

Home Office: O Papel da Ciência, Orientações Médicas e Cuidados com o Ambiente

Tháís Zerbini
Talita Zerbini

Contextualização e origem do teletrabalho

Em momentos extremos como o que estamos vivenciando com a pandemia provocada pela COVID-19, o papel da ciência assume maior destaque junto à população, visto que os princípios técnicos e científicos são divulgados com maior amplitude e passam a ser discutidos por grupos que talvez desconhecessem o assunto. É inevitável que o atual contexto seja carregado de dúvidas, visto que estamos enfrentando algo que há pouco era desconhecido. Com o avanço da doença, o *home office* passou a ser um assunto inevitável no contexto de organizações e trabalho (O&T). O presente texto, portanto, objetiva definir o conceito de *home office*, discutir brevemente suas características e destacar quais devem ser os cuidados com o ambiente e as principais orientações médicas nesta modalidade de trabalho diante da pandemia pela qual estamos passando.

O conceito do teletrabalho tem início em 1970, década na qual pesquisadores estadunidenses, temerosos quanto aos efeitos produzidos pela poluição decorrente do deslocamento dos indivíduos no trajeto casa-trabalho, passaram a buscar mais ativamente por possíveis soluções para a problemática em questão (Singh, 2017). Atribui-se ao estudioso Jack Nilles a formulação e proposição do conceito, uma vez que por meio de sua atuação profissional envolvendo a criação de transportes espaciais e a coordenação de programas de pesquisa para o governo norte-americano, sugeriu a inversão da tradicional relação entre contextos de atuação profissional e trabalhador (Alves, 2008; Rodrigues, 2011). Em consequência, e, associado ao advento das tecnologias digitais da informação e comunicação (TDICs), grande parcela de trabalhadores se fez livre das restrições impostas por cenários de trabalho fixos e centrais, possibilitando que tarefas rotineiras passassem a ser realizadas em locais remotos (Leung & Zhang, 2017).

Já para Fincato (2016), a origem desta modalidade de trabalho remontaria a um passado mais antigo, com o surgimento dos recursos tecnológicos mais rudimentares, precisamente, com a criação do telégrafo ótico no ano de 1791 na França, pelo inventor Claude Chappe. De qualquer modo, sabe-se que o termo *telecommuting* foi cunhado por Jack Nilles, em 1976, na obra *The Telecommunications Transportation Trade Off*. No caso, o vocábulo *commuting* foi empregado pelo autor com o objetivo de retratar o percurso entre o ambiente doméstico e o local de trabalho. Segundo Nilles (1997), o *telecommuting* consistiria em qualquer atividade profissional periódica realizada fora do local tradicional de trabalho, com utilização de alguma das técnicas de telecomunicação.

De acordo com definição proposta pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Teletrabalho pode ser definido como atividades realizadas em espaços diferentes dos escritórios centrais nos quais os profissionais se mantêm integrados a alguns de seus

pares por meio das novas tecnologias (Aderaldo, Aderaldo & Lima, 2017). Tal proposta de atuação ainda pode ser compreendida como o arranjo flexível de tarefas ocupacionais, geralmente subsidiado pelas TDICs, que possibilita aos trabalhadores a realização de suas tarefas em diversificados locais, principalmente em ambiente doméstico (Bailey & Kurland, 2002).

De acordo com Rosenfield e Alves (2011), o teletrabalho, tomado a partir de uma perspectiva restritiva, pode ser definido como o trabalho que é executado à distância com o auxílio das TDICs. Já de uma perspectiva extensiva, tal como o considerado pela OIT, o trabalho remoto deveria ser caracterizado a partir das seguintes variáveis: local/espço de trabalho; horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); tipo de contrato (trabalho assalariado ou independente); competências requeridas (conteúdo do trabalho).

Diante dessa breve caracterização, é possível perceber que o teletrabalho é um evento de difícil conceitualização, já que não se sabe quantos são os profissionais que atuam sob tal modalidade de trabalho e sob quais condições. Contudo, Fincato (2016) destaca que, a exemplo da diversificação conceitual apresentada, pesquisadores norte-americanos vêm adotando a emprego do termo *telecommuting*, ao passo que os estudiosos europeus manifestam preferência pelo conceito *telework*. Tais terminologias refletiria o foco plural de atenção que as distintas significações propostas contemplariam: quando do uso do termo *telecommuting* o interesse recairia sobre a localização da ação laboral (trabalho desenvolvido fora do âmbito tradicional da empresa); e na preferência pela expressão *teleworking* a preocupação estaria centrada nos processos de atuação (em virtude do emprego das tecnologias da informação e comunicação).

