

Home office: as dimensões objetiva e subjetiva da precarização do trabalho

Caroline Melo Nunes¹

Luciana Rodrigues Ferreira²

Nubia Fernanda Santos da Silva Campos³

Laurimar de Matos Farias⁴

Resumo

O estudo analisa o cenário do trabalho remoto de representantes de produtos farmacêuticos, visando identificar, descrever e verificar os fatores que mais influenciam nas dimensões objetiva e subjetiva da precarização dessa modalidade laboral, sob a ótica destes profissionais. A investigação desenvolve-se pela abordagem dialética e histórico-materialista centrada no trabalho flexível para revelar e desvendar os desdobramentos desta configuração laboral originado da exploração capitalista e dominação da força de trabalho. Na metodologia aplicou-se o “survey” baseado no Inventário de Precarização Laboral (IPREL) e a observação não participante. Os resultados indicam existência da precarização nas condições de trabalho na modalidade de teletrabalho.

Palavras-chave

Precarização do Trabalho; Trabalho Flexível; *Home Office*; Dimensão Objetiva; Dimensão Subjetiva.

Home office: the objective and subjective dimensions of labor precariousness

Abstract

This study examines the scenario of remote work among pharmaceutical representatives with the aim of identifying, describing, and verifying the factors that most influence the objective and subjective dimensions of labor precariousness in this modality, from the perspective of these professionals. The investigation is carried out through a dialectical and historical-materialist approach focused on flexible work to reveal and uncover the implications of this labor configuration originating from capitalist exploitation and the domination of the workforce. The methodology employed a survey based on the Labor Precariousness Inventory (IPREL) and non-participant observation. The results indicate the existence of labor precariousness in the working conditions of telecommuting.

Keywords

Labor Precariousness; Flexible Work; Home Office ; Objective Dimension ; Subjective Dimension.

Artigo enviado em fevereiro de 2024

Artigo aprovado em março de 2024

Introdução

A trajetória histórica ocorrida nos anos de 1970 sinaliza para mudanças na disposição do trabalho nas organizações ocidentais, sob influência do modelo Toyotista e como resultado à crise Fordista (FARIAS, 2022, p.16). Nesse período, o lado oeste da sociedade mundial encontrava-se em volta da crise do sistema capitalista, que provocou mudanças no processo produtivo e, conseqüentemente, na organização do trabalho. Esses eventos implicaram em precarização do trabalho, levando a redução das ofertas de emprego e cargos, queda na remuneração salarial, crescimento de trabalho informal e trabalho infantil, descumprimento de direitos trabalhistas (COUTINHO; ALVES; SANTOS, 2020, p. 137) e ainda o incentivo à multifuncionalidade dos trabalhadores, emprego da tecnologia e dos sistemas de automação, jornadas de trabalho mais extensas e gestão voltada para o aumento da produtividade com base na pressão psicológica (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 411)

É neste panorama histórico, apoiado pela política neoliberal e pela nova divisão internacional do trabalho, que o modelo Toyotista chega ao Brasil, datando de 1990 (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 409) quando foram inseridos novos modelos de gestão e formas de trabalho, pautados pela globalização da economia e aplicação de políticas de gestão industrial (BORGES; DRUCK, 1993, p. 5). No final do século XX, foi marcado pela substituição e transformação do modelo de produção taylorista e fordista para configurações de formas produtivas fundamentadas na flexibilização como consequência da acumulação flexível e o toyotismo (DOS SANTOS; STAMPA, 2020, p. 90). Desse modo, o modelo tradicional baseado em padrões rígidos de produção e da especialização dos trabalhadores



são substituídos por padrões flexíveis de trabalho. Essas mudanças surgem em consequência do fenômeno da mundialização, do aumento demográfico da população e do desenvolvimento e aplicação das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC) (COUTINHO; ALVES; SANTOS, 2020, p.130).

Todas essas mudanças estratégicas organizacionais direcionam a novos modelos de trabalho flexível, apoiados por Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs) que impulsionou o desenvolvimento da chamada sociedade informacional, conduzindo às transformações das relações de trabalho e levando ao surgimento de novas modalidades flexíveis de labor (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 207). As TICs podem ser compreendidas como um conjunto de ferramentas, sistemas e processos que funcionam para coletar, armazenar, processar, transmitir e disseminar informações. Envolvem tanto hardware quanto software, além de redes de comunicação, a fim de facilitar a conexão e a troca de dados entre indivíduos, organizações e dispositivos eletrônicos (TURBAN, 2003). As TICs aparecem como componentes imprescindíveis e condicionantes para a concretização e continuidade do trabalho flexível (BAJZIKOVA *et al.*, 2016).

Nesse panorama, a flexibilização do trabalho ganha destaque, como uma solução frente às mudanças provocadas pela pandemia da Covid-19 (BRANT e MOURÃO, 2020, p.75). Entretanto, enquanto relação trabalhista, produz efeitos desastrosos, pois as organizações promovem cortes dos direitos trabalhistas e previdenciários de seus empregados para atingir metas com maior lucratividade, traduzindo o mecanismo de dumping social (RAMOS FILHO, 2012, p. 356).

Essa modalidade de trabalho flexível do século XX pode proporcionar maior produtividade e redução de custos, mantendo a qualidade dos serviços (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 225) sem excluir a precarização das condições de trabalho (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021, p. 946), gerando um verdadeiro paradoxo entre a alienação e autonomia do trabalhador. O *home office*, que caracteriza o modelo de trabalho dessa in-



investigação científica, apresenta-se como uma mudança organizacional estratégica sustentada por TICs (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 227).

O *home office* é uma modalidade de teletrabalho que pode ser compreendido como trabalho intelectual, desenvolvido em casa e com o uso de tecnologias que possibilitem acesso e compartilhamento de dados. Dados estes que podem ser textos, imagens e som, e que tenham relação com as atividades de trabalho (SOBRATT, 2020, p. 7). Em pesquisas recentes, o *Global Workplace Analytics* (2022) divulgou que essa modalidade de trabalho é rotineira para os norte-americanos, já que, antes da pandemia da Covid-19, representavam um percentual de quase 5%, e, até o final de 2022, já representam 35% a 40% de pessoas que trabalham de forma remota entre dois e três dias por semana. De acordo com Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2022) no Brasil, no ano de 2022, cerca de 7,4 milhões de pessoas estavam em teletrabalho e 9,5 milhões trabalharam remotamente no país, incluindo os teletrabalhadores que não usavam equipamentos de TICs, representando 9,8% da população que estão dispersos pelo Brasil com nítida disparidade regional, pois mais da metade desses teletrabalhadores encontram-se na região Sudeste (27,7%), seguida pela região Sul (25,7%) e Centro Oeste (23,5%). Já nas regiões Norte e Nordeste, esse percentual não chega a atingir nem 20% do total.

