

O HOME OFFICE PÓS PANDEMIA NA PERCEPÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Emanuella Rodrigues Veras da Costa Paiva
Doutoranda em Administração -UnP

Maria Naftally Dantas Barbosa
Doutoranda em Administração – UFPB

Laís Karla da Silva Barreto
Professora Doutora da Universidade Potiguar-UnP

RESUMO ESTRUTURADO

Introdução/Problematização: A pandemia da COVID-19 impactou consideravelmente a vida das pessoas e com a alta capacidade de transmissão da doença, o mundo precisou se adaptar rapidamente, sendo o isolamento social um dos meios mais eficazes indicado pelas autoridades ligadas à saúde. As atividades laborais precisaram se ajustar a uma nova forma de trabalho, o *home office*. O artigo busca entender como o home office impactou em determinados aspectos na vida dos servidores da Pró-Reitoria de Extensão da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte-UERN, e quais expectativas para esse retorno pós-pandemia.

Objetivo/proposta: Dentre os diversos impactos desta pandemia, uma das consequências que a Covid-19 trará para a sociedade será que o local de trabalho nunca mais será o mesmo (Ipea, 2020). Isto posto, este artigo tem como objetivo verificar os impactos da prática do *home office* e analisar suas perspectivas de futuro sob a perspectiva dos profissionais que atuaram neste sistema de trabalho, na perspectiva dos servidores da Pró-Reitoria de Extensão da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte-UERN.

Procedimentos Metodológicos (caso aplicável): Esta é uma pesquisa de abordagem quantitativa e de natureza descritiva. Foi escolhido o *survey* como procedimento técnico para o levantamento de dados relativos à percepção dos servidores sobre a inclusão/manutenção do home office na rotina de trabalho (Walter, 2013). A pesquisa foi realizada por meio de um formulário elaborado na ferramenta *Google Forms* e divulgada para coleta de dados na rede social. O questionário foi direcionado a servidores públicos administrativos da PROEX/UERN. Ao todo foram 19 respostas válidas, tendo os dados analisados por meio de estatística descritiva simples.

Principais Resultados: Os principais resultados indicam o *home office* como tendência para um futuro, com cenário favorável com indicação de seu formato a modalidade híbrido, estabelecendo limites em relação a carga horária de dedicação, horários de reuniões, entre outros. Além disso, fica evidente que o home office de fato tem seus benefícios e melhorias na qualidade de vida dos pesquisados, com suas ressalvas, pois, verificou-se que o fator que mais contribui para uma percepção de menor qualidade de vida no *home office* foi o aumento da carga horária de trabalho.

Considerações Finais/Conclusão: A pandemia de Covid-19 será lembrada como um divisor de águas na sociedade como um todo e com grandes impactos especificamente no mundo do trabalho. Esta pesquisa buscou mensurar o impacto da adoção do trabalho remoto na vida das pessoas durante o período de pandemia e identificar sua percepção, bem como sugestões de melhorias e expectativas para uma possível adoção permanente desta modalidade de trabalho. Na literatura, os resultados demonstram uma avaliação mais propensa para positiva da prática do home office, o que implica na aceitação e adaptação ao novo modelo de trabalho.

Contribuições do Trabalho: Cabe considerar que a implementação repentina e generalizada do *home office* traz áreas de oportunidades para melhorias da qualidade de vida dos trabalhadores e aumento da produtividade, mas este não é um processo natural e automático. Com essa pesquisa, foi possível observar que há a necessidade de que sua implantação seja pensada e bem planejada, para não se correr o risco de cair no pior dos mundos: reproduzindo os problemas das relações de trabalho presencial e ao mesmo tempo agregando problemas novos, inerentes ao trabalho remoto.

Palavras-Chave: *Home office*; servidores; Covid-19.

1. Introdução

A pandemia da COVID-19 impactou consideravelmente a vida das pessoas e com a alta capacidade de transmissão da doença, o mundo precisou se adaptar rapidamente, sendo o isolamento social um dos meios mais eficazes indicado pelas autoridades ligadas à saúde. Para tanto, milhões de trabalhadores e trabalhadoras tiveram suas atividades laborais impactadas e precisaram se ajustar a uma nova forma de trabalhar, a de exercer suas funções profissionais de forma remota, em *home-office*. Segundo o IBGE - PNADCOVID19, em maio de 2020, eram 8.7 milhões de trabalhadores em atividade remota.

Ao longo da história, a compreensão, significado e forma de produzir trabalho é constantemente transformado pelos seres humanos. Na década de 1970, Bell (1976) e Richta (1971) previam que ocorreria uma profunda transformação econômica e social, que levaria o modo de trabalho capitalista para um novo patamar, no qual a informação seria uma força produtiva determinante.

O avanço da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) está transformando o mundo do trabalho, como previsto pelos autores. Nos Estados Unidos, em 2014, um número crescente de funcionários já estava trabalhando em *home office*, graças ao avanço das TICs, que, indiscutivelmente, contribuía para a ampliação do trabalho remoto (Rysavy & Michakak, 2020).

Todavia, poucas pessoas poderiam imaginar que em 2020, o mundo todo iria migrar para a virtualização do trabalho de uma forma tão abrupta, em função de uma pandemia (Neeley, 2021). Nos primeiros meses de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou uma emergência de saúde global, a pandemia de Covid-19, e esta situação acelerou o processo de transição do trabalho em escritórios e unidades empresariais e governamentais para o *home office* (William & Kayaoglu, 2020). Em razão da facilidade de transmissão do vírus, a política de prevenção, baseada em recomendações de especialistas, foi o distanciamento social, que abriu espaço para a ampla difusão do trabalho remoto.

Diante desse contexto, as instituições de ensino superior suspenderam suas atividades, vendo-se a necessária reinvenção para manter o funcionamento da educação e suas atividades administrativas. Enquanto este artigo está sendo escrito, dois anos após o início da pandemia, a vida ainda não voltou ao seu normal, e o mundo já contabiliza mais de 3 milhões e quatrocentos mil óbitos (Who, 2021). Dentre os diversos impactos desta pandemia, uma das consequências que a Covid-19 trará para a sociedade será que o local de trabalho nunca mais será o mesmo (Ipea, 2020).

Isto posto, este artigo tem como objetivo verificar os impactos da prática do *home office* e analisar suas perspectivas de futuro sob a perspectiva dos profissionais que atuaram neste sistema de trabalho.

O artigo trata de uma pesquisa de natureza aplicada e descritiva, e por meio de coleta de dados com método de abordagem quantitativo, e busca-se entender como o fenômeno da inclusão do *home office* impactou em determinados aspectos na vida dos servidores da Pró-Reitoria de Extensão da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte-UERN, e quais expectativas para esse retorno pós-pandemia?

2. Fundamentação Teórica

2.1. Sobre o conceito de teletrabalho e *home office*

Embora a legislação trabalhista do país e, de modo geral, a literatura, faça referência a essa modalidade de trabalho como “teletrabalho”, adotou-se na presente pesquisa o conceito de “trabalho remoto”, referenciado no Brasil também como “*home office*”. Tal trabalho transferido para o ambiente doméstico se distingue de outras modalidades de trabalho realizadas distantes do espaço da empresa ou da instituição, caso do *coworking*, trabalhadores de rua (por aplicativos) ou “em domicílio”.

O teletrabalho, é um conceito mais amplo que *home office*, é todo trabalho realizado fora da sede da empresa podendo ser atividade em campo, centro comunitário e, mais comumente, na casa do empregado, por meio de ferramentas tecnológicas, sendo este denominado *home office* (Sobratt, 2017). O *home office* surge em 1970 em resposta à crise do petróleo, à inserção da mulher no mercado de trabalho e à questão do trânsito nas grandes metrópoles (Costa, 2003). Mas, somente em 1990, é possível observar a massificação de seu uso, quando as tecnologias de informática e telecomunicação ganham força, principalmente nos países desenvolvidos (Rysavy & Michalak, 2020).

As definições para teletrabalho evidenciam o uso das tecnologias de informação e comunicação (TIC), para a realização do trabalho, diferenciando-se do simples termo trabalho no domicílio. Devido às TICs, que forneceram aos trabalhadores a possibilidade de realizar em casa as atividades que antes só poderiam ser realizadas na sede da empresa (Mello, 2011).

Mello (2011) ressalta que o autogerenciamento pode ser uma força restritiva ao uso do teletrabalho na questão comportamental, e os teletrabalhadores podem não estar aptos a isso. Luna (2014) destaca que a execução do *home office* depende da automotivação e da capacidade de adaptação do empregado ao trabalho no ambiente domiciliar. Ele passa a ser responsável por estimular sua própria disciplina para produzir bons resultados.

Embora o teletrabalho permita esses benefícios é necessário um olhar mais atento quanto à sua prática e aos discursos em prol da modalidade. Nesse sentido, Tietze (2002) analisa que o teletrabalho não envolve somente o trabalhador, mas também aqueles que convivem com ele, de modo que todos devem desenvolver e estabelecer novas formas de cooperação, coordenação e controle, uma vez que a família se depara com a chegada do trabalho remunerado em um contexto culturalmente diferente, o de casa. Segundo a autora, os indivíduos acabam encontrando soluções e estratégias para a coexistência de contextos distintos tradicionalmente, contemplando as atividades domésticas sem retorno financeiro com o trabalho remunerado.

Neste cenário há uma promessa que o trabalho *home office* forneça maior flexibilidade e liberdade, visto a utilização de dispositivos móveis como mecanismo de trabalho podem proporcionar uma liberdade de fazer seu horário de trabalho de acordo com seu tempo, e em qualquer lugar. Em contrapartida, o seu uso pode ultrapassar os limites de trabalho,

atrapalhando os momentos em família, viagens de férias e horas destinadas ao descanso (Rocha & Amador, 2018).

2.2. As condições do *home office*

O trabalho *home office* pode ter como potenciais benefícios: (i) passar mais tempo com a família, sendo uma medida para conciliar família e trabalho; (ii) a diminuição do tempo gasto no trânsito e deslocamentos desnecessários de viagem; (iii) menor estresse e economia de energia; e (iv) o alcance de mão de obra de pessoas deficientes ou mulheres com crianças, uma vez que o trabalho é considerado mais flexível (Schmid et al., 2021). Para as mulheres no mercado de trabalho, seria uma possibilidade maior de equilibrar a vida pessoal e profissional, educando os filhos sem comprometer o trabalho, o que as levam a buscarem esse tipo de trabalho devido a flexibilidade (Antunes & Braga, 2009).

Porém, essa sobrecarga de trabalho e tempo pode se tornar mais pesado para as mulheres, tendo em vista que em sua maioria, são mulheres que cuidam mais dos filhos, essa educação *online* pode afetar negativamente a carreira das mulheres em particular, pois muitas crianças frequentam a escola *on-line* durante a pandemia, o que significa que muitas têm que trabalhar, cuidar e educar seus filhos em casa (Milliken et al., 2020).

Outro aspecto é que os teletrabalhadores tendem a ter dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, intensificando o *workholism* (vício em trabalho), pois trabalham de maneira compulsiva, além do tempo determinado. Os trabalhadores nessa condição acabam tendo sua vida familiar e social sugadas pelo próprio trabalho (Schmid et al., 2021; Soares, 1995).

Hislop (2015) considera em seu estudo que os trabalhadores têm a sensação de estarem sempre disponíveis ou em contato com o trabalho, mesmo no tempo destinado à família e vida social. O excesso do trabalho pode se dar pela maior carga de trabalho atribuída ao trabalho remoto, ou pelo transbordamento do trabalho presencial (Barros & Silva, 2010). Em pesquisa realizada pela Price Waterhouse Coopers – PwC (2020) sobre o trabalho remoto, funcionários relataram que desejam ter ajuda para definir os limites da vida profissional, a fim de garantir e melhorar sua produtividade.

Importante observar que o tema tem despertado atenção em todo o mundo e nesse sentido, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) tornou o tema um objeto de debate e atenção. Em um relatório intitulado *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, foi realizada uma pesquisa em 15 países, incluindo o Brasil, com funcionários em diferentes modalidades de teletrabalho. Foi identificada uma série de pontos positivos e negativos. O estudo destaca como ponto negativo a questão relacionada ao estresse, em que o funcionário tende a trabalhar mais horas e sobrepor o trabalho à vida pessoal. Como pontos positivos se destacam: maior autonomia e flexibilização do tempo de trabalho e redução do tempo de deslocamento, gerando mais produtividade e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. (OIT, 2017).

Em outra pesquisa, agora realizada pela PwC (2020) também destaca alguns pontos importantes sob a perspectiva dos empregados em *home office*. Foram apontados como fatores para a baixa produtividade a falta de colaboração entre os membros da equipe e principalmente a dificuldade de conciliar o trabalho com as atividades da vida pessoal, como cuidar dos filhos. Em suas conclusões destaca-se que, embora a flexibilidade nos horários e locais de trabalho muitas vezes seja apontada como um meio de alcançar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, muitas vezes tem um custo, pois os funcionários descobrem que a linha entre a

vida profissional e a pessoal se confunde com o tempo, com as horas de trabalho expandindo e invadindo a pessoal (PWC, 2020).

Com relação à disponibilização por parte do empregador dos recursos necessários para realização do trabalho nesta modalidade, não há um consenso em relação à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada ao trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Essa lacuna contratual abre brechas para questões relativas a reembolsos, a responsabilização por danos aos recursos (computadores, celulares, etc.) fornecidos e para a discussão de que o empregador deveria fornecer todos os equipamentos necessários para a realização do trabalho.

Ao optar pelo *home office*, a gestão empresarial deve levar em consideração de que é necessário que seus empregados tenham aptidões para desempenhar suas atividades nesse regime de trabalho. Gaspar et al. (2011, p. 13) identificaram essas aptidões como sendo “boa comunicação, senso de organização, autonomia, eficácia na solução de problemas, boa gestão do tempo, independência no exercício da função, capacidade de autoavaliação imparcial e desenvolvimento de ações em equipe”. Além disso, segundo os autores, possuir algumas características pessoais também são essenciais, como a “autodisciplina, autoconfiança, bom senso, independência, flexibilidade, adaptabilidade e espontaneidade”.

Mello et al. (2014) cita em sua pesquisa as principais razões pela escolha do teletrabalho, destacando-se a inclusão social daqueles que possuem alguma deficiência impeditiva de locomoção, além de outros fatores.

2.3. A necessidade urgente do *home office* com a pandemia do covid-19

O final do ano de 2019 foi marcado pelo surgimento de um novo vírus pulmonar, denominado Covid-19 (*Corona Virus Disease 2019*), causado pelo vírus Sars-Cov-2 (*Severe acute respiratory syndrome Coronavirus 2*). Essa doença impactou a rotina de todo o mundo e foi definida pela OMS (Organização Mundial da Saúde) como uma pandemia. Segundo o Ministério da Saúde (Brasil, 2022), até o mês de junho de 2022, foram mais de 31,6 milhões de casos confirmados e mais de 660 mil óbitos no território brasileiro, e ainda não há perspectiva de quando ela irá terminar no país, mesmo com o atual avanço da vacinação.

Devido a essa nova doença e sua propagação desenfreada, a sociedade se viu submetida a um repentino isolamento social como alternativa de controle e prevenção, provocando transformações e reflexões sobre nosso modo de interagir e viver em sociedade (Fiocruz, 2020).

No âmbito do trabalho, foi necessário adotar como alternativa para continuar produzindo e ao mesmo tempo contribuir para o controle da doença, o *home office*. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo IBGE entre maio e setembro, cerca de 7,9 milhões de brasileiros estavam em trabalho remoto (IBGE, 2021).

Esta modalidade de trabalho remoto, praticado em casa e dentro dos limites de isolamento social, vem possibilitando que as instituições de ensino superior e suas respectivas atividades administrativas continuem a operar frente a crise. Embora seja um tema difundido desde o século passado, na prática tem sido desafiador, dado que não houve tempo hábil para que o mesmo fosse implementado de forma estruturada.

Com isso, muito se tem discutido sobre os prós e contras percebidos por parte da gestão administrativa e dos servidores públicos nos dias atuais. Diversos estudos têm sido realizados para analisar e medir o impacto dessa prática na vida dos trabalhadores inseridos nesse contexto de pandemia e isolamento social.

Um estudo realizado pela FEA (2020), mostrou que para a realidade brasileira, 70% dos quase 1.300 entrevistados gostariam de permanecer em *home office*, 19% não gostariam e 11% são indiferentes. De acordo com um dos coordenadores da pesquisa, os resultados favoráveis à prática do *home office* pode estar relacionados à três principais fatores, sendo 1) estar trabalhando em tempos de crise e desemprego, gerando um certo alívio; 2) segurança quanto à exposição ao contágio da nova doença, visto que não há necessidade de sair de casa; e 3) tempo ganho ao não enfrentar trânsito nos dias de trabalho convencionais.

Por outro lado, pesquisa realizada pela rede social LinkedIn (G1, 2020), cujo público respondente foram 2 mil profissionais em regime de *home office*, identificou que 62% se sentem mais estressados e ansiosos do que antes. Mostrou também que sentem falta da interação com os colegas de trabalho, insegurança por terem dificuldades em saber o que está acontecendo com seus colegas de trabalho e sua empresa, se consideram mais produtivos pela redução das interrupções relacionadas às interações do escritório e tiveram o sono afetado negativamente.

A pesquisa ainda aponta que 68% dos profissionais vêm estendendo sua jornada de trabalho, chegando a praticar até 4 horas extras diárias, na intenção de mostrar maior desempenho. Outro desafio identificado tem sido estabelecer limites entre vida profissional e pessoal, conciliando as atividades do trabalho com filhos e parceiro, além da preocupação com o avanço do Covid-19, constantemente noticiado pelos meios de comunicação.

Como fatores positivos, 59% dos respondentes afirmam que, em decorrência do isolamento, obtiveram maior tempo de qualidade com a família e 32% adotaram uma alimentação mais saudável. A expectativa após um controle do novo vírus é o retorno ao local de trabalho que vem acontecendo com maior interação com os colegas de trabalho e, consequentemente, redução do nível de ansiedade, além do uso mais intenso de recursos tecnológicos.

Diante do exposto, cabe considerar quais e em que medida os aspectos da vida dos servidores da Pró-Reitoria de Extensão da UERN são impactados pela repentina mudança no modo de trabalho e suas expectativas para o futuro pós-pandêmico.

3. Método de Pesquisa

Esta pesquisa é de natureza aplicada, que para Fleury e Werlang (2017), é um conjunto de atividades nas quais conhecimentos previamente adquiridos são utilizados para coletar, selecionar e processar fatos e dados, a fim de se obter e confirmar resultados, e se gerar impacto.

Para a abordagem do problema, foi utilizado o método quantitativo, que representa a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando, consequentemente, uma margem de segurança quanto às inferências (Richardson, 1999).

O estudo tem natureza descritiva, que segundo Richardson (1999, p. 71), se propõe a “identificar ‘o que é’, ou seja, a descobrir as características de um fenômeno como tal. Nesse sentido, são considerados como objeto de estudo uma situação específica, um grupo ou um indivíduo”. No artigo busca-se entender como o fenômeno da inclusão do *home office* impactou em determinados aspectos na vida dos servidores e o quais expectativas para esse retorno pós-pandemia.

Foi escolhido o *survey* (levantamento de campo) como procedimento técnico para o levantamento de dados relativos à percepção dos servidores sobre a inclusão/manutenção do *home office* na rotina de trabalho, uma vez que esse método possui a vantagem de alcançar

inúmeros indivíduos em um curto período de tempo, e porque possui a flexibilidade de não delimitar o espaço geográfico da pesquisa, possibilitando colher e analisar os dados de uma população muito maior, em que a pesquisa presencial com os indivíduos seria inviável (Walter, 2013).

A pesquisa foi realizada por meio de um formulário elaborado na ferramenta *Google Forms* e enviada por e-mail para cada servidor administrativo lotado na Pró-Reitoria de Extensão da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte-UERN. O questionário foi direcionado a servidores públicos administrativos lotados na PROEX/UERN. A intenção foi justamente realizar levantamento por Pró-Reitoria, visto que cada uma teve suas alterações de funcionamento de forma individual e de acordo com suas demandas e atividades.

A coleta de dados ocorreu no mês de junho de 2022. O questionário esteve disponível por uma semana, para o levantamento de profissionais atuantes na modalidade de trabalho remoto e suas respectivas experiências.

Não houve identificação dos respondentes e foram coletadas informações gerais para traçar o perfil pessoal e profissional, além de buscar identificar as experiências, percepções e perspectivas para com a modalidade de *home office* durante a pandemia da Covid-19. As perguntas destinadas aos respondentes no questionário foram elaboradas com base nas bibliografias referenciadas, nas questões predominantes acerca do tema e que estavam em evidência nos estudos anteriores, e em questionários já aplicados anteriormente a fim de realizar uma comparação com os seus resultados.

Os dados levantados pelo *survey* foram tabulados por meio do software Microsoft Excel. Ao todo foram 19 respostas todas válidas. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva simples.

4. Análise dos Resultados

As 19 respostas têm a predominância do sexo feminino (63%), o estado civil em sua maioria é de casados (68%), que possuem filhos (63%), participantes com idade média de 32 a 45 anos, em sua maioria com nível superior (47%).

Em relação à experiência em *home office*, 15 pesquisados (79%) tiveram maior contato com a modalidade de trabalho remoto no período da pandemia e 04 pesquisados (21%) já possuíam experiência e trabalharam em *home office* durante a pandemia.

A primeira questão foi verificar o interesse dos pesquisados em continuar trabalhando em regime de *home office* após a pandemia. O resultado foi positivo para a continuidade remota, mas com ressalvas, conforme apresentado na Figura 1.

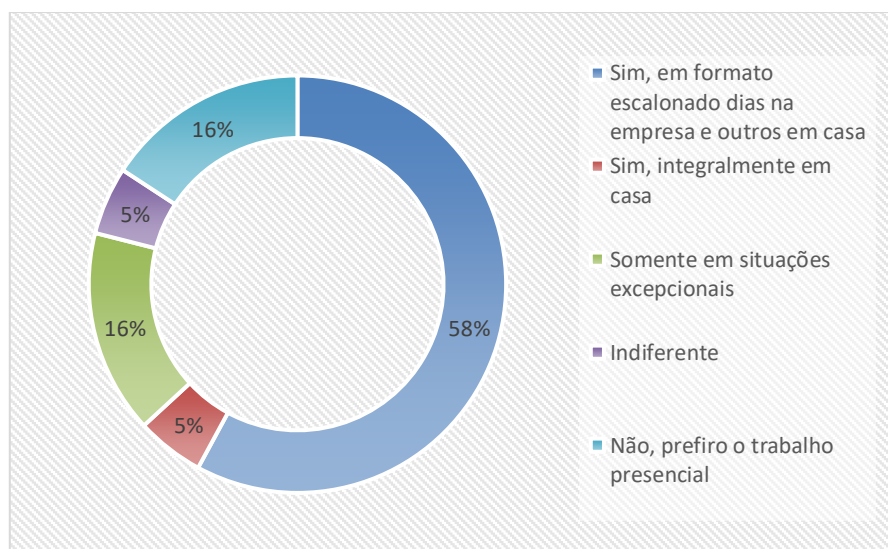


Figura 1- Interesse em manter o trabalho em home office após o fim da pandemia.

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2023.

Com 58% desejam continuar e manter em *home office* destacando para o formato híbrido dias em casa dias na instituição empresa. E com empate de 16% está a opção de apenas em casos excepcionais, e os que não desejam manter home office e preferem retornar ao formato presencial. Esse achado vai de encontro com o que Luan (2014) destaca, que o trabalhador, ao executar o trabalho remoto ou mesmo adaptá-lo ao formato híbrido, consegue ser responsável por seu próprio estímulo e produção de bons resultados, mas também consegue planejar melhor suas atividades.

4.1. Percepção dos pesquisados sobre a experiência de trabalho em home office

Nesta seção, foi verificada a percepção dos pesquisados sobre a experiência de trabalho em *home office* por meio de 07 afirmativas relacionadas ao tema. Os respondentes, a partir de uma escala Likert de 5 pontos, marcaram o seu grau de concordância com cada afirmativa, variando de 1 (discordo totalmente) até 5 (concordo totalmente), com ponto neutro 3 (indiferente).

4.2. Adequação da infraestrutura domiciliar ao *home office*

Com referência à adequação da estrutura domiciliar para a realização das atividades em *home office* e acesso aos recursos necessários, 74% dos pesquisados concordam (somatório das respostas “concordo parcialmente e “concordo totalmente”) que a infraestrutura que possuem está adequada para realização do trabalho remoto, conforme apresentado na Figura 2.

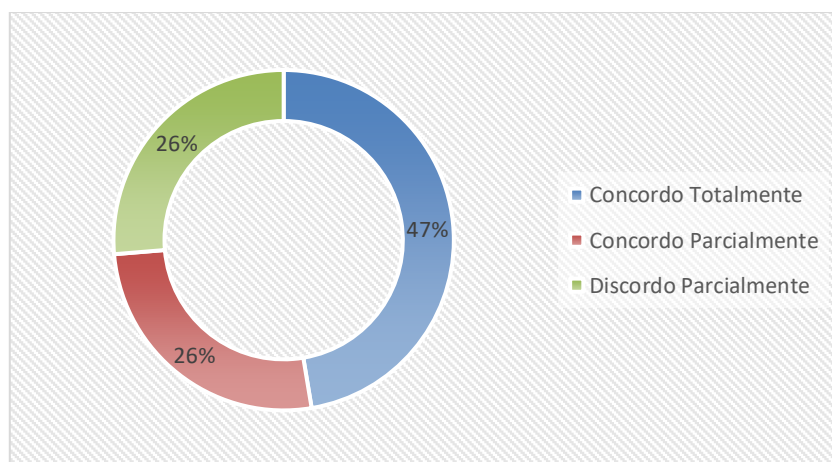


Figura 2- A estrutura domiciliar é adequada à realização das atividades em home office.

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2023.

Os resultados acima indicam que estes trabalhadores possuem em suas residências acesso à internet banda larga, computadores, mobiliário e espaço minimamente adequados para a realização do *home office*, indicando pertencerem ao extrato de classe social mais favorecido, no mínimo. Essa evidência está de acordo com o que os autores Milliken et al (2020) e Barros e Silva (2010) acreditam, pois, um local próprio para o trabalho pode estabelecer um limite entre o que é trabalho profissional e o que é trabalho doméstico, já que essa delimitação favorece uma nitidez entre os papéis desempenhados pelo teletrabalhador dentro de casa influenciando-o nas suas tarefas e na sua produtividade. Todavia, é importante ressaltar que nem sempre um local reservado para realizar o teletrabalho é suficiente para que o trabalhador consiga separar as esferas da vida pessoal e profissional, pois a execução do trabalho em casa não depende somente do espaço físico, mas principalmente, do engajamento do teletrabalhador (Oliveira & Martin, 2018).

4.3. Qualidade de vida e o *home office*

Esta afirmativa buscou avaliar o tempo de qualidade com a família, a aquisição de hábitos saudáveis, o volume de trabalho e a separação da vida pessoal e profissional durante o *home office*. Há um destaque onde prevalece um concordar parcialmente com (58%), seguido por (26%) dos que discordam parcialmente. Pode-se dizer que o *home office* de fato tem seus benefícios e melhorias na qualidade de vida dos pesquisados, com suas ressalvas, conforme Figura 3.

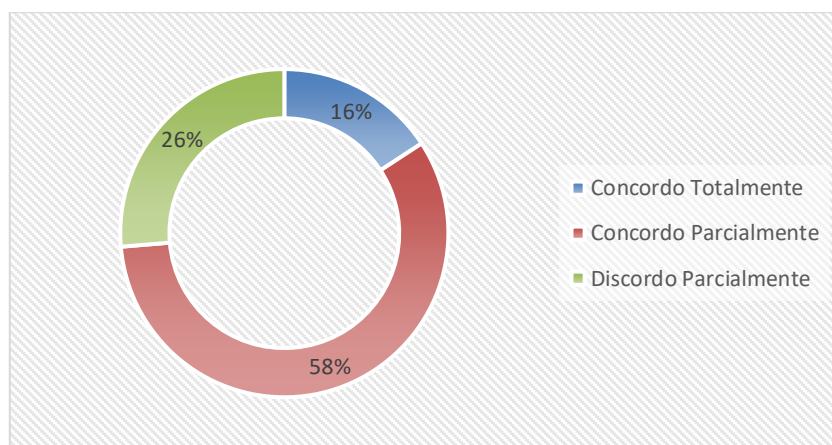


Figura 3- O Home office propicia melhor qualidade de vida.
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2023.

Ao aprofundar a análise sobre qualidade de vida, verifica-se que o fator que mais contribui para uma percepção de menor qualidade de vida no *home office* foi o aumento da carga horária de trabalho, onde 75% consideram que estão trabalhando mais tempo do que no modelo de trabalho presencial. A análise dos dados por segmento também verificou que dos 19 respondentes (63%) possuem filhos. Esse resultado está em conformidade com Tietze (2002), que analisa o trabalho remoto positivo, mas para que permita benefícios, é necessário um olhar mais atento quanto à sua prática e aos discursos em prol da modalidade.

4.4. Produtividade

Os dados também demonstram uma dúvida nas opiniões, assim como no referencial teórico, a falta de equilíbrio entre o *workholism* e produtividade no trabalho. Enquanto há um excesso de trabalho associado ao transbordamento do trabalho presencial e a falta de um limite entre ambiente profissional e de casa, também se acredita que o trabalho tem sido mais parcialmente mais produtivo (58%), conforme apresentado na Figura 4.

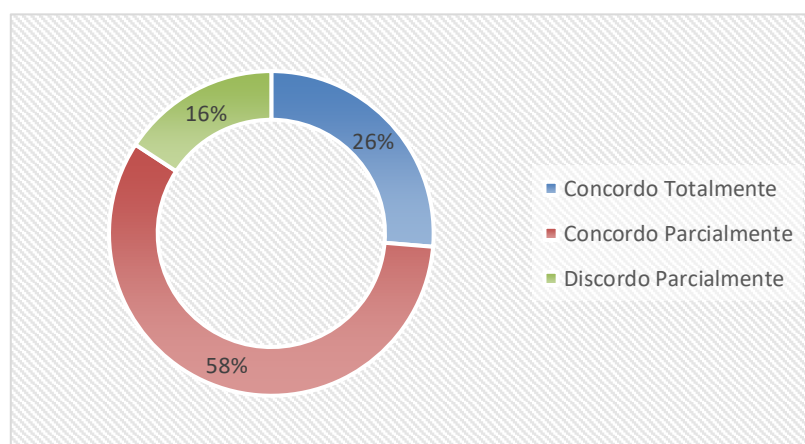


Figura 4- Trabalhar em home office é tão ou mais produtivo quanto o trabalho presencial
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2023.

Essa produtividade de forma parcial como respostas, pode estar associada ao maior número de horas dedicadas ao trabalho, pois com a migração para o *home office*, tornou-se difícil fazer uma distinção entre ambiente profissional e vida pessoal, bem como a diminuição nas interrupções das atividades. Porém, deve-se levar em consideração as reclamações desse excesso de horário do expediente, o que leva a certo desgaste.

Como vantagens e desvantagens, os pesquisados indicam que as principais dificuldades são o gerenciamento do tempo de suas tarefas e o distanciamento dos colegas de trabalho. Os 19 respondentes relataram que a maior dificuldade também é a de gestão do tempo (84%) seguida por falta de equipamentos adequados (42%). Desse grupo, 63% possuem filhos, predominando casados (68%). Como é possível notar, o tempo de trabalho parece invadir o tempo de não trabalho na medida em que se pode trabalhar a noite ou finais de semana, dependendo da necessidade. Alves (2014, p. 106) ressalta que a autodisciplina "não significa necessariamente uma valorização do intenso ritmo de trabalho e do excesso de horas trabalhadas" e que "a falta de habilidade em organizar as tarefas no tempo, de respeitar pausas (...) é visto como falha na autodisciplina e falha no autocontrole".

4.5. Sugestões de ação para melhorar o trabalho remoto para a empresa/organização

A última seção apresentou uma pergunta aberta, não obrigatória, solicitando sugestões aos pesquisados de quais ações as organizações poderiam empreender para melhorar as condições de trabalho remoto. Dentre as respostas, ficou evidente a preocupação dos pesquisados com a não sobrecarga da jornada de trabalho, melhoria de comunicação, adequação do modelo de trabalho, e os custos que tiveram que incorrer para a realização do *home office*.

As demandas compreendem desde o fornecimento de equipamentos, como *notebook* e celular, custeio de serviços de internet até a demanda por mobiliário que atenda às necessidades ergonômicas do trabalho.

Na adequação do modelo de trabalho ao *home office*, sobressaíram as sugestões para proibir a prática de realizar reuniões fora do horário de trabalho e "horários de foco", que significa horário sem uso de e-mail e ferramentas de comunicação, como *Google Meet*, para possibilitar atenção nas atividades, sem distrações. Neste caso, práticas que já são criticadas no trabalho presencial, estão também migrando para o *home office*, levantando questionamentos por parte dos pesquisados.

Fortalecendo o que Schmid et al (2021) e Hislop (2015), o teletrabalho tende a ter dificuldade em manter os horários de trabalho evitando extrapolar os horários e turnos, bem como demandas e práticas, evitando o trabalho de maneira compulsiva além do tempo determinado. Diminuindo a sensação de estarem sempre disponíveis para o trabalho, mesmo no tempo destinado à família, descanso e vida social.

5. Conclusões

A pandemia de Covid-19 será lembrada como um divisor de águas na sociedade como um todo e com grandes impactos especificamente no mundo do trabalho. Quando as organizações voltarem à sua normalidade, elas não serão mais as mesmas. Termos como trabalho híbrido, equipes virtuais, *home office*, terão se incorporado de uma de uma maneira inexorável ao dicionário corporativo. O *home office*, objeto desta pesquisa, que se tornou neste período de exceção uma opção de trabalho, surgiu como um modelo emergente de relação de trabalho.

Mediante este fato, esta pesquisa buscou mensurar o impacto da adoção do trabalho remoto na vida das pessoas durante o período de pandemia e identificar sua percepção, bem como sugestões de melhorias e expectativas para uma possível adoção permanente desta modalidade de trabalho.

Na literatura, os resultados demonstram uma avaliação dividida sobre essa avaliação e experiência, mais propensa para positiva da prática do *home office*, com algumas ressalvas, o que implica na aceitação e adaptação ao novo modelo de trabalho, reconfigurando a maneira como ele é entendido atualmente.

No contexto desta pesquisa, há uma tendência em manter o trabalho híbrido, indicando a devida importância e necessidade de estabelecer o contato físico e presencial em forma de escalas, como um modelo usual. Os principais benefícios do *home office* relatados pelos pesquisados foram: tempo ganho na economia de deslocamento, maior liberdade na flexibilização de horário para realização das atividades, mais momentos de qualidade e proximidade com a família, retomada ou aquisição de hábitos saudáveis, oportunidade de se autogerenciar.

Dentre os pontos negativos que a modalidade traz para o trabalhador estão a adequação nos horários de trabalho, a sobrecarga de atividades e aumento volume de metas, os custos para o trabalho em *home office*, a dificuldade em separar trabalho das atividades pessoais e a falta de interação com os colegas.

Os pesquisados, na sua gestão do dia a dia, indicam ter dificuldades para separar as questões pessoais das questões profissionais. Este fator é agravado pela profusão de reuniões, sem respeitar horários de descanso e lazer, tendo inclusive relatos de reuniões e atividades programadas para tarde da noite.

Observa-se que algumas vantagens, como maior disponibilidade de tempo, a interação e proximidade com o eixo familiar podem ser prejudicadas ou até mesmo anuladas pela dificuldade de gestão da divisão do tempo entre o que é profissional e o que é privado, pela perda de convívio social com os colegas de trabalho e pela sobrecarga de atividades. Assim, tem que se atentar para a possibilidade de que, em determinadas situações, sem a reflexão equilibrada dos prós e contras do *home office* e sem ações que possa mitigar os potenciais problemas, as condições de trabalho pós-pandemia podem ser tornar piores do que eram no passado.

Por fim, cabe considerar que a implementação repentina e generalizada do *home office* traz áreas de oportunidades para melhorias da qualidade de vida dos trabalhadores e aumento da produtividade, mas este não é um processo natural e automático. Há a necessidade de que sua implantação seja pensada e bem planejada, para não se correr o risco de cair no pior dos mundos: reproduzindo os problemas das relações de trabalho presencial e ao mesmo tempo agregando problemas novos, inerentes ao trabalho remoto.

Como sugestão para novos estudos, cabe considerar como o *home office* afeta o processo de inclusão e diversidade no ambiente profissional e a possibilidade tornar esse retorno presencial de forma mais dinâmica e leve, propiciando que esses momentos sejam de maior proveito e interação.

6. Referências

Alves, Daniela A. de. (2014). Tempo e Trabalho: Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. Porto Alegre: Escritos.

- Antunes, R., & Braga, R. (2009). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo.
- Barros, A. M., & Silva, J. R. G. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração *home office*: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, 8(1).
- Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedade post industrial*. Madri: Alianza Editorial.
- BOHLER, F. R. (2019). O teletrabalho no setor público: *um estudo junto aos teleservidores do TRT do Paraná*. Curitiba: PGSOCIO-UFPR
- Brasil. Ministério da Saúde. (2021). *Painel Coronavírus Brasil*. <https://covid.saude.gov.br>
- Costa, I. S. A. (2003). *Poder, saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho*. [Tese de Doutorado, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro].
- Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária [FEA]. (2020). *Satisfação e Desempenho na Migração para o home office*. http://fea.usp.br/sites/default/files/su-mario_executivo_divulgacao.pdf
- Fiocruz (2020). *Saúde e política na crise da Covid-19: apontamentos sobre a pandemia na imprensa brasileira*. <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/41965/2/3.pdf>
- Fleury, M. T. L., & Werlang, S. R. (2017). *Pesquisa Aplicada: conceitos e abordagens. Anuário de Pesquisa: 2016-2017*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas.
- G1 Economia (2020). *Home office deixa profissionais mais ansiosos e estressados, revela pesquisa do LinkedIn*. <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/05/27/home-office-deixa-profissionais-mais-ansiosos-e-estressados-revela-pesquisa-do-linkedin.ghtml>
- Gaspar, A., Bellini, C., Donaire, D., Santos, S., & Mello, A. (2011). Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. *Revista Ciências Administrativas*, 17(3).
- Hislop, D. (2015). Variability in the use of mobile ICTs by homeworkers and its consequences for boundary management and social isolation. *Information and Organization*, 25(4).
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2020). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*. <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [Ipea]. (2020). *Nota técnica número 47 – 2º semestre de 2020. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo.* https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200602_nt_cc47_mercado_de_trabalho_iii.pdf

Luna, R. A. (2014). Home office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. [Dissertação de Mestrado]. *Revista Pensar Gestão e Administração*, 3(1).

Mello, A. A. A. (2011). *O uso do Teletrabalho nas empresas de Call Center e Contact Center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas* [Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo].

Mello, A. A. A., Santos, S. A., Kuniyosh, M. S., Gaspar, M. A., & Kubo, E. K. M. (2014). Teletrabalho Como Fator de Inclusão Social e Digital em Empresas de Call Center/Contact Center. *REA UFSM*, 7(3).

Milliken, F. J., Kneeland, M. K., & Flynn, E. (2020). Implications of the COVID-19 Pandemic for Gender Equity Issues at Work. *Journal of Management Studies*, 57(8).

Neeley, T. (2021). *Remote Work Revolution: Succeeding from Anywhere*. New York: Harper Business.

Nohara, J., Acevedo, C., Ribeiro, A., & Silva, M. (2009). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. *Revista de Administração e Inovação*, 7(2).

Organização Internacional do Trabalho [OIT]. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work.* https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro. Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office. Tese de doutorado: Universidade Federal de São Carlos, 2017.

Price Water House Coopers [PwC]. (2020). *Quando todos podem trabalhar em casa, para que serve o escritório?* https://www.pwc.com/us/remotework?utm_campaign=sbpw-c&utm_medium=site&utm_source=articletext

Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas.

Rocha, C. T. M., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro*, 16(1).

Rysavy, M. D. T., & Michalak, R. (2020). Working from Home: How We Managed Our Team Remotely with Technology. *Journal of Library Administration*, 60(5).

Schmid, L., Wörn, J., Hank, K., Sawatzki, B., & Walper, S. (2021). Changes in employment and relationship satisfaction in times of the COVID-19 pandemic: Evidence from the German family Panel. *European Societies*, 23(1).

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas [Sebrae]. (2022). *Confira as vantagens e desvantagens do home office*. <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM-100000b272010aRCRD>

Soares, A. (1995). Teletrabalho e comunicação em grandes CPDs. *Revista de Administração de Empresas*, 35(2).

Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades [Sobratt]. (2017). *Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da Lei n. 13.467/2017*. <https://www.sobratt.org.br/01092017-reflexoes-sobre-o-teletrabalho-no-brasil-antes-e-depois-da-lei-n-13-4672017/>

Ietze, Suzanne. Discourse as strategic coping resource: managing the interface between "home" and "work". **Journal of Organization change management**, v.18, n.1, 2005.

Walter, O. M. F. C. (2013). Análise de ferramentas gratuitas para condução de survey online. *Produto & Produção*, 14(2).

World Health Organization [WHO]. (2021). *Coronavirus (Covid-19) Dashboard*. <https://covid19.who.int/>

Williams, C., & Kayaoglu, A. (2020). COVID-19 and undeclared work: impacts and policy responses in Europe. *The Service Industries Journal*, 40(13-14).