As diversas conceitualizações acerca do trabalho remoto sugerem que situações de trabalho diferentes estão sendo tratadas como similares. Por exemplo, o termo teletrabalho pode ser utilizado para caracterizar: indivíduos que, com o aval de seu empregador, trabalham em casa a fim de evitar deslocamentos; pessoas que exercem sua ação profissional de forma autônoma, seja em casa ou em demais localidades; teletrabalhadores que se julgam explorados, mal remunerados e não valorizados organizacionalmente; profissionais remotos que se compreendem como altamente qualificados cujo trabalho é reconhecido; teletrabalhadores que atuam em instituições públicas ou privadas; entre outros (Rosenfield & Alves, 2011).

Portanto, chegamos na parte do texto em que se faz importante destacar que as expressões *telework*, *home office*, *virtual work*, *telecommuting* e *remote work* são indiscriminadamente empregadas para fazer alusão à ação de trabalho desenvolvida fora do cenário laboral tradicional. A literatura da área estabelece que, por ser efetuado a partir de distintas configurações, o teletrabalho pode ser analisado a partir de algumas classes propostas tendo em vista a localidade onde o mesmo é desempenhado (Nohara, Acevedo, Ribeiro & Silva, 2010; Rosenfield & Alves, 2011; Singh, 2017; Sobratt, 2016); logo, a literatura menciona quatro modalidades de teletrabalho, a saber: teletrabalho em domicílio, também identificado como trabalho em ambiente doméstico ou *home office*; telecentros comunitários ou locais; telecentros satélites; telecentros móveis;

telecottages. No presente texto, iremos destacar os cuidados do ambiente para enfrentar a pandemia causada pela COVID-19 para trabalho em ambiente doméstico ou *home office*.

Distinção de termos frequentemente empregados na pandemia

Inicialmente, vamos esclarecer porque a doença é chamada COVID-19. O termo faz referência à “*Corona Virus Disease*” ou “Doença do Coronavírus”, sendo o número “19” uma alusão ao ano de surgimento do vírus (2019) (Phua et al., 2020). Além disso, entende-se que epidemia é a enfermidade que “*se caracteriza pela incidência em curto período de tempo de grande número de casos*” (Rezende, 1998), sendo a pandemia caracterizada por ser uma epidemia de “*grandes proporções, que se espalha a vários países e a mais de um continente*” (Rezende, 1998).

Durante uma pandemia, o método mais eficaz para reduzir a velocidade da transmissão do vírus é o distanciamento social. Aqui cabe destacarmos as diferenças entre os termos que estão sendo usados com mais frequências. O “isolamento” no contexto médico se refere ao confinamento de pessoas sob tratamento de saúde (Unidade de Vigilância em Saúde e Qualidade Hospitalar do Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, 2017), mas para isso são necessárias medidas muito específicas que não conseguimos fazer em casa. Ou seja, o isolamento só é possível em instituições de saúde com estrutura adequada. “Quarentena” é o período de reclusão imposto a indivíduos doentes ou suspeitos de portar doenças infecciosas, independentemente de onde o indivíduo fique recluso (Santos & Nascimento, 2014). É uma medida de saúde pública que visa conter alguma epidemia, sendo o período variável conforme a doença. “Distanciamento social” é um conjunto de ações que busca limitar o convívio social de modo a controlar a propagação de doenças contagiosas (Brasil, 2020).

Orientações práticas de conduta

A orientação atual é ficar em casa o máximo de tempo possível, sendo as saídas indicadas somente para realização de atividades essenciais. Caso seja estritamente necessário sair de casa, é importante evitar ao máximo encostar as mãos em qualquer superfície. Se encostarmos as mãos, é fundamental não tocar o rosto (principalmente olhos, nariz e boca) e não tocar nos objetos que vamos usar depois. Se for impossível evitar o contato de nossas mãos com alguma superfície, uma boa dica é usar a mão não dominante, porque a tendência que temos é encostar em nosso rosto a mão dominante. Lembrando que sempre que terminarmos o deslocamento, é fundamental limpar as mãos, preferencialmente com água e sabonete ou com álcool em gel. Atualmente, há também a orientação de usarmos máscara na tentativa de reduzir a propagação do vírus.

Ao chegar em casa, a primeira coisa a se fazer deve ser tirar os calçados que tenham sido utilizados, devendo este ser deixado ao lado da porta para que não contamine o restante da casa. Além disso, é importante deixar os objetos que foram usados dentro de uma caixa colocada ao lado da porta e higienizar aqueles que vamos usar dentro de casa (celular, por exemplo). É fundamental que as roupas usadas fora de casa sejam colocadas para lavar e sempre lavar as mãos com água e sabonete por mais de vinte segundos antes de encostar em qualquer coisa dentro de casa (o vírus é eliminado com

a combinação da água, sabonete e da fricção que provocamos nas mãos), antes mesmo de fazermos carinho nos animais de estimação. Até o momento, não há evidência significativa de que os animais de estimação possam ficar doentes. Porém, se estivermos infectados, ao espirrar ou tossir, poderemos espalhar nossas secreções com vírus na pelagem do animal, e se o pelo estiver contaminado e outra pessoa o tocar, não há garantia de que não haverá transmissão (Conselho Federal de Medicina Veterinária, 2020).

