

AS TRANSFORMAÇÕES EM ÉPOCA DE PANDEMIA E O TRABALHO *HOME OFFICE*: UM ESTUDO COM GESTORES E TRABALHADORES DE EMPRESAS

Michele da Silva Souza¹, Andréa Cristina Trierweiller², Yuri Borba Vefago³

RESUMO

Este artigo teve o objetivo de analisar a adaptação ao trabalho *home office*, imposto pela pandemia da COVID-19, na visão de trabalhadores e gestores de empresas. Para tanto, fez-se uso de dados secundários, com o levantamento da literatura em busca de definições, classificações e temas correlatos ao *home office*, bem como de dados primários por meio de instrumentos de coleta de dados já existentes, para adaptação à realidade do trabalho em tela, e sua aplicação. Os trabalhadores avaliaram seu desempenho no *home office* como 'muito bom'. Dentre os resultados dos três gestores entrevistados, dois gestores das empresas desenvolvedoras de *software* não formalizaram o contrato ou aditivo contratual referente ao *home office*, bem como não implantaram sistema para controle de Ponto. Já, o gestor da empresa de consultoria, que teve seu *boom* de crescimento durante a pandemia, iniciou a relação trabalhista via modalidade *home office* e, portanto, buscou assessoria especializada em direito trabalhista e especificidades desta modalidade laboral. Como oportunidades para trabalhos futuros, uma das sugestões seria aumentar o período de disponibilização do questionário e buscar respostas em maior escala; outra possibilidade, seria realizar um levantamento apenas com trabalhadores e gestores que aderiram ao *home office*, especificamente, no segmento de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).

Palavras-chave: *Home Office*. Trabalho Remoto. Pandemia. COVID-19.

ABSTRACT

This article aimed to analyze the adaptation to work from home, imposed by the COVID-19 pandemic, from the point of view of workers and managers. For this, we used secondary data, searching for definitions, classifications and themes related to the home office, as well as primary data through existing data collection instruments, to adapt to the reality of the work. Workers evaluated their home office performance as 'very good'. Among the results of the

¹ Graduação em Tecnologias da Informação e Comunicação. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Araranguá, SC, Brasil.

² Doutorado em Engenharia da Produção. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Araranguá, SC, Brasil.

³ Mestrado em Tecnologias da Informação e Comunicação. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Araranguá, SC, Brasil.

interview with the three managers, two managers of software development companies did not formalize the contract or contractual amendment referring to the home office, as well as the implementation of a system to timecard control. The manager of the consulting company, which had its growth boom during the pandemic, started the labor relationship via the home office modality and, therefore, searched for specialized consulting in labor law. As opportunities for future research, one suggestion would be to increase the period of availability of the questionnaire to get answers on a larger scale; another possibility would be to carry out a survey only with workers and managers who adhered to the home office modality - specifically, in Information and Communication Technology (ICT) area.

Keywords: *Home Office*. Remote work. Pandemic. COVID-19.

1 INTRODUÇÃO

A COVID-19, doença infecciosa que tem afetado o mundo todo, leva as pessoas a desenvolverem sintomas leves a moderados, podendo levar até a morte (PAHO, 2021).

Entretanto, trata-se de uma pandemia com alta taxa de transmissão, que pode acontecer pelo contato com as pessoas contaminadas. Segundo dados da *World Health Organization* – WHO, em português, Organização Mundial da Saúde – OMS, o número de mortes ocasionado pela COVID-19 alcançou cerca de cinco milhões oitocentos e setenta e oito mil no mundo e seiscentos e quarenta e três mil no Brasil (WHO, 2022).

No enfrentamento do combate ao vírus, medidas provisórias foram adotadas por países no mundo todo, conforme as diretrizes da WHO, para conter pandemias: Restrição de Mobilidade, Medidas de Saúde Pública, Medidas Socioeconômicas, Distanciamento Social e Bloqueio, de acordo com o *The Assessment Capacities Project* (ACAPS, 2020).

Neste contexto, o *home office* se evidenciou como uma alternativa viável e até, mais produtiva. As empresas terão que repensar onde, como produzem e comercializam seus produtos e serviços, pois a psicologia do consumo e do investidor mudarão, transformando também, os negócios (QUEIROGA, 2020).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo foram abordados temas relacionados ao objetivo deste artigo. Sendo assim, fez-se necessário revisar alguns aspectos, bem como abordar algumas definições, dentre

elas: pandemia, *home office*, trabalho remoto e teletrabalho, a ascensão do segmento de serviços e das empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação.

2.1 A PANDEMIA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Segundo a OMS, uma doença é uma pandemia quando atinge o mundo inteiro, atravessa fronteiras internacionais e atinge grande número de pessoas (KELLY, 2011). Para ser oficialmente declarada uma pandemia, três condições são necessárias: (1) ser uma doença nova, que afeta a população, (2) o agente causador ser biológico e transmissível a humanos, causando uma grave doença, e (3) ser contagiosa, espalhando-se rapidamente e, continuando a se disseminar entre os humanos (WHO, 2020; PAHO, 2020).

Portanto, para se analisar a adaptação ao *home office*, na visão de trabalhadores e gestores, é fundamental realizar um resgate histórico da palavra e definições de trabalho, bem como suas tipologias na sociedade atual, dentre elas: o *home office*, o trabalho remoto e o teletrabalho.