O trabalho remoto tem sua origem histórica por volta de 1857 na empresa Penn Railroad, com o uso da telegrafia. Em 1973, Jack Nilles, cientista da NASA, o denomina de telecommuting. Essas mudanças acompanharam o fenômeno da evolução tecnológica, que proporcionou alterações nas abordagens sociais e nas relações de trabalho (BARRETO JÚNIOR; SILVA, 2015, p. 32), além de uma diversidade de estruturas laborais, refletindo na flexibilidade de carga horária, na regulamentação e no local da execução das tarefas entre outros aspectos (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 207).

O processo do trabalho propriamente dito ganha uma nova reconfiguração, uma flexibilização nas condições de trabalho e, de certo modo, o desdobramento da precarização como um reflexo das inte-

rações sociais e de trabalho. A discussão da precarização e do modelo de gestão abrange a ordem do capital e, sobretudo, as relações de trabalho. Nessa perspectiva, apresentamos como questão de pesquisa: de que forma as características das dimensões objetiva e subjetiva da precarização do trabalho são manifestadas no trabalho em *home office*? Diante disso, abordou-se o contexto a partir da relação entre as condições de trabalho e a forma do processo produtivo pela perspectiva do trabalho flexível e o delineamento da precarização do trabalho diante das novas relações de trabalho.

O estudo analisa o cenário do trabalho remoto de representantes de produtos farmacêuticos, visando identificar, descrever e verificar os fatores que mais influenciam nas dimensões objetiva e subjetiva da precarização dessa modalidade laboral pela perspectiva desses trabalhadores.

Percurso metodológico

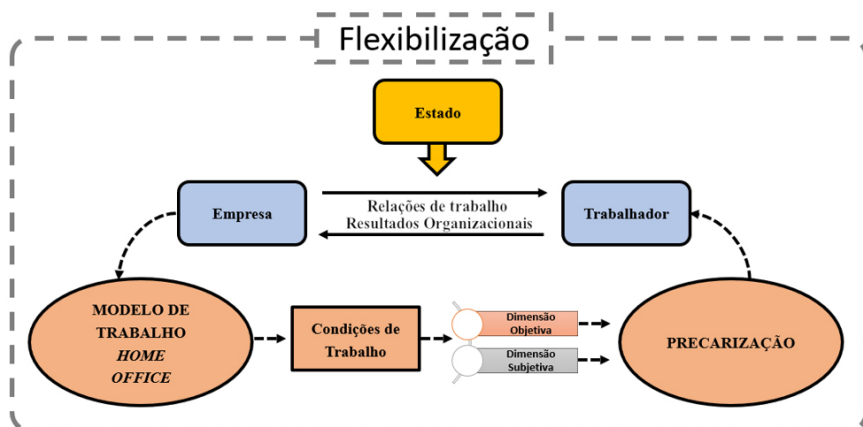
O estudo foi desenvolvido numa abordagem Quanti-Qualitativa e de natureza exploratória. A coleta de dados foi realizada no Sindicato dos Propagandistas e Vendedores de Produtos Farmacêuticos do Estado do Pará, por meio do envio do link do questionário (*survey*) e de forma presencial, totalizando, dessa forma, 230 questionários respondidos. O *link* teve sua versão gerada na plataforma eletrônica *Monkey Survey*. Foi elaborado e aprimorado para aplicação do instrumento de coleta de dados a partir do Inventário de Precarização Laboral (IPREL) de autoria de Araújo, Jesus e Rodrigues (2018, p. 121-124).

Nesta pesquisa, foi utilizada – como amostra probabilística simples – 267 representantes de produtos farmacêuticos. São os teletrabalhadores (sujeitos da pesquisa) que vivenciam o teletrabalho em *home office*, atuando na cidade Belém/Pará e na área metropolitana, lotados em diferentes laboratórios. Para realizar a estimativa do tamanho amostral foi utilizada a técnica de Cochran (1977, p.50), cujo recorte engloba o universo de 267 profissionais, fixado o erro amostral de 5%, que, pela aplicação da fórmula, desvela o tamanho amostral de $n=213$ representantes.

No tratamento de dados foram analisadas as características socio-demográficas pelos métodos estatísticos descritivos, inferenciais e técnicas multivariadas – análises fatorial e de agrupamentos. As variáveis qualitativas foram apresentadas por distribuições de frequências absolutas e relativas, enquanto as variáveis quantitativas foram apresentadas por medidas de tendência central e de variação. Para realizar a Análise Fatorial Exploratória (AFE) foi utilizado o software SPSS (*Statistical Package for Social Science for Windows*) versão 25, no qual foram extraídos fatores para sumarizar as variáveis das análises descritiva, correlações e análise de agrupamentos (AA).

Para ampliar o entendimento do fenômeno foi utilizada a técnica de observação não participante para os desdobramentos qualitativos da análise através das notas de campo (impressões) observadas no ambiente do fenômeno. O desenvolvimento da pesquisa teve por base a Teoria da Precarização do Trabalho para investigar o fenômeno dos teletrabalhadores em *home office*, buscando compreender os comportamentos dos sujeitos do fenômeno social, conforme desenho da pesquisa, apresentado na Figura 1.

Figura 1- Desenho da Pesquisa



Fonte: elaborado por Caroline Nunes (2019)

Panorama do *home office* em suas dimensões objetiva e subjetiva na precarização do trabalho

Com a aplicação da compreensão da precarização do trabalho, o IPREL, desenvolvido por Araújo, Jesus e Rodrigues (2018, p. 121 - 124), apresenta-se uma demonstração da relação existente entre as condições do trabalho no modelo *home office* e as características da precarização, especificamente, pela categorização teórica das dimensões objetiva e subjetiva. A partir do uso das técnicas multivariadas AFE e AA.

