das categorias com base no objetivo do estudo e na visualização do conjunto de dados obtidos; iv) sistematização final das categorias.

Por meio desses procedimentos, os dados foram congregados em duas categorias de análise: i) configuração do cotidiano e das relações laborais no *home office*; ii) configuração das relações familiares no *home office*.

RESULTADOS

Mediante o processo de levantamento empreendido foram recuperadas 301 referências, dentre as quais foram eleitos oito artigos que constituem o *corpus* de análise desta revisão. A Figura 1 apresenta os quantitativos de artigos considerados no processo de levantamento, triagem e seleção.

Figura 1. Levantamento, triagem e seleção dos trabalhos localizados



O principal motivo de exclusão referiu-se ao distanciamento do foco temático pesquisado. Isto é, apesar de empregar descritores específicos e diretamente relacionados ao *home office*, os resultados do levantamento abrangeram expressivamente outros assuntos (e.g. a atuação de profissionais da área da saúde em *home care*) que não contemplam o objeto desta revisão. Cabe reportar, também, que não foram localizados artigos produzidos por pesquisadores brasileiros sobre *home office* e que estivessem publicados em outros idiomas além do português.

Caracterização metodológica do corpus de análise

A Tabela 1 sistematiza as informações gerais dos artigos inclusos nesta revisão, considerando os seguintes itens: ano de publicação, autores, objetivos, natureza e instrumentos de pesquisa. O levantamento possibilitou encontrar artigos publicados entre os anos de 2005 e 2020, dentre os quais 50% concentram-se no primeiro quinquênio desse recorte temporal (2005-2010). Sobre a autoria, com base nas informações de currículo dos autores, predominaram pesquisadores da área da Administração (dez recorrências), seguidos pela Psicologia (oito recorrências) e, por fim, do Direito (uma recorrência).

Tabela 1. Sistematização de informações do corpus de análise desta revisão

Ano	Autor(es)	Objetivo do estudo	Tipo de pesquisa	Instrumentos
2005	Costa	Explorar como o esforço de controle à distância se dá na situação em que a separação física organização-indivíduo é clara e estabelecida.	Qualitativa	Entrevista
2007	Costa	Contribuir para o entendimento do teletrabalho, abordando-o da perspectiva teórica do poder/saber.	Qualitativa	Entrevista
2009	Pereira e Caetano	Identificar as percepções de trabalhadores convencionais e teletrabalhadores sobre as implicações do teletrabalho.	Quantitativa	Questionário
2010	Barros e Silva	Levantar os tipos de consequências que os indivíduos percebem que o <i>home office</i> traz para as suas vidas.	Qualitativa	Entrevista
2012	Fonseca e Pérez-Nebra	Identificar os impactos psicológicos do teletrabalho na saúde mental.	Quantitativa	Inventário
2017	Aderaldo, Aderaldo, & Lima	Descrever e caracterizar as visões de teletrabalhadores em relação ao teletrabalho.	Qualitativa	Entrevista
2019	Abbad et al.	Comparar as opiniões de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais em relação ao desenho do trabalho e analisar a influência exercida por variáveis sociodemográficas e funcionais sobre características da tarefa e do conhecimento.	Quantitativa	Questionário
2020	Filardi Castro, & Zanini	Investigar vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública na percepção de teletrabalhadores e gestores do Serviço Federal de Processamento de Dados e da Receita Federal.	Mista	Questionário e entrevista

Acerca da natureza metodológica, dos oito artigos eleitos, quatro são de abordagem qualitativa, três são de abordagem quantitativa e um de caráter misto/qualiquantitativo. Os instrumentos e técnicas de pesquisa utilizados foram entrevistas (cinco recorrências), questionário (três recorrências) e inventário (uma recorrência).

Apresentação dos principais resultados dos artigos eleitos

Os dados do *corpus* de análise estão agrupados em duas categorias. A Tabela 2 apresenta os elementos que integram cada uma das categorias.