2.2 O QUE A PALAVRA TRABALHO SIGNIFICA?

Para Alborno (2017), o trabalho pode ter vários significados, dependendo de como for interpretado.

A função trabalho tem outros significados, como: tipo aplicado ao esforço para produção de utilidades ou obras de arte (ALBORNOZ, 2017).

Além dessas definições e da retrospectiva apresentadas, do que pode significar o trabalho em culturas e idiomas diferentes, cabe destacar o papel que o trabalho ocupa na vida das pessoas, dessa forma, Morin (2001, p. 11) coloca a seguinte reflexão:

[...] “se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?”, mais de 80% das pessoas pesquisadas respondem que trabalhariam mesmo assim (Morin, 1997; Morse e Weiss, 1955; Tausky, 1969; Kaplan e Tausky, 1974; MOW, 1987; Vecchio, 1990). As principais razões são as seguintes: para se relacionar com outras pessoas, para ter o sentimento de vinculação, para ter algo que fazer, para evitar o tédio e para se ter um objetivo na vida.

Enfim, é notório que o trabalho tem papel central na sociedade contemporânea, marcados tanto pela inserção de novas tecnologias, como por novos desafios devido a pandemia da COVID-19.

2.2.1 A Evolução das Tecnologias

O desenvolvimento das Tecnologias vem se aprofundando, o avanço das Tecnologias da Informação e Comunicação vem impactando as relações sociais, empresariais e institucionais (PEREIRA, 2010; SILVA, 2010).

A partir de meados da década de 80, em que a inovação passou a avançar no desenvolvimento econômico. Com estas mudanças, passou a ter relevância nos setores públicos e privados, no contexto sócio, político e econômico.

A partir do século XXI, os gestores públicos começaram a valorizar mais as TICs, pois as tecnologias foram, cada vez mais, impulsionando o desenvolvimento (PEREIRA, 2010; SILVA, 2010).

2.2.2 As TICs e suas influências no desenvolvimento econômico e social

As TICs são responsáveis por grandes mudanças, sendo imprescindíveis para o desenvolvimento econômico.

Segundo Castells (1999), a revolução industrial foi um período de importantes transformações tecnológicas, com grande contribuição para o desenvolvimento do conhecimento científico. No final da década de 1990, a internet foi aliada no progresso em telecomunicações e computação, e houve grande transformação tecnológica.

2.3 HOME OFFICE

Vive-se momentos extremos devido a pandemia da COVID-19. A doença avança, pressionando trabalhadores e organizações a buscarem novas formas de trabalho.

Esta forma de trabalho à distância surgiu na década de 1970, época em que pesquisadores dos Estados Unidos, preocupados com o aumento da poluição, que vinha sendo afetada pelo tráfego de carros da casa para o trabalho, produzida pelo intenso deslocamento de pessoas, aderiram a estudos que levassem a busca por possíveis soluções, usadas como uma estratégia para amenizar o trânsito (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

2.3.1 Crescentes exigências aos trabalhadores

A internet permite a comunicação com diferentes pessoas e organizações, em diferentes lugares. Com isso, os profissionais precisam se aperfeiçoar, ter maior capacitação, pois existe a necessidade de interação com tais sistemas de informação diante das ameaças geradas pela pandemia da COVID-19.

Nesse contexto, dando sequência às relações entre os temas, para melhor compreensão do trabalho *home office* e a adaptação dos trabalhadores e gestores, impostos pela pandemia da COVID-19, faz-se necessário abordar, especificamente, o *home office*, o teletrabalho ou ainda, o trabalho remoto.

2.3.2 Diferença entre o trabalho remoto e *home office*

Com o surgimento da pandemia a COVID-19, os trabalhadores vêm se adaptando a esta nova forma de trabalho, na busca pelo aprendizado e uso de ferramentas para trabalhar remotamente. Já, o trabalho remoto, permite que o colaborador escolha onde é o local mais produtivo ou onde se sente mais à vontade (MENDES, 2020). No *home office*, o trabalho pode ser realizado integralmente em casa, mas pode ser somente em alguns dias da semana e, em outros dias, trabalha-se na empresa. Já, no trabalho remoto o funcionário está constantemente a distância, podendo, é claro, ter momentos na sede da empresa, mas em pequenos períodos (REDE JORNAL CONTÁBIL, 2020).

2.3.3 Conceitos e diferenças de *home office* e teletrabalho

Devido surgimento da pandemia da COVID-19, vários setores empresariais e organizações implantaram/expandiram formas de trabalho à distância.

Quanto às diferenças entre teletrabalho e *home office*, destacam-se algumas características e atributos próprios (LANTYER, 2020):

[...] A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) trouxe normatização própria acerca do teletrabalho pela primeira vez, por meio dos artigos 75-A ao 75-E da CLT. Anteriormente, a CLT não fazia distinção do trabalho realizado no estabelecimento do trabalhador ou à distância.

O teletrabalho pode ser prestado fora das dependências da empresa, na residência do empregado, em uma cafeteria ou ainda, durante uma viagem. Por sua vez, deverá ser feito um

contrato individual, ou um aditivo, devendo haver acordo entre as partes, entre o empregado e o empregador, formalizando alguns fornecimentos de materiais e equipamentos para prestação de serviço.

