



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO - UFRRJ
INSTITUTO TRÊS RIOS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS E SOCIAIS

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO II

**MANUTENÇÃO DAS RELAÇÕES SOCIAIS EM AMBIENTES
LABORAIS COM INTERAÇÃO NÃO PRESENCIAL: O PERÍODO
PANDÊMICO E O LEGADO DO *HOME OFFICE*.**

Amanda Souza Alves

Três Rios

2025

AMANDA SOUZA ALVES

**MANUTENÇÃO DAS RELAÇÕES SOCIAIS EM AMBIENTES
LABORAIS COM INTERAÇÃO NÃO PRESENCIAL: O
PERÍODO PANDÊMICO E O LEGADO DO *HOME OFFICE*.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado pela acadêmica Amanda Souza Alves, como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração, tendo como orientador o Prof. Dr. José Rodrigues Duarte.

Três Rios

2025

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Sm Souza, Amanda, 1999-
MANUTENÇÃO DAS RELAÇÕES SOCIAIS EM AMBIENTES
LABORAIS COM INTERAÇÃO NÃO PRESENCIAL: O PERÍODO
PANDEMICO E O LEGADO DO HOME OFFICE / Amanda Souza. -
Três Rios, 2025.
59 f.

Orientador: José Rodrigues Duarte. Trabalho de
conclusão de curso(Graduação). -- Universidade Federal
Rural do Rio de Janeiro, ADMINISTRAÇÃO, 2025.

1. Teletrabalho. 2. Home office. 3. Interações
sociais. 4. Inteligência emocional. I. Duarte, José
Rodrigues, 1968-, orient. II Universidade Federal
Rural do Rio de Janeiro. ADMINISTRAÇÃO III. Título.

CADASTRO Nº 570 / 2025 - CoordCGAdm/ITR (12.28.01.00.00.00.12)

Nº do Protocolo: 23083.034136/2025-11

Seropédica-RJ, 01 de julho de 2025.



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO,
INSTITUTO DE DE TRÊS RIOS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

MANUTENÇÃO DAS RELAÇÕES SOCIAIS EM AMBIENTES LABORAIS COM
INTERAÇÃO NÃO PRESENCIAL: O PERÍODO PANDÊMICO E O LEGADO DO
HOME OFFICE

AMANDA SOUZA ALVES

Trabalho de Conclusão de
Curso apresentado como pré-requisito
parcial para obtenção do título de bacharel
em Administração, Instituto Três Rios da
Universidade Federal Rural do Rio de
Janeiro.

Aprovado em **25/06/2025**

Banca examinadora:

(Assinado digitalmente em 01/07/2025 16:50)

CLAYTON PEREIRA GONCALVES
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
CoordCGAdm/ITR (12.28.01.00.00.00.12)
Matrícula: 1104465

(Assinado digitalmente em 02/07/2025 16:13)

JACKSON RAYRON MONTEIRO
PROFESSOR MAGISTERIO SUPERIOR-SUBSTITUTO
DeptCEE (12.28.01.00.00.00.17)
Matrícula: 3465988

(Assinado digitalmente em 01/07/2025 15:48)

JOSE RODRIGUES DUARTE
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DeptCAdmS (12.28.01.00.00.00.16)
Matrícula: 2452669

EPÍGRAFE

*“É loucura jogar fora todas as chances de ser
feliz porque uma tentativa não deu certo.”*

*O Pequeno Príncipe
Antoine de Saint-Exupéry*

RESUMO

SOUZA, Amanda. **Manutenção das relações sociais em ambientes laborais com interação não presencial: o período pandêmico e o legado do *home office***. 59p. Dissertação (Bacharelado em Administração). Instituto de Três Rios, Departamento de Ciências Administrativas e Sociais, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Três Rios, RJ, 2025.

O cenário é a pandemia. A sobrevivência está por um triz. O *home office* surge como tábua de salvação e a sociedade se reinventa. O cenário de transições entre as formas de executar o trabalho surgiu em um contexto de pavor e urgência, repentinamente, e impactou as interações sociais para o bem e para o mal. Embasada pelos conceitos da modernidade líquida para entender a fluidez das relações humanas em um contexto de trabalho remoto e pela metodologia qualitativa, acrescida da triangulação de revisão bibliográfica, para compreender a experiência humana em diferentes regimes de trabalho, a tese se estrutura. O objetivo é entender como as mudanças do trabalho *home office* funcionam no presente, a fim de possibilitar uma linha de trabalho futura, cuja produtividade esteja harmonicamente alinhada com as nuances do comportamento humano. A conclusão enfatiza a necessidade de reestruturação sociojurídica para equilibrar lucro e bem-estar, sugerindo que o trabalho a distância, embora vantajoso em muitos aspectos, também apresente desafios que devem ser enfrentados para garantir a qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. *Home office*. Interações sociais. Inteligência emocional.

ABSTRACT

SOUZA, Amanda. **Maintenance of social relations in work environments with non-presential interaction: the pandemic period and the legacy of remote work.** 59p. Dissertation (Bachelor's in Administration). Instituto de Três Rios, Departamento de Ciências Administrativas e Sociais, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Três Rios, RJ, 2025.

The scenario is the pandemic. Survival hangs by a thread. Remote work emerges as a lifeline, and society reinvents itself. The context of transitions between ways of performing work arose in a situation of fear and urgency, suddenly impacting social interactions for better or worse. Grounded in the concepts of liquid modernity to understand the fluidity of human relationships in a remote work context and by qualitative methodology, supplemented by triangulation of literature review to comprehend human experience in different work regimes, the thesis is structured. The aim is to understand how changes in remote work function in the present, in order to allow for a future line of work where productivity is harmoniously aligned with the nuances of human behavior. The conclusion emphasizes the need for socio-legal restructuring to balance profit and well-being, suggesting that remote work, while advantageous in many aspects, also presents challenges that must be faced to ensure quality of life at work

Palavras-chave: Teleworking. Home office. Social interactions. Emotional intelligence.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. REFERÊNCIAL TEÓRICO	12
3. METODOLOGIA.....	15
4. ASPECTOS DO MUNDO DO TRABALHO	18
4.1 Modernidade líquida.....	18
4.2 Neoliberalismo.....	23
4.3 Modificação do mercado de trabalho.	24
4.4 Indústria 4.0 e Indústria 5.0	26
5. TRABALHO A DISTÂNCIA	30
5.1 Pandemia e novas formas de trabalho	30
5.2 Conceituação	33
5.3 Legislação.....	37
6. RELAÇÕES SOCIAIS	40
6.1 Do trabalho presencial ao trabalho a distância	41
6.2 Do trabalho a distância ao trabalho presencial	44
6.3 Traços de personalidade	47
7. BENEFÍCIOS E MALEFÍCIOS DO TRABALHO A DISTÂNCIA	49
7.1 Saúde emocional.....	52
8. CONCLUSÃO	55
9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57

1. INTRODUÇÃO

O homem é um animal social. Essa afirmação pertence ao filósofo grego Aristóteles (1998), cuja teoria afirmava a necessidade das relações humanas para a formação do indivíduo. O ser humano, por sua vez, é caracterizado como resultado da interação de fatores biológicos, psicológicos e sociais, logo é mutável a todo momento que interage com o ambiente (Gomes et al., 2023).

Como o ser humano é moldado pelo trabalho (Faria, 2021), analisar o sistema econômico vigente alça luz a como a sociedade se estrutura na contemporaneidade.

Para entender o presente, porém, é preciso instruir-se das mudanças ocorridas ao longo da história. Por isso, voltar alguns séculos quando o trabalho era rígido e transitar até a modernidade em que a flexibilidade ganhou destaque.

Embasado pela obra do sociólogo Zygmunt Bauman (2001), veremos como o estágio atual das condições sociais é permeada pela modernidade líquida, que ecoa levando as transformações sociais e afetando o cotidiano das relações humanas com a fluidez em um mundo de fluxo inconstante que exige habilidades de adaptação e resiliência.

O advento da tecnologia trouxe possibilidades na intercomunicação e na manutenção da interação. Tornou-se fácil de substituir o ser humano em meio as tecnologias que diminuem fronteiras e conectam pessoas. Assim, a busca por valor social se intensifica, com as pessoas fazendo todo o possível para pertencer a determinadas culturas e serem vistos como necessários.

Do passado ao futuro da Indústria 4.0¹ e da Indústria 5.0², as revoluções correspondem a períodos de grandes transformações na história, que todos da sociedade fazem parte, embora possam não perceber. Na Indústria 4.0 a telemática triunfou e na Indústria 5.0 o ser humano deve prevalecer em meio a tecnologia informatizada. Na primeira, a tecnologia digital é inserida e na outra o equilíbrio das interações na vida cotidiana com o trabalho é a questão principal,

Graças a essas revoluções ao longo da história as relações se transformaram culminando em evolução e, por conseguinte, no surgimento do teletrabalho, que é um sinônimo para trabalho a distância, com uso de telas, O *home office* é uma das formas de

¹ Indústria 4.0: corresponde a integração das tecnologias digitais no mercado de trabalho. Este termo será aprofundado ao longo do texto.

² Indústria 5.0: enfatiza a colaboração entre humanos e máquinas no sistema produtivo. Este termo, também, será aprofundado posteriormente.

teletrabalho. Os termos possuem equivalência semântica, embora possuam especificações que justificam sua não total similaridade.

Trabalho presencial, teletrabalho, em especial o *home office*; todo esse cenário de incertezas e inovações, geraram a realidade trabalhista que separou a humanidade em apoiadores ou não do trabalho a distância. Os motivos variados levam as questões dos impactos causados na saúde do trabalhador e como lidar com elas.

Os arranjos dos modos de trabalho ainda são rasos na legislação brasileira, que até o momento não é suficiente para acompanhar tantas mudanças (Ferreira, 2021).

A pandemia foi um período completamente atípico a vida humana em todas as suas esferas, com implantação abrupta de um sistema de trabalho que existia a anos, mas não era íntimo a quem compunha a espécie humana. Discutir o *home office*, necessariamente no período pandêmico, torna-se fundamental devido ao destaque que ele ganhou na época da crise. Segundo Faria (2021), as mudanças econômicas e das formas de adquirir e se manter no emprego, conceito conhecido como empregabilidade, vêm acompanhadas da pluralidade de posicionamentos e da necessidade de reformulação normativa.

Benefícios e malefícios podem ser observados desse período e analisá-los traz à tona os vínculos humanos e o impacto para saúde dos indivíduos.

O sistema único de trabalho, imposto por necessidade, não atende totalmente aos indivíduos, seja o teletrabalho ou o presencial, como observado em sua volta pós pandemia. Isto, pois os traços de personalidade são plurais. Existem pessoas cujo talento são realçados no contato direto e aquelas cujas habilidades são melhores desenvolvidas em isolamento. Em outras palavras, existem pessoas extrovertidas e introvertidas.

Ao mesmo tempo em que o *home office* pode representar acessibilidade – econômica, física, mental e social – pode, pelo contrário, representar obstáculos. Um sistema único parece não ser suficiente para atender pessoas com necessidades tão diferentes.

O distanciamento físico, em grande parte, impulsionou o distanciamento emocional. A subjetividade humana foi posta em xeque quando o vírus impôs que o contato físico fosse pausado por tempo indeterminado. Em meio as imposições pelo bem da saúde, a tecnologia, em especial a rede mundial de computadores (internet), surgiu como solução a curto prazo. Porém, os meses viraram anos e a solução do problema de comunicação tornou-se parte da comunidade

Uma comunidade que talvez não entenda a diferença entre contato humano e o contato feito por humanos. O contato humano é empático enquanto o contato feito por humanos,

embora conte com um ser vivo, tende a robotizar a relação. As reações advindas do contato face a face (Goffman, 2011) permitem a fluidez das linhas que se entrelaçam a fim de manter a fachada que almeja o valor social.

A alteração nos modos de sustentar as conexões mudou de forma abrupta e o contato humano viu-se alterado. Do ponto de vista profissional, Gomes et al. (2023) define o trabalho como interação total entre indivíduos impactando na saúde mental e coletiva e diz que as relações de trabalho, por sua vez, são construídas através de arranjos institucionais e informais que interagem entre si e criam as relações entre a chefia e os agentes, culminando em ambientes de ordem ou caos.

Para sobreviver às oscilações constantes da sociedade é preciso, então, uma boa dose de saúde emocional, esta que jaz na harmonia entre autoconhecimento, autocuidado e habilidade de relacionamento. É preciso mais que aparentar estar bem.

Araújo (2020) defende que a inteligência emocional pode ser definida como a habilidade humana de exercer controle sobre si mesmo, exibindo suas emoções de maneira apropriada, mantendo estabilidade diante das dificuldades. Já Ferreira (2021) expõe o conceito de saúde como a construção a partir da junção do bem-estar físico e emocional, sendo uma pessoa saudável aquela que internamente e externamente apresenta as funções estruturais básicas em perfeito estado médico e social com boa disposição física.

Os esforços para manter a saúde mental, sem dispensar a produtividade aponta para o trabalho híbrido, o qual aparece como alternativa para atuar na manutenção dos laços sociais sem dispensar os benefícios do *home office*.

Ao observar em primeira mão os acontecimentos na pandemia em que as interações foram desestabilizadas, despertou-me curiosidade acerca das diferenças do impacto que elas causaram em diferentes círculos sociais, sendo os mais próximos a minha pessoa a universidade, o setor público e o comércio. Enquanto o noticiário destacava as medidas obrigatórias, as reações dos componentes dos círculos ora concordavam ora criavam questionamentos, principalmente sobre as preferências pela execução da atividade presencial.

Administrar os percalços, usufruir dos benefícios, adaptar-se ao sistema econômico existente e entender como o contato humano funciona levam a questão sobre qual o real impacto das relações laborais virtuais nos vínculos sociais.

2. REFERÊNCIAL TEÓRICO

O mundo ao qual todos os seres humanos, sem exceção, fazem parte existe devido as interações entre diferentes indivíduos. O ato de se vincular a outros seres humanos é tão antiga quanto a própria humanidade, afinal pessoas se juntam para sobreviver desde que os primeiros humanos surgiram. A evolução do tempo na história modifica as regras de convivência ao longo dos anos, porém uma coisa é constante: o trabalho.

O trabalho é definido como “o esforço coletivo de que cada membro da espécie humana tinha que participar” (Bauman, 2021, p. 158). Assim, ele é inerente ao ser humano, independente da época histórica. Isso, porém, não significa que seja igual em sua forma.

Segundo Antunes (2020), o trabalho deve servir para satisfazer as necessidades humanas, buscando o bem-estar da humanidade, porém convergiu-se em uma atividade econômica que visa o lucro e a acumulação de riquezas. Este, passou a cegar-se para o lado humano em detrimento da produtividade.