Tabela 2. Sistematização de categorias e elementos de análise

Configuração do cotidiano e das relações laborais no home office	Dificuldade de adaptação
	Sofrimento mental
	Isolamento social
	Melhora na qualidade de vida
	Aumento da motivação, produtividade e qualidade do trabalho
	Flexibilidade e autonomia
	Conciliação do tempo com outras demandas
	Ausência de controle dos gestores
	Despreocupação com vestimenta
	Aumento do foco e da produtividade
	Economia de tempo e de dinheiro
	Dificuldade de gestão do tempo
	Ausência de infraestrutura adequada
	Falta de treinamento para trabalhar com tecnologias
	Aumento de custos para o trabalhador
Dificuldades de crescimento e reconhecimento do trabalhador	
Aumento da carga de trabalho	
Ampliação das possibilidades de interação familiar cotidiana	
Dificuldades na separação do tempo de trabalho e vida pessoal	
Ocorrências de conflitos pessoais e relacionais	
Espaço de trabalho compartilhado com familiares	
Trabalho e lazer são realizados no mesmo espaço	
Cumprimento de tarefas domésticas são fator de distração	
Interferência de familiares durante as atividades laborais	
Família necessita compreender que o trabalhador não está disponível o tempo todo	
Adoção de estratégias para ajudar a família a lidar com as restrições de disponibilidade do trabalhador	
Configuração familiar implica na satisfação com o home office	
Arranjos para conciliar atividades de trabalho e com a família	

Configuração do cotidiano e das relações laborais no home office

Nos estudos analisados, a adaptação ao *home office* apareceu como um dos fatores levantados como ponto de atenção em relação ao indivíduo, visto que tal quesito reverbera diretamente no manejo do cotidiano e também na saúde mental. No estudo de Filardi et al. (2020), realizado em organizações do setor público no Estado de São Paulo, 29,3% dos 28 gestores afirmaram haver pessoas que não conseguiram adaptar-se ao teletrabalho. Nesse mesmo estudo, quando a saúde mental foi abordada, 7,1% dos respondentes citaram casos de surgimento de problemas de ordem psicológica relacionados ao teletrabalho. Segundo os autores, as desvantagens do teletrabalho estiveram associadas à depressão e à percepção de isolamento social. Interligado a esse item, Pereira e Caetano (2009) averiguaram que, numa amostra de 24 teletrabalhadores e 23 trabalhadores convencionais, 70,8% desses participantes entendiam como uma dificuldade saliente o isolamento social.

A pesquisa de Fonseca e Pérez-Nebra (2012), envolvendo 90 teletrabalhadores de 14 estados brasileiros, assinala que os indivíduos com mais idade são menos suscetíveis a vivenciar os sintomas que caracterizam algum nível de sofrimento psíquico. Nesse estudo, os fatores “tempo no teletrabalho” e “carga horária presencial” apresentaram correlações fracas com os aspectos de saúde mental. Conforme os autores, quanto maior é o tempo dedicado ao teletrabalho, menor é o sofrimento psíquico, cujo aspecto é tangenciado pela percepção da importância social do trabalho.

As investigações de Filardi et al. (2020) e Pereira e Caetano (2009) apresentam, ainda, resultados de que o trabalho remoto melhora a qualidade de vida, sendo esse um tópico expressivamente destacado pelos participantes de ambas as pesquisas. Nos referidos estudos aparecem significados atribuídos a esse modelo laboral como, por exemplo, motivação, produtividade e qualidade do trabalho (Filardi et al., 2020; Pereira & Caetano, 2009).

A flexibilidade da jornada de trabalho é caracterizada como um fator positivo em diversos estudos. Entre os benefícios gerados pela flexibilidade estão: contar com tempo para conciliar o trabalho com outras demandas pessoais (Aderaldo et al., 2017; Barros & Silva, 2010; Costa, 2007; Filardi et al., 2020); ausência de controle dos gestores (Costa, 2007); despreocupação com vestimenta (Barros & Silva, 2010); melhora da produtividade (Costa, 2007; Filardi et al., 2020); e aumento do foco (Barros & Silva 2010). Conectada a esse item, também emerge a economia de tempo e de dinheiro, indicando que o *home office* proporciona ganho de tempo e a eliminação de custos relativos ao deslocamento e ao trânsito (Aderaldo et al., 2017; Barros & Silva, 2010; Filardi et al., 2020).