A Análise Fatorial Exploratória identificou os fatores que mais influenciaram os sujeitos da pesquisa para constatar a existência da precarização nas condições de trabalho com base na aplicação do questionário. Dessa forma, esses fatores foram selecionados. O tratamento de dados foi realizado com a verificação da adequação da amostra à técnica da análise fatorial exploratória e então prosseguiu-se para sintetizar a matriz de dados e identificar os fatores latentes das dimensões objetiva e subjetiva da precarização do trabalho. Recomenda-se aplicação dos testes de ajustamento da amostra todas às vezes em que a determinante da matriz for maior que zero. Os testes Kayser-Meyer-Olkin (KMO=0,879) e de esfericidade de Bartlett ($X^2=1.149,97$, $p\text{-valor} < 0,000$) são os que confirmam satisfatoriamente a utilização da técnica em consonância com os critérios aplicados em Hair et al. (2009) e Fávero et al. (2009).

A extração dos fatores foi feita pelo critério do Autovalor extraído, com a aplicação da técnica de Componentes Principais e pela rotação ortogonal – método Varimax. Como resultado das técnicas identificou-se a redução de 37 itens originais em 10 variáveis organizadas em dois fatores: “Estruturais” (Fator 1) e “Não Estruturais” (Fator 2). A comunalidade foi superior a 0,528 para todas as variáveis, apresentando variância dos dados de 65,04%, confirmando que os fatores explicaram a maior parte da variância das variáveis. O coeficiente Alpha de Cronbach, Tabela 1, determina a veracidade interna dos fatores. Por sua vez, o questionário utilizado na pesquisa possibilita verificar a con-

sistência e aplicabilidade desses elementos, como os valores alfas superiores a 0,600 em uma escala de 0,000 a 1,000, valores que são satisfatórios (HAIR *et al.*, 2009). Nessa pesquisa encontramos os valores alfas para Fator “Estruturais” 0,887 e para o Fator “Não Estruturais” 0,817, atendendo em conformidade com os parâmetros.

Tabela 1- Análise Fatorial Exploratória

Variáveis		F1	F2	h2
...o trabalhador tem as ferramentas necessárias para trabalhar.	DO14	0,802	0,193	0,680
...a empresa se preocupa com a segurança dos trabalhadores.	DO15	0,757	0,285	0,655
...a empresa treina e qualifica os seus profissionais para o cumprimento das tarefas.	DO06	0,750	0,153	0,585
...a empresa ajuda o trabalhador quando acontece algum acidente de trabalho	DO07	0,740	0,288	0,631
...o trabalhador sabe exatamente as suas metas para cumprir.	DO18	0,725	0,331	0,635
...as metas e objetivos a serem alcançados são claros e repassados a todos.	DO04	0,707	0,212	0,545
...o trabalho coordenado pela chefia (gerente) é feito de maneira exequível para o cumprimento das metas.	DO17	0,672	0,278	0,528
...quando eu cumprio a meta eu me sinto realizado.	DS11	0,184	0,857	0,768
...o trabalhador sente prazer/alegria em exercer suas funções.	DS09	0,266	0,826	0,754
...o trabalhador exerce mais atividades do que aquelas previstas para seu cargo	DS01	0,367	0,768	0,724
Autovalores		4,03	2,62	
Variância explicada (%)		40,42	24,62	65,04
Alpha de Cronbach		0,887	0,817	
KMO=0,879, Teste de Esfericidade de Bartlett (X^2) = 1.149,970, significativa a 1% Determinação do número de fatores pelo critério do autovalor				
Extração dos fatores por Análise de Componentes Principais (ACP) com rotação ortogonal Varimax				

Fonte: elaborado por Caroline Nunes (2019)



Nessa etapa, identificam-se os fatores resultantes da análise fatorial exploratória da Dimensão Objetiva com 07 (sete) e da *Dimensão Subjetiva* com 03 (três) fatores. Pela categorização da *Dimensão Objetiva* foi denominado como primeiro Fator 1 “**Estruturais**” que compreendem “o trabalhador tem as ferramentas necessárias para trabalhar”; “a empresa se preocupa com a segurança dos trabalhadores”; “a empresa treina e qualifica os seus profissionais para o cumprimento das tarefas”; “a empresa ajuda o trabalhador quando acontece algum acidente de trabalho”; “o trabalhador sabe exatamente as suas metas para cumprir”; “as metas e objetivos a serem alcançados são claros e repassados a todos” e “o trabalho coordenado pela chefia (gerente) é feito de maneira exequível para o cumprimento das metas”. O segundo Fator 2 “**Não Estruturais**” são constituídos “quando eu cumpro a meta eu me sinto realizado”; “o trabalhador sente prazer/alegria em exercer suas funções” e “trabalhar na empresa é um ponto positivo para mim e para minha família”.

O Fator 1 “**Estruturais**” explicou 40,42% da variância, são os itens selecionados e organizados que melhor explicam as características desse fator e que ilustram os aspectos formais e estruturais das condições de trabalho. Nos itens “a empresa se preocupa com a segurança dos trabalhadores”; “a empresa treina e qualifica os seus profissionais para o cumprimento das tarefas”; “a empresa ajuda o trabalhador quando acontece algum acidente de trabalho”, destacando quando os laboratórios treinam e qualificam seus profissionais; quando em situações de acidente de trabalho os laboratórios oferecem ajuda e auxílio e; quando há preocupação com a segurança dos trabalhadores, corroboram para ideia de que esses fatores quando presentes não determinam a ocorrência da precarização. Em contraponto, Standing (2013) enfatiza que quando não há preocupação com a saúde do trabalhador, assim como, com a segurança na prevenção e contra acidentes, treinamento e qualificação adequados para cumprimento do trabalho indicam condições de precarização do trabalho.





