

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA E ADMINISTRAÇÃO**

FELIPE PINTO LIMONGI

O HOME-OFFICE E SEUS IMPACTOS NA PANDEMIA DA COVID-19

SÃO PAULO – SP

2022

FELIPE PINTO LIMONGI

O HOME-OFFICE E SEUS IMPACTOS NA PANDEMIA DA COVID-19

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração, do Departamento de Administração, da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo como pré-requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração, sob orientação do Prof. Dr. José Iesca Rodrigues.

SÃO PAULO – SP

2022

AVALIAÇÃO:

ASSINATURA DO ORIENTADOR:

LIMONGI, Felipe. **O HOME-OFFICE E SEUS IMPACTOS EM MEIO À PANDEMIA DA COVID-19.** Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso (Administração), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo/SP, 2022.

Resumo: Em decorrência da propagação do vírus da Covid-19 emergiu o cenário de pandemia ao redor do mundo, alterando consigo, os padrões de vida de muitos. Este trabalho examina a implantação do Home Office durante a pandemia, visto que diante da necessidade do distanciamento social, as empresas foram obrigadas a adotar essa modalidade de trabalho. Por meio de pesquisas será realizado uma análise dos impactos trazidos, para o empregado e para o empregador, na adoção do home office.

Palavras-chave: *Home office*, Pandemia da covid-19, Qualidade de vida no trabalho, Teletrabalho.

SUMÁRIO

Introdução.....				
.....	6			
Capítulo	1	-	Referencial	
Teórico				9
1.1				
Teletrabalho.....				
....	9			
1.2		Impactos		do
Teletrabalho.....				11
1.3		Rotinas		de
Trabalho.....				14
Capítulo	2		-	
Metodologia				17
2.1		Tipo		de
Pesquisa.....				17
2.2		Delimitação		do
Estudo.....				17
2.3		Universo		e
Amostra.....				17
2.4		Coleta		de
Dados.....				18
2.5		Tratamento		de
Dados.....				18
2.6		Limitação		do
Método.....				18
Capítulo	3	-	A	
pesquisa.....				20
3.1				

Gênero ..	20
3.2	
Idade.....	21
3.3	
Escolaridade.....	21
3.4	Renda Mensal..... 22
3.5	
Ocupação.....	23
3.6	Método de Trabalho Atual..... 23
3.7	Melhor Método de Trabalho..... 24
3.8	Pontos Positivos do Home Office..... 25
3.9	Pontos Negativos do Home Office..... 27
3.10	Método de Trabalho Ser Algo Decisivo Para um Novo Emprego..... 28
3.11	Satisfação Com o Atual Método de Trabalho..... 28
3.12	Transição para o Home Office..... 29
3.13	Melhor Método de Trabalho..... 30
Conclusões ..	32

Referências

Bibliográficas 34

Anexos 38

Introdução

Este trabalho visa contribuir para a discussão referente ao teletrabalho, em especial, ao cenário trazido pela pandemia da covid-19, com a adoção do teletrabalho, quanto à adaptação dos ambientes de trabalho e seu impacto nas organizações e seus funcionários.

Dessa forma, a presente pesquisa se aprofundará nos aspectos que foram consequência de uma adoção emergencial do home office, dado que poucas empresas estavam preparadas para o modelo de teletrabalho. Assim, entraremos em contato com os impactos que estão relacionados ao empregado (qualidade de vida, tempo de trabalho, produtividade...) e os impactos ligados as organizações (dificuldade de gerenciamento, produtividade, entrosamento do time, comunicação...).

Ademais, busca-se observar, a partir de resultados obtidos por via de um questionário virtual e de caráter na opcional, a percepção dos próprios trabalhadores acerca deste regime de trabalho, principalmente, comparando os níveis de contentamento acerca dos mais complexos componentes de diversos ofícios, quais sejam, a falta de mecanismos adequados, a convivência familiar, a intensificação da jornada de trabalho, dentre outros aspectos. Podendo assim, entender, na visão do empregado, como está sendo essa vida de *home office*.

Assim, a finalidade deste projeto é conceituar de forma prática e teórica, os efeitos do teletrabalho em virtude do contexto pandêmico.

Todas as empresas tinham ideias, projetos e objetivos a cumprir que foram afetados pela pandemia, desencadeada como resultado do COVID-19, e pelas consequentes crises econômicas, políticas e sociais produzidas em todo o mundo. Nesse contexto, a maioria das empresas tiveram que deixar de lado seus planos estratégicos de 2020 para se adaptarem à crise com estratégias emergentes. Uma estratégia muito conhecida e utilizada foi a adoção do *home office*.

A análise da adoção compulsória do *home office* percorrerá também os impactos organizacionais, considerando o aumento da produtividade e a redução de custos. Desta forma, a metodologia utilizada busca evidenciar de forma qualitativa, quantitativa e descritiva, o nível de satisfação com a implementação do teletrabalho, a partir de dados coletados por meio de entrevistas junto a empregados em *home office* devido à pandemia.

A pandemia da covid-19 gerou consequências nos mais diversos âmbitos envolvendo as organizações e seus funcionários. Tal cenário exigiu de ambas as partes a adaptação de uma nova rotina de trabalho, em meio à diversos percalços, tais como a convivência familiar, a ausência de equipamentos e espaço necessários e adequados, e o isolamento social.

Portanto, o presente trabalho busca questionar e analisar os métodos adotados pelas mais diversas organizações presentes em território nacional, e as implicações na vida pessoal e profissional dos trabalhadores perante o regime de teletrabalho. Ou seja, iremos nos aprofundar para saber quais foram os impactos, tanto para as empresas, quanto para seus funcionários, com a adoção do *home office*.

Problema

Quais são os impactos do Home office em consequência da pandemia da Covid-19?

Objetivos

Estudar o cenário trazido pela pandemia da covid-19, em especial, considerando o impacto organizacional do regime de teletrabalho aos empregados. Analisar, e sobretudo, compreender, as consequências – positivas e negativas – do teletrabalho quanto aos aspectos tangentes à qualidade de vida e produtividade do empregado, e as adaptações realizadas pelas organizações durante o período pandêmico.

Justificativa

Este trabalho busca elucidar os aspectos práticos do *home office* na vida profissional e pessoal dos trabalhadores, assim como suas consequências nos mais diversos âmbitos concernentes à saúde física e mental dos empregados, e os impactos materiais nas organizações.

Portanto, a justificativa do presente projeto encontra respaldo na necessidade de análise dos aspectos práticos trazidos aos profissionais que não estavam preparados para o regime de *home office*, período que se estende aos dias atuais e que afeta diversos trabalhadores.

Estrutura do Trabalho

No ‘Capítulo 1 – Referencial Teórico’ abordaremos a definição, na teoria e na prática, de um teletrabalho, como ele é utilizado nas empresas e como ele foi adotado, para algumas organizações, com um caráter de urgência. Além disso, entraremos mais a fundo em como esse home-office impacta na vida, tanto dos empregados, quanto dos empregadores, trazendo os pontos positivos e negativos dessa metodologia de trabalho, que para muitos é tratada como algo novo. Ainda por cima, faremos uma reflexão de como essa nova forma de trabalhar irá alterar as rotinas de trabalho, olhando o lado da produtividade, saúde mental, conforto, ganho de tempo...

No ‘Capítulo 2 Metodologia’ faremos uma pesquisa com pessoas que estão trabalhando via teletrabalho ou no modelo híbrido (home-office e presencial) para entender melhor seus sentimentos referentes a esse “novo” modelo de trabalho e saber como foi essa transição para elas.

No ‘Capítulo 3 – A Pesquisa’ perguntaremos para aproximadamente 70 pessoas, que se encaixem em nossos pré-requisitos, com um questionário online que será divulgado por meios digitais e traremos os dados trabalhados.

Na ‘Conclusão’, traremos com detalhes quais foram os reais impactos do home-office na pandemia do Covid-19 e saberemos se foi uma transformação positiva ou negativa para o ambiente de trabalho.

Capítulo 1 – Referencial Teórico

A sociedade foi impactada em diferentes âmbitos por conta da pandemia ocasionada pela COVID-19 ou coronavírus, no ano de 2020. Em todo o mundo, grandes empresas de diversos setores, se encontraram em uma situação totalmente inesperada, que afetou as rotinas, os modos de viver e as atividades de toda população. Diante dessa nova realidade, as pessoas tiveram que criar formas de convívio, tendo em vista que o isolamento social foi considerado pelos órgãos de saúde como uma medida urgente.

Diante do contexto de mudanças e incertezas, as organizações dos mais variados setores têm procurado novos caminhos a fim de adaptar suas políticas, seus procedimentos e suas práticas de trabalho (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). O surto provocado pelo coronavírus gerou mudanças no comportamento de consumo, nas estratégias organizacionais e na maneira como o trabalho é exercido (PARA, 2020). Especificamente sobre as rotinas de trabalho, organizações de pequeno porte às grandes corporações foram desafiadas a conduzirem suas atividades e gerirem seus funcionários “a distância”, sendo demandas por maior flexibilidade e novas técnicas no dia a dia de trabalho (ANGONESE, 2020).