Em contrapartida, dificuldades pessoais de organizar o próprio tempo podem tornar a flexibilidade um aspecto que reverbera negativamente nesse modelo de trabalho (Costa, 2007). Não contar com infraestrutura adequada e falta de treinamento para trabalhar usando equipamentos tecnológicos também foram apontados como problemas (Filardi et al., 2020). Ademais, em um estudo de caso realizado com teletrabalhadores da empresa Shell, identificou-se queixas sobre o aumento de custos para o trabalhador devido às altas temperaturas da região que, por sua vez, demandam a utilização de aparelhos de ar-condicionado ou afins (Barros & Silva, 2010).

Os trabalhadores em *home office* podem ainda perceber dificuldades de crescimento, de desenvolvimento e de reconhecimento dentro das organizações, seja pelos próprios colegas ou pela gestão, em decorrência do distanciamento

físico (Barros & Silva, 2010; Filardi et al., 2020). A falta de comunicação imediata e a manutenção de vínculo à distância com outras pessoas da instituição são características desse modelo de trabalho que contribuem transversalmente para essa percepção (Aderaldo et al., 2017; Barros & Silva, 2010; Filardi et al., 2020). Pode ocorrer ainda o aumento da carga de trabalho (Pereira & Caetano, 2009), principalmente quando as pessoas se engajam demasiadamente no cumprimento de suas tarefas (Costa, 2007).

A autonomia foi um benefício altamente apontado por teletrabalhadores nas investigações analisadas. Esse aspecto, por vezes, ocasiona igualmente desafios que envolvem novas aprendizagens para os trabalhadores, dentre as quais cita-se: desvincular a vida pessoal do teletrabalho, lidar com o distanciamento dos colegas de trabalho e das lideranças, além de criar estratégias para não gerar a sobreposição do trabalho com outras demandas (Aderaldo et al., 2017; Filardi et al., 2020; Fonseca & Pérez-Nebra, 2012).

Configuração das relações familiares no *home office*

Os estudos analisados sugerem resultados diversificados no tocante à interface *home office* e família. Por uma via, três produções reportaram dados mencionando que o *home office* expande oportunidades para a interação familiar cotidiana, a partir da aproximação entre os membros da família (Barros & Silva, 2010; Filardi et al., 2020; Pereira & Caetano, 2009).

Por outra via, as pesquisas trazem à tona os impasses vivenciados pelos teletrabalhadores no dia a dia, pois o *home office* não possibilita uma nítida separação entre a vida pessoal e a laboral, dificultando a gestão do tempo. Os dados indicam a ocorrência de conflitos pessoais e relacionais, em virtude de que os sujeitos, por vezes, não conseguem direcionar a devida atenção, com a qualidade desejada e/ou esperada, nem ao trabalho e nem à família, (Aderaldo et al., 2017; Costa, 2005; 2007). Ou seja, em alguns casos, a aproximação familiar pode ocorrer apenas fisicamente, pois o trabalhador precisa de tempo e concentração para desempenhar as obrigações profissionais, de modo que não está disponível em tempo integral para os familiares (Costa, 2005).

Com frequência, os teletrabalhadores não dispõem de uma área da casa específica para trabalhar ou, quando a possuem, a mesma é compartilhada com familiares que também cumprem tarefas laborais e/ou de estudo, sendo que, em ambas as situações, têm-se fatores intervenientes na capacidade de atenção concentrada, bem como no tratamento de dados privados da empresa (Barros & Silva, 2010). Dependendo da disposição da casa, os cômodos habitualmente destinados para momentos de conforto e descanso tornam-se locais de/para trabalho, de tal forma que o indivíduo não consegue desconectar-se das demandas laborais e, conseqüentemente, não usufrui do tempo de repouso. Com a infraestrutura domiciliar limitada, a vida familiar pode afirmar-se como um fator de resistência ao interesse em executar as atividades no modelo de teletrabalho (Costa, 2005).