O trabalho, então, é inerente ao ser humano, por acompanhá-lo desde os primórdios de sua existência. Ele tem como função suprir as demandas humanas necessárias para sua existência e felicidade. A harmoniosa correlação entre o indivíduo e a execução de tarefas deve garantir relações saudáveis e equilibradas entre indivíduos e grupos.

Contudo, o trabalho, que deveria subordina-se ao ser humano, inverteu a situação e os seres humanos se submeteram a ele. Os ofícios saíram de produzir bem-estar para gerar lucro e a capacidade de produzir passou a ser a característica que distingue o bom trabalhador.

Ao trabalho foram atribuídas muitas virtudes e efeitos benéficos, como, por exemplo, o aumento da riqueza, mas subjacente a todos os méritos atribuídos estava sua suposta contribuição para o estabelecimento da ordem, para o ato histórico de colocar a espécie humana no comando de seu próprio destino (Bauman, 2021, p. 157).

Colocar-se no comando se refere a conceder o poder de decisões sobre o próprio destino. Para tal, autonomia e responsabilidade caminham juntos. Ou seja, tomar decisões informadas sobre a própria vida e o futuro da humanidade exige a responsabilidade de agir de maneira ética. A partir do momento em que o trabalho decide o futuro da humanidade, ele molda a sociedade. As pessoas passam a ter valor, de acordo com o trabalho que podem executar.

O valor social, então está atrelado ao trabalho. Goffman (2011) descreve o valor social como sendo o saldo positivo das linhas que uma pessoa segue durante interação social. O sociólogo canadense-americano explica que a interação depende do roteiro, denominado linha, seguido pelas pessoas para criar uma fachada. A fachada corresponde a uma persona

idealizada, ou seja, uma representação ideal do que o outro enxerga como aceitável. “A fachada é uma imagem do eu delineada em termos de atributos sociais aprovados” (Goffman, 2011, p. 14).

O trabalho e as interações estão correlacionadas. Assim, as relações sociais impactam na produtividade e no valor social; e mudanças nas formas de trabalho impactam as relações sociais e toda a população, bem como o contrário também é válido.

Uma das mudanças mais impactante nas últimas décadas é, sem dúvida, o teletrabalho. Gomes et al. (2023) define o teletrabalho como a interação profissional que ocorre com a equipe em diferentes locais físicos e, por vezes, em horário diferentes. Ele completa afirmando que:

O confronto entre essas duas realidades [teletrabalho e trabalho presencial] se faz relevante para uma reflexão acerca do tema, principalmente quando consideramos que o ambiente profissional se apresenta como um local de intensa vivência e conexão social, e que representa parte fundamental na construção de vínculos afetivos dos indivíduos (Gomes et al., 2023. p. 92)

O teletrabalho corresponde a um termo amplo que abrange um grupo de formas de trabalho a distância. São tipos de trabalhos cujos usos de telas proporcionam flexibilidade; e que, durante a pandemia de 2020 foi a forma de trabalho imposta para a maioria da população. O termo “impor” é utilizado, pois devido à crise de emergência sanitária mundial foi a forma viabilizada de se manter os empregos, que o permitiam, diante do afastamento social.

Se adaptar ao teletrabalho e depois acostumar-se novamente ao trabalho presencial. Essa oscilação gera um impacto grande para as pessoas, tanto físico como emocional. A globalização trouxe individualização, contudo, Bauman (2021) afirma que a interação é uma arte em que pessoas individualizadas se tornam mais substituíveis.

Dentro da legislação brasileira, o teletrabalho, de forma generalizada, está superficialmente inserida no contexto trabalhista através das legislações nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, e nº 13.647, de 13 de junho de 2017.

Gomes et al. (2023) diz que a flexibilidade leva ao sucesso em diversas áreas “notadamente pela sua flexibilidade de horários e aumento da produtividade, entre outras vantagens”. Em contra partida, Faria (2021) elenca situações em que as consequências geradas apontam para danos ou fatos considerados maléficos, tanto para a empresa quanto para o trabalhador. Lembrando que toda moeda tem dois lados e a prior o que é enxergado como benefício pode se converter em percalços e vice-versa.

Matérias escritas por autores das revistas *Você S/A* e do portal G1 corroboram com pesquisas realizadas por gestores do país antes, durante e após a pandemia, contribuindo com a visão de campo dos tópicos discutidos.

Em suma, os autores como Zygmunt Bauman, Ricardo Antunes, Erving Goffman, Meg Gomes et. al., Rayra Faria; e outros, oferecem apreciações para discussão acerca das relações sociais em meio a variação dos modos trabalhistas presenciais e não presenciais e o impacto das mesmas para o ser humano.

3. METODOLOGIA

A fim de oferecer o rigor científico para a tese, métodos científicos serão aplicados a fim de dissociar o achismo das ideias que embasam a realidade.

O presente trabalho é resultante de uma pesquisa científica qualitativa, com o propósito de entender os aspectos subjetivos de um tema.

Goldenberg (2004) diz que a pesquisa qualitativa busca compreender grupos sociais em profundidade, ao contrário da pesquisa quantitativa que foca na representatividade numérica. O conteúdo da pesquisa qualitativa deve possuir abordagem humanizada, não ignorando o fato de que pessoas são mais que números.

Tratando-se de um tema em que a percepção humanizada é chave para interpretação dos dados, colocar-me de fora e manter o olhar em terceira pessoa, a fim de garantir a imparcialidade, é um desafio.

Veira (2012, p. 6) descreve que “as ciências que estudam o ser humano enquanto indivíduo ou sociedade, seu comportamento em relação ao grupo e suas instituições ou natureza são ditas ciências sociais”. Assim sendo, uma gama de publicações de revistas administrativas, também, podem contribuir para enxergar a maneira que as pessoas submetidas ao regime de trabalho a distância reagem frente as condições impostas a elas.

Aprofundar as percepções sobre o comportamento humano, no contexto dos fenômenos que ocorrem, revelando nuances, permite que o pesquisador questione as novas descobertas.

A coleta de dados desta dissertação consistiu em uma revisão bibliográfica. As informações foram obtidas a partir de textos, artigos científicos, livros e publicações de revistas de carreiras, a fim de se obter base para os acontecimentos mencionados no corpo deste trabalho.

A base teórica, composta pelos artigos e textos acadêmicos, foram colhidos em áreas de Direito, Sociologia, Psicologia e áreas afins.

A parte com informações de campo implementadas na pesquisa advém de matérias que divulgam pesquisas realizadas em diferentes nichos, a fim de trazer dados aplicados sobre o tema. Tais conteúdos se centram na área econômica.

Esses dados foram triangulados, ou seja, confrontados em múltiplas, e com suas respectivas, abordagens para investigar um fenômeno. “Triangulação significa que uma questão de pesquisa é considerada a partir de (pelo menos) dois pontos” (Flick, 2009, p. 61). A triangulação de fontes permite o uso de diversos autores que versam sobre um mesmo

assunto, ou temas complementares, e oferecem pontos de vistas distintivos sobre um assunto.

Um dos principais, se não o maior, papel da administração jaz em criar soluções eficientes. Para tal, é preciso dotar-se de olhar crítico que crie soluções. O procedimento de revisão de literatura permite contextualizar, analisar e justificar; o que abre caminho para resultados.

Os seres humanos são criaturas adaptativas dotadas de racionalidade. O aprendizado contínuo e a flexibilidade cognitiva auxiliam na sobrevivência das mudanças sociais e culturais.

A racionalidade é o que permite a adoção do método dedutivo. “A lógica dedutiva parte de uma proposição abrangente para se chegar a uma proposição específica.” (Vieira, 2012, p. 13). Assim, um aspecto amplo é afinado a fim de criar uma ou mais hipóteses.

Uma premissa geral é definida e confrontada com textos bibliográficos para chegar a um resultado lógico. Nesta obra, duas hipóteses contrárias são definidas e então transitadas em textos diversos que corroborem ou não com elas, a fim de chegar a uma elucidação para a questão.

O método dedutivo já foi acusado de não contribuir para o crescimento da ciência por se basear em proposições gerais facilmente observáveis. Isto é, a partir de um conhecimento verdadeiro sobre os fatos e os fenômenos em geral, só podíamos obter a mesma conclusão sobre os casos particulares. Todavia, isso não é correto, pois o conhecimento do(s) caso(s) geral(is) pode nos auxiliar não só a entender as razões e causas que venham a se relacionar com um caso específico, mas também a nos preparar para lidar com eles (Vieira, 2012, p. 13).

De forma ética, aqui descrita como o conjunto de valores orientadas para a conduta humana de honestidade, integridade, responsabilidade, respeito e justiça; os dados estão confrontados com escritos e averiguações testadas sobre o tema.

O desenvolvimento da pesquisa, tem como meta adicional facilitar o processo de tomada de decisões, reunindo informações para a não complexidade do público alvo; formado por aqueles que fazem ou farão parte da comunidade acadêmica. Isto, pois são essas pessoas quem principalmente produzem, disseminam e aplicam o conhecimento e por conseguinte tem participação ativa na formação da sociedade.

A sociedade adota amiúde o senso comum, aquele conhecimento aceito pela maioria, muitas vezes sem evidências. Durante o período de reclusão em 2020, tornaram-se senso comum os benefícios adquiridos com o uso e a popularização do trabalho a distância, O conhecimento científico a ser desenvolvido se baseia em métodos rigorosos e verificáveis

para ponderar as respostas físicas, emocionais e sociais dos trabalhadores no teletrabalho versus trabalho presencial, em especial a modalidade *home office*.

A pesquisa qualitativa é uma abordagem poderosa para entender a complexidade da experiência humana, proporcionando uma visão rica e contextualizada dos fenômenos sociais. Para isso, a seguinte linha, conjunto de dados abordados em uma discussão que corresponde a lógica que orienta um assunto e corrobora com análise profunda e eficaz do tema, será executada:

- Contextualização histórica, para situar o leitor nos acontecimentos que levam ao cenário em que o tema principal surge, abrindo um paralelo de causa e consequência, a partir de fatores sociais, políticos, econômicos e culturais que acudam a compreensão da complexidade do passado e suas implicações para o presente;
- Mudança do cenário trabalhista, a fim de trazer a tona as novas formas de trabalho e caracterizar o eixo temático que gera a questão do título;
- As relações sociais, que são parte central da discussão e analisam o corrido na ida para o trabalho a distância e em sua volta, bem como abordam o conceito de relações sociais e como elas se desenvolvem nas sociedades;
- O desfecho, referente às mudanças que expõe os resultados da análise e abre debate para um futuro possível.

4. ASPECTOS DO MUNDO DO TRABALHO

4.1 Modernidade líquida

Toda sociedade está fortemente vinculada ao trabalho. Isto é, a uma forma de produzir bens e serviços que, ao mesmo tempo, é a forma de reconhecimento e identidade. Pode-se dizer que é o trabalho quem molda uma sociedade. Sociedade essa que é feita da adição constante de história, que não pode ser ignorada caso o objetivo seja entender um evento proveniente do desenvolvimento de um corpo coletivo.

Mudanças ao longo da história trouxeram a humanidade para a era moderna. Dessa forma, não há como falar sobre modernidade sem falar sobre o progresso e as mudanças ocorridas em uma sociedade. Falar em modernidade é falar em passado, presente e futuro, pois “para dominar o futuro é preciso estar com os pés firmemente plantados no presente” (Bourdieu, 1998, p. 97 apud Bauman, 2001 p. 151) e não há presente sem o passado.

A sociedade está em constante mudança, pois a evolução é inerente ao ser humano. Evoluir é progredir. Progresso, por sua vez, está associado a autoconfiança. “É a confiança mútua das pessoas e a crença de todos no futuro que compartilharão” (Peyrefitte, 1998, p. 90 apud Bauman, 2001 p. 152).

Assim como os dias passam, não há como, para o ser humano, fugir do futuro enquanto o mundo existir. Isso significa que a passagem do tempo traz consigo novas formas de se fazer as coisas e de aperfeiçoamento. Novas tecnologias e novos modos de agir, progresso exige mudança e adaptação.

A autoconfiança, ou o poder de acreditar em si mesmo e no futuro, age como elemento de coesão social, pois permite a construção de uma sociedade positiva capaz de aceitar e enfrentar desafios que levem ao bem-estar amplo.

Para que haja progresso é preciso um conjunto de pessoas confiando em um futuro comum; futuro que seria extremamente abalado pela pandemia de covid-19 e que será tratado em tópico posterior. Zygmunt Bauman (2001), um sociólogo e filósofo polonês cujos estudos foram voltados para a compreensão da modernidade e a vida na sociedade contemporânea, diz que se trata de uma axioma, ou seja, algo que é verdade por si mesmo, de forma óbvia. Em outras palavras, uma verdade básica que não precisa de demonstração para sua comprovação.

Ocorre que o progresso se desenvolveu acompanhado da individualização e as realidades tornaram-se dispersas, as pretensões para o futuro se pluralizaram. O futuro deriva do presente e do trabalho. “De esforço físico dirigido a atender as necessidades materiais da

comunidade” (Dicionário Oxford apud Bauman, 2001 p. 161) a incorporação do sentido de “corpo geral dos trabalhadores e operários” (Dicionário Oxford apud Bauman, 2001 p. 161), o trabalho surge na história como um algo natural cuja não participação tornava-se anormalidade (Bauman, 2001).

O trabalho, que era a unidade coletiva que garantiria o amanhã, hoje fragmentou-se em individualidade diária. Se antes existia nobreza coletiva, agora “raramente [se] é admirada ou elogiada” (Bauman, 2001 p. 161) por ele. O trabalho passou a ser pura mercadoria no progresso até a contemporaneidade. Como mercadoria, ele passou a fazer parte da nova ordem industrial que consagrou a separação entre trabalhadores e sua fonte de subsistência em que o lucro era considerado o melhor arranjo (Bauman, 2001).

Benefícios, vantagens, proveito, a nova sociedade laboral tornou-se repleta de poder e ambição. “Romper os velhos vínculos local/comunal, declarar guerra aos modos habituais e às leis costumeiras, quebrar e pulverizar *les pouvoirs intermédiaires* ³- o resultado disso tudo foi o delírio intoxicante do “novo começo. Derreter os sólidos”. (Bauman, 2001, p. 164).

Solidez e liquidez, uma ordem de trabalho atada e outra cuja “liberdade recém-descoberta deveria ser utilizada no esforço de gerar a ordenada rotina futura”. (Bauman, 2001, p. 165). As mudanças ocorridas no mundo do trabalho e denominadas progressos foram marcantes. Ao observá-las destacam-se as mudanças nas relações de trabalho.