A pandemia também trouxe outros problemas médicos, não relacionados diretamente à COVID-19, mas tão importantes quanto ele. De acordo com a orientação do Conselho Federal de Medicina (CFM), as consultas médicas eletivas devem, preferencialmente, ser adiadas. Entretanto, em caráter de excepcionalidade, o CFM liberou o uso da teleorientação, telemonitoramento e teleinterconsulta, permitindo, assim, que os pacientes não tenham prejuízo nos tratamentos que já estavam em andamento (Conselho Federal de Medicina, 2020).

Outro ponto, digno de nota, é sempre lembrar que, mesmo trabalhando em casa precisamos ter o hábito de lavar as mãos com água e sabonete. Se lavarmos as mãos, não é necessário usar o álcool em gel, sendo esta uma medida alternativa somente para quando não temos a possibilidade de lavar as mãos com água e sabonete. Os equipamentos que usamos em casa, em *home office*, devem ser limpos preferencialmente antes de começarmos nossa jornada e no final do turno de trabalho. Assim, reduzimos a possibilidade de reinfecção ou de transmissão do vírus para alguém que eventualmente entre em contato com os equipamentos.

Como alerta final, além dos cuidados médicos, cabe fazer um destaque sobre a propagação da modalidade de trabalho à distância, tendo em vista o atual momento em que vivemos. As áreas de gestão de pessoas das instituições de trabalho, bem como os estudiosos do tema, precisam estar atentos às condições ambientais necessárias ao conjunto de competências comportamentais tidos como básicos aos teletrabalhadores, a fim de garantir que essa atuação profissional não seja indevidamente utilizada como ferramenta de precarização do trabalho.

Thaís Zerbini

Mestre e Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília (UnB). Graduação em Psicologia pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Livre-Docente em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP)

Talita Zerbini

Doutora em Ciências pela FMUSP. Pós-doutorado em Medicina Legal pela Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (FMUSP). Graduação em Medicina pela Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FMRP-USP).

Referências

1. Aderaldo, I. L.; Aderaldo, C. V. L.; & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(8).
2. Alves, D. A. Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2008.
3. Bailey, D. E. & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23.
4. Brasil. Ministério da Saúde. (2020). Boletim Epidemiológico Especial: doença pelo coronavírus 2019. Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública: Brasília.
5. Conselho Federal de Medicina Veterinária. (2020). Como cuidar dos animais em tempos de coronavírus. Disponível online em <http://portal.cfmv.gov.br/noticia/index/id/6441/secao/6>
6. Conselho Federal de Medicina. (2020). Ofício CFM nº 1756/2020. Disponível em http://portal.cfm.org.br/images/PDF/2020_oficio_telemedicina.pdf
7. Fincato, D. P. (2016). A regulamentação do teletrabalho no brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, 2(2), 365-396.
8. Leung, L. & Zhang, R. (2017). Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics*, 34, 385–396.
9. Nilles, J. M. (1997). *Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. São Paulo: Futura.
10. Nohara, J. J.; Acevedo, C. R., Ribeiro, A. F. & Silva, M. M. (2010). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. *Revista de Administração e Inovação*, 7(2), 150-170.
11. Phua, J et al. (2020). Intensive care management of coronavirus disease 2019 (COVID-19): challenges and recommendations. *The Lancet: Respiratory Medicine*. [https://doi.org/10.1016/S2213-2600\(20\)30161-2](https://doi.org/10.1016/S2213-2600(20)30161-2)
12. Rezende, J. M. (1998). Epidemia, endemia, pandemia, epidemiologia. *Revista de Patologia Tropical*, 27(1), 153-155.
13. Rodrigues, A. C. B. (2011). *Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho*. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social. Universidade de São Paulo, São Paulo.
14. Rosenfield, C. L. & Alves, D. A. (2011). Teletrabalho. In: Cattani, A. D.; Holzmann, L. (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Zouk, pp. 414-418.
15. Santos, I. A & Nascimento WF. (2014). As medidas de quarentena humana na saúde pública: aspectos bioéticos. *Revista Bioethikos*, 8(2), 174-185.
16. Singh, Y. N. A. (2014). *Brasileiros e Trabalho em Casa: Perfil e Escolhas do Trabalhador*. Dissertação de Mestrado. Departamento de Administração. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo.
17. SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. (2016). *Pesquisa home office Brasil: Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras*. São Paulo. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>.
18. Unidade de Vigilância em Saúde e Qualidade Hospitalar do Hospital de Clínicas da

Universidade Federal do Triângulo Mineiro. (2017). Protocolo Precauções e isolamento. Versão 1.0. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares.