



**CENTRO PAULA SOUZA**  
**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL - ETEC PAULINO BOTELHO**  
**Curso Técnico em Administração**

**Anita Ramiro e Silva**  
**Letícia Karoliny Martínez**  
**Sandro Rodrigues Junior**

**HOME OFFICE: estudo de caso envolvendo o método de teletrabalho  
em época da pandemia na Empresa de Tecnologia da Informação**

**São Carlos**  
**2022**

Anita Ramiro e Silva  
Letícia Karoliny Martínez  
Sandro Rodrigues Junior

**HOME OFFICE: estudo de caso envolvendo o método de teletrabalho  
em época da pandemia na Empresa de Tecnologia da Informação**

Trabalho de Conclusão de Curso  
aprovado, apresentado à ETEC Paulino  
Botelho, no Sistema de Ensino  
Presencial, como requisito para a  
obtenção do título de Técnico em  
Administração.

Orientador: Prof. Me. Stivi Zanquim

São Carlos  
2022

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus que toda manhã me dá forças para alcançar meus objetivos.

Aos professores que participaram da pesquisa contida no presente trabalho.

Aos gestores do curso de “Técnico em Administração”, que nos proporcionaram um grande aprendizado e aos professores do referido curso, sobretudo, aos que contribuíram para a realização deste trabalho.

## RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo debater sobre o método de trabalho *Home Office* em época de pandemia. Por meio do estudo de caso envolvendo uma empresa localizada em Araraquara/SP foi possível avaliar alguns dos impactos causados aos trabalhadores após a adoção do método de trabalho *home office*. A análise foi realizada através de uma pesquisa qualitativa, por meio de um questionário utilizado para coletar os dados sobre a opinião dos mesmos, a respeito da satisfação, desempenho e economia dos funcionários. Também foi utilizada a pesquisa bibliográfica para entender a progressão histórica do tema estudado, em que momento da história o *home office* surgiu como era e como foi sendo adaptado ao longo do tempo; assim como as questões legislativas que definiram esse método de trabalho, tornando o mesmos em um modelo regulamentado por lei; opiniões dos especialistas sobre o tema, apontando o que essa forma de trabalhar pode oferecer tanto para as empresas que o adotaram e pretendem continuar atuando nesse modelo, quanto para as pessoas que trabalham utilizando esse método, e suas projeções apontadas por eles.

**Palavras-chave:** Negócios. Gestão. Qualidade. Processos. Produtividade.

## **ABSTRACT**

This Course Completion Work aims to discuss the Home Office work method in a pandemic season. Through the case study involving a company located in Araraquara/SP, it was possible to evaluate some of the impacts caused to workers after the adoption of the home office work method. The analysis was carried out through qualitative research, through a questionnaire used to collect data on their opinion about employee satisfaction, performance and economy. Bibliographic research was also used to understand the historical progression of the subject studied, at what point in history the home office emerged as it was and how it was adapted over time; as well as the legislative issues that defined this working method, turning it into a model regulated by law; opinions of specialists on the subject, pointing out what this way of working can offer both for companies that have adopted it and intend to continue operating in this model, as well as for people who work using this method, and their projections pointed out by them.

**Keywords:** Business. Management. Quality. Lawsuit. Productivity.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
<b>2. DESENVOLVIMENTO.....</b>	<b>09</b>
2.1 O conceito de Teletrabalho no Brasil .....	09
2.2 O Home Office no Brasil .....	11
2.2.1 Legislação.....	11
2.2.2 Opiniões dos especialistas .....	13
2.3 Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho para a Empresa.....	14
2.4 Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho para o empregado.....	15
2.5 Qualidade de Vida.....	16
<b>3. METODOLOGIA.....</b>	<b>16</b>
<b>4. RESULTADOS (ESTUDO DE CASO).....</b>	<b>17</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>23</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>24</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde foi alertada de casos de uma pneumonia na cidade de Wuhan, Província de Hubei, China. Tratava-se de um novo vírus não identificado na 'Árvore Genealógica' do Coronavírus. Desde então, com essa nova CEPA (COVID-19), começaram a surgir casos, mortes, que se espalharam globalmente. Com o contágio rápido, o vírus chega oficialmente ao Brasil em 26 de fevereiro de 2020. O paciente zero, um homem que esteve na Itália. A partir da confirmação do vírus em solo brasileiro e o rápido contágio, veio o período de quarentena, toque de recolher em um horário da noite, fechamento do comércio em horário não costumeiro, uso de máscaras; tudo feito para a segurança e buscando evitar o contágio rápido. Mesmo com todas as medidas preventivas e o Plano SP, que dava liberdade para os prefeitos das cidades aumentasse ou diminuísse as restrições conforme fosse a infecção na região. De acordo com o Coronavírus Brasil (2021), casos acumulados foram mais de 29,7 milhões e deixando 665,3 mil mortos.