As estruturas sociais propostas por Bauman (2001) se dividem em dois momentos diferentes: a sociedade sólida e sociedade líquida. Na sociedade sólida, as relações sociais são duradouras, uma vez que os papéis no mundo do trabalho e na sociedade são bem marcados, sendo quase impossível transitar entre as camadas estabelecidas pela tradição. Na sociedade líquida, por sua vez, as estruturas fluidas e flexíveis permitem constantes mudanças e tornam as relações mais superficiais e volúveis.

Na sociedade sólida, os vínculos entre as partes da sociedade do trabalho eram fortes e físicos. O trabalho se desenvolvia em um local em que os parceiros executavam tarefas com dependência mútua. Desvencilhar essa interação não era fácil, o trabalhador era dependente do trabalho para subsistência e o patrão necessitava da experiência do trabalhador. O trabalho era feito face a face e conflitos, caso existissem, deveriam ser resolvidos em seguida de seus acontecimentos.

³ “Os poderes intermediários”, em tradução livre do francês para a língua portuguesa.

A época mais marcante das relações sólidas foi quando o Absolutismo estava em vigor, em que as estruturas de poder e as dinâmicas sociais moldavam a experiência laboral enquanto o Absolutismo promovia relações de trabalho rígidas e hierárquicas e as relações sociais sólidas enfatizavam a cooperação, o compromisso e a dignidade.

Na época do Absolutismo, os trabalhos eram ofícios aprendidos de família, ou seja, se nascia em uma estrutura e as interações se davam nelas. Pode-se dizer que as relações interpessoais eram ditadas pelo nascimento e tentar deixá-las, excluía o indivíduo de todas as outras possibilidades.

A flexibilidade, adquirida com a evolução ao longo da história, transformou os pensamentos da sociedade; “quando aplicada ao mercado de trabalho augura o fim do emprego como o conhecemos” (Bauman, 2001, p. 169), uma vez que as certezas se metamorfosearam em incertezas individualizadoras. Incertezas que em si sempre fizeram parte da história, mas acompanharam as mudanças de interesses comuns.

O mundo do trabalho se alterou e a força de trabalho agora é comercializada como mercadoria. Uma mercadoria substituível e de fácil alcance, cortando o cordão umbilical de dependência mútua e fragmentando a solidez antes existente. Agora é mais importante quem consome o trabalho do que quem o executa.

Na arte da interação social, se uma das partes deixa de ser essencial, pode ser substituída facilmente e se a parte que se tornou substituível compreende isso, não há mais razão para o compromisso de se esforçar para querer o bem de quem não o valoriza. Ainda, se a parte que domina o poder de substituir a outra, percebe a diminuição do esforço da parte substituível, encontra maiores razões para não a perceber como essencial; culminado em um círculo vicioso onde o ser humano, no meio trabalhista, é uma mera peça. Essas peças passam a competir entre si e não estão mais unidas, perdendo o “poder de pressão de uma forma de trabalho local sobre o capital” (Bauman, 2001, p. 174).

Não há mais motivo para não viver o hoje, principalmente se pensarmos que talvez o amanhã não mais exista, pois este está ameaçado por alguma catástrofe, como uma doença exponencialmente mortal. Torna-se natural seguir segundo o que faz bem no momento e procrastinar torna-se característico. Procrastinar é adiar o hoje para o amanhã, é “manipular as possibilidades da presença de uma coisa, deixando, atrasando e adiando seu estar presente, mantendo-a à distância e transferindo sua imediatez” (bauman, 2001, p. 179). No caso da COVID-19, procrastinar o que impede a felicidade em prol do que a realiza.

Em um mundo pautado pela incerteza do amanhã e embebido de possibilidades, transferir uma obrigação para usufruir de algo que adiante a satisfação é recorrente. Curiosamente, “a coisa mais importante deixada de lado no ato da procrastinação tende a ser o fim da procrastinação” (Bauman, 2001, p. 180).

Num mundo em que o futuro é, na melhor das hipóteses, sombrio e nebuloso, porém mais provavelmente cheio de riscos e perigos, colocar-se objetivos distantes, abandonar o interesse privado para aumentar o poder do grupo e sacrificar o presente em nome de uma felicidade futura não parecem uma proposição atraente, ou mesmo razoável” (Bauman, 2001, p. 186).

A procrastinação também pode ser ambivalente à medida que adiantar o gozo pode ser incentivo para execução das incumbências. “Na sociedade dos produtores, o princípio ético do adiantamento da satisfação costuma assegurar a durabilidade dos esforços” (Bauman, 2001, p. 183).

Seguindo em uma sociedade cujo fluxo é inconstante, líquida, esta pode se tornar um tanto quanto bagunçada, solitária e volátil. A sociedade, então, bombardeada por possibilidades, alternativas e informações torna-se alienada.

A contemporaneidade tem outras características: o aumento e facilidade de acesso a tecnologias, estas, que multiplicam possibilidades de relações trabalhistas e sociais. Segundo Bauman (2001), a modernidade líquida veio acompanhada de novas formas de controle tecnológicos e eletrônicos.

O termo globalização surgiu em meio ao processo de levar as dinâmicas em escala mundial. Neste processo, as tecnologias foram propulsoras, uma vez que facilitam a interconexão. Porém, tão rápido quando levam informações, elas trazem informações. A eletrônica, especialmente aplicada aos meios de comunicação, possibilitam o fluxo contínuo colocando alguém em determinado lugar sem que esta pessoa esteja fisicamente nele.

Na modernidade liquefeita, os laços humanos são instáveis a medida que a condição de vida se liquefaz. Não há homogeneidade nas relações. A diversificação dos grupos sociais cresceu e estes convivem simultaneamente, mesmo que não estejam diretamente relacionados. Bauman (2001, p.188) diz que “não há qualquer razão para ficar com um produto inferior ou envelhecido em vez de procurar outro novo e perfeito”, essa afirmação se estende a pessoas. Várias opções e a disponibilidade criaram a expectativa do imediatismo.

As pessoas passaram a usar pessoas, esperando resultados instantâneos nos laços que desenvolvem por ambição; caso este não seja cumprido no tempo esperado, a relação é substituída por outra que possa suprir os desejos em meio ao comércio de relações humanas cuja longa duração é extremamente difícil de manter, pois, uma vez cumprido o esperado, não

há razões para manter essa relação, visto a facilidade de conseguir outro caso e quando for necessário. “Se a satisfação instantânea é a única maneira de sufocar o sentimento de insegurança [...], não há razão evidente para ser tolerante em relação a alguma coisa ou pessoa que não tenha óbvia relevância para a busca da satisfação” (Bauman, 2001, p. 189).

Neste processo a autoconfiança é minada. Contraditório, porém, já que tudo acontece em meio a certeza de conseguir pessoas para usar segundo as ações que precisam ser desenvolvidas. Confiar em si mesmo e na crença do sucesso é algo que pode não pertencer se não há certeza de sua concretização.

Todos aprendemos às nossas próprias custas que mesmo os planos mais cuidadosos e elaborados têm a desagradável tendência de frustrar-se e produzir resultados muito distantes do esperado; que nossos ingentes esforços de "pôr ordem nas coisas" frequentemente resultam em mais caos, desordem e confusão; e que nosso trabalho para eliminar o acidente e a contingência é pouco mais que um jogo de azar (Bauman, 2001, p. 156).

Em tempos onde a sociedade afirma constantemente que o indivíduo é menos importante que a coletividade, sentir-se diferente do que a maioria idealiza como esperado gera estranheza e insegurança, pois o momento de fragilidade é um sentimento dotado de valor negativo, sem importância para o grupo.

A modernidade líquida leva a refletir sobre como as transformações sociais afetam as relações humanas e como a fluidez afeta o cotidiano. As formas de construir conexões mais sólidas em um mundo em constante mudança se torna quase impensável em meio a constante sensação de incerteza, onde as pessoas enfrentam mudanças rápidas e imprevisíveis.

A mudança constante de papéis, empregos e relacionamentos pode levar a uma busca incessante por reconhecimento e validação em que a identidade se fragmenta e valores, bem como as normas sociais, tornam-se relativos. As pessoas são incentivadas a buscar suas próprias verdades e significados, em vez de se apegarem a tradições ou normas fixas.

Busca pelo novo, trocas frequentes aumentam o consumismo. A sociedade procura o prazer imediato, mesmo que momentâneo. A superficialidade das relações e a alienação são incentivadas pelas tecnologias que conectam, mas dificultam a formação de laços duradouros. Dessa forma, levando a empecilhos sociais e psicológicos, como solidão, ansiedade e sentimento de não pertencimento.

Cada pessoa é única, por isso são indivíduos. Como tal, respondem de maneiras diferentes mesmo a situações similares. A rapidez de adaptação não está diretamente relacionada ao nível de adaptação. Um sujeito pode demorar mais para se acostumar com um ambiente, porém pode demonstrar mais habilidades nele que outro sujeito que se adaptou

rapidamente, mas teve seu rendimento minado no processo. Nesse caso, a palavra adaptar é colocada como sinônimo de aceitar, pois as personalidades respondem de formas distintas em cenários distintos e a volatilidade mirra a disposição de manter as relações com as pessoas que não correspondem as expectativas de imediato.

4.2 Neoliberalismo

Ao longo da história os sistemas econômicos e sociais não foram sempre os mesmos. Assim como a humanidade evolui, sua complexa sociedade também está suscetível ao passar do tempo e a evolução.

A sociedade tradicional de séculos atrás era sólida e advinha do tradicionalismo, com relações sólidas, certezas e verdades absolutas. Já no último quartil do século XX, o neoliberalismo surgiu como adaptação da sociedade que se transformava no século XX e discursos liberais apareceram promovendo a filosofia da liberdade individual, a igualdade e as limitações do poder do Estado.

O próprio trabalho à distância surgiu como uma nova forma de vínculo de trabalho em meio a flexibilização adicionada de meios que o permitissem. Podemos dizer, então, que surgiu em meio a oportunidade, que por sua vez é reflexo de um sistema socioeconômico vigente na época que o próprio novo modo de trabalho irrompeu.

A partir desse ponto de vista, entender as épocas da história abre caminho para entender os seres humanos que nelas viviam e como as relações de trabalho se moldavam.

Durante séculos o Absolutismo disseminava as ideais de legitimação divina e centralização do poder. Esse sistema imposto tirava o rei de restrições constitucionais e colocava a vontade do mesmo acima de todos, assim como aqueles que estavam abaixo dele, mas controlavam uma porção de pessoas, tinham seus desejos como prioridade a de seus servos.

Sim, porção, pessoas eram números e suas vontades e necessidades não eram significadas, pois o querer de quem tinha o poder tornava-os meras peças no jogo político que perdurou durante uma era.

Para pessoas que viviam em uma mesma sociedade, não ter os mesmos direitos, era questionável. Surgiu então uma nova filosofia: o liberalismo, cujas ideias diziam que todos estão sujeitos as mesmas regras, inclusive quem as faz, expressando a limitação do poder do estado da liberdade individual e igualdade de direitos.

Do ponto de vista econômico, a intervenção mínima do Estado pregava a lei da oferta e da demanda onde o mercado se autorregulava. Do ponto de vista social, porém, o excesso da liberdade individual, não garantia justiça social, pois não havia obrigatoriedade com o bem-estar do próximo e as relações eram baseadas em negócios, cujo poder da moeda, unicamente, ditava as relações. A intervenção mínima do estado não garantiu os direitos do trabalhador. Direitos que alguns séculos a frente seriam novamente desestimulados.

Houve uma época em que o Estado interveio novamente nas relações e desempenhou um papel ativo na promoção do bem-estar social e econômico de seus cidadãos. Foi na metade do Século XX junto com a industrialização. Esse período ficou conhecido como Estado de Bem-estar Social, o *Welfare State*. Embora tenha sido um período de alta seguridade social, foi um período de oneração para o Estado que, no fim daquele mesmo século, promoveu fortemente a austeridade no novo sistema neoliberal, que perdura até a contemporaneidade.

Segundo Leite (2020, p. 4) para entender o neoliberalismo,

Faz-se necessário ter presente que ele faz parte de um complexo processo de reestruturação capitalista da sociedade, que produz continuamente uma precarização do trabalho e da vida que possui como ponto de inflexão a crise dos anos de 1970, configurando-se como uma crise do modo de regulação fordista/keynesianista que, depois de atingir seu ápice, apresenta seus próprios limites e contradições internas abrindo um amplo processo de contra-reformas [...].

Em tese, o neoliberalismo é uma lógica de mercado que desestrutura o Estado de Bem-Estar Social. A intervenção do Estado existe de forma sutil, a fim de garantir a manutenção das relações econômicas e proteger os cidadãos contra riscos econômicos e sociais. Oferece serviços públicos essenciais, mas privatiza grande parte deles. Faz uso de um sistema tributário que deve suprir as necessidades de programas sociais voltado para pessoas vulneráveis, porém há falha constante em identificar os membros pertencentes a cada grupo. Para alguns é sinônimo de crescimento e eficiência e para outros impacta negativamente a desigualdade.

Esse modelo econômico promoveu flexibilização no mercado de trabalho, foi nessa época que a globalização foi intensificada pela tecnologia, em destaque para a telemática. Essa era trouxe consigo uma redefinição das relações de poder e da percepção da identidade profissional. Contudo, foi também onde destacou-se novamente as desigualdades e impactos negativos na saúde mental dos trabalhadores, encobertas no liberalismo e apenas remediadas no estado de bem-estar social.

4.3 Modificação do mercado de trabalho.

A questão é como o neoliberalismo agiu durante a pandemia e modificou o mercado de trabalho.

A pandemia foi um período de incertezas, medos e ressignificação. “A crise do Coronavírus poderia marcar uma inflexão⁴ na história, estabelecendo novos padrões democráticos de relação entre Estado, mercado e sociedade.” (Leite, 2020, p. 6).

Delgado, Assis e Rocha (2020), dizem que a crise mundial foi propulsora do neoliberalismo, em meio a intensificação da flexibilização das relações trabalhistas.

Ao mesmo tempo em que “O Estado é visto como agente capaz de frear a crise com medidas emergenciais” (Leite, 2020, p. 5) as medidas tomadas por este podem parecer controversas e inaceitáveis para as pessoas que o compõe. A principal medida para contornar a situação do vírus da COVID-19, como exemplo, foi o isolamento social, uma medida altamente rejeitada pela população. Houve quem justificou a rejeição pela necessidade de manter a subsistência, houve quem atribuiu o isolamento a uma medida autoritária que ia contra sua liberdade de ir e vir e outros tantos motivos. Um cabo de guerra se fez entre a figura do estado que teria o poder de frear as crises e as pessoas que se sentiam lesadas com tais medidas, que se alongaram por longos 40 meses e cujos reflexo ainda perduram, mesmo após a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarar o fim da emergência de COVID-19 no Brasil em maio de 2023⁵,

O que permanece da pandemia é a nova forma de ser viver. O Brasil historicamente é conhecido com um país de desigualdades, sejam sociais ou econômicas, cuja concentração de renda aumentou, após as reformas trabalhistas e previdências nos anos de 2017 e 2019, respectivamente; bem como o relaxamento das regras trabalhistas já foi experimentada entre 2008 e 2014. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2015, divulgou um relatório que mostrou o impacto negativo do relaxamento das regras trabalhistas em déficit empregatício (Leite, 2020).