Quanto as variáveis “o trabalhador sabe exatamente as suas metas para cumprir”; “as metas e objetivos a serem alcançados são claros e repassados a todos” e “o trabalho coordenado pela chefia (gerente) é feito de maneira exequível para o cumprimento das metas”, não são evidenciados Fator 1 e, por isso, diferentemente do que sinaliza Vargas (2016) não configura a existência de precarização nas condições de trabalho. Em complementariedade Rocha e Luz (2017) afirmam que a presença da intensificação da cobrança por resultados geraria condições precárias de trabalho, todavia essas variáveis não indicaram aspectos de precarização, pois esses itens não foram determinados. Compartilham dessa ideia Nascimento, Damasceno e Neves (2016), argumentando que a ampliação das cobranças por metas e resultados organizacionais e uma gestão orientada para exigência de desempenho também configuram condições precárias de trabalho.

No item “o trabalhador tem as ferramentas necessárias para trabalhar” foi evidenciado no Fator 1, para Faria (2005, p.32) e Bresciani (1997, p. 90) a incorporação de máquinas modernas, ferramentas e equipamentos que indicam aspectos da precarização do trabalho. Portanto, o item contraria a literatura, os laboratórios fornecem as máquinas e equipamentos para execução das tarefas e isto promove aspectos positivo dessas condições de trabalho.

O Fator 1 “**Estruturais**” não enfatiza ou sugere a existência da precarização nas condições de trabalho para essas variáveis, esses itens divergem da contribuição teórica fundamentada na pesquisa, pois não determinam para um modelo flexível de trabalho com aspectos formais precários. Para esse fator os laboratórios preocupam-se com a segurança e a saúde do trabalhador; disponibilizam as ferramentas e equipamentos necessários para execução das tarefas; possuem uma chefia que coordena as atividades de maneira exequível; promove treinamentos para qualificar os seus trabalhadores e repassam a todos as metas e objetivos a serem alcançados.

Apesar dos resultados não convergirem com a literatura, nesse caso, representam o indicativo de que as condições de trabalho vigentes no modelo flexível, *home office*, não evidenciam a precarização. Entretanto, apesar da não evidência dos indicativos da precarização nas condições de trabalho empregadas, não se pode considerar de forma segura que não encontramos indícios da precarização. Diz-se isso tendo em vista que, sob a nova organização do trabalho, esses modelos laborais foram reconfigurados para atender – além da demanda crescente –, especialmente, as configurações da ordem do capital. Configurações estas que se amparam em modelos flexíveis de trabalho para camuflar as imposições sobre os trabalhadores, que de algum modo, representam aspectos da precarização.

O Fator 2 “**Não Estruturais**” retrata 24,62% da variância, são os itens identificados e classificados que melhor explicam as características dele e expõem os aspectos não formais e subjetivos das condições de trabalho. No item “quando eu cumpro a meta eu me sinto realizado” indica que há uma satisfação no cumprimento das metas e que os trabalhadores se esforçam para cumprir e alcançar os resultados previstos. Nesta perspectiva, Luz, Rocha e Leal (2016) afirmam que o trabalhador, para atender o modelo de trabalho esforçar-se para suprir as imposições do processo produtivo e atingir os resultados propostos. Para esses autores essa capacidade desenvolvida pelos trabalhadores no atendimento das exigências e dos prazos impostos pela dinâmica do trabalho caracterizam a presença da precarização nas condições de trabalho. Nesses termos, Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 232) assumem que são verdadeiros os aspectos da precarização quando há um ritmo intenso de trabalho, de competitividade e são estabelecidas metas inatingíveis, conferindo uma intensificação da carga do trabalho e, conseqüentemente, no cumprimento das metas. No que diz respeito à inferência do item, retrata-se que as metas dispostas para os respondentes expressam que não são de difícil alcance e que, ao cumpri-las, sentem-se realizados profissionalmente.





As variáveis “o trabalhador sente prazer/alegria em exercer suas funções” e “trabalhar na empresa é um ponto positivo para mim e para minha família” revelam que o trabalho exerce na vida do trabalhador um importante sentimento, uma simbologia. Paugam (2008) assume que a precarização é vivenciada em suas diversas formas na relação entre o trabalhador e o seu trabalho como resultado do emprego da sua força laboral, compreende a experiência pessoal de cada trabalhador, a subjetividade do processo de produzir e do reconhecimento social do seu trabalho. Nesta lógica, Linhart (2009, 2014) define que a relação dos indivíduos com o seu trabalho ou ocupação também faz parte do reconhecimento social do trabalho, é uma sensação vivenciada pelos trabalhadores no trabalho, da consolidação das expectativas, de manter-se estável e seguro diante do trabalho e corresponder ao trabalho proposto.

Nos resultados apresentados no Fator 2 o trabalho exerce uma abordagem favorável, em que Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) atribuem ao reconhecimento social do trabalho consequências na vida dos trabalhadores tanto no mecanismo da identidade individual quanto no coletivo. De acordo com Martins e Honório (2014) representam uma forma de integração social, envolta de sentimentos afetivos, físicos e pessoais. Sob essa ótica, o reconhecimento social também abarca sentimentos de insatisfação e de sofrimento, falta de prazer com o trabalho desenvolvido (VARGAS, 2016, p.315).

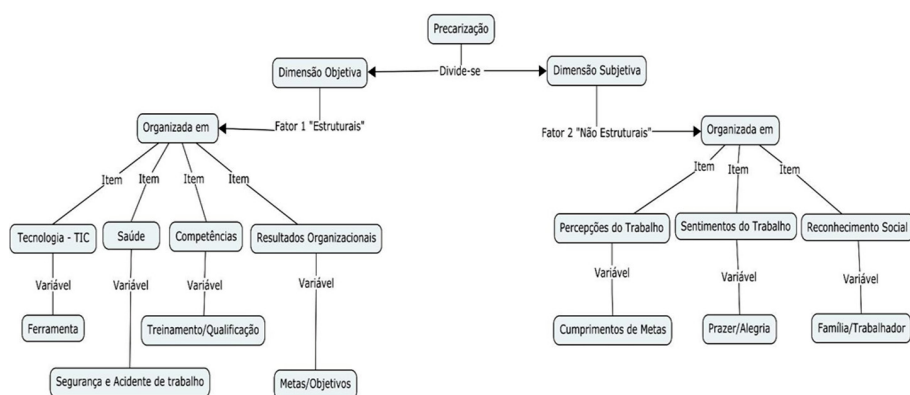
A dedução representada no Fator 2 mostrou que os trabalhadores, ao cumprirem as metas demandadas, sentem-se realizados com o trabalho, ao exercer as funções e tarefas experimentam prazer e alegria, bem como o trabalho tem um valor simbólico positivo no campo pessoal e perante a família (grupos). Nesse ponto de vista, os sentimentos vivenciados pelos trabalhadores, suas expectativas e inseguranças perpassam a temática da precarização. Isso porque os sentimentos e sensações originadas do processo produtivo são resultados das condições de trabalho. São as impressões que os trabalhadores