O *home office* é efetuado de maneira ocasional na residência do empregado; neste caso, ele não se caracteriza como sendo teletrabalho, sendo utilizado em casos emergenciais, em épocas de pandemias, enchentes greves, dentre outras situações de exceção.

A Medida Provisória – MP nº 927, de 22 de março de 2020 (BRASIL, 2020), conceitua os institutos do teletrabalho e do *home office*, algumas medidas no âmbito dos direitos trabalhistas, devido à COVID-19.

Devido à pandemia, que vem causando impactos na saúde, foi instituída a Medida Provisória – MP 927, que determinou o estado de calamidade pública. O empregador poderia, sem necessidade de acordo, alterar o regime presencial para o teletrabalho; permitindo também, que os estagiários e aprendizes adotassem o regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância. Contudo, esta MP perdeu o prazo para a votação e caducou.

O tempo que rege o regime de trabalho do teletrabalho, para o presencial ou vice-versa é de quarenta e oito horas, para não gerar aglomerado. O artigo 36 considera válida as medidas adotadas pelos empregadores que não assumirem o disposto na Medida Provisória, no que rege o período de 30 dias anteriores a entrada da data em vigência (LANTYER, 2020).

[...] O teletrabalho hoje está regulamentado pela Lei 13.467/17, no Capítulo II-A, através do artigo 75-B, o qual dispõe que:(...) a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (...). O teletrabalho foi incluído no artigo 62 da CLT, pelo inciso III, que trata das modalidades de trabalho não compatíveis com o controle de jornada, motivo pelo qual, para aqueles que trabalham em teletrabalho, não haverá preenchimento da jornada realizada, uma vez que, para o empregador nessas situações o que interessa não é o tempo da jornada, mas que o trabalho seja efetivamente executado, seja de manhã, tarde ou noite (LAURE, 2020).

2.3.3.1 Legislação

A nova forma de trabalho, de como ela deve ser aplicada, os seus conceitos e princípios trouxe um novo conceito para a legislação, assim como os gestores/administradores tiveram que se adaptar.

Trope (1999) destaca que no Brasil, a legislação permite somente mudanças de alguns itens no contrato de trabalho já assinado, desde que seja em benefício do trabalhador.

O contrato permanece o mesmo com a empresa, porém, visa condições especiais de trabalho e é importante incluir cláusulas específicas.

2.3.4 Benefícios do *home office*

O *home office* é operado de forma simples podendo intervir na redução de espaços. Estudos comprovam que pessoas que trabalham em suas residências economizam de 30% a 70% (BRIK; BRIK, 2013).

O *home office* pode ser classificado em dois grupos: profissional e pessoal; no profissional, busca-se melhoria na produtividade, mais tempo para elaborar relatórios e planos de ação. No grupo pessoal, proporciona maior qualidade de vida, menos estresse, mais tempo com a família, menos gastos com deslocamentos (BELLINI *et al.*, 2011).

[...] O *home office* não é uma tarefa exercida por todos os profissionais. Para isso é necessário apresentar autodisciplina, organização, decisão e gostar de estar sozinho para trabalhar (HANASHIRO e DIAS, 2002). Para Boonen (2003) os profissionais que trabalham em caráter *home office* precisam se automotivar, em razão de que estão expostos a desconcentrações decorrentes do espaço ao seu redor (BELLINI *et al.*, 2011, p. 171).

Contudo, deve-se considerar o necessário investimento nas tecnologias e manutenção, em treinamento para capacitação dos colaboradores, dentre outras preocupações para se manter a eficiência na relação de trabalho (BARROS; SILVA, 2010; BRIK; BRIK, 2013).

2.3.5 Teletrabalho e pandemia

Segundo Santos-Mishima, Sticca e Zerbini (2020), o trabalho remoto é utilizado como sinônimo de teletrabalho. Uma nova forma que a organização, teve para facilitar a realização das atividades laborais fora do ambiente de trabalho. Essencial para casos de calamidade pública, neste caso, em uma pandemia.

Conforme o website do Senado, antes da pandemia da COVID-19, o IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, publicou que, no ano de 2018, um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhavam “no domicílio de residência”, tendo sido entrevistadas para a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em sua versão “contínua”. Contudo, os informes do IBGE daquele ano não deixaram claro a natureza das atividades que realizavam. Na semana de 21 a 27 de junho de 2020, no contexto da pandemia, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que “trabalhavam remotamente”, ou seja, 12,4% da população ocupada

do país, menos os afastados por causa do distanciamento social (69,2 milhões). Portanto, o *home office* passou a ser uma realidade nacional.

2.3.6 A pandemia e a ascensão do *home office*

Desde os tempos mais remotos, a humanidade tem passado por diferentes desastres, o que os torna integrantes da vida humana. De modo geral, os desastres ou são regionais ou locais. Entretanto, há desastres – os biológicos, que causam enfermidades com grave risco de transmissão em massa, conforme a Classificação e Codificação Brasileira e Desastres – COBRADE. Apesar da magnitude de algumas dessas pandemias – como exemplo, cita-se a gripe espanhola, a gripe de Hong Kong, o ebola, a gripe aviária e a gripe suína –, não havia registros de um desastre biológico, que tivesse provocado uma crise sociopolítica-cultural-econômica de proporção global como o coronavírus–oSARS-CoV-2.

Ao final de 2019, quando a China notificou a WHO, que estava enfrentando um surto de um novo tipo de Influenza, causado por nova cepa do vírus da família coronavírus – o SARS-CoV-2, colocou em alerta a Equipe de Apoio à Gestão de Incidentes da WHO, a sociedade mundial não imaginava que estava diante do início de um desastre biológico de dimensão global, sem precedentes e inédito na história contemporânea da humanidade.

A característica global de uma pandemia, revelou-se com o surgimento da COVID-19, quando a OMS, em 11 de março de 2020, declarou o surto do novo coronavírus como uma pandemia e enfatizou a necessidade urgente dos países se unirem e desenvolverem esforços conjuntos, no sentido de enfrentarem e minimizarem a ameaça de propagação internacional da doença. Portanto, no enfrentamento da pandemia, dentre as medidas sanitárias não farmacêuticas estão o distanciamento e o isolamento social como alternativas para conter o avanço do vírus.

2.3.7 Pontos Positivos e negativos do teletrabalho

Vale destacar algumas questões sobre os impactos na saúde do trabalhador ao realizar atividades em *home office*, conforme destacam Santos-Mishima, Sticca e Zerbini (2020). Nesse sentido, o *home office* durante a pandemia, tem gerado conflitos na relação trabalho versus família. Queiroga (2020) comenta que, neste momento da pandemia, a ciência assume maior destaque junto à população. Tendo sido abordado os principais aspectos que envolvem o *home*

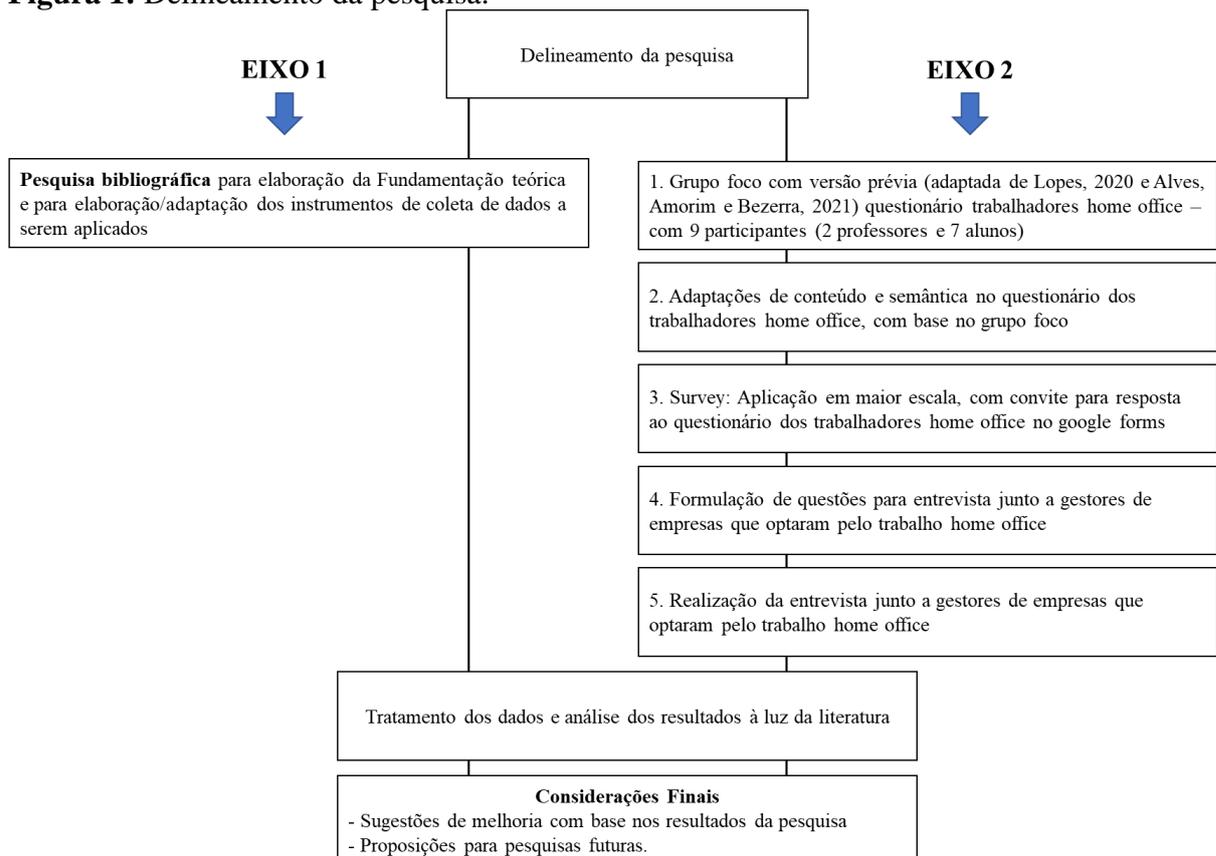
office neste capítulo da Fundamentação Teórica, parte-se para o detalhamento da Metodologia, delineada para o desenvolvimento deste artigo, no próximo capítulo.

3 METODOLOGIA

Conforme Gil (2010), uma pesquisa é desenvolvida com a utilização de métodos, técnicas e outros procedimentos científicos. Sendo assim, deve-se considerar sua tipologia e as diversas fases percorridas para que os resultados sejam obtidos. Portanto, este capítulo pretende descrever como aconteceu esta pesquisa.

Para tanto, inicialmente, apresenta-se a Figura 1, em que consta o delineamento geral da pesquisa deste trabalho.

Figura 1: Delineamento da pesquisa.



Fonte: Autores.

3.1 TIPOS DE PESQUISA

Pronadov e Freitas (2013) destacam que a realização de pesquisas é fundamental para resolver problemas e solucionar dúvidas, mediante a utilização de procedimentos científicos.

Especificamente, neste artigo, a pesquisa apresenta caráter exploratório e descritivo, tendo o objetivo de analisar a percepção dos colaboradores, que estão trabalhando no formato *home office* durante a pandemia da COVID-19 e, dentre os fatores levantados, estão os benefícios e dificuldades enfrentadas.

Inicialmente, para o desenvolvimento deste artigo, foi conduzida pesquisa exploratória, para que os pesquisadores se familiarizassem com o problema em estudo e assim, tomar conhecimento das palavras-chave e assuntos mais abordados pelos autores, para condução da pesquisa bibliográfica mais abrangente (coleta de dados secundários), que forneceu embasamento teórico do trabalho, bem como da construção e/ou adaptação do questionário a ser utilizado para a pesquisa de campo deste artigo (coleta de dados primários), junto aos trabalhadores *home office*.

Neste caso, a pesquisa descritiva busca compreender a relação entre a pandemia da COVID-19 e o *home office*.

Neste artigo, há a abordagem qualitativa em menor grau, pois foram buscadas pessoas de referência para entendimento inicial do *home office*, tendo contato com trabalhadores, passíveis de responderem a pesquisa, a ser aplicada via questionário. Ou seja, a partir dos resultados obtidos nesta pesquisa, não se pode fazer inferências para o universo (população), que seriam os trabalhadores *home office* no Brasil, que atuam nesta modalidade de trabalho, durante a pandemia da COVID-19.

Os dados secundários são aqueles que já foram elaborados por outros autores e portanto, estão disponíveis para consulta de conceitos, tipologias, características do tema que se está estudando, constituindo-se na fundamentação teórica do trabalho (GIL, 2010).

É também caracterizado como um estudo de campo, pois procurou, via a aplicação de um questionário junto aos trabalhadores *home office*, disponibilizado pela ferramenta *google forms*, na plataforma online, permitindo conveniência ao respondente, já que é possível responder conforme sua disponibilidade.

Também faz levantamento de campo, no formato de entrevista, junto a gestores de empresas, que aderiram ao formato *home office*.

3.2 ELABORAÇÃO INSTRUMENTOS DE COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS

Destaca-se que, a pesquisa de campo envolveu dois tipos de instrumentos de coleta de dados: o questionário junto aos trabalhadores *home office* e entrevista junto a gestores de empresas que aderiram à modalidade de trabalho remoto.

A elaboração das questões foi feita em duas etapas: (1) a partir da literatura, principalmente com base em 2 (dois) artigos científicos – Lopes (2020) e Alves, Amorim e Bezerra (2021) e ainda, (2) contou com a etapa de grupo foco, para uma espécie de teste do questionário, verificando possíveis termos que os participantes identificaram como confusos, bem como a exclusão/inclusão de perguntas.

Lopes (2020) demonstra também as principais desvantagens com o afastamento e, dentre elas estão: os problemas de conexão (37,5%), dificuldade de comunicação com colegas e superiores (31,3%), isolamento social dos colegas (18,8%).

O estudo de Alves, Amorim e Bezerra (2021) teve como objetivo desenvolver reflexões, experiências em situações acerca da mudança no regime de trabalho em empresa de tecnologia para o *home office*. Os autores apresentaram o *case* de uma empresa de *software*, a *Chianca*, que se consolidou em 2003, no ramo de tecnologia da informação e serviços, com atuação na criação de *softwares* de gestão de empresas no segmento de indústria, serviços, varejo e atacado. Comercializava sistema de prospecção de vendas, acompanhamento de estoque, vendas externas, comandas eletrônicas, sistema integrado de contabilidade, além de integração e implementação de *e-commerce* (comércio eletrônico), plataforma *delivery* e painel de pesquisa de satisfação.

Com a prorrogação do período de quarentena, pelos decretos n.º 9.481 de 1 de maio de 2020 e n.º 40.289 de 30 de maio de 2020 para até o dia 14 de junho de 2020, a *Chianca Software* criou outras perspectivas durante a crise gerada pela COVID-19.

Enfim, os resultados apresentados demonstram que essas inovações somente foram possíveis pela implementação de um novo sistema de trabalho, que possibilitou a continuidade do engajamento e a unidade de toda a equipe, demonstrando o sucesso do *home office* nesta empresa.

Na etapa 2, para elaboração do questionário desta pesquisa, fez-se um grupo foco junto a 9 participantes (2 professores e 7 alunos), pesquisadores do Laboratório de Gestão da Inovação e Sustentabilidade – LABeGIS, coordenado pela professora orientadora desta pesquisa, tal construção foi feita em 05 de março de 2021.

Sendo assim, o início da pesquisa de campo, contou com a técnica de grupo foco, a qual o lançamento de perguntas abertas, para uma parcela de trabalhadores *home office* de empresas (membros LABeGIS).

Esta técnica deve ser conduzida por um moderador (professora orientadora, neste caso), que lança perguntas aos participantes e, a partir das discussões, registra os principais fatos levantados, por meio de anotações ou mesmo, de um gravador (KOTLER, 2000).

O questionário é composto por 19 questões, distribuídas em 5 seções, da seguinte forma:

Na 1ª seção, há a apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), seguido da opção para concordar ou não em participar da pesquisa.

Na 2ª seção, há a questão: Atualmente, você trabalha *home office* (teletrabalho)? É ainda, na descrição da pergunta, colocou-se o seguinte: “Você pode responder esta pesquisa tanto se estiver trabalhando, integralmente *home office* ou apenas alguns dias da semana”. Justamente para que aqueles que acessaram o questionário, mas não estão trabalhando nesta modalidade tenham a opção de encerrar a pesquisa; afinal, eles não são objeto de análise neste artigo.

Na 3ª seção, contém questões para identificação do perfil do respondente, com as opções: feminino ou masculino, faixa de idade, escolaridade, faixa de renda mensal, Estado onde reside bem como o Estado onde está localizada a empresa que o respondente trabalha de forma *home office* e ainda, o segmento de atuação (Comércio, Indústria e Serviços).

Na 4ª seção, solicita-se que o respondente especifique qual o segmento de atuação da sua empresa: TIC, Educação, Turismo, Consultoria, Vendas e marketing.

Na 5ª seção, há questões específicas sobre o desempenho no trabalho *home office*, se faz parte do grupo de risco para COVID-19, apresentam-se opções para assinalar quanto vantagens e desvantagens do trabalho *home office*, questões sobre ter estrutura para o trabalho *home office*, como por exemplo, se houve equipamento disponibilizado pela empresa ou não.

Afinal, a amostra de respondentes tem origem na facilidade de acesso, fazendo parte da rede de contato dos autores desta pesquisa (amostra por conveniência), tendo sido convidados a participar, contando com esta facilidade.

O tratamento dos dados aconteceu a partir de planilha eletrônica, que é gerada pela própria ferramenta online, tendo os dados obtidos, sido interpretados para a construção do capítulo de resultados e discussão.

3.2.1 Entrevista junto a gestores de empresas

Destaca-se que, além do questionário aplicado junto aos trabalhadores *home office*, também foram elaboradas questões para um roteiro de entrevista a ser realizado com 3 (três) gestores de empresas que tenham aderido à modalidade remota.

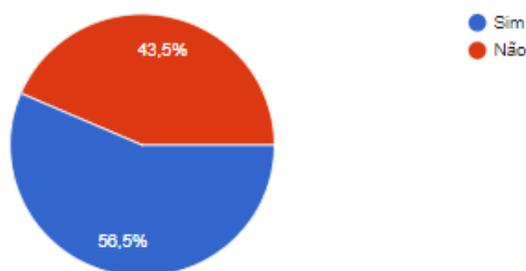
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo tem como objetivo apresentar os resultados da pesquisa, fazendo a relação com os autores abordados no capítulo da Fundamentação Teórica deste artigo, o que permite assim, traçar as discussões sobre o assunto em estudo.

4.1 QUESTIONÁRIO JUNTO AOS TRABALHADORES *HOME OFFICE*

Obteve-se, na pesquisa com os trabalhadores, 85 (oitenta e cinco) respostas. Destes, apenas 48 (quarenta e oito) respondentes (56,5%) afirmaram trabalhar no formato *home office*, conforme Figura 2.

Figura 2: Atualmente, você trabalha *home office*(teletrabalho)?

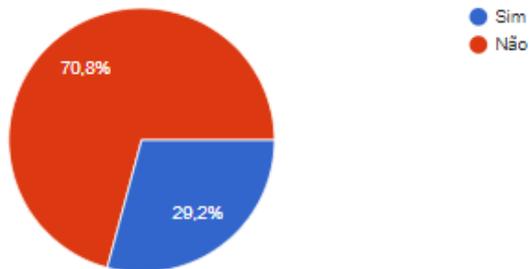


Fonte: Autores.

De acordo com a Figura 2, 43,5% dos respondentes não trabalham em formato *home office* e assim, ao responderem “não” eram remetidos automaticamente para o agradecimento por ter participado da pesquisa. Ou seja, somente aqueles que responderam trabalhar *home office* (56,5%), que seguiram respondendo o questionário até o final.

A Figura 3 destaca aqueles que são do grupo de risco para a COVID-19.

Figura 3: Você faz parte do grupo de risco para COVID-10?

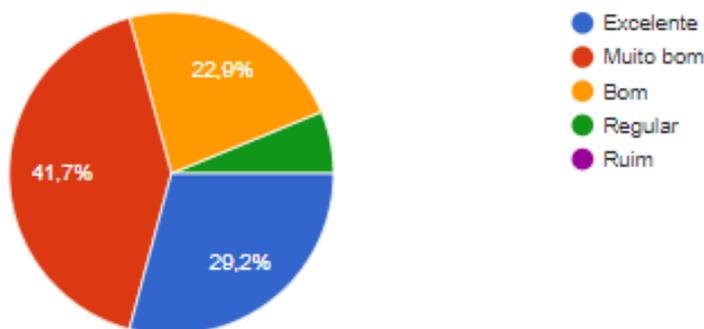


Fonte: Autores.

A Figura 3 demonstra que 70,8% dos trabalhadores *home office* declararam não ser do grupo de risco da doença.

A Figura 4 ilustra a opinião dos respondentes quanto aos seu desempenho no trabalho *home office*.

Figura 4: Como você avalia seu desempenho no trabalho *home office*?



Fonte: Autores.

Pode-se observar que 41,7% avaliam seu desempenho como sendo muito bom, 29,2% como excelente, 22,9% como sendo bom.

Queiroga (2020) comenta sobre a avaliação de desempenho no trabalho pós-pandemia e destaca a pesquisa feita pelo Datafolha (2020), a qual apontou que em meados de março do mesmo ano, um terço dos respondentes que participaram, considerou que poderiam trabalhar em casa durante a pandemia. Porém, após o período de duas semanas, este número caiu 13 pontos percentuais, demonstrando que as pessoas devem estar encontrando dificuldades nesta

transição. Diante disso, cabe avaliar as questões de desempenho, dependerá da auto-organização do trabalhador, bem como dos recursos/auxílio que a empresa fornece para o trabalho *home office*.

Segundo Brik e Brik (2013), o *home office* é uma forma simples e ágil para reduzir os espaços físicos dos escritórios. Se os funcionários trabalharem em suas residências, as empresas conseguem economizar de 30% até 70%.

4.2 QUESTIONÁRIO JUNTO AOS GESTORES DE EMPRESAS QUE ADERIRAM *HOME OFFICE*

Este tópico apresenta o resultado das entrevistas com os 3 (três) gestores de empresas quanto a sua percepção sobre o trabalho *home office*.

Segundo Bianchi (2020) apesar do – trânsito, custo de vida, custos comerciais, tempo de deslocamento – a realização de trabalhos *home office* ainda gera insegurança entre os gestores, apesar das vantagens para empregadores e funcionários.

Quanto à empresa de consultoria, por ter apenas dois anos de funcionamento, justificou que, inicialmente, quando foi fundada, apenas os 3 (três) sócios constituíam o quadro funcional e, coincidentemente, com o início da pandemia, a demanda por funcionários surgiu.

Referente ao estabelecimento de metas a cumprir no trabalho *home office*, as duas empresas de desenvolvimento de *software* tinham já, no trabalho presencial, o estabelecimento de metas, tendo mantido o padrão para o trabalho *home office*.

O gestor da empresa de consultoria, que tem todos os colaboradores do quadro em *home office* desde o início da pandemia até hoje, declarou que estão sendo definidas as metas a serem cumpridas.

Quando questionados sobre possíveis mudanças na rotina da organização, 1 gestor da empresa de desenvolvimento de *software* mencionou que “não”, bem como o gestor da empresa de consultoria.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na pesquisa conduzida neste artigo, foi possível analisar a adaptação ao *home office*, imposto pela pandemia da COVID-19, na visão de trabalhadores e gestores de empresas.

Dessa maneira, é evidente a necessidade do treinamento e incorporação do uso de ferramentas de TIC no cotidiano da atividade laboral, dependendo muito da organização e recursos disponibilizados para que o empregado tenha um desempenho adequado.

Já, a empresa de consultoria, que teve seu *boom* de crescimento durante a pandemia, tendo contratado todos seus funcionários a partir de 2020, já iniciou a relação trabalhista via modalidade *home office* e, portanto, buscou uma assessoria especializada em direito trabalhista e especificidades desta modalidade laboral.

Algumas regras devem estar previstas no contrato, desde quem vai arcar com os custos do empregado (energia, internet e equipamentos), até o termo de responsabilidade da empresa, quanto às providências para a ergonomia e saúde do empregado.

Como oportunidades de trabalhos futuros, uma sugestão seria aumentar o período de disponibilização do questionário e buscar respostas em maior escala, já que esta pesquisa contou com a participação de 85 (oitenta e cinco) trabalhadores respondentes e destes, apenas 48 (quarenta e oito) atuavam na modalidade *home office*.

REFERÊNCIAS

- ACAPS. **Project, Map action: COVID-19 Government measures**. Report No1, 2020. [Online]. Disponível em: <https://www.acaps.org/sites/acaps/files/products/files/20200319_acaps_covid19_government_measures_report_0.pdf> Acesso em jan. 2020.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**, editora e livraria Brasiliense, 8 de set. de 2017 São Paulo – SP - 100 páginas.
- ALVES, T. L. de L.; AMORIM A. F. A.; BEZERRA, M.Cl. C. Nenhum a Menos?! A Adaptação ao Home Office em Tempos de COVID-19. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, n. Spe., e-200234, 2021. Disponível em: <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/1463/1611>. Acesso em mar. 2020.
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. D. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **CADERNOS Ebape.br**, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.
- BELLINI, C. G. P.; DONAIRE, D.; SANTOS, S. A. dos; MELLO, A. A. A.; GASPAR, M. A. Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas de informação: Um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Revista Ciências Administrativas**, v. 17, n. 3, p. 1029-1052, 2011.
- BRIK, M. S.; BRIK, A. (2013). **Trabalho portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office** das empresas. Curitiba: Edição do autor.

BRASIL. MP – **Medida Provisória n.o 927**, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo no 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775> Acesso em abr. 2021.

BIANCHI, B. Site Gobacklog. **Home office**: conheça as vantagens e como trabalhar remotamente. Reportagem publicada em 26 de ago. 2020. Disponível em: <https://gobacklog.com/blog/home-office/> Acesso em mar. 2021.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**: a era da informação: economia sociedade e cultura. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do *home office* em empresas de tecnologia da informação. **Gestão & Conexões-Management and Connections Journal**, Vitória (ES), v. 9, n. 1, p. 167-184, jan./abr. 2020.

KELLY, H. The classical definition of a pandemic is not elusive, **Bulletin World Health Organization**, vol. 89, no. 7, pp. 540–541, 2011.

KOTLER, P. **Administração de marketing**. 10 Ed. São Paulo: Novo Milênio, 2000.

LANTYER, V. H. **Teletrabalho e home office no contexto do coronavírus (covid-19)**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6155, 8 maio 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81903> Acesso em dez. 2020.

LAURE, Volpon e Defina Advogados. **Sistematizando a diferença entre teletrabalho e home office**. 03/08/2020, Ribeirão Preto/SP. Disponível em: Disponível em: <http://www.laureadvogados.com.br/artigos/sistematizando-diferenca-entre-teletrabalho-e-home-office/> Acesso em nov. 2020.

LOPES, C. de P. **O impacto da realização do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19 no TRE-GO e seus resultados para a sociedade e a percepção dos servidores do órgão**. 2020. 22p. Trabalho de Conclusão de Curso, Pontífice Universidade Católica de Goiás – PUC – Goiás, Escola de Gestão e Negócios, 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1066/1/TCC-CLEUNICE%20-%20Ap%c3%b3s%20ajustes%20da%20banca%20-%20Vers%c3%a3o%2010.12.2020.pdf>. Acesso em mar. 2021.

MENDES, T. Na prática. Org. **Qual a diferença entre trabalho remoto e home office**. <https://www.napratica.org.br/qual-a-diferenca-entre-trabalho-remoto-e-home-office/> Acesso em jan. 2021.

MORIN, M. Estelle. **Os sentidos do trabalho**, v. 41, n. 3 • Jul./Set. 2001.

PAHO. Organização Pan-Americana da Saúde. **Folha informativa sobre COVID-19.** Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19>> Acesso em abr. 2021.

PAHO. **Response to Pandemic (H1N1) 2009 in the Americas: Lessons and Challenges.** Disponível em: <<https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2010/Lessons-learned-2010-H1N1.pdf>>. Acesso em abr. 2020.

REDE JORNAL CONTÁBIL. **Diferença entre trabalho remoto e home office: Esses modelos afetam a cultura da empresa?** Publicado em 13 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/diferenca-entre-trabalho-remoto-e-home-office-esses-modelos-afetam-a-cultura-da-empresa/> Acesso em fev. 2021.

PRONADOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2. ed. Novo Hamburgo/RS: Universidade Feevale, 2013. 277 p.

PEREIRA, D. M.; SILVA, G. S. **As tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) como aliadas para o desenvolvimento,** 2010. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=As+Tecnologias+de+Informa%C3%A7%C3%A3o+e+Comunica%C3%A7%C3%A3o+%28TICs%29+como+aliadas+para+o+desenvolvimento+&btnG=>> Acesso em nov. 2020.

QUEIROGA, F. **O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19.** Porto Alegre: Artmed, 2020. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=XuPuDwAAQBAJ&pg=PA24&dq=tele+trabalho+AND+pandemia&hl=pt-PT&sa=X&ved=2ahUKEwiyqJnzKkbtAhUCLLkGHRtBCRkQ6AEwAXoECAMQA#v=onepage&q=tele%20trabalho%20AND%20pandemia&f=false.>>> Acesso em dez. 2020.

REDE JORNAL CONTÁBIL. **Diferença entre trabalho remoto e home office: Esses modelos afetam a cultura da empresa?** Publicado em 13 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/diferenca-entre-trabalho-remoto-e-home-office-esses-modelos-afetam-a-cultura-da-empresa/> Acesso em fev. 2021.

SANTOS-MISHIMA, V.; STICCA, M. G., ZERBINI, T. **Teletrabalho e a pandemia da COVID-19.** Porto Alegre: Artmed, 2020 Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=teDuDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tele+trabalho+AND+pandemia&hl=pt-PT&sa=X&ved=2ahUKEwiUqPzmqXtAhUSGLkGHXAHA44Q6AEwAHoECAYQA#v=onepage&q=tele%20trabalho%20AND%20pandemia&f=false>>> Acesso em nov. 2020.

TROPE, A. **Organização virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

WHO. World Health Organization. **Coronavirus disease (COVID-19) situation report–209,** 2020. [Online]. Disponível em: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200816-covid-19-sitrep-209.pdf?sfvrsn=5dde1ca2_2>. Acesso em dez. 2020.



Revista Gestão Universitária
ISSN: 1984-3097

WHO. World Health Organization. **WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard**. 2022.
Disponível em: <<https://covid19.who.int/>>. Acesso em fev. 2022.