No universo neoliberal, então, a precariedade do trabalho reflete-se na vida. O Capital rege os vínculos empregatícios e quando este decai culmina em sujeitos neoliberais alienados (Leite, 2020). Bons sujeitos neoliberais seriam então “forças de trabalho, em muitas partes do mundo, [...] socializadas há muito tempo para se comportarem como bons sujeitos neoliberais,

⁴ Desvio/mudança de direção.

⁵ <https://www.paho.org/pt/noticias/5-5-2023-oms-declara-fim-da-emergencia-saude-publica-importancia-internacional-referente#:~:text=%C3%A0%20COVID%2D19-.OMS%20declara%20fim%20da%20Emerg%C3%Aancia%20de%20Sa%C3%BAde%20P%C3%BAblica,Inter%20nacional%20referente%20%C3%A0%20COVID%2D19&text=Bras%C3%ADlia%2C%205%20de%20maio%20de,%20referente%20%C3%A0%20COVID%2D19>. Acesso em 26 de abr. de 2023.

o que significa culpar a si mesmas ou a Deus se algo der errado, mas nunca ousar sugerir que o capitalismo pode ser o problema.” (Harvey, 2020 apud Antunes, 2020, p. 18).

A nova forma de executar o trabalho criou sujeitos propensos a ignorar a mitigação de direitos em prol da possibilidade de manter o vínculo econômico em meio à crise que justificava o encerramento de contratos, e, conseqüentemente, as formas de subsistências de milhares de pessoas.

4.4 Indústria 4.0 e Indústria 5.0

Mudanças de grandes proporções que transformam uma sociedade podem ser chamadas de revolução. Ao longo da história humana, diversas revoluções ocorreram e no campo do trabalho não foi diferente. A cada vez que a forma de trabalho ressignifica a indústria, uma atualização é inserida em sua nomenclatura e todos que compõe essa sociedade do trabalho também são moldados, pois o mundo do trabalho é mutável tanto quanto o pensamento humano e a tecnologia, diz a Bacharel em Direito pela UNESP, Rayra Alves de Faria (2021).

A primeira revolução (energia a vapor, mecanização e tear), a segunda revolução (energia elétrica, linha de montagem e produção em massa) e a terceira revolução (eletrônica e computadores) são amplamente conhecidas. A quarta revolução e quinta revolução, que serão aqui discutidas, ainda podem estranhar a alguns, mesmo que já estejam fortemente vinculadas a maior parte das sociedades. Foram nessas indústrias que o trabalho a distância deslanchou.

Valentini apud Palmisciano, Gueiros e Saroldi (2023, p. 4), descreve a Indústria 4.0 como a “incorporação de novas tecnologias relacionadas à cibernética” e “uso e tratamento de dados ao ambiente de produção, modificando de maneira substancial os processos de trabalho e as competências exigidas por parte dos trabalhadores”. Delgado, Assis e Rocha (2020), por sua vez, colocam a Indústria 4.0 como aperfeiçoamento das tecnologias digitais surgidas na terceira revolução industrial com a sofisticação da inteligência artificial e barateamento de custos.

O sociólogo brasileiro Ricardo Antunes (2020, p. 21) diz que essa versão da indústria é “uma proposta que foi originalmente desenhada para gerar um novo salto tecnológico e informacional no mundo da produção, tornando-o ainda mais automatizado e robotizado em praticamente todos os espaços das cadeias produtivas de valor”. Faria (2021, p. 18) baseia-se na obra de Antunes (2018) e complementa dizendo que “a Indústria 4.0, surgida na Alemanha

em 2011, nasce com o intuito de aumentar a produtividade, intensificando o uso da tecnologia, com a estrutura relacionada à tecnologia da informação e comunicação”.

Falar na Indústria 4.0 é se referir a inteligência artificial (IA), *Big Data*, Internet das Coisas (IOT), robótica avançada, *Cloud Computing*, impressão em três dimensões, realidade aumentada, Ciber Security, Sistema de Integração e tudo que use tecnologia eletrônica para otimizar o sistema produtivo.

Alguns dos termos acima podem parecer estranhos à primeira vista, mas correspondem apenas a termos técnicos para o que já está incluso na vida cotidiana. A inteligência artificial corresponde ao conjunto de algoritmos que permitem ao computador realizar tarefas avançadas, o *Big Data* é um algoritmo de análise de grandes volumes de dados, enquanto a internet das coisas diz respeito a conexão de máquinas a internet. *Cloud Computing* nada mais é do que o armazenamento em nuvem e realidade aumentada é a sobreposição de informações digitais ao mundo real. A Ciber Security, em tradução livre: segurança cibernética, corresponde a proteção de sistemas e dados contra ameaças cibernéticas.

Tanto no setor de comércio como no setor de serviços a implementação da telemática deslancha os modelos de negócios e tornam-se uma necessidade à manutenção da competitividade e permanência no mercado.

Otimização é palavra-chave. A telemática tem a capacidade de otimizar processos, criar velocidade, simplificar tarefas e gera valor. Assim como “a incorporação da tecnologia, quando não elimina a mão de obra, transforma significativamente a rotina daqueles que conseguem se manter no mundo do trabalho” (Delgado, Assis e Rocha, 2020, p.176).

Junto com a Indústria 4.0, entra em debate a parte humana nas relações eletrônicas. Nas novas relações 4.0 a conectividade ocorre, também, entre máquinas e humanos, assim como entre seres humanos. Trata-se de uma transformação estrutural em que as formas de viver e se relacionar transfiguram-se com as evoluções das formas de executar os trabalhos (Faria, 2021).

A telemática, em meio a tantos avanços para a indústria, também é capaz de criar escravos digitais. Vejamos o que (Delgado, Assis e Rocha, 2020, p.176) diz:

A relação entre sujeitos, trabalho e tecnologia não raramente é acompanhada do adoecimento do trabalhador, na medida em que a tecnologia, por exemplo, amplia as possibilidades de controle e vigilância da jornada de trabalho e compromete o direito à desconexão.

Investimento de capital, segurança de dados, escassez de talentos, além de questões éticas e sociais. Este conjunto de palavras resumem brevemente os desafios da Indústria 4.0. São barreiras de capital e barreiras éticas, sendo que uma é mais facilmente esquecida.

Ao passo que o capital pode ser relativamente fácil de substituir, apenas com o auxílio de dinheiro, as barreiras éticas são mais complexas. As barreiras éticas se referem as coletas massivas e o destino deles, a substituição do ser humano pela máquina ou a exigência da competição desigual entre humanos e robôs, a responsabilidade pelas decisões tomadas e pela transparência, ao impacto ambiental e a regulamentação.

A ética orienta o comportamento humano e coloca frente a frente o que se espera moralmente que seja feito e o que o ser humano fecha os olhos em favor das vantagens ou anulação de desvantagens.

Na Indústria 4.0 o uso da informática é intenso e funciona coletando dados, quem decide o quão fundo essa coleta irá e o que fazer com os dados coletados é o ser humano. Não se deve reunir mais dados que o necessário a fim de não comprometer a privacidade, porém, se isso representar vantagem competitiva, cabe a ética humana decidir até quando arriscar e entender o que está em risco.

Quanto mais a máquina é eficiente e retém conhecimento mais autonomia ela ganha, a ponto do ser humano que a ensinou ser substituído e auxiliar passivamente na substituição de tantos outros seres humanos.

Ainda, a modernização pode representar forte impacto ambiental, tanto na implantação quanto na manutenção das atividades. Desmatamento, descarte de resíduos ou o intrincamento de atividades nativas; a legislação, feita pelo ser humano, é quem decide o quanto a poluição é impactante.

Humanos e máquinas, a Indústria 5.0 coloca os dois como colaboradores. Na revolução anterior o foco é a telemática, na quinta revolução o foco é o ser humano utilizando a telemática. A ideia é “equacionar conflitos próprios desta forma de trabalhar, adequando as demandas surgidas às diferentes realidades, e caminha na direção da ideia de sociedade 5.0” (Palmisciano, Gueiros e Saroldi, 2023, p. 8).

Segundo Moreira apud Palmisciano, Gueiros e Saroldi (2023, p. 8), PhD em leis pela Universidade de Minho (Portugal), a “OIT vem defendendo a aplicação da inteligência artificial condicionada ao comando crítico e analítico do ser humano, observando as diferentes realidades sociais e os princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito”. Essa postura sobre a inteligência artificial reflete uma preocupação com a necessidade do equilíbrio

entre inovação tecnológica e a proteção dos direitos humanos e sociais. O controle crítico e analítico do ser humano é essencial para garantir que a Inteligência Artificial (IA) contribua para um futuro do trabalho mais justo e igualitário.

Foram as 4ª e 5ª Revoluções Industriais que permitiram a difusão do teletrabalho (Palmisciano, Gueiros e Saroldi, 2023). Bem como, a globalização que estas permitiram faz necessário que os direitos trabalhistas se adequem a nova realidade (Faria, 2021). Afinal:

Nem a globalização ou o surgimento de novas tecnologias são forças acima do ser humano. A humanidade, neste contexto, tem o papel de controlar e assumir a responsabilidade da evolução e, principalmente, na Quarta Revolução Industrial, moldar e direcionar suas inovações para um objetivo e valores comuns (Faria, 2021, p. 20).

A revolução pela qual a humanidade passa na contemporaneidade, e por vezes os indivíduos nem a percebem, é a grande incentivadora da nova caracterização do trabalho, tanto em suas relações quanto na legislação necessária para fluidez de seu funcionamento.

5. TRABALHO À DISTÂNCIA

5.1 Pandemia e novas formas de trabalho

Aqueles que fazem parte da sociedade moderna, em determinado momento ouviram falar em trabalho a distância, caracterizado pela desvinculação do trabalhador e do local de trabalho. O assunto ganhou relevância durante a pandemia de 2020, momento este em que ele se tonou a forma de manter o vínculo empregatício para a grande maioria da população mundial.

Para Delgado, Assis e Rocha (2020) esta modalidade de prestação de serviço surgiu com a primeira revolução industrial no século XIX e alçou voo com a Indústria 4.0 no século XXI. Já Faria (2021) diz que as Tecnologias de Informações e Comunicações (TIC's) foram responsáveis pelo desenvolvimento de novas formas de prestação de serviços longe da sede da empresa.

Jornais, programas televisivos e internet tinham como manchete a pandemia de COVID-19, causada pelo vírus SARS-CoV-2, que se espalhava pelo mundo. O vírus, de tamanho microscópico, era invisível ao olho humano, mas letal a vida, e colocou em destaque o trabalho a distância. Gomes et al. (2023), defende que o aumento do trabalho à distância aumentou proporcionalmente a infecção de COVID-19, principalmente em países que já o utilizavam comumente. Para Marcela Ferreira (2021), o trabalho remoto foi disseminado de forma emergencial, com pontos precários na estrutura disponível para sua execução e Leite (2020) escreve sobre a necessidade de repensar o papel do Estado na promoção de direitos e bem-estar.

Falar em trabalho a distância traz à tona a temática da pandemia e para discutir a pandemia é preciso entender a sociedade. A estrutura social da qual fazemos parte, nosso sistema de capital, é formada pela exploração da classe trabalhadora. Mesmo antes da crise pandêmica, as relações sociais já andavam desajustadas.

O capitalismo é um sistema vivo, uma vez que as relações sociais se transformam tornando esse sistema um organismo vivo tão complexamente engrenado que as relações fluindo entre o referido organismo e a sociedade ganham denominação própria, dada pelo economista alemão Karl Marx, como metabolismo social (Antunes, 2020).

O sistema de capital tem o lucro como objetivo. Ele tem a premissa de crescer ilimitadamente, sendo dotado de autofagia, ou seja, a destruição não significa o fim, apenas uma reestruturação que evoluirá para aumentar os ganhos. A sistemática anteriormente citada,

traz consigo opressões de diversos gêneros explicitando o abismo existente entre as minorias da classe trabalhadora e os privilegiados da classe da elite.

Trata-se, segundo Antunes (2020), de um sistema expansionista de três pontas, sendo cada uma dela representada pelo capital, trabalho assalariado e Estado, que não pode ser eliminado, pois se repõe, mas deve ser superado ao mesmo tempo para frear os impactos do capitalismo. Sua correlação deve ser alterada. “O capital não se valoriza sem a força de trabalho, uma vez que as máquinas não criam valor, mas o potencializam” (Antunes, 2020, p. 22).

A mercantilização da vida é expressa à medida que “a produção social, que deveria atender às necessidades humano-sociais, subordinou-se integralmente aos imperativos da autorreprodução do capital.” (Antunes, 2020, p. 12) e foi responsável por aumentar a letalidade da pandemia. Foi com essas informações que este mesmo autor previu em sua obra de 2020, Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado, a dimensão do que estava por vir.

Deve-se ter em mente que o trabalho é uma moeda de troca, uma mercadoria vendida como capital para produzir valores e lucros, bem como que este não pode ser eliminado, nem mesmo frente a necessidade de isolamento social.

A morfologia social aponta para segregação sociosexual e racial, sendo discriminatória. Dessa forma, atribuindo diferentes resultados em diferentes classes de forma a privilegiar determinado grupo por seu conjunto de características físicas, religiosas e sociais. (Antunes, 2020).

No ano de 2020, ficou claro que a pandemia não escolhe raça ou cor, sendo a sociedade quem decide quem melhor pode se defender do vírus.

“Com uma aparência policlassista, a pandemia do capital é de fato muito mais funesta ao atingir o corpo da classe trabalhadora e, sucessiva e progressivamente, o corpo-classe das mulheres trabalhadoras brancas, e mais intensamente o corpo-classe das trabalhadoras negras, indígenas, imigrantes, refugiadas, LGBTQI+ etc.” (Antunes, 2020, p.28).

Definido que o trabalho é uma moeda de troca, vale discorrer que se trata de uma moeda, muitas das vezes a única disponível para negociar em sociedade, que a célula privilegiada está disposta a descartar parte dela. Ao descartar parte da moeda, quem a detém deverá comercializá-la novamente, mesmo que de forma uberizada.

A uberização, processo de transformar uma atividade através da mitigação dos direitos trabalhista, em alusão a forma de exercer o trabalho da plataforma Uber (pioneira no uso da tecnologia informatizada para desvincular os direitos trabalhistas), ganhou força como virtude

em tempos de manutenção do lucro em meio ao isolamento global. Trabalhos uberizados, tem por característica serem flexíveis, globais e requererem pouca qualificação específica.

A forma de exercer o trabalho, assim, desemboca em uma tríade destrutiva composta pela terceirização, informalidade e flexibilidade (Antunes, 2020).

Dado o supracitado, o futuro do trabalho seria a oportunidade perfeita para mitigar os direitos trabalhistas em que a “individualização, a invisibilidade e a eliminação completa dos direitos do trabalho enfeixam o sonho dourado do capital” (Antunes, 2020, p.25).

Antunes (2020, p. 26) discorreu que “o teletrabalho e o *home office* mostram-se como modalidades que terão significativo crescimento na fase pós-pandemia, em praticamente todos os ramos que puderem ser implementados”. Em 2025, pode-se considerar que a antecipação prescrita por ele se cumpriu, bastando observar a nova realidade vivenciada, se não pela própria pessoa, por algum conhecido.

Outrossim, junto com as referidas modalidades de trabalho, emergiu-se a nova servidão: a escravidão digital. Anteriormente ao período pandêmico, a exploração do capital do trabalho em busca do lucro era comum e certa na normalidade; em crise transformou-se em uma forma de transferir o ônus e usufruir do bônus (Antunes, 2020).

Assim, preservados os elementos estruturantes deste sistema de metabolismo antissocial do capital, teremos mais desemprego e mais desigualdade social, e quem “tiver sorte” de permanecer trabalhando, vivenciará um nefasto binômio: maior exploração e mais espoliação. Isso porque têm que comprar (ou alugar) seus instrumentos de trabalho, como automóveis, motocicletas, celulares, uniformes, mochilas, endividando-se junto ao sistema financeiro (Antunes, 2020, p.28).

Se as normas trabalhistas “acompanham o macrossistema do mercado de trabalho” como defende Faria (2021, p. 19) é justo dizer que, a fim de defender o princípio da dignidade humana, nada mais justo que as normas trabalhistas acompanhem esse sistema e se adequem a ele.

Entenda-se como princípio da dignidade humana a defesa de que todo ser humano possui direitos inalienáveis, tais como: valor intrínseco, aquele que não depende de características ou circunstâncias; autonomia, que defende o direito de cada indivíduo tomar decisões sobre a própria vida; e legalidade, fundamento de que o ser humano é consagrado por direitos constitucionais.

Dessa forma, em uma crise mundial, mesmo que a intenção declarada seja proteger o máximo de vidas possíveis, não se deve usar dessa máxima para violar os direitos pessoais adquiridos até então.

5.2 Conceituação

Existem diferentes formas de prestação de serviço sem estar fisicamente em determinado local. Compreender essas modalidades alça luz ao entendimento do reflexo que elas causam.

O trabalho a distância, recebe essa denominação por se tratar de um trabalho realizado longe da sede da empresa, sendo a palavra “tele” do grego “longe” adicionada a palavra “trabalho” que sugere uma atividade profissional, segundo Heitor Zangirolami (2021).

Trabalho a distância, trabalho remoto, trabalho virtual, trabalho não presencial, trabalho flexível, entre outros, são sinônimos que denominam a execução de tarefas laborais no ambiente que não seja da empresa (Zangirolami, 2021). Todos esses termos são a forma geral da separação entre o espaço físico pertencente a uma organização de negócios e o colaborador que presta serviços a essa instituição.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é aquela atividade desenvolvida com os indivíduos, empresa e trabalhador, em pontos distintos utilizando tecnologias que facilitem o distanciamento físico, culminando na "forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique no uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação" (OIT, 1996 apud Gomes et al., 2023, p. 93). O teletrabalho configura “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” (Senado Federal, art. 75-B da CLT, p.29).

Palmisciano, Gueiros e Saroldi (2023), colocam o teletrabalho como fruto de um período excepcional da pandemia de COVID-19, em que a mudança na forma de trabalhar decorreu pela necessidade de proteção pessoal daqueles cuja função não poderia ser executada de forma presencial, sendo que deveria ser uma medida extraordinária, mas que se tornou um assunto de permanência a longo prazo.

Antunes (2020) chama a atenção ao fato da disseminação dessa forma de trabalho ser proposta como necessidade em período de pandemia, porém ter se tornado uma vantagem para o patronado e conformismo para a camada social que executa o trabalho para subsistência extrema.

No Brasil, o mais conhecido dos modos de trabalho é o *home office*, um termo da língua inglesa que traduzido literalmente significa “trabalho em domicílio”. O *home office* caracteriza-se como sendo a atividade que pode ser feita em qualquer lugar fora da sede da

empresa desde que de modo remoto ou mesmo tendo um posto físico na empresa em caso de imprevistos (Ferreira, 2020).

Os termos teletrabalho e *home office* são complementares, fazendo-se confusão sobre o seu entendimento e sua diferenciação pelos indivíduos que, embora possam vivenciar essa realidade, não tem aprofundamento em seu significado técnico.

O teletrabalho é um sinônimo para trabalho a distância, com uso de telas. O *home office* é uma das formas de teletrabalho. Os termos possuem equivalência semântica, embora possuam distinções claras.

O teletrabalho é aquele que acontece fora da empresa em local sem vínculo com o empregador, devido a isto tornando o controle da jornada de trabalho inviável, enquanto a definição de *home office* é parecida, mas não igual, sendo o *home office* a atividade que pode ser feita em qualquer lugar fora da sede da empresa desde que de modo remoto ou mesmo ter um posto físico na empresa em caso de imprevistos. Nestes casos, não é preciso estar explícito em contrato, sendo necessário apenas a concordância das partes interessadas para este modo de trabalho. É importante salientar que o *home office* exige o controle de jornada e que o colaborador que opta por fazê-lo deve seguir os mesmos horários dos trabalhadores que executam suas tarefas de modo presencial, bem como gozar dos mesmos direitos. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) determina que o empregador tem por obrigação fazer jus as eventuais horas extras, uma vez que há controle de jornada laboral (Ferreira, 2020).

A principal diferença entre teletrabalho e *home office* é que, no primeiro, a empresa não controla a jornada e também não pode fazer remuneração adicional, mas somente pagar reembolso de possíveis despesas, como internet etc. Já no *home office*, a atividade remota tem um caráter sazonal, esporádico e eventual (como no período da pandemia), uma vez que o trabalho realizado em casa deve ser igual ao realizado no interior da empresa, com idêntica jornada diária. Ainda no *home office*, os direitos trabalhistas devem ser iguais àqueles que vigoram no interior das empresas (até quando?), enquanto no teletrabalho as condições devem constar do contrato de trabalho estabelecido entre as partes (Antunes, 2020, p. 27).

Delgado, Assis e Rocha (2020) vão além e repartem as formas de trabalho de acordo com o local ou o tipo de conexão. Quanto aos locais, a autora cita o *home office*, os *telecottages*⁶ (centros satélites) e o trabalho nômade. Enquanto o primeiro, e mais conhecido, é aquele feito principalmente em casa, o segundo se caracteriza pela execução em espaços disponibilizados por uma ou mais empresas e o último não tem qualquer local fixo envolvido.

⁶ Centros de trabalho que oferecem espaços e aparatos tecnológicos para desenvolvimento do trabalho distante da sede da empresa.

A conexão, por outro lado, pode ser *oneway line*⁷, quando as tarefas não dependem, necessariamente, de internet para serem realizadas, mas de conexão para serem enviadas, após concluídas; ou *on-line*, quando as tarefas são executadas de forma “imediate, síncrona e simultânea” (Fincato, 2019 apud Delgado, Assis e Rocha, 2020).

Faria (2021) evoca o *crowdwork* e o *on-demand* para explicar as formas de trabalho a distância que usam plataformas para serem realizados. A principal diferença entre os dois é que a primeiro permite a realização de tarefas através de aplicativos e a segunda com o auxílio de aplicativos.

O *crowdwork* “oferta a execução de tarefas de inteligência humana” (Faria, 2021, p. 20) usando uma plataforma para servir de ponte entre o demandante a o executor, sendo essa mesma plataforma responsável pelo transito de informações durante o trabalho.

O trabalho *on-demand* usa plataformas pra conectar duas pessoas que necessitam e podem prestar o serviço fisicamente. Os melhores exemplos são os aplicativos de transporte tipo uber ou 99. Estes, são retratos da “execução de trabalhos tradicionais por meio de aplicativos [...] executado[s] por uma necessidade apresentada e [que] o trabalhador é compensado monetariamente” (Faria, 2021, p. 20).

Existe, ainda o trabalho *freelancer*, um grupos de trabalhadores autônomos que podem - mas não se limitam a - prestar serviço no modo à distância.

Ante o exposto, é preciso ter em mente sempre que o teletrabalho é um termo genérico que se refere a muitas formas de prestação de trabalho a distância, porém, por se tão genérico, o *home office* se destaca em suas especificidades. Vejamos as principais diferenças:

⁷ Conexão de linha com sentido único. No texto, refere-se ao envio de dados unicamente de quem executou a tarefa para quem a consome.

Tabela 1 – Diferenças entre teletrabalho e *Home office*.

Teletrabalho	<i>Home office</i>
Definido em lei: artigo 75-A ao 75-F da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017.	Sem regulamentação específica.
Executado em local sem vínculo com o empregador.	Deve seguir as mesmas diretrizes estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho para o trabalho presencial.
Esse regime de trabalho deve constar em um contrato escrito.	Estão sujeitos ao controle e jornada de trabalho.
Despesas e equipamentos por conta do trabalhador.	Cabe a empresa fazer o controle de jornada.
Não estão sujeitos ao controle e jornada de trabalho.	Horas extras devem ser pagas.
Sem pagamento de horas extras.	

O foco desta tese é o teletrabalho, destacando-se o *home office* executado na casa do empregado, visto que, já dito anteriormente, ele também pode ser realizado em centros satélites ou em locais disponibilizados pela empresa que não sejam a casa da pessoa, mas concomitantemente não sejam a empresa. O foco é o impacto causados por estes na relações sociais, pois é uma modalidade em que o trabalhador se isola perante os outros e costuma se resumir aos relacionamentos sociais dentro do convívio familiar.

Sabendo isso, o teletrabalho é mais que apenas usar telecomunicações para desempenhar tarefas, é uma maneira de usar as ferramentas a seu dispor para adaptar a forma de chegar a um resultado de modo menos habitual, porém mais engenhoso (Faria, 2021).

O teletrabalho é “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com atividade laboral por tecnologias da informação”, bem como “[...] a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, em lugar de enviar o trabalhador ao trabalho” explicou o pesquisador Jack Nilles (1997) apud Faria (2021, p. 27).

Nas modalidades em que os trabalhos são executados em centros satélites ou no *homebased business* existe a possibilidade de maior contato humano. Deve-se lembrar que em centros satélites as variantes deslocamento e contato ainda são presentes; e que no *homebased bussiness*, que não é um teletrabalho, mas pode ser um tipo de trabalho a distância, os

negócios feitos em casa podem possuir as variantes contato humano por exemplo no recebimento e na entrega deles.

O teletrabalho, então, tem características definidas para que uma atividade se enquadre nele. Não basta apenas estar relacionado a um serviço de informática ou ser executado na casa do indivíduo, é preciso se atentar ao vínculo empregatício mantido e a subordinação presente na relação, pois o empregado deve estar ligado a empresa (Faria, 2021).

Vejamos o que a legislação diz sobre o teletrabalho.

5.3 Legislação

Entender a legislação significa compreender os direitos. Todo cidadão deveria saber dos mecanismos legais dos quais faz parte. A legislação trabalhista é essencial para a construção de um mercado de trabalho equilibrado, onde os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e protegidos.

Não se deve desvencilhar o fato de que o mercado de trabalho molda uma a sociedade e vice-versa. Logo, entender da legislação que o sustenta elucida os relacionamentos construídos no mundo do trabalho.

Faria (2021, p. 21) diz que “a economia se transforma mais rapidamente que a lógica jurídica e acrescenta que “a facilidade da troca de dados e informação em nível global, sem limites de tempo ou espaço é diretamente proporcional ao trabalho à distância (Faria, 2021, p. 22).

Hoje, no Brasil, existem duas legislações que tratam do teletrabalho. São elas as LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011 e a LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.

Antes de discorrer sobre elas, analisemos o ponto de vista macrossocial.

Vemos que o Brasil, diferente dos países que ratificaram a Convenção Internacional 177 (1996), demorou a ter uma legislação própria. A Convenção 177, é uma norma internacional de trabalho que estabelece padrões mínimos para o trabalho realizado em casa e que conceitua o teletrabalho como aquele que

Se realiza no domicílio ou em outro local a escolha, distinto do local de trabalho do empregador, independente de quem proporcione o equipamento, os materiais ou outros elementos utilizados, a menos que essa pessoa tenha um grau de autonomia e independência econômica necessários para ser considerado trabalhador independente em virtude da legislação nacional ou de decisões judiciais. (1996 apud Faria, 2021 p. 30).

Em 2002, ocorreu uma reunião em Bruxelas para criar um guia para implementação do teletrabalho na Europa, o Acordo Marco Europeu Sobre Teletrabalho (AMET). Esse guia foi, ainda, antes do Brasil adotar uma legislação para o teletrabalho, uma instrução sobre como lidar com a subordinação, proteção de dados, limites e contrato. Para o AMET “o teletrabalho apenas modifica a forma em que se realiza o trabalho, mas não afeta a relação de emprego em si” (Faria, 2021, p. 33).

Navegando por terras brasileiras, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), uma organização que visa promover e desenvolver o teletrabalho e outras modalidades de trabalho remoto no Brasil, vai definir o teletrabalho como a:

Modalidade de trabalho, que utilizando as tecnologias da informação e das comunicações (TIC), pode ser realizada à distância, fora do âmbito onde encontra-se o contratante, de maneira total ou parcial, podendo realizar-se em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma (freelance), executando atividades que podem ser desenvolvidas pelos equipamentos móveis, tais como computadores, smartphones, *tablets* etc. (SOBRATT, 2015 apud Faria, 2021 p. 28).

Esta fundação, criada em 1999, tornou-se essencial para disseminação de assuntos relativos ao teletrabalho no Brasil.

Foi somente em 2011, com a LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011, que o Brasil equiparou o teletrabalho com o trabalho presencial, porém ela é superficial e não se trata de uma legislação suficiente para suprir toda a especificidade do teletrabalho.

Antes ainda da pandemia, no ano de 2017, nosso país expandiu o assunto da modalidade teletrabalho na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Entre os artigos 75-A e Art. 75-E, a modalidade que 2020 reinou, foi reconhecida.

Essa legislação define o teletrabalho 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” (art. 75-B da CLT) e versa brevemente sobre a necessidade de um contrato individual de trabalho, as alterações entre regime presencial e o teletrabalho, aquisição de equipamentos, segurança no trabalho e férias. Tudo de forma rasa e sem diretrizes concretas, deixando as partes sem limites claros e o trabalhador, por vezes, sem poder jurídico.

Faria (2021, p. 39) ditou que “o conjunto de mudanças na sociedade é diretamente ligado às forças de trabalho, com uma consequente desregulamentação dos direitos trabalhistas conquistados mundialmente” e com isso percebe-se como a sociedade fragmentada fornece facilidade para atenuação dos direitos sociais e trabalhistas.

A legislação vigente ainda não é suficiente para abarcar as mudanças sofridas pós pandemia, com destaque para a Indústria 5.0 focada nas relações interpessoais. Toda a mutação que o país sofre traz questões de natureza ainda não estruturadas, porém clamadas como a defesa do trabalhador contra o ímpeto do empresário em jogar os ônus no trabalhador.

6. RELAÇÕES SOCIAIS

Na obra “Política”, o filósofo grego Aristóteles (1998) descreveu o ser humano como uma animal social. E como tal precisa estar inserido na sociedade para sobreviver.

A palavra sociedade tem um significado amplo, corresponde sociologicamente ao “agrupamento de pessoas que vivem em um território comum, interagindo entre si, seguindo determinadas normas de convivência e unidas pelo sentimento de grupo social; coletividade” (Michaelis, 2025), podendo ser subdivida em sociedades menores, como a sociedade criada entre os indivíduos que interagem no ambiente de trabalho.

As relações sociais são formadas pela interação entre pessoas, que correspondem a junção de grandes ou pequenos gestos e comportamentos que mantém o indivíduo ligado ao agrupamento. Quanto maior a interação mais profunda a relação se torna.

Manter relações, dessa forma, é inseparável do ser humano como um ser social. Ao longo da história as formas de manter relações sociais costumam seguir um padrão. Começam na família em que se nasce, sendo esses os indivíduos responsáveis por ensinarem coisas básicas; e estende-se conforme o círculo de contato aumenta: vizinhos, escola, trabalho etc.

As formas como esse contato é mantido, porém, adapta-se conforme a era em que se vive e a quantidade de formas disponíveis para fazê-lo. O aumento exponencial da tecnologia, de certo, corrobora para alternativas de executar tal função humana.

Se, bem antes na história conhecida da humanidade, somente era possível interagir face a face, hoje, na era da telecomunicação, quilômetros de distância não são mais um empecilho para a troca de gestos e interações.

A priori, não se pode defender que o distanciamento social rompe totalmente com os vínculos sociais, pois devemos lembrar que “todas as pessoas vivem num mundo de encontros sociais que as envolvem, ou em contato face a face, ou em contato mediado com outros participantes.” (Goffman, 2011, p. 14), sendo que a realidade da informática permite a mediação a distância.

Para entender como as situações influenciam as ações das pessoas o estudo face a face realizado pelo antropólogo e sociólogo Erving Goffman alça luz a como o comportamento humano funciona.

Ele explica que, na ordem do convívio humano, as pessoas usam de linhas para construir fachadas aprovadas por terceiros e vice versa. Isto é, uma sequência lógica de gestos

para expressar-se sobre uma situação (linha) cria uma persona⁸ que será aprovada pelas outras pessoas, com suas respectivas personas (Goffman, 2011).

As ações devem ser planejadas a fim de criar a fachada que gerará mais empatia no grupo e que se consiga manter. Diferentes pessoas estão dispostas a fazer diferentes sacrifícios a fim de manter essa fachada, mesmo que todas estejam sujeitas aos mesmos critérios.

O pesquisador equipara o comportamento humano a uma performance teatral em que os personagens precisam criar valor social para serem aceitos. Valor social, por sinal, que durante a pandemia se mostrou, sobretudo, essencial dentro do aspecto trabalhista para se manter empregado diante do aumento dos desligamentos.

O valor social se trata do benefício que o indivíduo proporciona a uma sociedade. A complexidade das motivações humanas e de equilibrar o respeito próprio com as exigências e normas sociais, enfatizam quanto essa dinâmica pode ser desafiadora e custosa. Hora será preciso renunciar, outra executar determinadas ações mesmo que sejam custosas (Goffman, 2011).

A fachada social é apenas um empréstimo da sociedade; da qual a pessoa é prisioneira da fachada por ela criada. “Atributos aprovados e sua relação com a fachada fazem de cada homem seu próprio carcereiro; esta é uma coerção social fundamental, ainda que os homens possam gostar de suas celas” (Goffman, 2011, p. 18). Trata-se de uma condição, um pré-requisito, para alcançar um objetivo (Goffman, 2011).

6.1 Do trabalho presencial ao trabalho a distância

As relações sociais oferecem suporte emocional e psicológico, auxiliam na formação da identidade e na adaptação das normas sociais, facilitam a colaboração e o trabalho em equipe, bem como criam oportunidades profissionais e pessoais.

Então, as relações sociais são de suma importância para a socialização, o emocional, a cooperação e a manutenção da rede contatos. Vimos, também, que a sociedade é moldada pelo trabalho e suas relações, assim como que:

A concepção de estabelecimento como unidade técnica onde necessariamente se desenvolve o trabalho, com a reunião de pessoas em determinado local, dentro de certos horários e debaixo de uma estrutura hierarquizada, de rigidez militar, se torna obsoleta (Robortella, 1994, p. 144 apud Faria, 2021, p. 20).

⁸ “Imagem apresentada por uma pessoa em público; maneira pela qual um indivíduo se comporta na companhia de outras pessoas, projetando uma imagem às vezes diferente de sua verdadeira identidade” (Michaelis, 2025).

A partir disto, vemos como as relações sociais se descentralizam com a tecnologia aplicada no convívio social. No trabalho, principalmente, foi responsável por aumentar o raio de entrega disponível; sem a necessidade expressa de duas pessoas estarem em um mesmo espaço físico para que inter-relações aconteçam e tarefas sejam executadas.

Segundo Faria (2021), a tecnologia traz flexibilidade, bem como as redes de telecomunicação proporcionam aumento da performance organizacional. O teletrabalho, então, é mais que só trabalho a distância, ele faz parte da cultura organizacional e deve ser percebido como tal, a fim de se consagrar como estratégia.

Durante a pandemia as formas de interações se alteraram e “os significados das palavras “colaboradores”, “parceiros”, “sinergia”, “resiliência”, “responsabilidade social”, “sustentabilidade”, “metas”” (Faria, 2021, p. 21) repetidamente começaram a entrar em conflito entre o seu significado e seu uso real diante da precarização apresentada.

Juntar e gerir um grupo de pessoas diferentes em prol de um objetivo comum não é simples. São diversas personalidades e fachadas que precisam ser adaptadas a favor da aceitação do grupo. A aprendizagem no nível individual é baseada na intuição e interpretação, no grupo, da interpretação até a integração, e no organizacional baseia-se na institucionalização (Faria, 2021).

Através de uma reflexão crítica sobre como essas palavras são utilizadas e o que realmente representam em tempos de crise, tem-se que os colaboradores não são mais apenas os funcionários e sim toda a estrutura disponível para prestação da mão de obra, sendo que as parcerias, ao tornarem-se mais flexíveis, evidenciam a precarização das relações.

A sinergia, que traz a noção de eficiência do trabalho em conjunto ($1+1=3$)⁹ foi desafiada pelo isolamento social, assim como a resiliência que deveria sugerir adaptação e superação passou a ser acompanhada de exaustão e insegurança.

O foco em práticas sustentáveis, por vezes, passou a ser preterido frente à sobrevivência empresarial; e agir de forma ética não corresponde necessariamente às promessas feitas; bem como as metas de produtividade aumentaram, porém sem o suporte necessário.

Todas as definições entram em xeque conforme a implantação do novo sistema trabalhista acontece. Destaca-se o modo abrupto como este foi instaurado frente à necessidade de isolamento criada pela pandemia, em que empresas e grupos não estruturados para seu uso necessitaram se inserir nelas para continuar existindo.

⁹ Exemplo matemático para destacar a soma do esforço de duas pessoas resultando em um produto maior que o esperado, conhecida como matemática da sinergia na Economia.

Grupos sociais, então, com personas preparadas para agir e reagir quase automaticamente dentro do cenário já conhecido foram expostas bruscamente a outras exigências, sem previa preparação ou tempo adequado para transição tranquila em que as novidades pudessem ser calmamente absorvidas.

Nessa transição, os reflexos da interação face a face, tornaram-se quase inexistentes, uma vez que o contato costuma não ser síncrono, ou seja, em tempo real. Uma conversa torna-se um correio eletrônico (*e-mail*), uma reunião se converte em vídeo chamada e *feedback* (uma avaliação retornada a alguém) tem a tendência de se tornar robótico e/ou um texto disparado sem a empatia que antes era expressa no contato humano.

Algo que era para ser temporário, depois de alguns anos, foi incorporado por algumas empresas e defendidas por parte da comunidade humana que viram benefícios em continuar mantendo a modalidade a distância,volvendo-se “um modo de vida para milhões de pessoas ao redor do mundo” (Itatiaia, 2025).

A Você S/A (2023) escreveu que os meios para o trabalho a distância já existiam, porém foi a pandemia quem incitou sua proliferação e Itatiaia (2025) concorda ao afirmar que o teletrabalho foi mais que uma simples resposta a uma crise mundial, ele modificou as estruturas da forma de se trabalhar. Adotar o teletrabalho foi preciso para continuar a operacionalização em um momento que quase tudo parou.

Quase, pois existem profissões das quais não se é possível adotar o teletrabalho totalmente.

O setor de saúde e emergência pode usar da tecnologia para administrar e otimizar seus serviços, mas é preciso que os profissionais estejam de fato no locais para realizar o socorro. Uma consulta médica ou uma reunião de avaliação de risco podem ser realizada por meios telemáticos, desde que não seja uma situação de risco imediata, lembrando que a empatia pode se perder sem o contato de frente.

A manufatura é repleta de tecnologia e segue precisando de operários na linha de produção. A construção civil necessita de profissionais nos canteiros de obras. No Brasil, e outros países, os setores de transporte, entregas e serviços de manutenção e saneamento públicos não dispõe de aparatos controlados a distância que supram a demanda do país (como veículos autônomos, *drones*¹⁰ e robôs de coleta de lixo).

¹⁰ Dispositivo robótico não tripulado e controlado remotamente.

No ano de 2020, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou uma nota técnica sobre a utilização do teletrabalho ser maior no setor público em comparação ao setor privado (Gomes et al., 2023) fazendo-nos indagar se quanto mais burocrático o trabalho, melhor para exercer a distância. Foram 7,4 milhões de indivíduos em teletrabalho no ano de 2022, segundo a Editora Estatísticas Sociais (2023). Desses, mais de 80% realizavam atividades científicas e intelectuais, diretoria e gerência, técnicas de nível médio e apoio administrativo.

A jornalista de trabalho e carreira Rafaela Zem (G1, 2025), escreveu, apoiada por estatísticas do IBGE, que os trabalhadores remotos ganhavam mais que os trabalhadores presenciais, devidos ao nível de qualificação ser maior no *home office*.

A utilização do teletrabalho no setor público, também, tende a ser mais estruturada e incentivada por políticas governamentais, enquanto o setor privado pode variar dependendo da natureza do negócio e das estratégias de gestão. Isto, pois no setor privado manter a competitividade pode exigir mais o trabalho presencial.

Enfim, a mudança do trabalho presencial para o *home office* representou uma mudança significativa nas dinâmicas de trabalho e trouxe tanto benefícios como malefícios (que serão debatidos logo a seguir).

6.2 Do trabalho a distância ao trabalho presencial

Após o fim da pandemia, houve quem continuou em *home office*, houve as empresas que defenderam o retorno ao *home office*.

Quando ganhou destaque em 2020, o *home office* foi tido com o futuro da indústria trabalhista. Anúncios eram disparados euforicamente pelo jornalismo internacional sobre como esse modo de trabalho iria ficar para sempre (Você S/A, 2023).

Depois de se tornar um sonho de consumo para vários trabalhadores, o *home office* perdeu força depois de 3 anos, com o encerramento do estado de emergência sanitária. Aqueles que antes tiveram que se acostumar ao trabalho a distância, passaram a ser convocados para o modo de trabalho presencial, agora sem acordo, bastando apenas um comunicado das empresas, seguindo a legislação 13647/17. Esta, que exige em seu artigo 75-C a concordância do empregado para o teletrabalho mas dá em, seu artigo 75-C, inciso 2, a possibilidade de reversão por decisão unilateral da empresa.

A revista Você S/A (2023) afirma que a volta se justifica devido à dificuldade de manter-se a cultura organizacional. Segundo seu texto, com base em dados obtidos junto a

profissionais de recrutamento e seleção, como a *Infojobs*, as instituições fundamentam que o contato cara a cara facilita a implementação da personalidade corporativa.

Segundo o G1 (2025), com base em um levantamento da Mercer Brasil (empresa de consultoria empresarial), as principais razões dos gestores que defendem o retorno ao presencial são a produtividade, excesso de reuniões, dificuldade de acompanhar novos talentos, liderança e cultura organizacional.

A necessidade de aplicação de investimentos em escritórios é, ainda, uma das razões pelas quais algumas empresas estão promovendo o retorno ao trabalho presencial. Desse ponto de vista, a estratégia da empresa está no investimento da estrutura para a identidade da empresas, mas está só se justifica se houverem pessoas nesses ambientes (Você S/A, 2023). O custo da infraestrutura pode ser um investimento na criatividade estimulada em grupo é um poderoso motor de inovação, mas requer um ambiente propício e uma boa gestão das dinâmicas de grupo para ser eficaz.

Outrossim, a principal justificativa está na produtividade. Estudos como os do MIT, revelam a tendência da baixa produtividade do *home office* com o passar do tempo (Você S/A, 2023). Com o passar do anos, a produtividade do trabalho em casa foi caindo em comparação ao das pessoas que retornaram a execução de tarefas presenciais. Como se as pessoas estivessem acomodadas longe da sede da empresa. O que justifica o retorno a fim de aumentar o ganho monetário que segue a lógica da produtividade; maior produtividade maior lucro.

A questão da volta ao presencial está intimamente ligada a visão do gestor. Enquanto alguns mantêm a visão que valoriza a interação humana direta como fundamental para o sucesso das organizações, outros direcionam o foco para retenção de talentos e investem no trabalho da cultura organizacional de formas alternativas, abrindo mão de dias presencias.

Segundo o G1 (2015), os principais apontamentos dos gestores para o retorno ao modo de trabalho presencial advém da falhas da organização como um todo, pois a “falta de uma estratégia bem definida” reflete o “planejamento falho da liderança”; “falta de maturidade” reflete o despreparo dos funcionários; e o “perfil do negócio depende muito da integração entre funcionários” em níveis que o trabalho remoto pode não suprir¹¹.