reconhecem e vivenciam a partir da configuração do trabalho que configuram as situações emocionais advindas do modo de exercer as suas atividades, da pressão que os trabalhadores precisam suportar e dos resultados a serem alcançados. Contudo, Dejours (2004) define mobilização subjetiva como o resgate do valor do trabalho como uma experiência positiva, o que cria condições para que o trabalhador por meio de seus recursos psicológicos, pessoais, habilidades e os recursos organizacionais possam refletir sobre a relação de trabalho de forma a ressignificar o valor da sua tarefa.

As inferências desse fator apresentam-se, por ora, divergentes em relação a precarização subjetiva encontrada na literatura. Porém, é prudente registrar que os trabalhadores, inclusive do segmento investigado, vivenciam um estado de insegurança entre eles mesmos e um ambiente competitivo.

E para melhor ilustrar a precarização do trabalho a partir das suas dimensões e fazer uma análise esquematizada dos assuntos com base na análise fatorial exploratória, construiu-se a Figura 2, na qual foi traçado o Fator 1 “Estruturais”, a partir da Dimensão Objetiva, e o Fator 2 “Não Estruturais” com a Dimensão Subjetiva.

Figura 2 - Precarização do trabalho - Mapa Conceitual



Fonte: elaborado por Caroline Nunes (2019)



Agrupamentos das dimensões objetiva e subjetiva

Foi utilizada a técnica multivariada AA para reunir os sujeitos da pesquisa em grupos e revelar com semelhanças de percepção e entendimento sobre a precarização existente no modelo de trabalho, *home office*. Foram criados três (03) grupos, está análise observou a semelhança entre os sujeitos da pesquisa de cada grupo. Desse modo, a formação dos grupos deu-se pela autossemelhança entre os seus componentes (opiniões semelhantes) e a mais elevada dissemelhança (opiniões diferentes) entre os grupos constituídos (HAIR *et al.*, 2009; FÁVERO *et al.* 2009).

Foram identificados três grupos de representantes de produtos farmacêuticos, o G1 correspondendo a 58,21%; o G2, formado 6,10%; e o G3, contribuindo com 35,68% da amostra, expostos abaixo, na Tabela 2.

Tabela 2 - Agrupamentos obtidos a partir da análise fatorial, considerando as Dimensões Objetiva e da precarização do trabalho de n=213 trabalhadores da Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2019

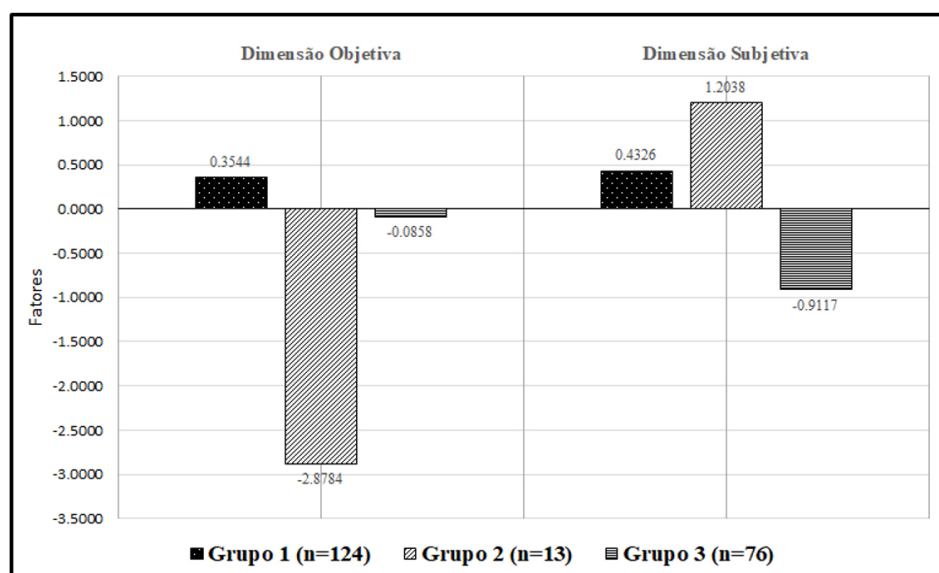
	Dimensão Objetiva			Dimensão Subjetiva		
	G1	G2	G3	G1	G2	G3
Tamanho da amostra	124	13	76	124	13	76
Mínimo	-0.9066	-4.8865	-3.3775	-0.1158	0.5225	-6.5724
Máximo	0.8958	-1.5521	1.1703	0.9476	2.1752	0.4678
Mediana	0.3608	-2.4635	-0.0198	0.4421	1.1259	-0.5712
Primeiro Quartil	0.0935	-3.7207	-0.5766	0.3384	0.7402	-1.1955
Terceiro Quartil	0.6642	-2.2328	0.5998	0.5372	1.4955	-0.2446
Média Aritmética	0.3544	-2.8785	-0.0858	0.4326	1.2038	-0.9117
Desvio Padrão	0.3679	1.0012	0.8906	0.1938	0.5039	1.1496

Fonte: elaborado por Caroline Nunes (2019)

Com a finalidade de identificar os fatores que mais exerceram intensidade na formação desses grupos e se estavam corretamente classificados, empregou-se o teste não paramétrico Kruskal-Wallis, com pós-teste de Dunn com resultados demonstrados na

Tabela 4, apresentando as medidas resultantes para os grupos G1, G2 e G3 em relação as *Dimensões Objetiva e Subjetiva*. Esses grupos, relacionados com as *Dimensões Objetiva e Subjetiva* são demonstrados na Figura 3.

Figura 3 - Agrupamentos obtidos a partir da análise fatorial, considerando as Dimensões Objetiva e Subjetiva da precarização do trabalho de n=213 trabalhadores, distribuídos em 3 grupos: G1 (n=124), G2 (n=13) e G3 (n=76) da Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2019.



Fonte: elaborado por Caroline Nunes (2019)

Os fatores foram originados com base nas características socioeconômicas dos respondentes, com agrupamento dos indivíduos que apresentaram a melhor semelhança interna entre os integrantes de cada grupo e a maior distância euclidiana entre os grupos para encontrar a melhor seleção entre eles.

No imbricamento das *Dimensões Objetiva e Subjetiva* notou-se a existência dos aspectos da precarização na relação de trabalho laboratório-representante, especialmente, pelo grupo G2. Observa-se características do modelo de trabalho flexível, *home office*, do em-



prego de uma nova configuração do trabalho organizada na flexibilização das condições de trabalho e como consequência o desencadeamento da precarização no trabalho.

Os respondentes indicaram características que antecedem a precarização, aspectos que são pano de fundo para condições de trabalho que, de toda forma, colocam os trabalhadores como sujeitos passivos do modelo de capital. Esse modelo fomenta um sistema imposto de condições de trabalho atrelado à flexibilização como uma vantagem no mundo do trabalho. Entretanto, deparam-se com a perda gradativa da representação dos trabalhadores como classe social.

A precarização subjetiva relaciona-se com a perda da representação da classe dos trabalhadores e da atenuação da ação do movimento sindical, na medida em que a ordem do trabalho formatou e alterou a produção e capturou a subjetividade dos trabalhadores (FESTI,

2016). O binômio flexibilização-precariização aponta para uma configuração do trabalho impetuosa, orientada como mais uma faceta da dominação e exploração da classe trabalhadora diante da ordem econômica do trabalho vigente.

Já para as subdimensões da *Dimensão Objetiva*, essa dificuldade não é tão evidente, por se tratar de variáveis formais do trabalho a alocação nas subdimensões seguem um critério mais linear, o qual solicita menos interpretações, exigindo menor capacidade reflexiva.

A correlação das dimensões objetiva e subjetiva e a precarização na modalidade *home office*

O entrelaçamento dos aspectos formais e informais do modelo *home office* teve como finalidade demonstrar a precarização vivenciada pelos sujeitos da pesquisa. Tem como objetivo rascunhar os principais aspectos percebidos durante as análises das *Dimensões Objetiva* e *Subjetiva* para o G1, com 124 (cento e vinte e quatro); o G2, com 13 (treze); e o G3, com 76 (setenta e seis) respondentes. Com base na análise objetiva, encontrou-se um nível de precariza-

ção nas condições de trabalho indicados distintamente apenas para o G2, apontando uma diferença sobre a percepção da precarização para os outros dois grupos.

Quanto a análise objetiva, o G2 dos sujeitos da pesquisa revelara, no que diz respeito às características formais e estruturais do modelo de trabalho empregado, a presença de uma forte precarização nas condições de trabalho para esse específico grupo. Para o G1 e para o G3 isso não se confirmou da mesma forma. O grupo G1, quando comparado com a mediana geral da *Dimensão Objetiva*, não determina a precarização; já o grupo G3, na mesma comparação, revela que nos aspectos estruturais apresentam uma baixa (leve) precarização no desempenho do trabalho.

A precarização na *Dimensão Objetiva* é determinada por uma específica quantidade de sujeitos da pesquisa (respondentes) – G2.

Os itens 3 “quando preciso trabalhar fora do horário de trabalho, isto é, devidamente pago pela empresa” e 15 “a empresa se preocupa com a segurança dos trabalhadores” foram os itens que mais contribuíram para diferença entre os três grupos, apresentaram a maior dissimilaridade entre os grupos. De acordo com Marinho, Vieira e Britto (2016), a classe trabalhadora vive num estágio de precarização do trabalho ainda que possua direitos e garantias trabalhistas.

A análise da *Dimensão Subjetiva* esclarece, para os grupos respondentes, que não houve uma real diferença entre eles. A diferença encontrada não foi estatisticamente significativa e, portanto, não descreve de forma acentuada ou evidente aspectos da precarização nas condições de trabalho. Contudo, a precarização é um sistema de domínio gerador de sujeição à estrutura econômica; competitividade; sentimentos de inquietação e desconfiança, como também, sequestro da subjetividade e de tempo (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Seguindo as análises, por meio de observação durante as visitas formais e informais, nota-se que os respondentes indicam com maior evidência a existência da precarização nas condições de trabalho em



relação à *Dimensão Subjetiva*. Durante as visitas, percebeu-se uma sensação de dúvida quanto ao trabalho e um certo sentimento de insegurança em relação ao futuro, uma tendência de esconder as fragilidades do trabalho vivenciado todos os dias, além do medo e do receio de ser sindicalizado. Como consequência, há perda do engajamento político e, como classe que vive do trabalho, a necessidade de responder em tempo hábil às solicitações dos laboratórios, juntamente com a falsa ideia de bem-estar proporcionado pelo sistema de capital.

A observação não participante permitiu detectar que os participantes do estudo formavam um grupo fechado, no sentido de se agruparem por pertencer ao grupo dos representantes de produtos farmacêuticos, só essa característica já os diferenciava de outros segmentos. Este peculiar grupo era constituído de trabalhadores que apresentavam um perfil distinto, seja pela condição econômica em que se encontravam, seja por trabalharem nos laboratórios (multinacionais). Este grupo, ao responder o questionário, mantinha-se em sintonia uma inquietude demonstrada por gestos e sorrisos, acompanhados de uma certa cumplicidade.

Neste cenário, observou-se que apesar da marcação dos indicadores para condições não precárias, uma vez que estavam submetidos às condições favoráveis ao trabalho, recebiam salários acima da grande maioria de outros segmentos, possuíam veículos, telefones celulares e equipamentos da alta tecnologia, expressavam gestos e impressões de que algo ainda não estava revelado. O segmento de produtos farmacêuticos apresenta características distintas, é um segmento em franco desenvolvimento e investimentos, fornece aos seus trabalhadores condições de trabalho para a execução das atividades e venda dos produtos, investe em tecnologia de sistemas e equipamentos.