As tarefas domésticas implicam na construção do cotidiano do trabalhador em *home office*, caracterizando-se como potencial fonte de distração que interfere no desempenho profissional (Barros & Silva, 2010; Filardi et al., 2020). Ademais, quando os familiares não distinguem que, apesar de estar em casa, o indivíduo tem tarefas laborais e horários para cumprir, podem acontecer interrupções frequentes e solicitações para que desempenhe demandas de ordem doméstica (Aderaldo et al., 2017). Assim, surge a necessidade dos trabalhadores e familiares serem disciplinados para conformar um estilo de comunicação e relação que permita fronteiras claras

(Barros & Silva, 2010). Essa questão pode gerar dificuldades de negociação entre o teletrabalhador e as pessoas que coabitam com ele, produzindo desgastes no relacionamento cotidiano (Costa, 2007).

Diante disso, os teletrabalhadores podem adotar estratégias que auxiliem a família a entender a jornada de trabalho: no estudo de Aderaldo et al (2017), por exemplo, os participantes citaram utilizar placas informativas sinalizando que não deveriam ser interrompidos. Os artefatos visíveis, como a política do *dress code*, são recursos que igualmente podem contribuir para disciplinar o trabalhador e seus familiares sobre a condição de *home office* (Barros & Silva, 2010).

A pesquisa de Barros e Silva (2010) sugere que, ao longo do tempo, os indivíduos aprendem a negociar com a família os limites de dedicação ao trabalho e à casa. Segundo os autores, a negociação conjunta desses aspectos promove resultados melhores no sentido de encontrar caminhos possíveis para melhor contrabalançar o trabalho com a vida pessoal.

A constituição da família se sobressai, de igual maneira, como um aspecto que traduz diferentes demandas aos teletrabalhadores. No estudo de Costa (2007), identificou-se que o teletrabalho é avaliado de forma mais positiva pelos sujeitos que não têm filhos ou residem sozinhos. Já para aqueles que têm filhos crianças e/ou algum familiar dependente, a experiência do *home office* aparece como um fator crítico que determina a percepção de maior complexidade em relação ao trabalho e também à capacidade de gerenciar com equilíbrio as demandas laborais e familiares, devido à maior exigência de atenção enquanto genitores e/ou responsáveis, o que pode, inclusive, demandar a presença de babás ou cuidadores (Abbad et al., 2019; Barros & Silva, 2010). Na adolescência, é mais comum que os filhos tenham uma extensa agenda de tarefas externas para realizar, reduzindo o tempo de permanência destes em casa (Barros & Silva, 2010).

Além disso, o fato de trabalhar em casa, na frente das crianças, sem separar tempo específico para o trabalho e para a família pode ensiná-las sobre uma rotina desenfreada e sem limites, o que foi visto como algo preocupante pelos participantes do estudo de Costa (2005). Também por essa razão, alguns teletrabalhadores fazem arranjos em seu cotidiano como, por exemplo, ocupar as crianças fora de casa e/ou trabalhar durante a madrugada, quando isso é possível (Costa, 2007).

DISCUSSÃO

Os resultados expostos elucidam que o *home office* é uma pauta recente no cenário da produção científica brasileira, contando ainda com escassos estudos realizados, tal como referido por Haubrich e Froehlich (2020). Por um lado, entende-se que esse dado representa a emergência de um assunto que até duas décadas atrás, no Brasil, era pouco conhecido e/ou creditado como processo de trabalho possível. Por outro lado, considerando a conjuntura atual, no sentido da confirmação dessa modalidade laboral em decorrência das transformações precipitadas pela pandemia da COVID-19, acredita-se que o tema será intensificado na agenda de investigação dos pesquisadores brasileiros a curto e médio prazo, visando conhecer com mais afinco as peculiaridades do mesmo na realidade nacional.