O home office como termo utilizado para trabalho a distância, trabalho remoto e trabalho em casa não é uma expressão tão recente, mas vem ganhando cada vez mais força, principalmente durante a atual pandemia do novo coronavírus instalada no mundo. Dessa forma, serão apresentados a seguir os temas-chave deste estudo: Teletrabalho ou *home office*, impactos do teletrabalho e rotinas de trabalho.

1.1 Teletrabalho

O desenvolvimento tecnológico sempre exerceu influência sobre o trabalho nos mais distintos modos produtivos, modificando ou mesmo excluindo algumas formas de trabalhar (SAKUDA, 2001). Além de afetar a relação do ser humano com a natureza, a tecnologia tem ao longo do tempo

alterado substancialmente as formas de comunicação, de medição e de gerenciamento do tempo, além de como as pessoas agem e controlam o espaço no qual estão inseridas (ALVES, 2008).

Nas últimas décadas, as revoluções no campo das telecomunicações, a expansão da internet e o progresso da linguagem digital exerceram profundas mudanças na comunicação global. As Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) foram decisivas: nas transformações na geração, processamento e transmissão da informação, bem como para a instantaneidade no seu acesso e disseminação; na criação de redes informacionais; na diversificação das modalidades de conectividade; na desterritorialização das atividades e das conexões, as quais tiveram impacto sobre a redução da necessidade de mobilidade e culminaram na dispensabilidade do contato presencial em algumas atividades. As citadas alterações foram acompanhadas de transformações na organização social e do trabalho (ALVES, 2008).

De maneira geral, pode-se dizer que as TIC interferiram profundamente na forma como os indivíduos enxergam e lidam com o tempo e com o espaço. Com o auxílio da internet, em especial, foi possível quebrar as fronteiras espaço-temporais, flexibilizando as relações, inclusive as de trabalho (ALVES, 2008). Os processos e atividades passam a ser reconfigurados e entre tais mudanças surgem novas modalidades de trabalho mediadas por tecnologias, entre elas as modalidades que possibilitam o exercício do trabalho em lugar diferente do costumeiramente ocupado pelos trabalhadores (ROSENFELD; ALVES, 2011b).

As citadas modalidades são incluídas no que se chama de teletrabalho. Não há uma definição consensual para ele, tanto na literatura nacional quanto na internacional utilizam-se termos distintos para se referir a mesma conjuntura de trabalho. Por vezes, uma mesma nomenclatura também é usada para se referir a distintas especificidades laborais (SAKUDA, 2001). No intuito de esclarecer algumas inconsistências e divergências terminológicas, Rocha e Amador (2018) recorrem ao uso dos termos na língua inglesa, que estão associados à compreensão do que se denomina no Brasil de teletrabalho:

Nos EUA, é mais frequente o uso do termo *telecommuting*, enquanto na Europa sobressai o uso do *telework*. O primeiro termo enfatiza o deslocamento entre o centro demandante do trabalho e o local onde é realizado, sendo substituído pelo uso de ferramentas telemáticas. O segundo enfoca as atividades realizadas por tais meios tecnológicos. Ambos os termos, porém, dizem respeito a um mesmo universo de organização do trabalho, referindo-se à atual tendência de as atividades laborais serem realizadas com uso de meios telemáticos sem necessidade de deslocamento do trabalhador ao local onde os resultados devem ser apresentados. Também se encontra com frequência o termo *home office* – contudo, diz respeito a uma categoria específica dentro do contexto maior do *telework* ou *telecommuting*, que trata da peculiaridade de ser realizado na casa do trabalhador. (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 153)

O *home office* foi por muito tempo desprezado como forma de trabalho viável. Mesmo entre organizações atualizadas no mercado, o trabalho em casa não era uma perspectiva competitiva, principalmente no Brasil onde a cultura ainda é embasada no controle e não no resultado. No entanto, com a chegada da pandemia do novo coronavírus que assola o mundo inteiro, instituições públicas, privadas e todo setor comerciário foram obrigados a se reinventar com a obrigatoriedade do distanciamento social, como alternativa de prevenção ao vírus. Nesse cenário inesperado, o *home office* aparece como um dos poucos meios viáveis para o andamento de tarefas essenciais sem perdas significativas.

No início de qualquer mudança, inclusive as mais planejadas, é propício que ocorra eventuais desvantagens não previstas. E não seria diferente atualmente com o caos instalado em âmbito mundial devido ao novo Covid-19. Ocorre que muitas organizações encontraram altos benefícios ao inserirem e/ou adaptarem o *home office* como condição de trabalho, inclusive algumas repensaram seu modelo de gestão e pretendem adotar essa nova configuração de maneira permanente. Um exemplo disso é o Twitter. O CEO, Jack Dorsey, considera que ele preserva a saúde dos colaboradores e produz bem-estar a longo prazo. Em maio de 2020, anunciou que, após a pandemia, o teletrabalho será permanente para os colaboradores que

ocupem cargos que possibilitam a modalidade. (INFOMONEY, 2020)

Desse modo, o home office pode ser visto como uma forma de flexibilização, compreendendo três importantes aspectos, onde o primeiro seria o local, pois o funcionário passa a ter vários locais pra exercer a sua função; o segundo aspecto está na possibilidade do funcionário em gerir o seu próprio tempo, podendo cumprir sua carga horário no horário escolhido por ele, e o terceiro aspecto é pertinente ao meio de comunicação, uma vez que os dados e informações podem ser transmitidos através de e-mails, internet, redes sociais, telefones. (MELLO, 1999; ROSENFELD & ALVES, 2011)

1.2 Impactos do Teletrabalho

Dentre os impactos que o teletrabalho tem, tanto para a empresa, quanto para o funcionário, temos as seguintes vantagens:

Flexibilidade no horário de trabalho: a flexibilidade no horário de trabalho é tida com vantagem para os funcionários porque estes podem sincronizar a atividade laboral, com as atividades domésticas e por muitas vezes, atividades físicas e acadêmicas, sem impactar a sua produtividade.

O trabalho rende mais já que não sofre interrupções típicas do escritório: o funcionário é capaz de organizar o seu tempo delimitando o mesmo para que ao exercer seu ofício nada o interrompa, focando sua atenção apenas às atividades a serem realizadas, sem possível perda de atenção ou interrupção por assuntos alheios a tarefa.

Redução ou eliminação do tempo perdido no trânsito dos grandes centros urbanos: não só em grandes centros urbanos, mas também nas pequenas e médias cidades onde a densidade demográfica aumentou sem planejamento prévio é comum a ocorrência de engarrafamentos quilométricos, principalmente no “horário de pico” que corresponde exatamente ao período de entrada e saída de funcionários em seus respectivos locais de trabalho. Logo, é possível exaltar a contribuição positiva do home office para redução desse grave problema urbano, e respectivamente do nível de emissão de gases poluentes, também é possível citar a redução no nível de poluição

sonora, menos stress oriundos do trânsito e claro, redução no tempo de deslocamento entre casa e trabalho (Lima, Fusco e Rica, 2013).

Participação mais ativa da população deficiente, idosa e mulheres: o home office é capaz de ajudar considerável parcela da população que encontra dificuldade em trabalhar por motivos efetivos, sejam eles de saúde ou apenas de espaço, por exemplo, é possível que profissionais que residem em cidades com mercado de trabalho desfavorável exerçam sua profissão em organizações situadas em outras cidades, Estados ou até mesmo países. Outra contribuição do home office é para mulheres que trabalham período integral e não conseguem dispor de tempo necessário para uma relação familiar mais saudável e didática (Lima, Fusco e Rica, 2013).

Redução de custo operacional, não necessita ocupação de local fixo e físico no escritório: como dito anteriormente, o home office aparece como estratégia para a efetivação da produtividade, fazer mais com menos, logo, menos custo fixo, menos recurso, menos capital investido (Lima, Fusco e Rica, 2013).

Redução do absenteísmo: o nível de absenteísmo nas organizações tem se tornado cada vez mais um dado preocupante para a gestão, com a adoção do home office como modelo de trabalho, esse indicador deixa de ser pertinente para a organização, que dá autonomia para que o empregado organize seu próprio horário de trabalho, equilibrando suas necessidades pessoais, de saúde e basicamente seu tempo, para que ao realizar suas atividades, todo o foco se direcione a um único objetivo: o resultado.

Mudança para uma gestão por objetivos: o home office é a confiança no resultado, ou seja, todos os colaboradores estão orientados para um objetivo. A organização deixa de apresentar uma gestão direcionada para o comando e controle e passa a coordenar com base apenas no resultado.

Diminuição de custos, transforma custos fixos em variáveis: o home office surge como um aliado na estratégia para redução de custos fixos e variáveis, uma vantagem ao empregador que sempre busca a aplicação de novas ferramentas para fazer mais com menos. O empregador fica passível da não necessidade do aluguel, contas pertinentes ao ambiente de locação, como luz, água, internet e outros.

Por outro lado, a empresa e o funcionário também relatam desvantagens para esse novo cenário. Sendo eles:

Possíveis interrupções do trabalho por familiares ou problemas pessoais: as pessoas tendem a ter dificuldade para se posicionarem profissionalmente em um ambiente caseiro, no caso suas próprias casas. Isso pode ser uma preocupação para os funcionários em regime home office, pois interrupções familiares bem como um problema pessoal mal resolvido, implicaria na baixa produção de resultados desse funcionário. De fato, há quem prefira um ambiente diferente para afastar situações que inibem seu desenvolvimento profissional (Lima, Fusco e Rica, 2013).