Na *Dimensão Objetiva*, por suas características formais e estruturais, esses aspectos podem ser evidenciados com mais clareza. São os direitos, as garantias e a natureza do contrato de trabalho. Essas características estão postas, facilitando, assim, a dos trabalhadores de

forma geral. A percepção da precarização nas condições de trabalho para os respondentes acusou o não pagamento devido das horas trabalhadas (horas extras) e da falta de preocupação com a segurança dos trabalhadores como os itens que salientaram para a precarização.

Nesta lógica, os itens abordados coadunam com a teoria, foram identificados pelos respondentes como preditores à precarização do modelo flexível de trabalho alinhado com a ordem do capital vigente. Trabalha-se em regime de horas extras e não se recebe o valor devido, mais uma vez os trabalhadores estão sujeitos ao sistema dominante de produção. Devem executar as suas tarefas e alcançar os resultados planejados. A segurança dos trabalhadores é negligenciada pelos laboratórios, a questão da saúde física e mental não parece ser uma preocupação real, exceto quando ocorrem acidentes de trabalho, que são um direito e garantia assegurados aos trabalhadores. Quanto as características subjetivas do trabalho, apenas o item em que os laboratórios não ouvem as sugestões dos funcionários foi indicado pelos respondentes como uma reclamação, no entanto, esse item não foi demonstrado de forma latente pelos grupos em resposta ao instrumento de coleta, apesar da existência de elementos que conduzam às condições de trabalho precárias de uma maneira geral observados nas notas de campo dos sujeitos participantes da pesquisa. Assim, pode-se inferir que existe uma característica não formal e subjetiva precursora à precarização das condições de trabalho.

Na *Dimensão Subjetiva*, por não se tratar de aspecto formal do modelo de trabalho, a sua percepção e precisão são menos facilitadas. O valor atribuído aos sentimentos originados da força de trabalho é distinto para cada indivíduo e é intrínseco às experiências do trabalho. Além disso, inclui o reconhecimento de questões subjacentes às condições de trabalho vivenciadas cotidianamente pelos trabalhadores.

No imbricamento das *Dimensões Objetiva e Subjetiva* notou-se a existência dos aspectos da precarização na relação de trabalho laboratório-representante, especialmente, pelo grupo G2. Observa-se



características do modelo de trabalho flexível, *home office*, do emprego de uma nova configuração do trabalho organizada na flexibilização das condições de trabalho e como desdobramento o desencadeamento da precarização no trabalho.

Considerações finais

O estudo desenvolveu-se sobre o trabalho flexível na modalidade, *home office*, pela percepção dos representantes de produtos farmacêuticos. O estudo concentrou-se nas características das condições de trabalho com base nas *Dimensões Objetiva e Subjetiva* da Precarização do Trabalho. As dimensões do trabalho confundem-se na prática cotidiana dos trabalhadores, um mesmo elemento formal apresenta um caráter subjetivo.

O Fator 1 “**Estruturais**” e o Fator 2 “**Não Estruturais**” reúnem as variáveis que influenciam na percepção da precarização. O Fator 1 não representa o indicativo para evidência da precarização nas condições de trabalho vigentes no *home office*. O Fator 2 apresenta considerações que são confirmadas com a fundamentação teórica para indicar a precarização.

Na discussão da precarização do trabalho temos a formação de 3 (três) grupos: G1, G2 e G3, com base no panorama das *Dimensões Objetiva e Subjetiva*. Na análise de agrupamentos, o G2 apresenta uma forte precarização quando relacionado à *Dimensão Objetiva*, na qual identifica-se sinais manifestos que conduzem à precarização nas condições formais e estruturais de trabalho. O grupo G3 indicou uma baixa (leve) precarização também relacionada aos aspectos formais das condições de trabalho. Contudo, na *Dimensão Subjetiva* não se observa a precarização do trabalho.

As condições de trabalho assumem e imprimem à dinâmica laboral imposições para os trabalhadores que, de todo modo, são impactados pelas condições de trabalho desenvolvidas e voltadas para atender à ordem do capital. Apresentam-se com fundamento nos aspectos não

estruturais das condições de trabalho. Remetem-se aos sentimentos, sensações e até doenças orientadas para a compreensão do trabalho como um lado complementar aos aspectos objetivos e como substrato para o exame da precarização nas relações de trabalho.

Os trabalhadores são subordinados aos novos mecanismos de gestão, sofrem mudanças operacionais e, no processo produtivo, sobretudo, executam as suas atividades voltadas para competitividade e o alcance dos resultados organizacionais. As consequências disso fazem correspondência na relação de trabalho, o lugar e a identidade dos trabalhadores na dinâmica social do trabalho.

O *home office* desenvolvido na indústria farmacêutica apresenta condições de trabalho com alto volume de recursos (investimentos) destinados à estrutura dessa modalidade de trabalho e com salários acima do mercado, por isso, os teletrabalhadores não indicaram de forma concreta condições de trabalho precárias. Os trabalhadores foram submetidos às condições de trabalho flexível, tiveram capturadas suas individualidades e subjetividades da relação com o trabalho. Foram ludibriados como participantes ativos para estruturas de modelos de trabalho progressivamente flexíveis e, conseqüentemente, para precarização das condições de trabalho. A nova organização do trabalho reconfigura os modelos de trabalho empregados e ampara-se em características flexíveis de trabalho. Deste modo, forja as imposições sobre os trabalhadores que de algum meio prediz aspectos da precarização. No caso específico da ação investigatória, o salário acima do mercado, as viagens como premiações e, sobretudo, a implementação do trabalho flexível – *home office* em uma região amazônica, assim como, os aparelhos eletrônicos de alta tecnologia – falseiam a realidade de dominação, de perda e enfraquecimento enquanto classe trabalhadora diante do sistema do capital vigente. O seguimento da indústria farmacêutica é diferenciado e fechado, representa entre os trabalhadores o alcance de um bom emprego. Nesta realidade, torna-se pouco provável encontrar indícios de condições precarizadas de



trabalho. O sistema configura para uma dinâmica produtiva identitária exclusiva do próprio seguimento de mercado.