Mediante as características da produção examinada, é possível verificar uma moderação entre as abordagens empregadas para execução dos estudos, tanto em termos da natureza metodológica quanto das técnicas e instrumentais utilizados. Tais resultados são satisfatórios na medida em que permitem a construção de conhecimento enfatizando, ao mesmo tempo, dados passíveis de generalização

e mensuração — através da pesquisa quantitativa —, e aspectos representativos dos significados emergentes das experiências dos trabalhadores em *home office* — por meio da investigação qualitativa.

Sobre as informações de autoria dos artigos, denota-se que foram localizados estudos provenientes das áreas de Administração, Psicologia e Direito, os quais apresentaram a peculiaridade de constituir debates internos entre profissionais desses campos do saber. Sopesando sobre a manifestação desse tema na contemporaneidade, é importante que os pesquisadores encaminhem esforços para tecer diálogos entre as áreas do conhecimento, numa perspectiva multidisciplinar, favorecendo reconhecer as dimensões inter-relacionadas do mesmo enquanto um fenômeno psicossocial.

Concernente à primeira categoria de análise, pode-se entender que a adoção do *home office* por parte das organizações adiciona desafios para serem enfrentados pelos trabalhadores no desempenho de suas funções e ocupações, desencadeando uma ampla reestruturação do cotidiano para acoplar uma nova realidade que conglera desde a gestão do tempo particular e dos compromissos profissionais até a percepção de vinculação com colegas de trabalho, gestores e empresa. Isso significa que o *home office* incide diretamente no ritmo de trabalho, na rotina cotidiana e na construção de relações sociais por parte do trabalhador, solicitando deste o domínio na execução de outras tarefas e ações que extrapolam as demarcações verificadas no contexto de trabalho presencial.

Hanashiro e Dias (2002) ponderam que, para exercer o *home office*, o indivíduo deve apresentar características como autodisciplina, auto-organização, capacidade de tomada de decisão e gostar de trabalhar de forma mais particularizada, o que correlaciona aspectos desse modelo de trabalho com a multiplicidade de formas organizacionais presentes na sociedade pós-moderna. Todavia, problematiza-se que esses elementos não podem ser delegados exclusivamente ao sujeito, cabendo às organizações assumirem suas responsabilidades nas tarefas de gestão do trabalho, gestão da carreira e saúde do trabalhador e da trabalhadora.

Como informam Haubrich e Froehlich (2020), devido ao caráter emergente no mercado de trabalho brasileiro, as instituições ainda não contam com um padrão de gestão definido para a implementação do *home office*, cujo dado convoca a questionar o quanto esse formato contempla um processo de flexibilização que exige atitudes dos trabalhadores sem conferir o devido suporte e preparação para atuação. Nessa linha, julga-se importante que: i) o tema seja adequadamente desenvolvido nos currículos que compõem os percursos formativos de profissionais em diferentes áreas, visando desenvolver reflexões, habilidades e competências relacionadas a essa modalidade de trabalho; ii) as organizações instituíam políticas e práticas que proporcionem o acompanhamento próximo e o treinamento e desenvolvimento de pessoas para o teletrabalho.

Especificamente sobre a saúde mental, cabe frisar que o atual momento em que o trabalho remoto foi consolidado em largas proporções, em decorrência da pandemia da COVID-19, tem-se um cenário desfavorável para os trabalhadores, visto que além do estresse gerado pela condição de *home office*, somam-se vários elementos emocionais acerca da situação de possível infecção e adoecimento com o novo coronavírus (Martins et al. 2020). Nesse sentido, tendo como base os resultados explicitados nesta revisão, considera-se que a área de gestão de pessoas nas organizações deve concentrar esforços em ações que promovam informação, orientação, acolhimento e escuta desses sujeitos, com o intuito de subsidiar as demandas por eles vivenciadas nos campos pessoal e profissional.

Acerca das repercussões geradas pelo *home office* no contexto familiar, a partir dos dados alcançados, analisa-se que esse modelo laboral produz, concomitantemente, o aumento da possibilidade de presença e participação em rotinas familiares e domésticas — ainda que seja de forma física — e acarreta transformações que afetam a convivência e a interação entre os membros. Isso significa que, em conjunto com o trabalhador, os seus familiares carecem de proceder adaptações para reorganizar o cotidiano pessoal e relacional no lar, conferindo condições para que tanto as atividades laborais quanto as comuns ao âmbito dos vínculos afetivos se façam presentes, aliando, em um mesmo espaço, trabalho e vida privada.

Andolfi (2003) postula que as famílias podem ser observadas a partir de sua dinâmica relacional, cujo conceito alude às pautas que organizam e subsidiam os padrões interacionais e revelam aspectos de sua história, sua estrutura e seu funcionamento. Partindo dessa noção e ancorando-se nos dados analisados, é possível considerar que o *home office* afigura-se como precipitador de mudanças na dinâmica relacional familiar, uma vez que esse formato laboral ocasiona alterações nas propostas dialógicas e conversacionais entre os membros do sistema, as quais, recursivamente, tensionam um movimento de reconstrução dos significados dos vínculos afetivos e das atividades cotidianas compartilhadas. Assim, avançando sobre a ótica individual de apreensão do fenômeno, pode-se distinguir que o *home office* reverbera no universo afetivo e relacional do trabalhador, sendo importante dar atenção às características e possibilidades da família de administrar esse novo elemento.

Para McGodrick e Shibusawa (2016), a questão da conciliação trabalho-família é uma das principais tarefas desenvolvimentais atreladas ao estágio de vida adulta, despertando nas pessoas, com certa frequência, sentimentos ambivalentes e tensões no desempenho de atividades ligadas a esses domínios. Porém, considerando os dados provenientes dos estudos que conformam o *corpus* de análise deste artigo, é estabelecida a hipótese de que tal conciliação, quando pensada no contexto do *home office*, pode sofrer ainda mais tensionamentos que são engendrados no cruzamento das demandas e dos padrões relacionais que se conjugam na dinâmica familiar quando a casa torna-se também espaço para execução de tarefas profissionais.

A esse respeito, Costa (2005) problematiza que o teletrabalho significa a invasão do contexto familiar pela organização, uma vez que, dentro do modelo presencial, essa esfera mantinha distinções mais bem delimitadas. A autora utiliza a metáfora da organização como dona de tentáculos que, na condição do *home office*, acabam por alcançar os familiares do trabalhador, apropriando-se do tempo e da disposição também desses indivíduos.

Ademais, face aos resultados obtidos, cabe ponderar que as implicações do trabalho remoto sobre a dinâmica familiar ocorrem numa perspectiva multidimensional, englobando diferentes características concernentes ao contexto de vida do trabalhador e aos padrões interacionais com a família, os quais interligam-se a aspectos como estado civil, constituição familiar, infraestrutura da casa, realização de tarefas domésticas, além da capacidade de negociar fronteiras que auxiliem o conjunto de coabitantes a compreender as diferenciações de papéis e tarefas cumpridos ao longo do dia. Em particular sobre o tópico da configuração da família, os resultados dos artigos sinalizam que há variações na forma como os teletrabalhadores atribuem significados à sua condição laboral frente a características como ser solteiro, ter filhos crianças e adolescentes e outros familiares dependentes. Esses dados provocam a pensar sobre a perspectiva do ciclo de vida individual e familiar como um recurso para compreender, conforme McGodrick e Shibusawa (2016), o contexto sistêmico e relacional no qual assentam-se os processos evolutivos

que a família está tentando manejar em dado momento de sua história. Com base nas autoras, entende-se que cada estágio de desenvolvimento individual e familiar possui tarefas delimitadas a serem cumpridas e requer o enfrentamento de desafios e demandas peculiares ao período.

Diante disso, avalia-se que o *home office* soma novos elementos às experiências relacionais compartilhadas, exigindo que o indivíduo se atenha a desempenhar, ao mesmo tempo, papéis distintos como, por exemplo, de trabalhador e de cuidador de familiares, acrescentando fatores potencialmente estressantes para o trabalhador e seus coabitantes manejarem cotidianamente, sendo que tais fatores podem acirrar o tensionamento desse sistema em seu percurso desenvolvimental. Assim, acredita-se que é necessário avançar na investigação científica de como os indivíduos produzem e lidam com possíveis acomodações frente ao entroncamento de distintas demandas que se configuram no seu contexto de vida pessoal, profissional e relacional, tendo como panorama o estágio de ciclo vital em que se encontram.

Nesse escopo, sopesa-se também que para melhor depreender o binômio trabalho-família em interlocução com o *home office*, é importante que as investigações possam explorar mais detidamente as questões de gênero, visto que, de acordo com Knudson-Martin (2016), as construções sociais em torno de tal categoria são elementos que balizam a organização familiar em termos de comportamentos e relações. Pondera-se que a perspectiva sexista é capaz de originar convenções implícitas na família que constituem particularidades do funcionamento desse sistema, sobrecarregando principalmente as mulheres de determinadas incumbências.

No bojo da apreciação desse conjugado de repercussões, emerge o debate sobre a construção de estratégias de enfrentamento que subsidiem o entendimento dos familiares quanto às condições e exigências com as quais o trabalhador em *home office* lida em seu dia a dia, sendo que os estudos comunicam que a indicação através de placas informativas e o *dress code* pode auxiliar nesse sentido. A tais práticas, acrescenta-se a importância da consolidação de canais de comunicação aberta entre os familiares, o que pode permitir fluxos informacionais e conversacionais diretos para tratar do assunto e, inclusive, solicitar a cooperação entre os envolvidos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante o conjunto de dados analisados neste artigo, verifica-se que o *home office* constitui-se um modelo laboral que repercute ampla e decididamente em distintas esferas da vida do trabalhador, envolvendo desde características pessoais e padrões relacionais familiares até elementos de cunho organizacional e social. Dessa forma, pode-se considerar que a construção de experiências de vida do trabalhador em *home office* congrega diversos núcleos discursivos e relacionais que implicam sobre a sua participação no trabalho e, conseqüentemente, a satisfação com essa dimensão. Assim, ao invés de ser somente um elemento que retrata uma condição estrutural e/ou performática do trabalho, o *home office* mobiliza e aciona um processo abrangente de reorganização da vida pessoal e relacional do indivíduo associando aspectos pragmáticos e emocionais, os quais carecem de ser adequadamente analisados e visibilizados no nível das organizações e também da família.

As averiguações reportadas introduzem desafios para a atuação dos psicólogos clínicos e também para os diferentes atores que empreendem intervenções no campo das organizações de trabalho, principalmente no tocante à atenção aos diversos fatores atrelados à produção de processos de saúde e doença dos trabalhadores em *home office*. Recomenda-se que sejam realizadas atividades de escuta e orientação

psicológica a esses sujeitos em suas demandas, visando, com isso, oferecer suporte, de forma próxima, tanto em termos práticos quanto emocionais. De modo específico, julga-se importante que, ao definir pelo *home office*, as organizações constituam modelos de gestão atinentes à complexidade dessas práticas, comportando o planejamento adequado com a participação dos envolvidos, sendo necessária ainda a construção de políticas que favoreçam o equilíbrio acerca do binômio trabalho-família.

Ao encerrar esta revisão, cabe referir que as suas limitações se assentam nos critérios de inclusão e exclusão da produção científica abarcada. É procedente que novos estudos sejam efetivados, tanto empíricos quanto revisões de literatura, os quais podem oportunizar o aprofundamento da análise exibida e viabilizar a construção de conhecimento científico pautado em dados do território nacional face a um tema de relevância ímpar na atualidade.

REFERÊNCIAS

- Abbad, G. S., Legentil, J., Damascena, M., Miranda, L., Feital, C., & Neiva, E. R. (2019). Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 772-780. <http://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17501>
- Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 15, 511-533. <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>
- Andolfi, M. (2003). *Manual de psicología relacional: la dimensión familiar*. La Sillueta Ediciones Ltda.
- Barros, A. M. & Silva, J. R. G. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, 8(1), 71-91. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>
- Brasil (2011). Lei no 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Diário Oficial da União, Brasília. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/12551.htm
- Brasil (2017). Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Diário Oficial da União, Brasília. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/13467.htm
- Brik, M. S., & Brik, A. (2013). *Trabalho portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas*. Edição do Autor.
- Costa, I. S. A. (2005). Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento de si. *Cadernos EBAPE.BR*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512005000100009>
- Costa, I. S. A. (2007). Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. *Revista Administração Pública*, 41(1), 105-124. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>
- Filardi, F., Castro, R. M. P., & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 28-46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>
- Fonseca, R. L. A., & Pérez-Nebra, A. R. (2012). A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(2), 303-318. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172012000200011&lng=pt&tlng=pt

- Hanashiro, D. M. M., & Dias, W. F. (2002). O sistema de teletrabalho: Algumas implicações de um ambiente virtual. In Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Org.). *Anais do Encontro da ANPAD* (p. 26), Salvador.
- Haubrich, D. B., & Froehlich, C. (2020). Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. *Revista Gestão & Conexões*, 9(1), 167-184. <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>
- Knudson-Martin, C. (2016). Mudanças nas normas de gênero nas família e na sociedade. In F. Walsh (Org.). *Processos normativos da família: diversidade e complexidade* (pp. 324-346). Artmed.
- Martins, L. B., Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2020). COVID-19: seus impactos nas relações trabalho-família. In F. Queiroga (Org.). *Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19* (pp. 49-58). Artmed.
- Mendes, D. C., Hastenreiter, H. N., Filho, & Tellechea, J. (2020). A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. *Revista Valore*, 5, 160-191. <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>
- McGoldrick, M., & Shibusawa, T. (2016). O ciclo vital familiar. In F. Walsh (Org.). *Processos normativos da família: diversidade e complexidade* (pp. 375-398). Artmed.
- Olabuénaga, J. I. R. (2009). *Metodología de la investigación cualitativa*. Universidad de Deusto.
- Pereira, E., Jr., & Gaetano, M. E. S. (2009). Implicações do teletrabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores de uma região metropolitana. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(2), 22-3. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200003&lng=pt&tlng=pt
- Rodrigues, A. C. A., Moscon, D. C. B., Queiroz, G. C., & Silva, J. C. (2020). Trabalhadores na pandemia: múltiplas realidades, múltiplos vínculos. In M. M. Moraes (Org.). *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho* (pp. 1-14). Artmed.
- SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades** (2018). *Pesquisa home-office Brasil: Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras*. São Paulo: SOBRATT. <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>
- Sousa, L. M. M., Marques-Vieira, C. M. A., Severino, S. S. P., & Antunes, A. V. (2017). Metodologia de revisão integrativa da literatura em Enfermagem. *Revista Investigação Enfermagem*, 2(21), 17-26. <https://www.sinaisvitais.pt/images/stories/Rie/RIE21.pdf>
- Taschetto, M., & Froehlich, C. (2019). Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 9(3), 349-375. <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>
- Trope, A. (1999). *Organização virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações*. Qualitymark.
- Zerbini, T., & Zerbini, T. (2020). *Home office: o papel da ciência, orientações médicas e cuidados com o ambiente*. In F. Queiroga (Org.). *Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19* (pp. 1-8). Artmed.

MANOELA MARIS RIBEIRO

Graduada em Administração pela UFSC. Pós-graduada em Recursos Humanos e Cálculos Trabalhistas pela UNOPAR. Aluna do curso de graduação em Psicologia na UNISUL.

<https://orcid.org/0000-0002-0104-2232>

E-mail: manoelamrs@gmail.com

MARCOS HENRIQUE ANTUNES

Graduado em Psicologia pela UNOESC, Mestre e Doutor em Psicologia pela UFSC. Professor nos cursos de graduação em Psicologia e Administração da UNISUL.

<https://orcid.org/0000-0001-5114-9460>

E-mail: marcos.antunes@live.com