Possível perda de benefícios (transporte, refeição, automóvel da empresa): muitos funcionários carecem dos benefícios oferecidos pela organização em que trabalham, esses benefícios contribuem consideravelmente para melhor qualidade de vida do funcionário e seus dependentes. O home office pode vir a ser um vilão para os beneficiários desses adicionais, que poderiam deixar de ser um compromisso do empregador para com o empregado.

Ceder espaço de casa para alocar objetos de trabalho: a necessidade do funcionário em dispor de um espaço específico para atividades profissionais pode ser um empecilho para aplicação do home office, visto que a sociedade se encontra cada vez mais minimalista e carente de pouco espaço.

Isolamento do tele trabalhador dos demais funcionários: o home office primeiramente vai exigir um bom sistema de informação capaz de conectar inúmeros funcionários em uma mesma plataforma de dados, mas com a flexibilidade no horário e local de trabalho de cada empregado, seria uma desvantagem a comunicação descontínua entre funcionários.

Falta de clareza na legislação: dentro de qualquer instituição há uma legislação, seja ela natural de órgãos externos ou até mesmo internas, com o home office existe a possibilidade da dificuldade em disseminar uniformemente regras, legislações e outras condições pertinentes a cultura base da empresa.

Novas capacidades de administração e gestão sobre os funcionários em home office: a gestão e treinamentos pode vir a ocorrer de forma não

presencial, questionando o real proveito dessas novas formas de trabalho.

Possíveis vazamentos de informações sigilosas da empresa: o ambiente de trabalho deixa de estar centralizado, logo as informações também, mesmo com softwares capazes de centralizar dados e limitar acessos.

Dificuldade na implantação e extensão da cultura empresarial: difundir uma cultura dentro de uma organização é parte estratégica da empresa, que por sua vez se solidifica em cima de visão, missão e valores. O home office pode vir a ser um obstáculo na difusão efetiva de uma cultura empresarial, pois a descentralização administrativa, bem como a flexibilidade coletiva, torna a extensão da cultura empresarial uma hipótese e não um fato.

1.3 Rotinas de Trabalho

Assim como enfatizado por Sandall e Mourão (2020), pode-se observar que as rotinas de trabalho se tornaram muito peculiares neste tempo de isolamento social e home office. Pérez Nebra, Carlotto e Sticca (2020) referem-se sobre aqueles que estão realizando as atividades laborais de forma remota, enfatizando que existem diferentes realidades. Enfim, não se pode negar, como afirmam Kramer e Kramer (2020), que o atual momento levou a muitas mudanças no contexto laboral. Existem aqueles que estão tendo uma percepção positiva em relação às mudanças advindas da pandemia com a diminuição a exposição de estressores (por exemplo, tempo gasto no deslocamento, a necessidade de viagens frequentes, o controle do horário), e aqueles que percebem uma intensificação do trabalho e sobrecarga, o que pode levar ao estresse, acrescentam os autores aqui citados, entre outros.

Cabe destacar aqui, contudo, que o trabalho não é a única atividade humana e a vida humana não deve ser reduzida a isto. A importância do trabalho na vida das pessoas é resultado tanto da interiorização do discurso social que valoriza o mundo do trabalho e aqueles que estão inseridos nesse mundo por serem considerados produtivos, como também da retribuição oferecida pelo trabalho, seja ela subjetiva ou material. Partimos da perspectiva da psicossociologia de que há uma inter-relação entre o

indivíduo e a sociedade, de que a realidade é socialmente construída (RUSSEL, 2002, p. 27).

As empresas tiveram de estabelecer políticas e normas internas para implementar e assegurar o teletrabalho. A segurança da informação teve que ser revista para incorporar a rotina de trabalho remoto. Recursos foram investidos para possibilitar acesso a equipamentos e ferramentas de comunicação remota.

Para os trabalhadores, surgiram desafios como a necessidade do rápido aprendizado de novas tecnologias, o estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre as equipes. Suas vidas familiares tiveram de ser conciliadas com o trabalho. Para muitos, a vida pública e a privada nunca estiveram tão entrelaçadas. Famílias passaram a dividir em um mesmo ambiente as atividades de trabalho, escolares, domésticas e de lazer.

O controle do tempo e do esforço de trabalho é um desafio usual na relação de empresas e trabalhadores. A combinação de controle de frequência e estabelecimento de metas visam alinhar os interesses nessa relação e a motivação do trabalhador deve ser um objeto fundamental da gestão de pessoas. Em regime de teletrabalho, esse desafio é intensificado.

Essa resposta usual - controle de frequência, estabelecimento de metas e ações de motivação - passa a ser colocada em xeque. Ainda que existam tecnologias que possam controlar o tempo de uso de estações remotas de trabalho, sua efetividade é questionável. Assim, os outros elementos dessa resposta ganham relevância e tendem a gerar desequilíbrios desfavoráveis ao trabalhador.

No formato baseado no cumprimento de metas, o trabalhador se vê compelido a tranquilizar o gestor, levando literalmente para dentro de sua casa o controle dele sobre o seu tempo. Apesar da concorrência que as tarefas domésticas ou o convívio familiar possam trazer ao tempo de esforço laboral, o indivíduo se mantém online responsivo, registrando o cumprimento de metas e prazos e evitando qualquer impressão de ócio sobre as suas horas.

Assim, ao afastar o olhar do empregador da observação do cumprimento da jornada mínima de seus subordinados (controle de frequência), o

teletrabalho pode amplificar o poder patronal, que não mais é restrito ao registro do tempo de presença do corpo em determinado ambiente, mas transforma em ambiente laboral qualquer espaço que esse corpo possa ocupar.

Podemos dizer que, antes, o trabalho era tradicionalmente possuidor de uma localização geográfica. Agora temos uma espécie de trabalho em nuvem, na qual o sujeito deve registrar continuamente provas de seu esforço.

Nesse aspecto, é importante ressaltar que o teletrabalho pode ser um fator de estratificação de nossa sociedade. Como nos ensina Bauman (1998), quanto mais excluído um indivíduo, mais territorialidade ele se encontra, de forma que a mobilidade, nesse caso virtual, se constitui como um privilégio aos fornecedores de mão de obra qualificada. Oferecemos como exemplo a ilustração de um desenvolvedor de softwares versus a de um auxiliar de serviços gerais. Enquanto um desenvolvedor pode entregar a produção de softwares a partir de qualquer lugar do mundo, e alguns países com dotação favorável de mão de obra qualificada se especializaram nessas soluções, como a Índia, um auxiliar de serviços gerais responsável pela limpeza de um escritório localizado na Avenida Presidente Vargas, no Centro do Rio de Janeiro, jamais poderá realizar sua tarefa a distância. Vê-se que a possibilidade de trabalhar a distância, mesmo que traga ainda mais sobrecarga ao trabalhador em “nuvem”, ainda assim, constitui-se como um privilégio (GONÇALVES, RAQUEL 2020).

Acreditamos, assim, que a intensidade do trabalho na nossa subjetividade foi potencializada, através do teletrabalho em uma situação de isolamento social. O trabalho passou a ocupar e dividir espaço com outras atividades, misturando e invadindo espaços que antes possuíam limitações mais claras. Essa intensificação pode ocasionar a diminuição dos espaços e momentos dedicados ao ócio, ao convívio familiar, ao descanso e reabilitação física e mental.

Desta forma, essa adaptação das rotinas de gestão de incorporação do teletrabalho deve evoluir com o aprendizado desse período.

Capítulo 2 – Metodologia

2.1 Tipo de Pesquisa

Quanto aos fins da pesquisa aplicada, será uma pesquisa descritiva e exploratória com objetivo de expor características de uma determinada amostra, porque é um fato que a pandemia do Covid-19 afetou o trabalho de uma grande parte da população, desta forma abordaremos se esse impacto foi positivo ou negativo, tanto para os empregados, quanto para os empregadores. Será exploratório, visto que está diretamente relacionada com um fato muito atual que não temos muito conhecimento acumulado, apenas algumas pesquisas recentes e conclusões recentes.

Quanto aos meios, será uma pesquisa de campo, porque será aplicado um questionário para entender melhor o sentimento dos participantes e seus desejos frente aos seus respectivos métodos de trabalho.

2.2 Delimitação do Estudo

O estudo pretende abordar a relação que os trabalhadores tiveram com os seus respectivos trabalhos e a pandemia trazida pelo Covid-19, dado que muitas pessoas foram obrigadas, repentinamente, a mudar seu método de trabalho.

Desta forma, o estudo ficará restrito a todas as pessoas que estavam trabalhando durante o período da pandemia, não importando se ainda estão no mesmo emprego, ou se mudaram de empresa durante esse período. O foco do estudo é para analisar de que forma foi realizado essa transição de método de trabalho e como essa mudança, tão inesperada, impactou, tanto no empregado, quanto no empregador.