Entra-se então na discussão o trabalho híbrido, caracterizado por combinar elementos do trabalho remoto e do trabalho presencial, oferecendo flexibilidade aos funcionários.

¹¹ <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/02/26/home-office-vai-acabar-por-que-cada-vez-mais-empresas-estao-voltando-ao-trabalho-presencial.ghtml>. Acesso em 02 de jun. de 2025.

A Universidade de *Harvard*, por sua vez, mostrou que o trabalho híbrido é mais produtivo que o trabalho remoto ou o trabalho presencial (Você S/A, 2023). A performance executada, então, por pessoas que transitam entre os modos extremos de trabalho, apresenta uma solução equilibrada que pode beneficiar tanto trabalhadores quanto empresários, promovendo mobilidade e eficiência.

Neste tipo de trabalho que ganha espaço como alternativa. Existe a flexibilidade combinada com o contato face a face.

Os excessos de reuniões podem ser reduzidos ao concentrá-las presencialmente. A criatividade se desenvolve em processos colaborativos que podem resultar em soluções inovadoras e ideias originais. "Acreditamos na integração porque trabalhamos com ideias e elas surgem de conversas. Não é com hora marcada. A qualidade e produtividade dos nossos serviços melhoraram infinitamente" (D'Andrea apud G1, 2015¹¹).

É importante, neste ponto, entender que existe diferença entre contato humano e contato feito por humanos. O contato feito por humanos pode se dá por meio telemático sem necessariamente uma conexão emocional profunda. Já o contato humano leva em consideração a interação direta e emocional entre pessoas, sendo um vínculo que se forma através da comunicação e empatia.

O contato humano tende a ser mais enriquecedor e significativo, enquanto o contato feito por humanos pode ser eficiente, mas menos pessoal.

O contato humano aumenta o senso de pertencimento, ou seja, a validação de outros seres humanos aumenta a sensação de pertencer a um grupo. Assim, em um ambiente de trabalho, eleva a estima e cria confiança de executar tarefas que se alinhem nesse grupo. A personalidade mostrada nessa comunidade, se aceita, eleva a motivação, fazendo com a produtividade aumente. "Momentos no escritório favorecem conexões e reforçam o senso de pertencimento. São muito importantes para a construção de cultura, alguns encontros são muito mais produtivos no presencial" (Tognini apud G1, 2025)¹¹.

Na transição, geralmente imposta, do modelo de trabalho a distância para o modelo de trabalho presencial o que era vantagem se torna desafio e o que era visto como desafio expressa a necessidade de investimento.

6.3 Traços de personalidade

Os traços de personalidade são características duradouras que influenciam o comportamento, os pensamentos e as emoções de um indivíduo. A partir delas pode-se prever, com certa precisão, o modo de agir de uma pessoa diante de uma situação.

Os psicólogos Paul Costa e Robert McCrae desenvolveram dentro desta área o modelo conhecido como *Big Five*. *Big*, traduzido do inglês, “grande” somado a palavra *Five*, também do inglês, “cinco”. Juntas descrevem os cinco grandes traços de personalidade: abertura à experiência, conscienciosidade, extroversão, agradabilidade e neuroticismo. Todas importantes para avaliação das habilidades comportamentais e interpessoais, conhecidas também, como *soft skills*.

A que se destaca para a discussão é a extroversão, que corresponde ao nível de sociabilidade. Independente da imposição do retorno ao regime presencial de trabalho, há pessoas introvertidas e extrovertidas. Estes tendem ao distanciamento social e aqueles têm a personalidade permeada pela facilidade em expressar-se dentro de um grupo.

Uma pessoa extrovertida é aquela que consegue com facilidade manter relações sociais e adaptar sua fachada rapidamente frente a interação face a face (Goffman, 2011). São indivíduos que o interagir é como uma necessidade, pois sua “atenção e interesses são dirigidos total ou predominantemente para os valores fora do seu eu” (Michaelis, 2025).

Uma pessoa introvertida, por sua vez, é aquele que “tem interesses voltados para os próprios pensamentos e experiências” (Michaelis, 2025). Esse indivíduo tem maiores chances de fugir a fachada ou não sustentar o aprumo na interação face a face. Em outros termos, não planejar as ações para algo que será aceito em determinado grupo e ser débil na habilidade de manter a confiança a fim de não deixar que a vergonha transpareça durante interações sociais, permitindo que a pessoa se sinta mais à vontade e segura em situações sociais (Goffman, 2011).

Para as pessoas extrovertidas lidar com novas situações é mais fácil que para as introvertidas, devido ao fato que essas pessoas têm para manter uma fachada que será aceita facilmente pelo grupo que ela pretende se inserir.

Girando alguns graus na ótica do teletrabalho, para quem tem dificuldade em manter interações sociais, a telecomunicação pode ser um mediador que o insere no mercado de trabalho com mais impacto positivo.

Usar as ferramentas disponíveis para criar vantagens faz com que observemos como “o teletrabalho não só foi uma resposta a uma crise mundial, mas também revelou como pequenas

mudanças na forma de trabalhar podem ter um impacto profundo em nossa felicidade e bem-estar (Itatiaia, 2025)''.

Assim, o *home office* se torna uma forma de inclusão para as pessoas cujos talentos são melhores destacados com menor interação social.

7. BENEFÍCIOS E MALEFÍCIOS DO TRABALHO A DISTÂNCIA

Na empresa moderna, o trabalho flexível é esperado. Isso significa “sem jornadas pré-determinadas, sem espaço laboral definido, sem remuneração fixa, sem direitos, nem mesmo o de organização sindical” (Antunes, 2018, p. 18 apud Faria, 2021, p. 21).

A frase retirada do texto de Rayra Alves Faria (2021) pode parecer radical, mas expressa a realidade contemporânea do mercado de trabalho. A exponenciação do trabalho a distância, em suas diversas modalidades, contudo, sobressaindo para esta discursão o *home office*, muda drasticamente como e onde são feitas as tarefas.

Cria-se uma nova cultura organizacional, que costuma não ser difundida. A cultura, por si só, seria “[...] um conjunto de padrões que permitem a adaptação dos agentes sociais à natureza e à sociedade a qual pertencem, e faculta o controle sobre o meio ambiente” (Srouf, 1998, p. 74 apud Faria, 2021, p. 25). Assim, a identidade de algo é definida por sua cultura.

Essa cultura que deverá criar estratégias para contornar os percalços enfrentados diante da realidade desafiadora, no caso o distanciamento social. (Faria, 2021).

Manuel Castells (1999) apud Gomes et al. (2023) alerta que a rigidez das culturas corporativas tradicionais traz malefícios à organização, uma vez que não acompanha o constante processo de modernização global. É visto, inclusive, que metade dos projetos de implantação do teletrabalho nas empresas fracassam pela falta de sensibilidade e visão dos gestores quanto à cultura organizacional e à ausência de habilidade em conduzir essa mudança.

A dificuldade de se manter o espírito empresarial ativo, aliás, é citada pela revista VOCÊ S/A (2023) como motivo para o retorno ao trabalho presencial. Isso, pois o distanciamento se mostra árduo para o alinhamento dos valores, crenças, comportamentos e práticas que caracterizam uma organização.

Para uma empresa ser moderna, é essencial adotar práticas e estratégias que promovam inovação, agilidade e adaptabilidade a fim de torná-la competitiva e dinâmica. O *home office* é um estilo de trabalho utilizado por empresas que se consideram moderna.

São vastas as vantagens do teletrabalho, tais como a mitigação da infraestrutura, aumento da concentração e possibilidade de aumento da produção, essas devido ao profissional poder gerir melhor o tempo e conciliar tarefas da vida privada. A sociedade também é beneficiada devido a diminuição de impactos ambientais negativos. Contudo, as desvantagens se mostram no campo das relações humanas, que são intensas no trabalho

presencial e quase inexistentes no teletrabalho, e no uso intenso de tecnologia pra comunicação eletrônica (Gomes et al., 2023).

Sobre a mitigação da estrutura, a diminuição dos gastos para manter um local físico de trabalho se mostra benéfico na folha de despesas da empresa. Porém, para o funcionário pode ser um efeito maléfico a medida que parte destas despesas são repassadas a eles. A exemplo temos o gasto com energia, criação e manutenção de um local minimamente adequado em casa para realizar as tarefas.

Quando o ambiente de trabalho se transfere de um local único para o espaço doméstico, traz com ele o custo agregado. Custo esse que começa por aparatos físicos, como computadores, impressoras, mesas e cadeiras de escritório, aumento na conta de energia necessária para manter essa estrutura, aquisição ou atualização de um pacote de internet para a conexão.

No momento em que isso ocorre, do ponto de vista do empresário se corta da lista de gastos a necessidade de custear a infraestrutura, geralmente não repassadas ao empregado, sob o discurso do investimento em flexibilidade ganha por ele.

Ainda, sobre as despesas existe a questão alimentícia, ao trabalhar em casa a responsabilidade com a comida passa a ser totalmente do empregado e isso pode ser uma faca de dois gumes.

Em regime de *home office* “os trabalhadores tendiam a consumir mais alimentos frescos e preparados em casa. O interessante aqui é que, embora o petisco possa ser visto como um ponto negativo, em geral observou-se uma mudança para hábitos alimentares mais equilibrados” (Itatiaia, 2025). A possibilidade de estar em casa, junto a cozinha própria, pode incentivar a culinária caseira.

Os pratos feitos em casa tendem a ser mais saudáveis, uma vez que se tem maior controle sobre os ingredientes e a diminuição do uso de processados; além da culinária poder se transformar em *hobby* e uma atividade terapêutica. Digo “pode”, pois o dom e/ou interesse pela culinária não é unanime, restando as pessoas sem estes superar essa dificuldade.

Embora para os hábitos alimentares possa ser melhor, também, é preciso observar o crescimento do gasto com alimentação e a ausência recorrente do auxílio alimentação ou refeição. São raras as empresas que os mantêm ou substituem, fazendo com que uma despesa que seria da empresa seja novamente arcada pelo funcionário.

Estar em casa, também corrobora com a tendência a procrastinação. Tanto no sentido de se propor a criar hábitos saudáveis, mas na prática não executá-los, quanto no sentido de adiantar o ócio sobre as obrigações que serão atrasadas.

Entre as vantagens do *home office* está a possibilidade de aproveitar o tempo ganho cultivando hábitos saudáveis, porém há, junto, a tendência, principalmente entre os novos adotantes do estilo de vida ativo, de começar em um amanhã que nunca chega, culminando em um estilo de vida letárgico. Bem como, fazer algo que traz satisfação antecipadamente a fim de aumentar a disposição pra executar as obrigações posteriormente, sendo que a disposição não chega ao seu pico.

Neste ponto ambos, empresa e empregado, não são beneficiados.

Benefício frequentemente citado é a oportunidade de melhor gerenciar o tempo entre lazer e obrigações, tanto do trabalho como da vida pessoal, causada pela flexibilidade. Estando em *home office*, seria possível usar o tempo gasto com atividades desnecessariamente esgotantes com autodesenvolvimento e atividades pessoais. A título de exemplo, o tempo que seria gasto com transporte, então, passa a ter possibilidade de uso com o fim de cuidar da saúde física e mental.

A distância geográfica, ademais, vai além do simples transporte. A telecomunicação e o *home office* mostraram a possibilidade da contratação de talentos ultrapassando os limites geográficos. Isto é, pessoas que se adequam ao perfil de admissão não estão limitadas ao espaço físico que permita a locomoção entre casa e sede da empresa. Não há a necessidade de mudança radical de domicílio, pois as telas permitem a interação entre os diversos colaboradores, bem como a entrega do serviço.

Para Carvalho et al. (2021) os avanços tecnológicos permitiram que as pessoas sob o regime de trabalho a distância sejam monitorado 24 horas por dia. Nota-se que monitoramento e controle de jornada são termos diferentes, à medida que o monitoramento dificulta o direito a desconexão, enquanto o controle de jornada deve assegurá-lo. “A flexibilidade decorrente da diluição das fronteiras de tempo e espaço de trabalho pode se manifestar, portanto, em duas situações antagônicas: no almejado equilíbrio entre vida pessoal e trabalho ou na “escravidão digital” (Delgado, Assis e Rocha, 2020, p. 183).

As tecnologias existentes para controle de jornada ainda estão em desenvolvimento, sendo comum a facilidade em fraudá-las. Nesse cenário o trabalhador se vê obrigado a provar seu valor, colocando-se sob pressão psicofísica para aumentar a produtividade e cumprir as metas estabelecidas. Para provar sua produtividade, então, abrir mão do ócio passa a ser uma obrigação auto imposta para gerar valor, mesmo sob sobrecarga (Ferreira, 2021). Culminado em pessoas viciadas em trabalho, os *workaholic*, “que ou aquele que é viciado em trabalho” (Michaelis, 2025).

Todavia, a diversidade e inclusão são debates de destaque. Tanto para pessoas com necessidades especiais, quanto para mulheres. O primeiro caso pode se tornar um benefício para a parte contratada e para a parte contratante, uma vez que o ambiente, se houver necessidade de adaptação, não gerará custo para empresa ou empecilho para contratação, assim como o contratado não precisará se acostumar com um ambiente desconhecido e que não esteja corretamente adaptado para ele.

Sociologicamente, o cuidado da casa e da família recai sobre o sexo feminino, que acaba executando funções invisíveis. Trabalhos necessários, que não são reconhecidos ou remunerados, porém esperados ou exigidos. A flexibilidade permite melhor gestão de tempo na transição entre as duas funções, sem a necessidade de sacrificar a vida laboral remunerada. Embora crie uma sobrecarga extremamente alta, é o modo como essas mulheres podem gerir melhor as tarefas e equilibrar as dinâmicas.

Há, ainda, o indicativo de que o teletrabalho pode reduzir a criatividade, além de gerar jornadas de trabalho cansativas. Além disso, a perda de confiança pode ser um fator que afeta a sinergia, já que ela é determinante na confiança humana. Sem confiança o indivíduo passa ter propensão a baixa autoestima e isolamento social (Gomes et al., 2023).

O senso de pertencimento, embora possa ser um empecilho para personalidades extrovertidas, aos introvertidos, que tendem a possuir dificuldades em se integrar em ambientes onde a interação social é intensa, passa a ser estimulante.

Sabendo-se que o ser humano é social por natureza, necessitando a interação do meio em que vive para desenvolver sua individualidade, a consequência do isolamento social e o distanciamento do convívio social corrobora com saúde emocional danificada. (Ferreira, 2021).

7.1 Saúde emocional

Lidar com questões de cunho subjetivo necessita de desenvolvimento da inteligência emocional. A inteligência emocional pode ser definida como a habilidade humana de exercer controle sobre si mesmo, exibindo suas emoções de maneira apropriada, mantendo estabilidade diante das dificuldades (Araújo, 2020).

Ponte (2022) assegura que o controle emocional está diretamente ligado a capacidade humana de lidar com eventos que por ventura ocorram.

A inteligência emocional como habilidade foi reconhecida na década de 1990 e expressa a capacidade de lidar e demonstrar emoções (Woyciekoski e Hurtz, 2008). A primeira definição da expressão foi escrita como sendo:

Uma subforma de IS [Inteligência Social] que abrangeria a habilidade de monitorar as emoções e sentimentos próprios e dos outros, discriminá-los e utilizar essas informações para orientar pensamentos e ações (Mayer et al., 1990 apud Woyciekoski e Hurtz, 2008).

Aprender a lidar com as próprias emoções é essencial para o autodesenvolvimento, assim como o autoconhecimento é essencial para o desenvolvimento e sucesso pessoal, pois compreender o próprio estado emocional também significa reconhecer as próprias limitações e pontos onde há necessidade de melhoria (Araújo, 2020).

Sendo assim, há a tendência desta habilidade ser uma *soft skill*, habilidade comportamental relacionada ao modo de interação humano, desejada pelas empresas e necessária para a sanidade do trabalhador.

Destaca-se nesse ponto que, para Gomes et al. (2023), “pode-se considerar que as interações socioprofissionais promovem a Qualidade de Vida no Trabalho”. Assim, relações benéficas produzem bem-estar, bem como relações precárias produzem aflição. Em ambos os casos, as relações no ambiente trabalho incidem em redes de cooperação que apoiam as decisões e desempenham do indivíduo, bem como na saúde dele.

A qualidade de vida no trabalho pode ser entendida como a métrica que apura o quanto as condições de trabalho atendem às necessidades e expectativas dos colaboradores, contribuindo para seu bem-estar e satisfação. Ela está intimamente ligada as interações que acontecem no ambiente de trabalho, pois as relações interpessoais fazem parte de sua composição. Pode-se dizer que a qualidade de vida no trabalho é reflexo das relações desenvolvidas dentro do trabalho, sendo que no *home office*, a distância acaba mirrando o lado humano.

Se o trabalho em casa gera benefícios físicos, como os já citados tempo de transporte e infraestrutura, ele também é capaz de se tornar um forte abalo no aspecto emocional.

À vista disso, “[...] como o trabalho *on-line* fez desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele, floresce uma nova modalidade que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações” (Antunes, 2018, p. 37 apud Faria, 2021, p. 22)

Saúde, uma questão delicada, e não difícil, colocada em segundo plano. O conceito de saúde é construído a partir da junção do bem-estar físico e emocional, sendo uma pessoa

saudável aquela que internamente e externamente, apresenta as funções estruturais básicas em perfeito estado médico e social, com boa disposição física (Ferreira, 2021).

Um percalço é a ansiedade, definida como um problema decorrente da preocupação excessiva acompanhada de sintomas físicos como taquicardia, sudorese, fadiga e tensão muscular. Ela pode ser entendida como a manifestação física, através de sudorese, tensão muscular, tontura etc. de um incomodo interno incontrolável diante da visão negativa sobre o futuro (Araújo, 2020).

Se não colocada em evidência, o transtorno de ansiedade tenderá a se desencadear em melancolia profunda. Esta, definida por:

[...] um desânimo profundamente doloroso, uma suspensão do interesse pelo mundo externo, perda da capacidade de amar, inibição de toda atividade e um rebaixamento do sentimento de auto-estima, que se expressa em auto-recriminações e autoinsultos, chegando até à expectativa delirante de punição (Freud, 1992, p. 131 apud Delgado et al., 2020, p. 186).

As normas estabelecidas para o controle de jornada do trabalho versam em todas as esferas sobre o propósito de cuidar da saúde e segurança física, psíquica, social e econômica do trabalhador. Não limitar as jornadas de trabalho pode inferir no retrocesso de todas as conquistas trabalhistas até o presente e acobertar o adoecimento destes trabalhadores (Ferreira, 2021).

A legislação brasileira, destacando-se a Lei nº 12.551/11, que equiparou o trabalho por meios telemáticos com o presencial, e a Lei nº 13.647/17, que dispõe sobre o teletrabalho; embora existam, são insuficientes para garantir a saúde do trabalhador.

O trabalho a distância “se trata de uma relação profundamente desigual entre trabalho e capital, em que o que se perde é sempre muito maior do que aquilo que se ganha” (Antunes, 2020, p.26).

Nunca se deve esquecer que a saúde emocional impacta na saúde física, esta que pode se curar mais facilmente que os danos psicológicos.

8. CONCLUSÃO

Ao longo da dissertação foram investigados os mistérios que envolvem as relações humanas em diferentes regimes de trabalho: o *home office* e o trabalho presencial.

De início, se concluiu que tanto o trabalho como as interações são inerentes ao ser humano. Ambos são responsáveis por moldar a sociedade que evolui na história segundo o arranjo das pessoas que compõe a referida sociedade. O modo de encontrar valor, está intimamente ligado ao trabalho e ser aceito em uma comunidade depende da capacidade de mostrar e/ou fazer o que será aprovado por terceiros.

Manter uma persona, ou personagem, diante das linhas que formam as relações humanas, é mais simples face a face devido a possibilidade de ler os sinais expressos dentro de um determinado grupo, bem com a empatia é estimulada presencialmente.

Vimos que a modernidade é dotada de flexibilidade diante da tecnologia; em especial a telemática, combinação das áreas de telecomunicações e informática, que exponencia essa possibilidade devido ao potencial de transmissão de dados a distância de modo rápido e eficiente.

Além disso, foi debatido a capacidade de adaptação da indústria. Esta, que encurta os períodos evolutivos diante do poder de aprimoramento da sociedade. Se, antes o mercado se resignificava em vários séculos ou décadas, na contemporaneidade poucos anos se passaram entre a Indústria 4.0 e a Indústria 5.0, sendo que esta última já entende a necessidade de corroboração do trabalho entre humanos e máquinas.

Conclui-se que o entendimento dos conceitos de trabalho a distância, seus sinônimos e classificações, situa o indivíduo no processo de entendimento do tipo de grupo ao qual ele faz parte e quais características são necessárias para se inserir com sucesso neste grupo.

Dessa forma, é imperativo absorver que o conceito de trabalho a distância é amplo e que o *home office* é apenas uma, e a mais famosa, modalidade dele. Isso, pois foi posto em destaque durante a pandemia de Covid-19.

A Pandemia, por sua vez, fixou-se na história como o período de mudanças ligadas ao *home office*, pois ele foi a forma de sobrevivência encontrada pela população, acelerando, assim, sua inserção, que caso contrário, levaria ainda alguns anos.

Mesmo assim, a legislação não acompanhou a velocidade do novo sistema trabalhista e freou seus avanços ao fim da emergência sanitária que requeria afastamento social.

Novamente, aqui, vemos a mudança dos conceitos de bom e ruim para a sociedade. Pois, passou a ser desincentivado por aqueles que o incentivavam e defendidos por quem antes olhava com desconfiança.

A pluralidade de personalidades existentes afeta a percepção de benefícios do *home office*. A medida que influenciam na velocidade adaptativa e no aproveitamento das habilidades.

Existe a tendência do *home office* ser mais facilmente incluído na rotina de trabalhos burocráticos do que em trabalhos braçais. Assim como o setor de destaque ser o da inovação e tecnologia.

O exposto durante toda a discussão nos faz pensar sobre uma reestruturação sociojurídica para o equilíbrio entre lucro e bem-estar, embora tal ação possa ser utópica, uma vez que o poder é objeto de cobiça entre ambas as partes, empresariado e proletariado, expresso em uma cabo de guerra imaginário cuja a ponta tende para as camadas econômicas mais altas.

Em suma, o que ocorre geralmente é uma troca das dificuldades mais custosas para aquelas que sejam mais administráveis. Isto cria a falsa imagem de dono do seu tempo. Uma vez que o trabalho tende a aumentar, mesmo que a administração do tempo esteja mais fluída.

Logo, o trabalho em si não é o vilão, mas a forma como ele é tratado foca em maiores benefícios para o empregador e malefícios para o empregado.

A capacidade de aprendizagem e adequação tornam-se a base do sucesso. Tanto a empresa como o empregado precisam aprender a lidar com o trabalho a distância, assim como todos que com eles se relacionam, visto que os grupos se inter-relacionam.

É preciso compreender que o trabalho não é tudo e procurar outras formas de aumentar a rede de relações sociais para encontrar a chave do sucesso nas relações com uso da virtualidade.

Todavia, não é uma asserção simples, pois, novamente, executar o supracitado é bem mais fácil para quem não depende totalmente do mesmo para subsistência. O poder econômico traz consigo possibilidades mais amplas.

A pesquisa, então, abre caminho para novas formas de apreciação do comportamento humano frente a sociedade do trabalho, permitindo, dessa forma, que as organizações do trabalho utilizem os talentos humanos da melhor forma possível, a fim de se tornarem competitivas. Bem como abre espaço para a discussão dos impactos na sociedade humana e para a indagação de novas formas de promover o cuidado humano, entendendo os papéis sociais que podem direcionar a autovalorização e favorecer a saúde emocional.

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

Araújo, Fábio gomes de. **Inteligência emocional**. Revista Gestão em Foco, n. 12, p. 292-300, 2020. Disponível em: <revistaonline@unifia.edu.br>. Acesso em: 02 de out. de 2024.

Aristóteles. **Política**. Rio de Janeiro: Vega, 1998.

Bauman, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução: Plínio Souza. Jorge Zahar Editora. Rio de Janeiro: 2001.

Borges, Lucas. **Após quatro anos de estudo sobre teletrabalho, pesquisadores concluem que trabalhar em casa nos deixa mais felizes**. Rádio Itatiaia, Belo Horizonte, 17 de maio de 2025. Disponível em: < <https://www.itatiaia.com.br/trends/2025/05/17/apos-quatro-anos-de-estudo-sobre-teletrabalho-pesquisadores-concluem-que-trabalhar-em-casa-nos-deixa-mais-felizes>>. Acesso em: 02 de jun. de 2025.

Brasil. **LEI nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília: Congresso Nacional. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 03 de jun. de 2025.

Brasil. **LEI nº 13.647**, de 13 de junho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Congresso Nacional. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 03 de jun. de 2025.

Carbinatto, Bruno. **Home office vai acabar?** Por que cada vez mais empresas estão voltando para o escritório. Você S/A, São Paulo, 10 de nov. de 2023. Disponível em: < [R.I.P. home office: entenda por que empresas e... | VOCÊ S/A](#)>. Acesso em: 02 de jun. de 2025.

Carvalho, Augusto César Leite de; Bliacheriene, Ana Carla; Araújo, Luciano Vieira. **Quando um vírus nos desafia: pandemia, novas tecnologias e teletrabalho – desafios do século XXI**. Revista Controle, Fortaleza: v. 2, p. 21-41, 2020.

Delgado, Gabriela Neves; Di Assis, Carolina; Rocha, Ana Luísa Gonçalves. **A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte: ed. especial, v. 1, p. 171-191, 2020.

Extrovertido. In: Dicionário online de português. **Michaelis**. Disponível em: < <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/extrovertido/>>. Acesso em: 03 de jun. 2025.

Faria, Rayra Alves de. **Teletrabalho e home office**: vantagens e implicações decorrentes da (re)organização do trabalho imposta pela pandemia COVID-19. 2021. 78f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca, 2021. Orientador: Victor Hugo de Almeida.

Ferreira, Marcela Pereira. **A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 1, pág. 101-119, 2021.

Flick, Uwe. **Qualidade na pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

Goffman, Erving. **Ritual de interação**: ensaios sobre o comportamento face a face. Tradução: Fábio Rodrigues Ribeiro da Silva. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011. (Coleção Sociologia).

Goldenberg, Mirían. **A arte de pesquisar**: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais. 8ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

Gomes, Meg Martins de Ávila et al. **Psicologia**: diálogos entre pesquisa e práticas. v. 1, cap. 6, p. 91-108. Rio de Janeiro: e-Publicar, 2023.

Introvertido. In: Dicionário online de português. **Michaelis**. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/INTROVERTIDO/>>. Acesso em: 03 de jun. 2025.

Leite, Kelen Cristina. **A (in)esperada pandemia e suas implicações para o mundo do trabalho**. **Psicologia & Sociedade**. Sorocaba: 2020.

Palmisciano, A.L.S.C.M.; Gueiros, D. G.; Saroldi, G. A. **Negociações Coletivas e Teletrabalho**. Revista Eletrônica OABRJ, v. 1, p. 1, 2023

Persona. In: Dicionário online de português. **Michaelis**. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/PERSONA/>>. Acesso em: 03 de jun. 2025.

Ponte, Melissa Isabel Fita. **Influência da inteligência emocional no desempenho laboral e na satisfação profissional**. Dissertação (Mestrado em Ciências Econômicas e Empresariais) – Universidade dos Açores, Ponta Delgada: 2022.

Senado Federal. **Consolidação das Leis do Trabalho** – CLT e normas correlatas. – 6. ed. – Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2023.

Sociedade. In: Dicionário online de português. **Michaelis**. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/sociedade/>>. Acesso em: 03 de jun. 2025.

Vieira, José Guilherme Silva. **Metodologia de Pesquisa Científica na Prática**. Curitiba: Editora Fael: 2012.

Workaholic. In: Dicionário online de português. **Michaelis**. Disponível em: < <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/workaholic>>. Acesso em: 03 de jun. 2025.

Woyciekoski, Carla; Hutz, Cláudio Simon. **Inteligência Emocional: Teoria, Pesquisa, Medida, Aplicações e Controvérsias**. UFRGS, 2009. Disponível em: <www.scielo.br/prc>. Acesso em: 17 de set. de 2024.

Zangirolami, Heitor A. **Teletrabalho no Brasil a partir do seu relacionamento por meio da LEI Nº 12.551/2011**. Orientador: Prof. Dr. José Francisco Siqueira Neto. 2021. 35 folhas. Trabalho de Graduação – Bacharel em Direito, Departamento de Direito, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2021. Disponível em: < <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/https://adelpha-api.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/663c0b6b-bbe2-40d1-8822-5ebe8cc304de/content>>

Zem, Rafaela. Home office vai acabar? Por que cada vez mais empresas estão voltando ao trabalho presencial. **G1**, São Paulo, 26 de fev. de 2025. Disponível em: < <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/02/26/home-office-vai-acabar-por-que-cada-vez-mais-empresas-estao-voltando-ao-trabalho-presencial.ghtml>>. Acesso em: 02 de jun. de 2025.