No campo do trabalho, o modelo *Home Office* aparece como alternativa frente à pandemia. Algumas entidades da área de TI, Design e Jornalismo a aderiram a esse novo método de trabalho. Ainda que o teletrabalho não tenha sido criado para o momento de pandemia, ele, ganhou força devido às restrições de circulação de pessoas e acabou por se tornar um regime de trabalho que tem se solidificado e mudado a maneira do mundo trabalhar.

O presente trabalho apresenta um estudo de caso com aplicação de um questionário dentro de uma empresa de Tecnologia da Informação, localizada na região do interior no estado de São Paulo que passou por essa transição. Por conta da pandemia, decidiu colocar optar pelo modelo de teletrabalho por conta do vírus SARS-CoV-2.

Neste tempo de pandemia que enfrentamos, as empresas foram forçadas a adotar um trabalho diferente do que o método convencional, o teletrabalho. Dentre os benefícios, é possível citar a economia, aumento da produtividade, possibilidade de horários flexíveis, maior possibilidade de atingir metas e abertura para contratação de funcionários sem depender da expansão de sua planta.

Quando o assunto é a sociedade, o teletrabalho possibilitou uma forma de combater o vírus e proporcionar saúde aos trabalhadores do modelo presencial. De certa forma, possibilitou aos mesmos uma maior economia, já que não há a necessidade de locomoção e demais custos. Ainda, privacidade e conforto foram questões que tenderiam a gerar maior produtividade por parte dos teletrabalhadores. Além dos benefícios supracitados, o teletrabalho possibilitou a geração de novas oportunidades de emprego, além de facilitar o acesso a portadores de necessidades especiais.

Diante do exposto, o presente trabalho tem como objetivo debater sobre o método de trabalho *Home Office* em época de pandemia através do estudo de caso de uma empresa localizada em Araraquara/SP. Com isso, espera-se entender quais foram alguns dos impactos que esse regime de trabalho trouxe para o ambiente profissional. Nesse sentido, foram elencados os seguintes objetivos específicos: analisar o impacto causado pela migração do trabalho convencional ao teletrabalho, para a empresa e os seus funcionários. Observando os fatores positivos e negativos que os mesmos obtiveram no decorrer desses dois anos; avaliar, através de um questionário, a opinião dos funcionários sobre o teletrabalho e o quanto isso impactou em seu futuro profissional e suas expectativas em relação a sua empresa.

Para o desenvolvimento do presente trabalho, foram utilizados como procedimentos metodológicos, a pesquisa exploratória, por meio da pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, com a aplicação de questionário e estudo de caso.

## **2 DESENVOLVIMENTO (REVISÃO DA LITERATURA)**

### **2.1 O conceito de Teletrabalho no Brasil**

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), Teletrabalho define-se:

Teletrabalho ou trabalho remoto significa a possibilidade de trabalhar fora do local de trabalho, em locais como a própria residência o que permite adaptar às demandas familiares com os horários de trabalho. O uso prolongado desta medida pode levar ao isolamento e a ausência de separação entre os tempos de trabalho e livre. (OIT, 2013).

Segundo Sakuda (2001), “*Teleworking* se refere de levar o serviço aos trabalhadores, ao invés de levar os trabalhadores ao serviço, isso quer dizer atividades periódicas fora do local de trabalho, um ou mais dia por semana, em casa”.

O *home office* abrange três dimensões, sendo que a primeira é o local, pois não existe um local específico para exercer a função e sim vários locais onde o colaborador possa realizar suas atividades, outra dimensão que ele aborda é a flexibilização de horário pois com essa modalidade o colaborador pode estabelecer seu horário para se dedicar à tarefa, e a última dimensão está relacionado a comunicação, que pode ser feita por meio de e-mails, redes sociais e telefone (MELLO, 1999).

Chiavenato (2014), o *home office* vem crescendo pelo mundo, pois ele inclui uma variedade de opções, desde o trabalho autônomo e atividades empreendedoras em casa até o trabalho para empregadores externos, livre para passar parte ou todo o tempo trabalhando em casa. A TI e os computadores permitem que você interconecte seu escritório doméstico com o sistema central da empresa e processe dados e informações facilmente. A primeira aparição de trabalho remoto aconteceu em 1857, nos Estados Unidos, na execução de trabalhos de telégrafos, era um sistema de transmissão e recepção de mensagens, consumia eletricidade para enviar a mensagem codificada através dos fios. Esse trabalho não importava onde o operador estivesse, desde que tivesse uma infraestrutura adequada. Do contrário, como o envio e recebimento das mensagens poderia acontecer a qualquer momento, trabalhar em casa poderia virar uma necessidade.

Entretanto o termo de teletrabalho surgiu só na década de 1970, quando veio a crise do petróleo. Dessa maneira os gastos com a locomoção ao trabalho foi gerando muitas despesas para as empresas e o *Home Office* entrou ali como uma alternativa viável para alguns tipos de tarefas.

O início da terceira revolução industrial, a revolução das telecomunicações, foram criadas outras formas de trabalho, dentre elas, o teletrabalho na década de 90, a internet, computadores e etc. Se tornaram mais comuns nas casas das pessoas.

Agora você deve estar pensando o que isso tem a ver com o momento que estamos vivendo agora? Se olharmos para trás, percebemos que a sociedade foi moldada pelas crises, como por exemplo a crise do petróleo que foi mencionada. No ano

de 2020 o *Home Office* passou por um crescimento maior e mais intenso devido à crise mundial de saúde causada pela COVID-19 e passa até hoje em 2021.

## 2.2 O Home Office no Brasil

O *Home Office* veio para o Brasil em 1997. Em 1999 foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e Teleatividades (SOBRAT), nesse período o acesso aos computadores pessoais e a internet começou a se popularizar no Brasil.

Em 2017, a Lei 13.467 o Teletrabalho (como o Home Office é chamado na Lei) foi regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil. Nesses 20 anos, a qualidade da rede de telefone e internet melhorou muito, os custos reduziram, o acesso em locais distantes aumentou e novos tipos de trabalho também surgiram. Tudo isso permitiu o surgimento e o avanço do Home Office no Brasil.

Além disso, ele continua crescendo pelo mundo pois apresenta vários benefícios e pode ser a solução de muitos problemas do mundo, como o trânsito, no Home Office gastamos menos tempo e dinheiro com o deslocamento e também poluímos menos.

### 2.2.1 legislação

Como de costume, as instituições necessitam seguir um conjunto de leis, sendo ela qualquer uma das classificações: MEI, ME, EI, EPP, EIRELI, LTDA e AS, a regras que são estabelecidas são para garantir a atuação regular.

Além do Direito Empresarial, é necessário respeitar também o Direito Trabalhista, popularmente conhecida como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com a Reforma Trabalhista em 2017, que corresponde a publicação da Lei 13.467/2017. Trouxe uma alteração ao texto legal.

Entre essas mudanças, houve modificações no texto legal e ajustes nas regras referentes ao teletrabalho.

Foram colocadas entre os artigos 75-A e 75-E. As leis são voltadas ao direito dos trabalhos com o regime *home office*. As leis envolvem acordos, formas de prestação de serviço, serviço híbrido.

'Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.'

'Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.'

'Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.'

'Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.'

'Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.'"

Com essas normas, a CLT garantiu a segurança jurídica dos trabalhadores. Porém, mesmo com as previsões, não foi suficiente e em 22 de março de 2020 foi necessário a publicação da MP 927/2020. Feita para que as empresas pudessem implementar o *Home Office* na época de pandemia.

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e 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), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e,

para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I – O teletrabalho;

II – A antecipação de férias individuais;

III – a concessão de férias coletivas;

IV – o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V – O banco de horas;

VI – A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII – o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII – o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. (Brasil, 2020)

Brasília, 22 de março de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

As medidas provisórias devem ser mantidas até o ano em que foi definida, isso se o Congresso Nacional aprovar. Caso isso não acontecer, deve ser mantida durante 60 dias.

Nesse caso, a medida foi eficaz até o final daquele ano e uma nova medida provisória entrou em atuação, Medida Provisória nº 1046/21, foi publicada em abril de 2021 que duraria 120 dias, ou seja, eficaz até agosto daquele mesmo ano, propondo Licença individuais, Concessão de licenças, entre outras normas.

Nesse ano foi veio a medida provisória nº 1.108/22 publicada no diário oficial em 28 de março de 2022, como mesma validade de 2021 (120 dias). Logo depois de lançadas, começaram a atuar, porém é necessária uma votação no congresso nacional para que receba realmente o status de lei.

### 2.2.2 Opiniões dos especialistas

De acordo com a CNN Brasil, em uma pesquisa foi feita pela Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP) e pela Fundação Instituto de Administração (FIA) mostrou que o interesse dos brasileiros de trabalharem

em casa apenas cresce ainda que trabalhem muito mais do que está estipulado no contrato.

De acordo com André Fischer (2021), professor da FEA e coordenador da pesquisa, afirma “As pessoas estão muito satisfeitas. Esperávamos até um indicador um pouco baixo, mas elas estão valorizando muito ficar em casa”.

Segundo a pesquisa realizada pela *Fia Employee Experience*, 43% das empresas usavam o método de teletrabalho e apenas 7% dos funcionários já usavam o *home office* antes da pandemia.

Conforme Luis Gustavo mariano (2021) que é sócio da consultoria empresarial FLOW afirma “a pandemia veio para acelerar e consolidar esse processo de migração para o trabalho remoto. Até porque a sobrevivência dos negócios passou a depender disso”.

Os especialistas apontam que o método de teletrabalho pode continuar após a pandemia e que foi muito para os funcionários das empresas, porém que o estresse causado pelo isolamento aumentou.

### 2.3 Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho para a Empresa

Neste tópico foi realizada uma análise comparativa sobre as vantagens e desvantagens do *home Office*. Este tema tem seus prós e contras, portanto, não podemos deixar de lado algumas dessas características que poderiam ajudar uma empresa a mudar seu conceito e método de trabalho, ou então uma pessoa que procura uma alternativa para trabalhar, talvez por idade ou por uma necessidade especial.

De acordo com o SEBRAE (2020) o *Home Office* se constitui como um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos, no entanto, ainda existem desafios, vantagens e desvantagens, tanto pessoais, quanto profissionais em sua utilização. A começar pelas vantagens, é possível citar a redução do custo operacional, uma vez que o funcionário não mais necessita ocupar um local fixo e físico na empresa. Redução de absenteísmo, relacionado a pontualidade e assiduidade do trabalhador. Redução de custos, onde ocorre a transformação de custos fixos em variáveis (infraestrutura, organização e limpeza). Maior flexibilidade de organização, possibilitando

determinar quantas horas o colaborador deve atuar por dia. Além de outras vantagens, como por exemplo, vantagens fiscais e otimização de atividades.

Já quando falamos das desvantagens, notamos que há a necessidade de uma nova administração e gestão sobre os funcionários remotos. Além de existir a possibilidade de vazamento de informações sigilosas.

#### 2.4 Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho para o empregado

Quando a discussão envolve as vantagens e desvantagens do teletrabalho para o colaborador, é possível citar, por exemplo, o aumento na sua produtividade, a flexibilização no horário de trabalho. Também, a comodidade, uma vez que trabalhar em casa diminui o estresse com trânsito ou transportes públicos. Qualidade de vida, já que o empregado pode aproveitar mais do seu dia a dia. Por fim, a proximidade da família, uma alimentação mais saudável e o aumento da motivação para trabalhar e executar as suas tarefas diárias.

Em contrapartida, quando tratamos das desvantagens, são apontados possibilidade de perda de privacidade, uma vez que podem acontecer imprevistos na casa dos funcionários. Possibilidade de excesso de carga de trabalho, uma vez que a empresa pode decidir por aumentar as metas e desafios. Tendência ao isolamento social, principalmente para o funcionário que mora sozinho. O aumento de distrações se estiver em um ambiente agitado e com muito barulho. Além da necessidade de equipamentos adequados que devem ser fornecidos pela empresa.

#### 2.5 Qualidade de Vida

Para Reis (2006), “determinadas estratégias de qualidade de vida podem ser usadas para renovar a organização, para que trabalhe para destacar a satisfação pessoal e como resultado do aumento da produtividade da empresa”. Pode ser notada imediatamente a satisfação pessoal e a qualidade das atividades desenvolvidas pelos profissionais, essencial para o desenvolvimento da organização esforce-se para se destacar em termos de produtividade.

Em uma pesquisa, Martins e Honório (2012), observaram que as organizações bem-sucedidas são aquelas que proporcionam aos seus colaboradores um ambiente acolhedor e agradável, onde possuem plena autonomia e liberdade para escolher a maneira de realizar o trabalho.

Segundo Barros e Silva (2010) “a qualidade de vida tem sido um dos argumentos mais usados pelos gestores das organizações para convencerem seus colaboradores a adotarem a modalidade de *home office*”.

Maslow (1987), “já previa que o ser humano é possuidor de necessidade e que devem ser satisfeitas. Em 1954, ele fez uma hierarquia sobre as necessidades humanas, começando pelas necessidades básicas para sobrevivência”.

As ideias de Maslow estão relacionadas ao assunto em questão: o *home office*, até certo ponto (à distância), os funcionários se sentem motivados por eles. Os empregadores devem oferecer-lhes oportunidades de desenvolvimento pessoal (autorrealização na vida), não apenas como forma de trabalho, sobrevivência ou status.

### **3 METODOLOGIA**

Para o desenvolvimento do presente trabalho, utilizamos duas estratégias: revisão bibliográfica e pesquisa de campo.

Foram utilizadas as seguintes fontes: artigos científicos, sites especializados da internet e ferramentas da internet. Com os dados e as informações levantadas foi possível identificar e entender alguns dos assuntos abordados no presente trabalho, contribuindo assim para a compreensão dos aspectos e variáveis que influenciaram no modelo de trabalho e conseqüentemente, na vida dos profissionais.

A pesquisa de campo foi planejada e aplicada por meio de um questionário de pesquisa, elaborado com auxílio da ferramenta do Google (*Google Forms*) e de informações disponibilizadas pelo SEBRAE.

Este questionário foi aplicado de maneira virtual, e, seus resultados foram enviados e tabulados automaticamente pela plataforma do Google. O relatório apresenta gráficos que foram disponibilizados nesse trabalho.

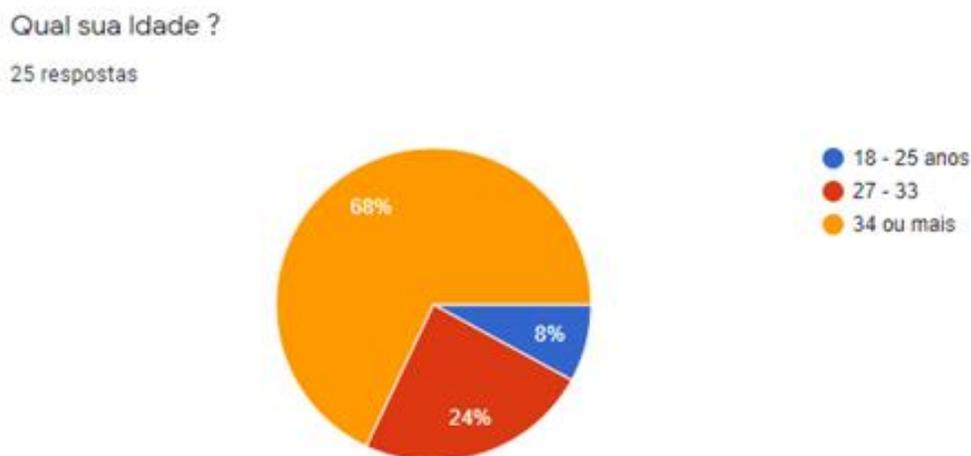
O questionário foi disponibilizado através de um link que encaminha o participante até a página do formulário a ser preenchido. Este link foi divulgado aos funcionários da empresa de Tecnologia da Informação, a fim de obter as devidas informações. O questionário aplicado continha nove questões de caráter obrigatório e fechadas, com alternativas já pré-definidas.

#### 4 RESULTADOS (ESTUDO DE CASO)

A empresa em questão é do ramo de Tecnologia da Informação, localizada na região central do estado de São Paulo, especificamente, na cidade de Araraquara/SP. A empresa, como tantas outras do mercado, seguiu as exigências do mercado frente ao período de pandemia, ou seja, a empresa passou por transformações em seu regime de trabalho, resultando assim, na utilização do teletrabalho (*Home Office*) durante o período da pandemia.

Para realização deste estudo de caso, foi aplicado um questionário com perguntas fechadas e abertas junto aos funcionários. A partir dos resultados expostos por meio de porcentagem, pode-se extrair uma média entre as respostas, o que será apresentada a seguir.

**Gráfico 1 – Média de Idade**



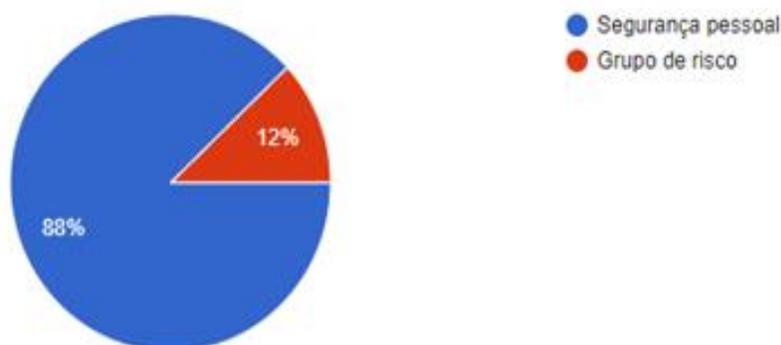
Fonte: Dos próprios autores (2022)

O Gráfico 1 apresenta a proporção de colaboradores da organização distribuídos por faixas etárias. De acordo com os dados é possível notar que 68% dos respondentes apresentam faixa etária 34 ou mais anos, 24% está entre 27 e 33 anos, e, 8% está entre 18 e 25 anos

### Gráfico 2 - Razões para trabalho em *home office*

Quais foram as razões que levaram a trabalhar em regime de home office ?

25 respostas



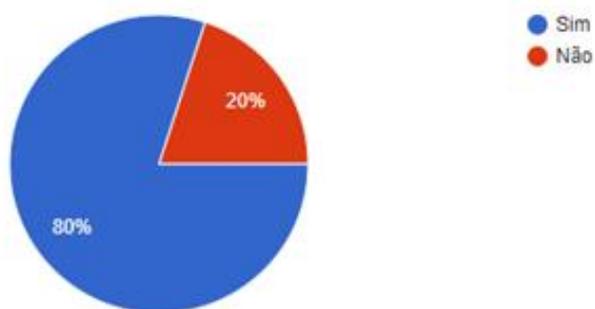
Fonte: Dos próprios autores (2022)

O Gráfico 2 apresenta quais foram os motivos que levaram os funcionários da empresa a utilizarem o regime *Home Office*. De acordo com o gráfico, 88% dos respondentes apontaram que a falta de segurança pessoal é a principal razão de adotarem o regime de *Home Office*, e, 12% apontaram que a principal razão tem relação com grupo de risco.

### Gráfico 3 - Adequação e qualidade de trabalho

As Instalações do seu trabalho remoto são adequadas com relação a ergonomia e conforto?

25 respostas



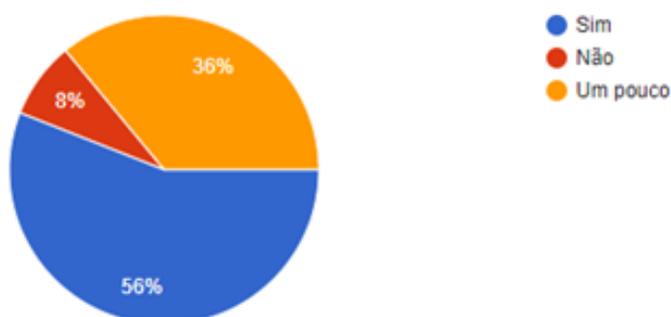
Fonte: Dos próprios autores (2022)

O Gráfico 3 apresenta dados referentes às instalações nas quais o trabalho remoto foi realizado. De acordo com a pesquisa, 80% dos respondentes indicaram que as suas instalações são adequadas com relação à ergonomia e conforto, e, 20% apontaram que as instalações não são adequadas.

### Gráfico 4 - Mudança de rotina

A rotina da sua casa mudou com regime de Home Office

25 respostas



Fonte: Dos próprios autores (2022)

O Gráfico 4 apresenta em taxa percentual, se a rotina da casa mudou com serviço em Home Office. É possível notar que mais da metade, cerca de 56%, da rotina da casa mudou por causa do *Home Office*. Além desse dado, 36% indicaram que a rotina foi um pouco alterada, e, 8% indicaram que não houve mudança.

### Gráfico 5 - Relacionamento com equipe

O relacionamento com membros de equipe, clientes e supervisores. Como ficou?

25 respostas



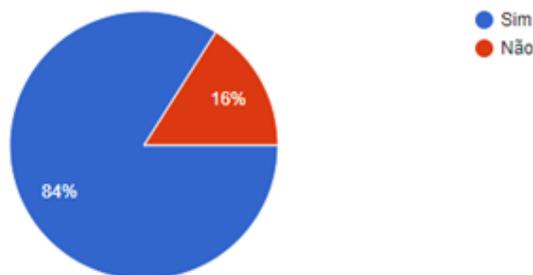
Fonte: Dos próprios autores (2022)

O Gráfico 5 apresenta os dados de como ficou o relacionamento com membros de equipe, clientes e supervisores. Temos que 56% dos respondentes permaneceram como estava, e que 44 % indicaram que o nível de relacionamento melhorou.

### Gráfico 6 - Recursos para realização do teletrabalho

A organização disponibilizou recursos necessários para realização do trabalho home office ?

25 respostas



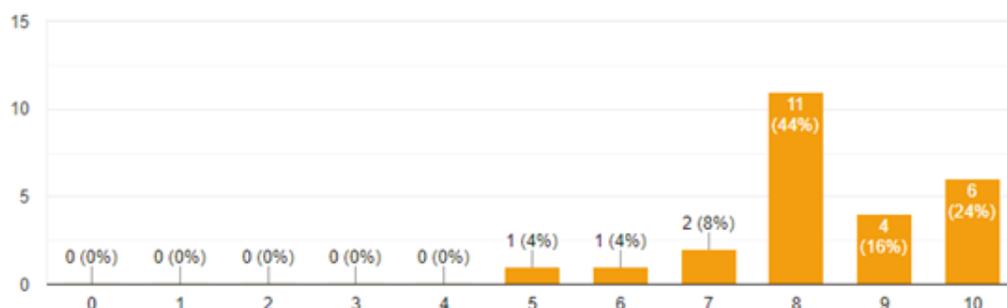
Fonte: Dos próprios autores (2022)

O Gráfico 6 apresenta dados a respeito da disponibilização de recursos por parte da empresa para a realização do trabalho *home office*. Temos que 84% indicaram que receberam recursos da empresa e que somente 16% não receberam.

### Gráfico 7 - Produtividade

em uma escala de 0 a 10, sua produtividade aumentou?

25 respostas



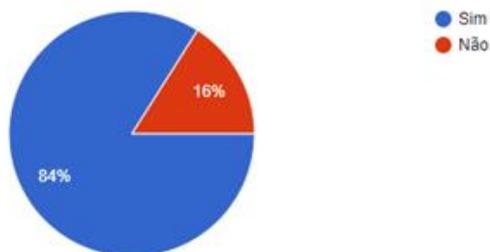
Fonte: Dos próprios autores (2022)

O Gráfico 7 apresenta dados referentes à produtividade. Os dados apontam que 24% indicaram, em uma escala de 0 a 10, que houve um aumento de produtividade, indicando a o nível máximo (10). Já, 16% indicaram o nível (9), e, 44% indicaram o nível (8) dentro da escala, representando assim, que houve um significativo aumento de produtividade.

### Gráfico 8 - Motivação e satisfação

Em relação a sua motivação e satisfação com trabalho aumentou em regime home office ?

25 respostas



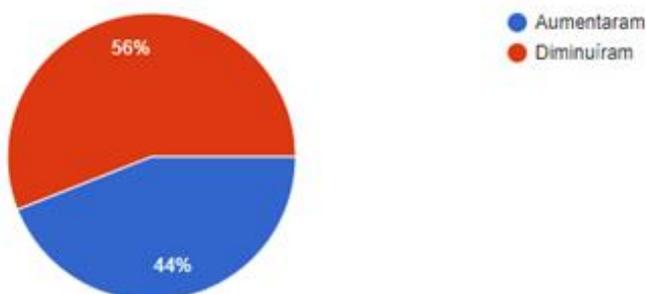
Fonte: Dos próprios autores (2022)

O Gráfico 8 apresenta dados em relação ao aumento na motivação e satisfação dos funcionários no Home Office. Sendo que para 84% dos funcionários houve um aumento na motivação e na satisfação com seu trabalho e para 16% não houve.

### Gráfico 9 - Custos

Em relação a custos, teve aumento ou diminuição com o regime de home office ?

25 respostas



Fonte: Dos próprios autores (2022)

O Gráfico 9 indica dados a respeito do aumento ou diminuição de custos em regime Home. Sendo que para 56% dos funcionários os custos diminuíram trabalhando em Home Office, já para 44% os custos aumentaram.

Além das questões de saúde, custos e recursos necessários, foram feitas questões com respostas objetivas com base nas expectativas e melhoras no *Home Office*. A última questão abordada foi se os empregados tinham uma visão de direcionado ao modelo de teletrabalho.

Pensando nos trabalhadores, expressaram sua satisfação com a escolha do lazer de sua moradia para trabalhar e tratar assuntos pessoais fora do horário de trabalho.

Entretanto, mesmo com muitos pontos positivos, o teletrabalho não será perfeito para todas as áreas do mercado de trabalho. Prevendo as dificuldades em certas áreas, como a da limpeza da entidade, refeição do local, entre outros; manifestaram-se para que

seja adotado o sistema hibridizado, onde os funcionários consigam ir uma vez na semana até organização e tratar os assuntos presencialmente. Constata-se, dessa forma, a partir dos dados levantados que o novo modelo de trabalho não é mal-recebido pelos trabalhadores desse estabelecimento, e nada os impossibilita de ir até o local uma vez por semana.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Através dos dados analisados chegamos a seguinte conclusão de que, para os trabalhadores nesse período de quarentena em que a saúde era um risco, muitos se sentiram mais seguros fazendo seu trabalho remotamente; tiveram menos gastos com gasolina e alimentação; tiveram maior convivência com a família (coisa que muitos trabalhadores perdem ou acabam estando não muito presentes); tiveram apoio da empresa em questão de equipamentos e material para trabalhar.

Por outro lado, num ponto de vista empresarial, o teletrabalho proporcionou uma economia para a empresa, pois não teve gastos com consumíveis e materiais necessários para manter seus funcionários no ambiente físico em que trabalham; tiveram um melhor monitoramento com os sistemas e plataformas utilizados para o desenvolvimento de suas atividades; proporcionou a continuidade de atuação da empresa em um período em que houve paralisação.

Também foi possível dizer que trabalho pode vir a proporcionar um maior número de contratações, visto que não será necessário ter um limite de espaço físico para que os funcionários trabalhem. Também uma maior acessibilidade para que as pessoas com necessidades especiais tenham a oportunidade de trabalhar de suas casas. Por fim, ter unidades mecânicas controladas por pessoas para realizar trabalhos com risco, perigosos, ou de difícil acesso e ampliar a área de atuação da empresa, pois não será necessário ter uma sede em uma região aonde pessoas contratadas poderão atuar em suas próprias regiões.

O teletrabalho foi uma forma de se ajustar as consequências de uma doença mortal, que impediu que muitas pessoas saíssem de casa. Com isso as empresas tiveram que adotar esse formato para que não tivessem suas atividades interrompidas.

É notório que muitos profissionais criticam o modelo de trabalho pelo fato de dizer que ficar em casa preso, pode trazer riscos à saúde mental e até mesmo física da maioria da população, mas, em algumas áreas, o novo modelo foi bem assimilado. Durante o período de pandemia, a saúde mental e o bem-estar foram afetados, contudo, o teletrabalho contribuiu para que as pessoas pudessem ocupar a mente, e, ao mesmo tempo, mantiveram seus empregos e rendas, não dependendo de outras formas de sustento.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. 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, art. 5, p. 71-91, 2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. Barueri, SP: Manoel 2014.

\_\_\_\_\_. **Administração nos novos tempos**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CNN Brasil (2020). **Brasileiros querem manter home office, mas temem excesso de trabalho diz estudos**. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/maioria-aprova-o-home-office-mas-ha-preocupacao-com-excesso-de-trabalho/>. Acesso em: 10 abr. 2022.

CREPALDI, S. A. **Contabilidade Gerencial, Teoria e Prática**. São Paulo: Atlas, 1998.

MARTINS, A. A. V.; HONÓRIO, L. C. **Clima organizacional: uma questão estratégica de desenvolvimento em benefício da produtividade**. Revista Pensar Gestão e Administração, v.1, n. 2, 2012.

MASLOW, A. H. **Motivation and Personality** NY: Harper, 1954. Contents. Second Ed. NY: Harper, 1970. Contents. Third Ed. NY: Addison-Wesley, 1987.

MELLO, A. **Teletrabalho: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

OIT, O. I. (1919). disponível em **Equilíbrio entre trabalho e família**. 2013. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilgia/documents/publication/wcms\\_430964.pdf&ved=2ahUKEwjfmt-](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilgia/documents/publication/wcms_430964.pdf&ved=2ahUKEwjfmt-)

vhdT4AhW0u5UCHVznD-UQFnoECAkQAQ&usg=AOvVaw36IN\_bwOEVJHoqcsnIVBWo. Acesso em: 10 mar. 2022.

REIS, R. T. **Gestão do tempo e qualidade de vida como fatores de produtividade no trabalho**. 2006. Monografia (Curso de Administração) - UNICEUB– Centro de Universitário de Brasília, Brasília, DF.

SAKUDA, L. O. (2001). **Teletrabalho: desafios e Perspectivas (Dissertação de pós-graduação EAESP/FGV)**. Biblioteca Digital FGV. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4832/1200101410.pdf>. Acesso em: 1 mai. 2022.

SEBRAE (1972). **Home office: vantagens e desvantagens**. 2013. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>. Acesso em: 10 abr. 2022.

UOL (2020). **Ficar em casa dá trabalho, mas o home office deve permanecer, dizem pesquisas**. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/05/31/ficar-em-casa-da-trabalho-mas-home-office-veio-para-ficar-dizem-pesquisas.htm>. Acesso em: 15 mar. 2022.