Não serão alvo de estudo as pessoas que nunca trabalharam na vida ou quem não foi impactado pela pandemia, quem não teve seu método de trabalho impactado.

2.3 Universo e Amostra

Utilizarei uma amostra aleatória simples para realizar a pesquisa, visto que qualquer pessoa que estava trabalhando durante a pandemia ou que sofreu algum tipo de impacto no método de trabalho poderá responder.

O público-alvo escolhido para a pesquisa será pessoas que trabalharam ou trabalham na metodologia de teletrabalho, podendo ser 100% do tempo em casa ou de forma híbrida. Somente as pessoas que já tiveram esse tipo de experiência poderão participar da pesquisa, já que terão sentimentos pela mesma e conseguiram transparecer como foram suas respectivas experiências. Será interessante utilizar pessoas de faixa etárias diferentes, porque dessa forma poderei analisar a relação da idade com o teletrabalho, já que acredito que pessoas mais de idade possuem mais dificuldade com a tecnologia.

Sendo assim, a delimitação do estudo está diretamente ligada a vida profissional da pessoa, independentemente da idade ou de gênero, ou seja, qualquer pessoa que estava trabalhando durante a pandemia poderá responder a pesquisa.

2.4 Coleta de Dados

Na pesquisa descritiva e exploratória, será realizado um questionário, para ser respondido de forma online, com 13 perguntas para obter as seguintes informações: qual seu método de trabalho preferido; qual seu atual método de trabalho; quais os principais pontos positivos do Home Office; quais os principais pontos negativos do Home Office; sua satisfação com o seu atual método de trabalho.

Os entrevistados serão guiados para entrar em detalhes em como a pandemia do Covid-19 afetou seu trabalho e se afetou de forma positiva ou negativa. Além disso, no início será explicado a relevância da pesquisa e a importância de sua colaboração

2.5 Tratamento de Dados

Os dados serão tratados de forma quantitativa e qualitativa, já que iremos

estruturar os dados de forma analítica, fazendo a utilização de gráficos e iremos fazer uma análise mais aprofundada sobre as repostas que podemos perceber os sentimentos dos entrevistados frente aos seus respectivos métodos de trabalho.

2.6 Limitação do Método

O método escolhido para o estudo apresenta certas limitações que serão apresentadas a seguir:

A limitação da quantidade de pessoas que serão entrevistadas, visto que em função do tempo disponível e da quantidade de pessoas do ciclo disponível, teremos em torno de 100 entrevistados. Acredito que no melhor cenário seria no mínimo 1000 pessoas, mas teremos dados para uma breve investigação.

Além disso, devemos levar em conta que algumas pessoas não terão a seriedade necessária no momento de responder a pesquisa, ou seja, algumas das repostas fornecidas podem trazer um dado falso, porque o entrevistado pode estar respondendo de qualquer jeito, sem ao menos ler a pergunta.

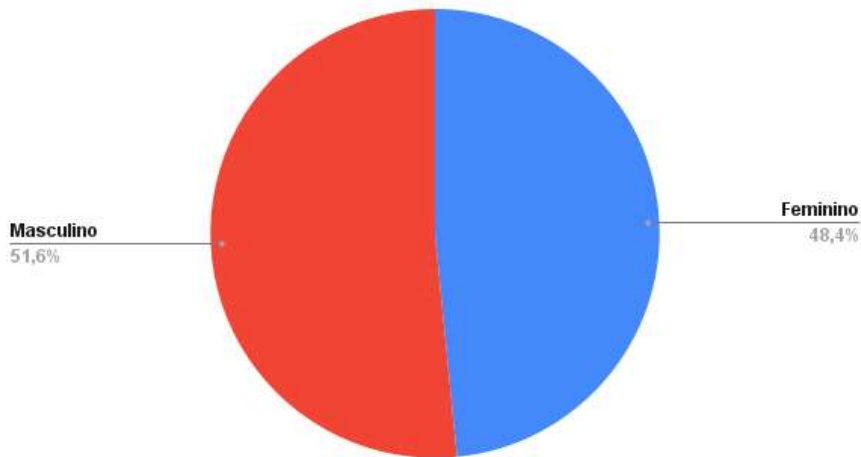
Capítulo 3 – A Pesquisa

A população da pesquisa é formada por pessoas de diversos gêneros, idade, classe social e escolaridade, totalizando 63 respostas, sendo 32 pessoas do gênero masculino e 31 pessoas do gênero feminino. Será feita uma análise referente aos diferentes métodos de trabalhos (presencial, home-office e híbrido), os pontos positivos e negativos, frente a opinião dos entrevistados e qual seria o melhor método de trabalho para eles.

O questionário foi dividido em sete partes, sendo: (i) perfil dos entrevistados, (ii) renda mensal, (iii) atual método de trabalho, (iv) qual melhor método de trabalho, (v) pontos positivos e negativos do home-office, (vi) a relevância do método de trabalho na hora de escolher um emprego, (vii) melhor método de trabalho possível.

3.1 Gênero

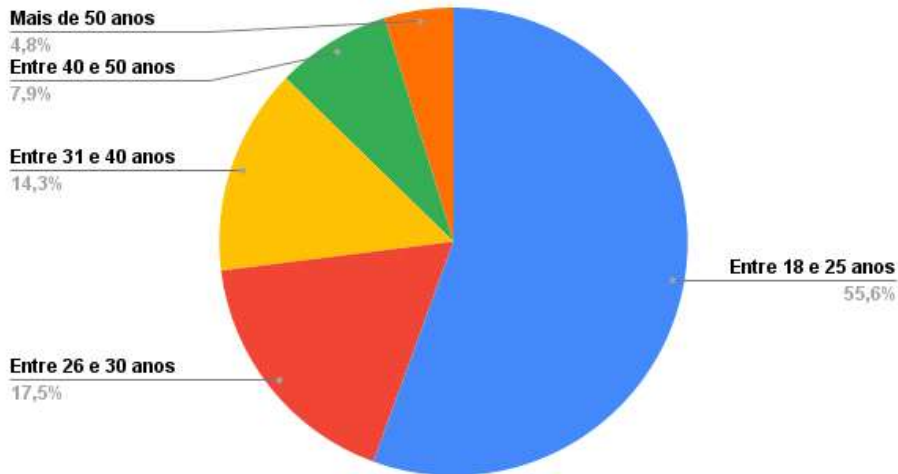
Qual seu gênero ?



O gênero dos participantes da pesquisa está bem equilibrado, sendo 50,8% do gênero Masculino e 49,2% do gênero Feminino. Desta forma poderemos ter um resultado que não será enviesado pelo gênero e saberemos as opiniões de ambos os sexos. Além disso, podemos analisar que não tivemos ninguém que assinalou o gênero outros.

3.2 Idade

Qual sua idade?

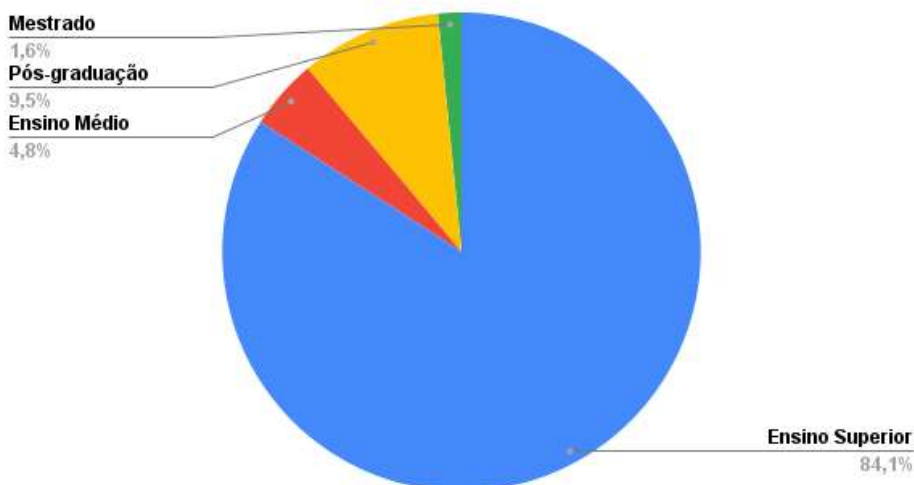


A idade dos participantes está concentrada entre 18 e 25 anos, representando 55,6%, logo em seguida temos 17,5% de pessoas entre 26 e 30 anos, 14,3% entre 31 e 40 anos, 7,9% entre 40 e 50 anos e 4,8% de pessoas com mais de 50 anos.

Desta forma, pode-se analisar que o público com maior interação na pesquisa foi o público de até 30 anos, totalizando 73,1%. Por outro lado, as pessoas acima de 30 anos representam um total de 27,9%.

3.3 Escolaridade

Qual sua escolaridade ?

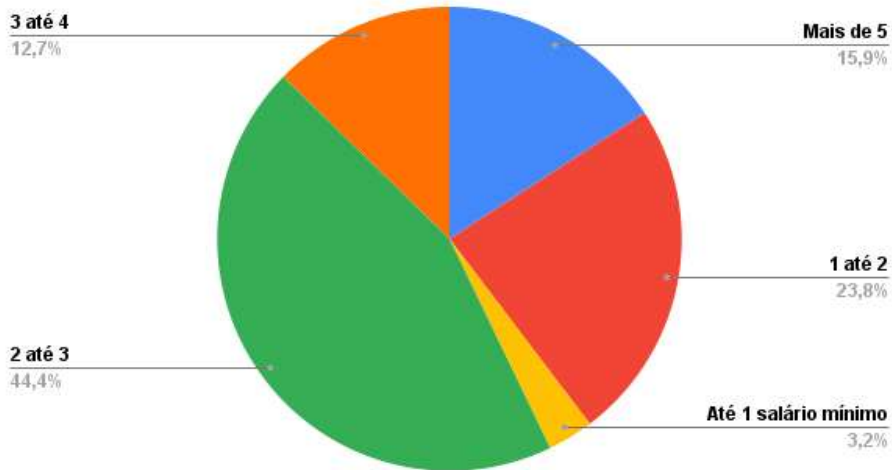


Nota-se que o grau de escolaridade dos participantes da pesquisa está muito concentrando no Ensino Superior, totalizando 84,1%, logo após temos uma parcela que assinalou Pós-graduação, sendo 9,5%, em seguida tem 4,8% no Ensino Médio e uma pequena parcela no Mestrado, 1,6%.

Pode-se concluir que o grau de escolaridade está diretamente relacionado com a idade dos participantes da pesquisa, visto que temos uma grande maioria de 18 a 30 anos que provavelmente são as pessoas que assinalaram Ensino Superior, e uma pequena quantidade de pessoas acima de 40 anos que provavelmente representam os Pós-graduados e Mestres.

3.4 Renda Mensal

Qual sua renda mensal ?

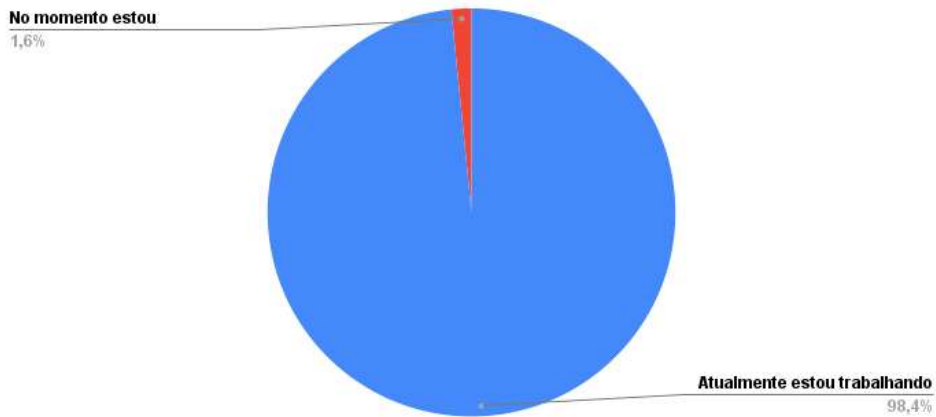


A renda mensal está bem focada de 1 até 3 salários-mínimos, que totalizam 68,2%, esse foco é proveniente da escolaridade e idade dos participantes, já que é muito comum universitários e pessoas mais jovens receberem um salário de até 3 salários-mínimos. Em seguida, temos 15,9% das pessoas que recebem mais de 5 salários-mínimos, 12,7% que recebem de 3 até 4 e uma pequena parcela de 3,2% que recebem até 1 salário-mínimo.

Desta forma, pode-se notar que temos apenas uma pequena quantidade de pessoas que são remuneradas por até um salário-mínimo e uma quantidade, também pequena, de pessoas que recebem mais de 5.

3.5 Ocupação

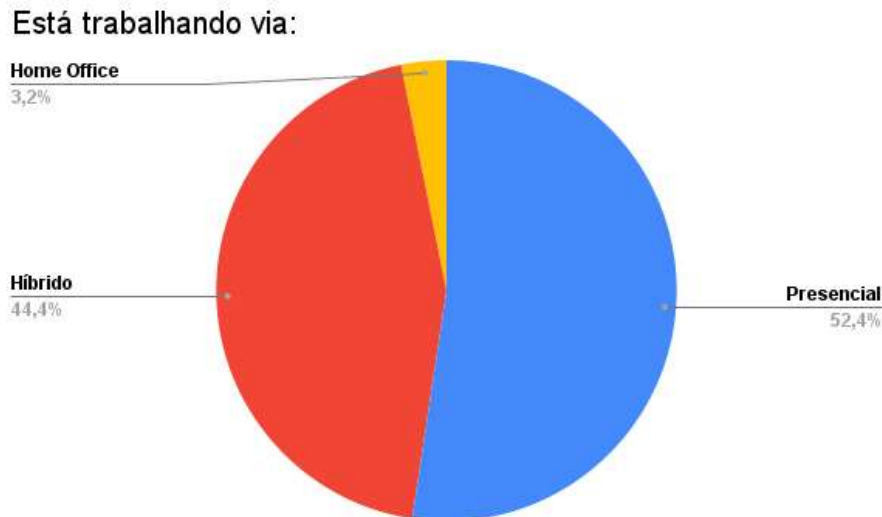
Está trabalhando ou já trabalhou?



Em relação ao presente momento da entrevista, 98,4% das pessoas estão trabalhando e apenas 1,6% não está trabalhando no momento. Não tivemos pessoas aposentadas e nenhuma pessoa que nunca trabalhou respondendo a pesquisa.

Esse dado está muito relacionado a idade e a renda mensal das pessoas, visto que não tivemos menores de 18 anos respondendo e uma pequena quantidade de pessoas acima de 50 anos. Além disso, podemos notar que a maioria das pessoas estão recebendo seus respectivos salários.

3.6 Método de trabalho atual



O atual método de trabalho dos participantes da pesquisa está muito dividido entre Presencial e Híbrido, e uma pequena parcela está trabalhando via home-office. Em relação ao trabalho presencial, temos 52,4% das pessoas e em relação ao trabalho híbrido, temos 44,4%, e por final temos, apenas, 3,2% via home-office.

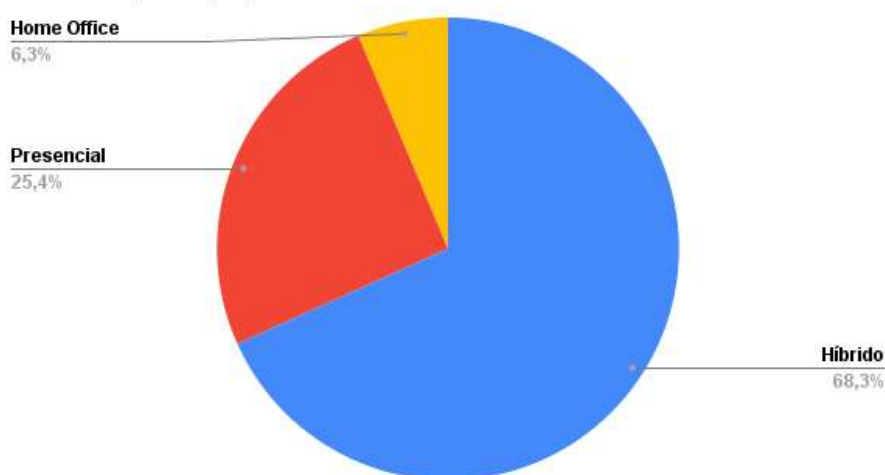
Desta forma, podemos perceber que as empresas não estão adeptas a adotarem o método 100% home-office, ainda há uma barreira, muito proveniente de ser algo novo e que, tanto as empresas, quanto os funcionários encontram dificuldade de entrar em harmonia no trabalho quando estão somente via teletrabalho.

Ainda por cima, temos uma grande quantidade de pessoas que ainda estão trabalhando presencialmente, devemos considerar algumas profissões, como médicos, banqueiros, enfermeiros, que não conseguem realizar o teletrabalho, mas além dessas profissões há muitas empresas tradicionais que não acreditam no sistema híbrido ou home-office e por isso não trocam seu método.

Além disso, as empresas quando vão querer se desfazer do clássico método presencial, elas preferem adotar o híbrido para não perder totalmente esse contato entre equipes e essas relações interpessoais, que são muito importantes para muitos. Por conta disso, temos aproximadamente metade das pessoas trabalhando no método híbrido.

3.7 Melhor método de trabalho

Na sua opinião, qual melhor método de trabalho:



O método de trabalho preferido por 68,3% dos participantes da pesquisa é o modelo Híbrido, logo em seguida temos 25,4% das pessoas que preferem o modelo presencial e apenas 6,3% que preferem o home-office.

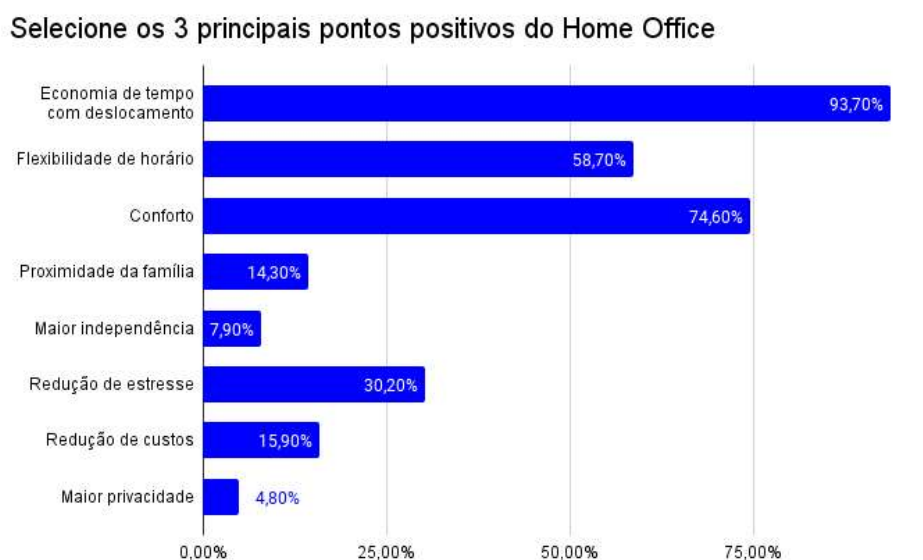
Em relação ao método de trabalho híbrido, ele é o preferido da grande maioria visto que se caracteriza por ser mais flexível, mais fácil de se encaixar na rotina das pessoas, capaz de trazer mais liberdade para os funcionários, mas sem perder o contato entre as equipes, que é algo muito

essencial.

Em relação ao home-office, temos uma grande minoria que prefere, já que cria um afastamento muito grande com a equipe, depende muito de como você cria o seu ambiente de trabalho e pode ser afetado por qualquer assunto doméstico, já que você trabalhará em casa e poderá ser interrompido por qualquer coisa.

O trabalho presencial ainda é o favorito para 25,4%, visto que temos uma parcela das pessoas com dificuldade de se acostumar com o trabalho remoto, empregos que não são aptos a fazerem trabalho remoto, como os médicos, e pessoas que preferem estar na empresa e em contato com sua equipe todos os dias.

3.8 Pontos positivos do Home Office



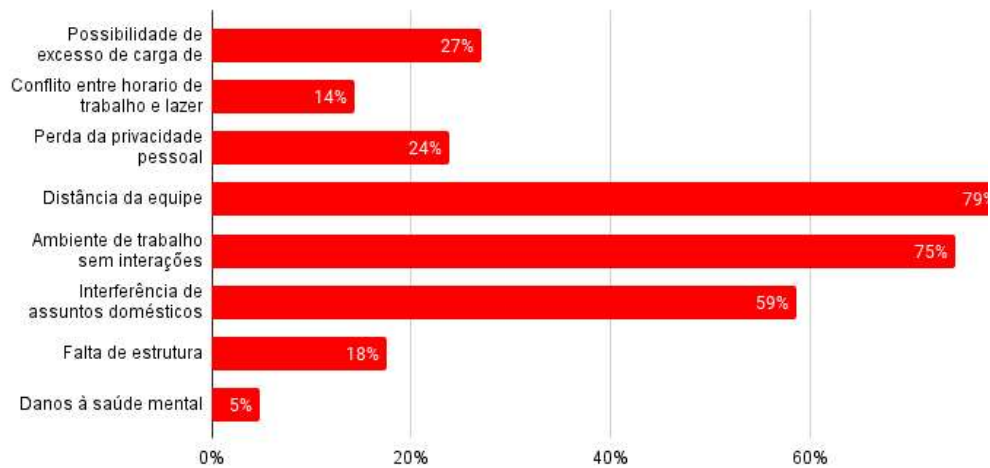
Em relação aos pontos positivos do Home Office, nota-se que: 93,7% das pessoas assinalaram “economia de tempo com deslocamento”, 74,6%

das pessoas assinalaram “conforto”, 58,7% das pessoas assinalaram “flexibilidade de horário”, 30,2% das pessoas assinalaram “Redução de estresse”, 15,9% das pessoas assinalaram “Redução de custos”, 14,3% das pessoas assinalaram “Proximidade da família”, 7,9% das pessoas assinalaram “maior independência” e apenas 4,8% das pessoas assinalaram “maior privacidade”.

Pode-se notar que as três principais qualidades do home office estão entre a economia de tempo com o deslocamento, visto que as pessoas podem trabalhar de casa então não precisam acordar horas antes de seus serviços para gastar tempo com o deslocamento, dado que as pessoas gastam em média uma hora e meia com o trajeto. Em segundo lugar, encontra-se o conforto, já que as pessoas podem trabalhar onde quiserem, seja no sofá, na cama, na mesa da cozinha e podem trabalhar vestindo o que quiserem, seja pijama, ou até roupas mais casuais. Por conta disso, o teletrabalho traz esse conforto e comodidade para as pessoas, sabemos que é muito mais confortável você trabalhar de moletom em sua casa do que de roupa social no escritório. O terceiro ponto mais assinalado foi a flexibilidade no horário, dado que com a possibilidade de trabalhar em casa, sem precisar de uma estrutura física, abriu a opção de as pessoas criarem suas próprias agendas, o importante no final do dia é a produtividade e não mais em que momento essa pessoa trabalhou.

3.9 Pontos negativos do Home Office

Selecione os 3 principais pontos negativos do Home Office



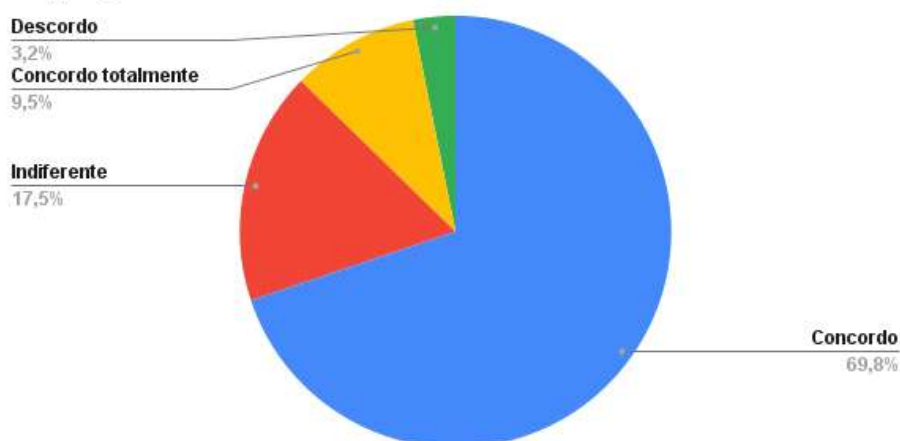
Em relação aos pontos negativos do Home Office, nota-se que: 79% das pessoas assinalaram “distância da equipe”, 75% das pessoas assinalaram “ambiente de trabalho sem interações”, 59% das pessoas assinalaram “interferência de assuntos domésticos”, 27% das pessoas assinalaram “possibilidade de excesso de carga de horário”, 24% das pessoas assinalaram “perda de privacidade pessoal”, 18% das pessoas assinalaram “falta de estrutura”, 14% das pessoas assinalaram “conflito entre horário de trabalho e lazer” e apenas 5% das pessoas assinalaram “danos à saúde mental”.

Pode-se notar que os três principais pontos negativos do home office, na opinião dos participantes da pesquisa, são: o distanciamento da equipe, visto que há apenas a interação virtual, através de e-mails ou ligações pelo computador, não há mais aquela conversa pessoalmente, o que gera um afastamento e uma dificuldade para criar intimidade entre as pessoas, em segundo lugar temos o ambiente de trabalho sem interações, está muito ligado com o distanciamento da equipe, porque as pessoas ficam em casa

trabalhando virtualmente e para ter uma interação com alguém há a necessidade de chamar via alguma plataforma de comunicação ou mandar um e-mail, logo essa interação é muito mais complicado do que se estivesse lado a lado no mesmo ambiente, em terceiro lugar temos a interferência de assuntos domésticos, esse ponto é muito interessante já que quando você está trabalhando em casa há uma infinidade de coisas para se fazer que não são do trabalho, como ir a cozinha pegar alguma coisa para comer, arrumar a casa, assistir televisão, ou seja, os assuntos domésticos acabam interferindo na hora de trabalhar e a concentração e o foco são muito afetados por conta disso.

3.10 Método de trabalho ser algo decisivo para um novo emprego

O método de trabalho é algo decisivo na hora de procurar um emprego.



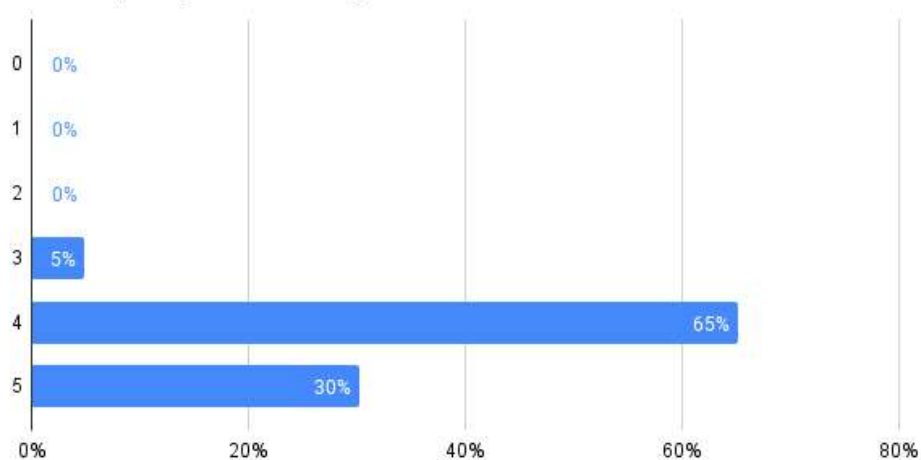
O método de trabalho é algo decisivo na hora de procurar um emprego para 79,3% dos participantes, visto que com o crescente aumento de empresas que estão adotando o modelo híbrido de trabalho, as pessoas

estão cada vez mais interessadas por essas empresas e estão cada vez mais desapegadas com o modelo 100% presencial. Desta forma, o que antes era algo que não se pensava no momento de procurar uma vaga de trabalho, atualmente virou preocupação entre as pessoas.

Além disso, temos 17,5% das pessoas que não se preocupam com o modelo de trabalho para buscar um novo emprego, para esse tipo de pessoa o importante é a vaga de trabalho e a empresa, se o trabalho vai ser presencial, home office ou híbrido, não importa para ela. Ainda por cima, para 3,2% das pessoas o método de trabalho não é nada decisivo na hora de procurar um emprego, essa informação é inútil para elas no momento de escolher uma vaga.

3.11 Satisfação com o atual método de trabalho

Responde de 0 a 5, sendo 0 insatisfeito e 5 totalmente satisfeito, o quanto você gosta do seu método de trabalho atual



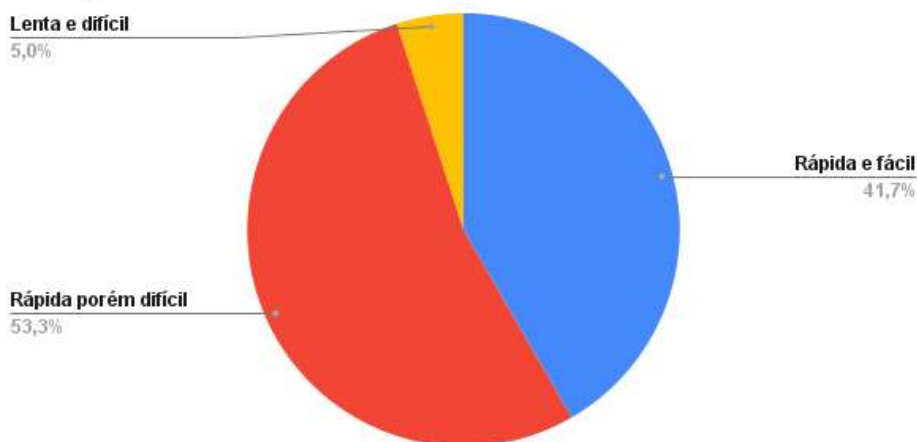
A satisfação com o método de trabalho é algo muito importante, tanto

para a qualidade de vida do trabalhador, quanto para o seu desempenho profissional. Para as pessoas que estão totalmente satisfeitas, temos 30% das respostas. Para as pessoas que estão satisfeitas, temos 65% das respostas. E para as pessoas que estão satisfeitas/indiferente, temos 5%. Não temos respostas de pessoas insatisfeitas com seus respectivos métodos de trabalho.

Desta forma, pode-se concluir que a pandemia do COVID-19 trouxe algo considerado muito bom para os funcionários, a possibilidade do trabalho remoto. Antes da pandemia poucas empresas realizavam o trabalho remoto e híbrido, porém com a pandemia poucas são as empresas que não adotaram esse método.

3.12 Transição para o Home Office

Se o seu método de trabalho foi afetado pela pandemia, essa transição foi:



Com a inesperada chegada da pandemia do COVID-19, as empresas tiveram que fazer uma transição para o home office inesperada. Por conta

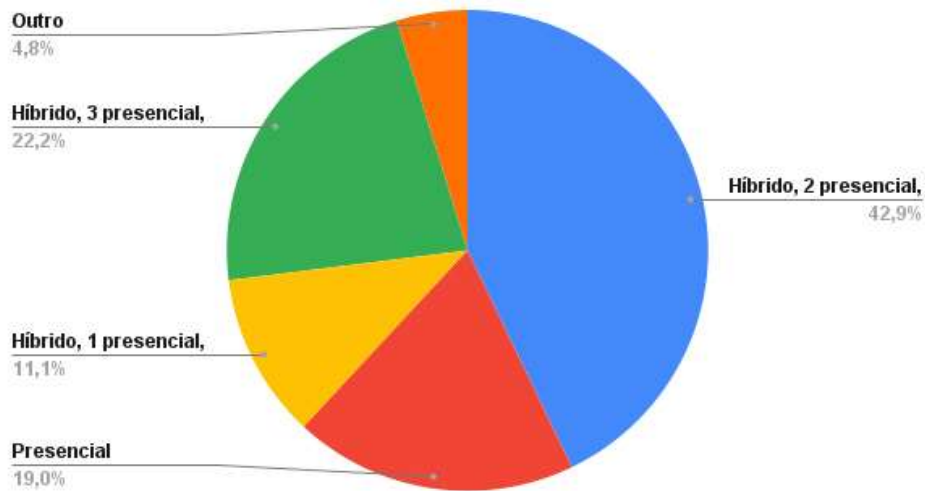
disso, 53,3% das pessoas responderam que essa transição foi rápida, porém difícil, tal dificuldade dada pela falta de preparação das empresas, 41,7% das pessoas responderam que essa transição foi rápida e fácil, já que a empresa estava preparada, e por fim, 5% das pessoas responderam que essa transição foi lenta e difícil.

Uma transição para o home office requer recursos como notebook, internet nas casas dos funcionários, estação de trabalho apropriada em suas casas, meio de comunicação fácil e ágil para manter as equipes com o entrosamento necessário. Desta forma, muitas empresas enfrentaram dificuldade por não ter todos esses recursos a sua disposição, ou enfrentaram dificuldades para as equipes manterem harmonia.

Por outro lado, houve transições rápidas e fáceis já que muitas empresas já tinham o necessário para realizar esse trabalho remoto, sendo assim, foi fácil para os funcionários conseguirem se acostumar com o novo modelo de trabalho.

3.13 Melhor método de trabalho

Descreva como seria o melhor método de trabalho possível



Os métodos de trabalho mais famosos atualmente são: presencial, híbrido e home office. O modelo de trabalho híbrido possui suas variáveis, mudando apenas a quantidade de dias que a pessoa trabalha presencial e a quantidade de dias que a pessoa trabalha a distância.

Para o modelo híbrido de trabalho, temos 76,2% das pessoas que julgam ser o melhor, 19% das pessoas preferem o modelo presencial e apenas 4,8% das pessoas preferem modelos diferentes desses.

Sendo assim, podemos afirmar que o ideal para a maioria das pessoas está entre o presencial e o home office, o sistema híbrido, onde a pessoa consegue manter as interações com as pessoas do trabalho, mas também realiza o trabalho remoto. Pode-se dizer que o modelo híbrido consegue trazer o melhor dos dois métodos de trabalho.

Conclusão

A pandemia da doença causada pelo novo coronavírus 2019, COVID-19, impactou de forma radical o cenário mundial, trazendo consequências nos mais diversos âmbitos envolvendo as organizações e seus funcionários. Diante desse cenário, se tornou necessário de ambas as partes a adaptação de uma nova rotina de trabalho, em meio à diversos percalços, tais como a convivência familiar, a ausência de equipamentos e espaço necessários adequados, e o isolamento social. Essa adaptação, tanto por parte do empregado, quanto por parte do empregador, trouxe consequências, algumas boas, outras nem tanto. A adaptação mais importante na vida profissional das pessoas foi a adoção do Home Office, em outras palavras, o trabalho a distância.

Dentre os impactos trazidos pelo Home Office, foi analisado que temos pontos positivos e negativos. Para a maioria das pessoas, os pontos positivos são: (i) economia de tempo com deslocamento, já que o trabalho é feito em casa sem precisar se locomover, (ii) conforto, dado que o trabalho é realizado em um lugar mais aconchegante e mais informal, (iii) flexibilidade no horário, porque as pessoas não perdem tempo com o deslocamento e conseguem realizar horários flexíveis, (iv) redução de estresse, visto que com um trabalho realizado de forma mais “leve”, em um ambiente mais descontraído, as pessoas se sentem melhores e menos tensas e (v) proximidade com a família, pois o trabalho sendo realizada de forma remota as pessoas podiam ficar mais perto de suas famílias, mesmo sendo em cidades diferentes.

Por outro lado, os impactos negativos do home office são: (i) distância da equipe, porque com o trabalho remoto não há mais o contato físico entre as pessoas, apenas via plataformas de comunicação, (ii) ambiente de trabalho sem interações, já que muitas vezes as pessoas trabalham em suas casas sozinhas sem contato com mais ninguém, o que os torna mais solitárias, (iii) interferências de assuntos domésticos, com esse novo ambiente de trabalho, as pessoas estão muito mais suscetíveis a serem interrompidas do que em

um ambiente 100% comercial, (iv) possibilidade de excesso de carga de horário, o trabalho a distância dificultou o controle da jornada de trabalho e facilitou que as pessoas tenham que trabalhar por mais tempo e (v) perda da privacidade pessoal, por conta desse teletrabalho, as pessoas trabalham no mesmo ambiente que fazem suas atividades pessoais, desta forma se tornou muito mais complicado esse distanciamento entre o trabalho e a vida pessoal.

Referências Bibliográficas

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pilan. Relatório técnico da pesquisa: Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/202-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19-parte-ii>. Acesso em: 10 out. 2020.

DE SOUZA MEDEIROS, Paola Cristine et al. Prevalência dos sintomas de ansiedade e depressão em profissionais da saúde na pandemia de Covid-19 Prevalence of anxiety and depression symptoms in health professionals in the Covid-19 pandemic. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 4, n. 5, p. 19572-19587, 2021.

FERRO, F. F. Instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF: uma revisão de literatura. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família) — Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Minas Gerais, Brumadinho, 2012. Disponível em: Link. Acesso em: 10 ago. 2021.

FIGUEIREDO, S. P. E. A importância do teletrabalho nas organizações. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas) — Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008. Disponível em: Link. Acesso em: 10 ago. 2021.

Freitas, Maiara Rauber; Sgarbossa, Maira; Mozzato, Anelise Rebelato. Home Office e a Pandemia da COVID-19: Como Está a Qualidade de Vida no Trabalho? Encontro de Gestão e Negócios, Minas Gerais, 27 Set, 2021.

Gonçalves Caldeira Brant Losekann , R., & Cardoso Mourão, H. (2020). DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE. *Caderno De Administração* , 28, 71-75. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>

GONÇALVES, M. C. B.; ALMEIDA, T. C.; MOURA, V. F. D. Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: uma análise multimétodo sobre o impacto do home office na qualidade de vida no trabalho do colaborador. *Revista Linceu On-line*, [S.l.], v. 8, p. 74-94, 2018.

LANA, R. M.; COELHO, F. C.; GOMES, M. F COSTA.; CRUZ, O. G.; BASTOS, L. S.; VILLELA, D. A. M.; CODEÇO, C. T. Emergência do novo coronavírus (SARS-CoV-2) e o papel de uma vigilância nacional em saúde oportuna e efetiva. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 36, n. 3, 2020.

LEONARDO, Lineu Fachin. **Home office ou home off? Representação social do trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19 na perspectiva de profissionais de RH.** 2021. Tese de Doutorado.

LOPES, Beatriz Gonçalves. RIBEIRO, Geovana Araujo. KAROLINE, Geovanna Camilly Fernandes Santos. SILVA, Cristina Gomes da. Impactos da síndrome de burnout em tempos de home office, 2021. Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Recursos Humanos) - Escola Técnica Estadual ETEC de Cidade Tiradentes (Cidade Tiradentes - São Paulo), São Paulo, 2021

MENDES, Diego Costa; HASTENREITER FILHO, Horacio Nelson; TELLECHEA, Justina. A REALIDADE DO TRABALHO HOME OFFICE NA ATIPICIDADE PANDÊMICA. *Revista Valore*, [S.l.], v. 5, p. 160-191, set. 2020.

ISSN 2526-043X. Disponível em:

<<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>>. Acesso em: 04 abr. 2022. doi:<https://doi.org/10.22408/reva502020655160-191>.

Oliveira, A. A. R. ., Lucena, N. N. N. de ., Damascena, L. C. L. ., Albuquerque, R. L. de ., & Silva, L. B. G. da . (2022). Impactos da Pandemia da Covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho dos Gestores do IFPB, campus João Pessoa, em Atividades Home Office. *Revista Ciências Administrativas*, 28(Esp), e13039. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2022.28.Esp.e13039>

OMS. Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak. World Health Organization. 18 de março de 2020. Disponível em: <https://www.who.int/publications-detail/mental-health-and-psychosocial-considerations-during-the-covid-19-outbreak>. Acesso em 07 mai. 2020

PETROLI, Filipe Carboni. **Desenvolvimento de competências por estagiários em home office durante a pandemia de Covid-19**. 2020.

PONTES, Alexandre Lopes; HIRATA, Larissa Cerqueira; NEVES, Denise Lemes Fernandes. O Home Office na pandemia de Covid-19: uma perspectiva da eficiência dos profissionais de Tecnologia da Informação. **Refas-Revista Fatec Zona Sul**, v. 7, n. 5, p. 1-16, 2021.

PRAÇA, Letícia Aparecida; DE OLIVEIRA, Victor Miranda. Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de COVID-19: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior. **Gestão-Revista Científica**, v. 2, n. 2, 2020.

Rafalski, Julia Carolina, De Andrade, Alexsandro Luiz Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. *Temas em Psicologia*. 2015, 23(2), 431-441. ISSN: 1413-389X. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=513751491013>>. Acesso em: 4 de Abril de 2022.

Santos, Ester Amaral Cunha; Pereira, Juliane Abreu; Cavalcante, Karla Fernanda Ferreira; Lima, Maria Rita da Silva. Home Office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19. Manaus, 09 jul. 2020. Disponível em: <<http://repositorio.idaam.edu.br/jspui/handle/prefix/1172>>. Acesso em: 04 abr. 2022.

SCHMIDT, B. et al. Impactos na Saúde Mental e Intervenções Psicológicas Diante da Pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19). SciELO Preprints, [S.l.], p. 1–26, 2020. DOI: 10.1590/SCIELOPREPRINTS.

SOARES, A. A. R.; OLIVEIRA, P. A. DE; FERREIRA, M. S. ÂNGELO; DUARTE, M. B. A.; NASCIMENTO, R. DA S. A prática do home office e os impactos causados no ambiente do lar durante a pandemia do covid-19. LIBERTAS: Revista de Ciências Sociais Aplicadas, v. 11, n. 2, p. 183 - 200, 17 dez. 2021.

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. O trabalho em home office em tempos de COVID-19. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

Veiga, N. H., Ten, Y. Z. L. F., Machado, V. P., Faria, M. G. de A., Neto, M. de O., & David, H. M. S. L. (2020). TEORIA DA ADAPTAÇÃO E SAÚDE DO TRABALHADOR EM HOME OFFICE NA PANDEMIA DE COVID-19. Revista Baiana De Enfermagem 35, . <https://doi.org/10.18471/rbe.v35.37636>

VIEIRA, Rarison Pablo Bezerra; NASCIMENTO, Francisleile Lima. PANDEMIA DA COVID-19 E SAÚDE MENTAL: O TRABALHADOR E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NA MODALIDADE HOME OFFICE. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 7, n. 20, p. 01-22, 2021.

Anexos

Anexo 1 – Questionário da Pesquisa

Questionário para Tese de Conclusão de Curso sobre o Home-Office

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - Administração de Empresas

A pesquisa a seguir visa ter o conhecimento do modelo de trabalho atual das pessoas e saber como o Home Office pode ser positivo ou negativo para ela.

Qual seu gênero?

Feminino

Masculino

Outros

Qual sua idade:

Entre 18 e 25 anos

Entre 26 e 30 anos

Entre 31 e 40 anos

Entre 41 e 50 anos

Mais de 51 anos

Qual sua escolaridade?

Ensino Fundamental

Ensino Médio

Ensino Superior

Pós-Graduação

Mestrado

Doutorado

Outro

Qual sua renda mensal?

Até 1 salário-mínimo

1 até 2

2 até 3

3 até 4

4 até 5

Mais de 5

Está trabalhando ou já trabalhou?

Atualmente estou trabalhando

No momento estou desempregado(a)

Nunca trabalhei

Está trabalhando via:

Home Office

Presencial

Híbrido

Outros

Na sua opinião qual melhor método de trabalho:

Home Office

Presencial

Híbrido

Outros

Selecione os 3 principais pontos positivos do Home Office

Economia do tempo com deslocamento

Flexibilidade de horário

Conforto

Proximidade da família

Maior independência

Redução de estresse

Redução de custos

Maior privacidade

Selecione os 3 principais pontos negativos do Home Office

Possibilidade de excesso de carga de trabalho

Conflito entre horário de trabalho e lazer

Perda da privacidade pessoal

Distância da equipe

Ambiente de trabalho sem interações pessoais

Interferência de assuntos domésticos

Falta de estrutura

Danos à saúde mental

O método de trabalho é algo decisivo na hora de procurar um emprego.

Concordo totalmente

Concordo

Indiferente

Discordo

Discordo totalmente

Quando você gosta do seu método de trabalho atual.

Totalmente satisfeito

Satisfeito

Indiferente

Insatisfeito

Totalmente insatisfeito

Se o seu método de trabalho foi afetado pela pandemia, essa transição foi:

Rápida e fácil, visto que a empresa estava preparada.

Rápida, porém difícil, visto que a empresa não estava totalmente preparada

Lenta e difícil, visto que a empresa não estava nada preparada

Descreva como seria o melhor método de trabalho possível

Presencial

Híbrido, 1 presencial, 4 Home Office

Híbrido, 2 presencial, 3 Home Office

Híbrido, 3 presencial, 2 Home Office

Home Office

Outro

E-mail atualizado: pintolimongi@gmail.com