A existência das condições de trabalho flexíveis anuncia para uma configuração de estruturas voláteis e menos rígidas. Determinam como elementos preditores à percepção da precarização nos processos produtivos. São escamoteadas as verdadeiras finalidades da proliferação desses modelos de trabalho flexível sob formas forjadas à exploração e dominação da classe que vive do trabalho. O trabalho já não pertence a quem executa o labor, perde o seu valor e a classe detentora do capital imprime e impõe sistemas produtivos de mercado cada vez mais competitivos e desprovidos gradativamente dos direitos e garantias trabalhistas. Dessa forma, conduzem para formas variadas de trabalhos vulneráveis que determinam cada vez mais as condições e modelos de trabalhados precários.

Referências

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 407– 427, 2015.

ARAÚJO, M. R. M.; JESUS, R. M.; RODRIGUES, H. S. **Concepção e validação do Inventário de Precarização Laboral, Psicologia: Organizações e Trabalho**, p. 117 –129, 2018.

BARRETO JÚNIOR, I. F.; SILVA, J. M. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, p. 29–56, 2015.

BAJZIKOVA, L.; SAJGALIKOVA, H.; WOJCAK, E.; POLAKOVA, M. How Far is Contract and Employee Telework Implemented in SMEs and Large Enterprises? (Case of Slovakia). **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 235, p. 420–426, 2016.

BRESCIANI, L. P. Flexibilidade e reestruturação: o trabalhonaencruzilhada. **São Paulo em Perspectiva**, v. 11, n. 1, p. 88–97, 1997.

BRANT, Raquel; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: Quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, n. Edição E, p. 71– 75, 2020.

BORGES, Ângela Maria Carvalho; DRUCK, Maria da Graça. Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho. **Caderno CRH**, v. 6, n. 1993.

COCHRAN, W. G. Sampling Techniques. New York: John Wiley & Sons, 1977.

COUTINHO, Dalsiza Cláudia Macedo; ALVES, Giséli Ferreira; SANTOS, Rosemeire dos. Trabalho e desemprego no capitalismo: reflexões para o Serviço Social. **O Social em Questão**, ano XXIII, n. 47, p. 129 – 150, 2020.

DEJOURS, C. Activisme professionnel: masochisme, compulsivité ou aliénation? **Travailler**, v. 11, n. 1, p. 25–41, 2004.

DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? **Revista Sociedade e Estado**, v. 36, n. 3, p. 945 – 966, 2021.

FARIA, G. S. S. **Jornada de horas reduzidas e equilíbrio trabalho e família no setor bancário**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de São Carlos. Programa de Pós- Graduação em Engenharia de Produção. São Carlos, p. 140, 2005.

FARIAS, Sandra de. Crise do capitalismo e a questão social: contribuições ao debate. **Ser Social**, v. 24, n. 50, p. 13 – 31, 2022.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P.; SILVA, F. L.; CHAN, B. L. **Análise de dados: modelagem multivariada para a tomada de decisão**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FESTI, R. C. A instrumentalização da subjetividade no trabalho pelo capital. **Educação & Sociedade**, v. 37, n. 136, p. 913–916, 2016.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 229 – 248, 2010.

GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS. **Latest telecommuting statistics**. 2022. Disponível em: <http://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>. Acesso em: 30 de jan. 2024.

HAIR, J.F.; WILLIAM, B.; BABIN, B.; ANDRESON, R.E. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Brasil em desenvolvimento: Estado, planejamento e políticas públicas**. Brasília: Ipea, 2022.

LINHART, D. Modernisation et précarisation de la vie au travail. **CEIC Papeles**, v.1, n. 43, 1–19, 2009.





LINHART, D. Modernização e precarização da vida no trabalho. In: ANTUNES, R. (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo Editorial. 2014. (Mundo do Trabalho).

LUZ, A. R.; ROCHA, A. F.; LEAL, A. P. O Discurso sobre Inserção Profissional e a Precarização do Trabalho na Contemporaneidade: análise do conteúdo midiático da Cia de Talentos. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 40, 2016, Costa do Sauípe-BA. **Anais [...]**. Maringá, PR, ANPAD, 2016.

MARTINS, A. A. V.; HONÓRIO, L. C. Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. **Organizações & Sociedade**, v. 21, n. 68, p. 835- 851, 2014.

MARINHO, M. O.; VIEIRA, F. O.; BRITTO, R. F. A duras penas: uma análise sobre a jornada e a exaustão. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 6, 2017, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba-PR, ANPAD, 2016.

NASCIMENTO, R. P.; DAMASCENO, L. C. M.; NEVES, D. R. Between reward and suffering: the bank workers' view of of the flexibility discourse. **Ram, Rev. Adm. Mackenzie**, n.17, v.4, p. 15-38, jul.-ago. 2016.

PAUGAM, S. **Le lien social**. Paris: PUF, 2008.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo, LTr, 2012.

ROCHA, R. B.; LUZ, M. D. L. S. A flexibilização das relações de trabalho: evolução ou precarização. **Trabalhos de Conclusão de Curso do DEP**, v.13 n.1, p. 41-66, 2017.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o tele-trabalho. **Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

DOS SANTOS, Tatiane Valéria Cardoso; STAMPA, Inez. Contratação por prego como expressão da precarização social do trabalho de assistentes sociais no Brasil recente. **O Social em Questão**, ano XXIII, n. 47, p. 85 - 112, 2020.

STANDING, G. **O precariado**: a nova classe perigosa; tradução Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

SOBRATT - SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES (Brasil). **Orientação para implantação e prática do Teletrabalho e Home Office**. São Paulo, 2020.

TURBAN, Efraim. **Administração da tecnologia da informação**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

VARGAS, F. B. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, v. 29, n. 77, p. 313-331, 2016.

Notas

- 1 Doutorando em Administração. Universidade da Amazônia – UNAMA. E-mail: cmnunes052017@gmail.com. Orcid nº 0000-0003-1028-9592.
- 2 Doutora em Administração Professora do Programa de Pós-Graduação da Universidade da Amazônia (UNAMA). E-mail: luciana.ferreira@unama.br. Orcid nº 0000-0002-70430765
- 3 Doutorando em Administração. Universidade da Amazônia (UNAMA) Email: nuenfer11@gmail.com. Orcid nº 0000-0002-7531-3453.
- 4 Doutor em Administração. Universidade da Amazônia – UNAMA. E-mail: laurimatos73@gmail.com. Orcid nº 0000-0002-45030380.



