

ETEC “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Administração

Eduardo Fabiano Virgilio
Jakeline Cristovam dos Santos
Juanna Nogueira Gonzaga
Laura Cristina Fernandes Siqueira
Mirian Mattiassi

GESTÃO DO TEMPO NO TRABALHO HOME OFFICE

Araraquara
2022

Eduardo Fabiano Virgilio
Jakeline Cristovam dos Santos
Juanna Nogueira Gonzaga
Laura Cristina Fernandes Siqueira
Mirian Mattiassi

GESTÃO DO TEMPO NO TRABALHO HOME OFFICE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Administração sob a orientação da Professora Gabriela Messias da Silva.

Araraquara
2022

Eduardo Fabiano Virgilio
Jakeline Cristovam dos Santos
Juanna Nogueira Gonzaga
Laura Cristina Fernandes Siqueira
Mirian Mattiassi

GESTÃO DO TEMPO NO TRABALHO HOME OFFICE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Prof.^a. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Administração**.

Aprovado em 25 de Novembro de 2022.

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: José Roberto Grecco

Prof. Avaliador: Elvio Carlos da Costa

Dedicamos esta obra aos nossos familiares.

AGRADECIMENTO

A Deus, por nossas vidas e por nos ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo desse projeto.

À prof.^a Gabriela Messias da Silva nossa orientadora, agradecemos pelos ensinamentos e correções que nos guiaram para apresentar da melhor maneira o nosso processo.

À ETEC Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz pelo ensinamento e estudo.

Aos colegas de classe, por compartilharem conosco suas experiências e pelo companheirismo.

Aos demais que contribuíram para a construção do nosso TCC.

Todos nós sabemos alguma coisa. Todos nós ignoramos alguma coisa. Por isso, aprendemos sempre.

PAULO FREIRE

RESUMO

O trabalho remoto já existe a muitos anos, mas em decorrência da crise ocasionada pela pandemia da COVID-19, o mundo foi posto parcialmente em quarentena e o home office se tornou umas das melhores saídas tanto para a questão econômica quanto para a saúde. Obrigando nossos governantes a tomar medidas paliativas criando portarias no ministério da saúde à liberação de emendas parlamentares para o combate à pandemia de COVID-19. Forçando as empresas e profissionais mudarem suas rotinas obrigando-os a se adaptarem PARA manterem as "portas abertas". Em virtude desse fato, muitas organizações optaram por colocar parte de seus funcionários em trabalho home office, visando a saúde financeira da INSTITUIÇÃO e também a saúde de seus colaboradores. FATOR ESSE que levou muitos colaboradores à exaustão prejudicando a saúde física e mental devido à falta de equipamentos adequados para suprir as necessidades da empresa. Mesmo diante desses problemas, com os últimos acontecimentos o trabalho remoto ganhou destaque como modalidade de organização do trabalho e mostrou-se promissor em vários setores onde a tecnologia da informação se faz presente.

Palavras-chave: 1 Home Office. 2 Pandemia COVID-19. 3 Empresas. 4 Colaboradores. 5 Saúde.

ABSTRACT

Remote work has been around for many years, but as a result of the crisis caused by the COVID-19 pandemic, the world has been partially quarantined and the home office has become one of the best solutions for both the economic and health issues. Forcing our governments to take palliative measures by creating ordinances in the ministry of health to release parliamentary amendments to combat the COVID-19 pandemic. Forcing companies and professionals to change their routines forcing them to adapt to keep the "doors open". Due to this fact, many organizations chose to put part of their employees in work from home, aiming at the financial health of the INSTITUTION and also the health of its employees. THIS FACTOR led many employees to exhaustion, harming their physical and mental health due to the lack of adequate equipment to meet the company's needs. Even in the face of these problems, with the latest events, remote work has gained prominence as a modality of work organization and has shown promise in several sectors where information technology is present.

Keywords: 1 Home Office. 2 COVID-19 Pandemic. 3 Companies. 4 Employees. 5 Health.

Gráfico Resultado da Pesquisa

Gráfico 1 – Sexo dos entrevistados	23
Gráfico 2 – Idade dos entrevistados	24
Gráfico 3 – Quantidade de filhos dos entrevistados	24
Gráfico 4 – Entrevistados que trabalhou em Home Office	25
Gráfico 5 – Experiência no Trabalho Home Office	25
Gráfico 6 – Apoio da empresa aos funcionários	26
Gráfico 7 – Dificuldade no Trabalho Remoto	26
Gráfico 8 – Benefícios concedido pela empresa	27
Gráfico 9 – Produtividade desenvolvida durante o Home Office	27
Gráfico 10 – Trabalhar Remotamente Novamente	28

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 HOME OFFICE	13
1.1 Conceito	13
1.2 Impactos positivos do trabalho Home Office	14
1.3 Desafios	14
1.4 Legislação.....	15
2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	16
2.1 Conceito	16
2.2 Vantagens	17
2.3 Dificuldades	17
3 TRABALHO HOME OFFICE E PANDEMIA	20
3.1 Pandemia COVID-19	20
3.2 Trabalho Home Office na Pandemia	20
4 PERSPECTIVA DO TRABALHO HOME OFFICE NO PÓS PANDEMIA	22
5 PESQUISA	23
5.1 Aplicações	23
5.2 Resultados	23
CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS	30
Anexo A – Declaração de Autenticidade	33
Anexo B – Termo de autorização	34

INTRODUÇÃO

Home office é uma forma de relação de trabalho na qual o colaborador atua a distância. Para isso, faz uso dos meios computacionais para produzir junto à empresa, como se estivesse presente fisicamente no escritório.

Com a modernização das redes móveis e da infraestrutura de banda larga, a popularização da computação em nuvem e o surgimento dos modernos sistemas de gestão empresariais, tornou-se possível ao colaborador atuar da residência dele, do mínimo, com a mesma eficiência do trabalho presencial.

O trabalho remoto foi inicialmente visto com desconfiança por conta da necessidade de mudar a forma de pensar a direção e a condução do capital humano. Entretanto, a possibilidade de rastrear os detalhes da atuação profissional (como horário de entrada no sistema, produção por hora e índice de acertos) logo derrubou o mito de que quem trabalha em casa não é passível de alta produtividade e gestão.

Na realidade essa produtividade é confundida com um limite de tempo maior por não ter que lidar com horários de trânsito entre a residência e local de trabalho e esquecendo a parte da vida pessoal ou compromissos familiares, que acaba sendo um grande engano. Por muitas vezes não sabendo distinguir ou delimitar tempo para funções do trabalho e da casa. Pensando nisso, o que o funcionário pode usar de ferramenta ou a empresa poderá fornecer para tal? Seria algo material, ou um sistema operacional ou até mesmo a necessidade de um treinamento?

1 HOME OFFICE

O trabalho remoto surgiu primeiramente nos Estados Unidos em 1857, com um sistema de transmissão e recepção de mensagem. Nessa época era utilizado eletricidade para enviar e receber mensagens através de fios. Com a estrutura necessária era possível receber mensagens a qualquer horário, se tornando assim uma necessidade trabalhar em casa.

No Brasil o Home Office surgiu em 1997. No período em que o acesso à internet e a computadores era popularizado, foi fundada a SOBRAT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades em 1999.

Com o tempo a rede de telefone e internet melhorou muito, possibilitando o acesso a mais pessoas, pois no começo era algo inacessível a muitas pessoas pelo alto custo da tecnologia.

O Home Office foi se popularizando e com o surgimento de ferramentas, programas e software, o trabalho remoto ficou mais fácil, permitindo que as pessoas tivessem mais opções de lugar para trabalhar, exemplo: aeroportos, café, biblioteca, etc., sem afetar sua produção ou participação na empresa. Hoje não é somente funcionários de uma empresa que trabalha remotamente, mas também autônomos, freelancers, empreendedores, etc.

1.1 Conceito

Home office é uma expressão da língua inglesa que em sua tradução literal em português significa “escritório em casa”. Mas não quer dizer que a residência do profissional será obrigatoriamente seu local de trabalho, mas sim o local que achar adequado, sendo fora da infraestrutura da empresa.

O termo “teletrabalho” muito se assemelha ao significado de home office. Segundo o dicionário Michaelis, teletrabalho é definido como: “Trabalho fora do escritório de uma empresa, geralmente em casa, com ou sem vínculo empregatício, havendo comunicação com a firma pela internet ou por telefone. Atualmente o teletrabalho é uma prática habitual em qualquer parte do mundo”. (MICHAELIS, 2021).

1.2 Impactos positivos do trabalho Home Office

Entre os pontos positivos e negativos do home office estão o aumento da produtividade, a flexibilidade, a comodidade, mas também as distrações e o excesso de trabalho.

Os custos do trabalho remoto aparecem como um dos principais benefícios para empresas e colaboradores. Durante o home office, dependendo da escala de trabalho, é possível organizar melhor o tempo do funcionário e as suas atividades. Um dos principais objetivos das empresas ao implementar o home office é melhorar a qualidade de vida do funcionário.

Antes do trabalho remoto ser adotado pelas empresas, grande parte dos trabalhadores precisava pegar um transporte público lotado para conseguir chegar ao trabalho. Na maioria das vezes as pessoas já chegavam cansadas ao trabalho, esgotadas antes mesmo de iniciar o expediente de trabalho. (PONTOTEL, 2021).

A ideia é que os colaboradores possam aproveitar melhor seu dia. Essa é uma vantagem que se aplica especialmente aos funcionários que têm um espaço exclusivo para o trabalho em casa. Com isso, eles podem ter uma maior privacidade para trabalhar, fazer pausas quando necessário, se alongar e usar suas roupas preferidas. Com escalas mais flexíveis e a comodidade do home office, é possível otimizar melhor o tempo de trabalho para os colaboradores.

Por fim, a última vantagem do home office é o conforto. Afinal, trabalhar de casa pode assegurar mais horas de sono, mais facilidade de iniciar o trabalho e mais momentos de descanso de qualidade.

Porém, tudo isso vai depender da infraestrutura que o colaborador tem em casa e dos limites do trabalho remoto.

1.3 Desafios

Um desafio pode ser qualquer situação ou um problema que precisa ser superado. Sempre que passamos por mudanças, vivemos situações novas.

Para minimizar as dificuldades no home office, precisamos primeiramente identificar os problemas que se impõem em nosso dia a dia e buscar soluções.

Trabalhar em casa pode eliminar todo um transtorno de deslocamento, mas pode acarretar transtorno na disciplina do trabalho.

O desafio da disciplina inclui separar obrigações pessoais das obrigações profissionais, disciplina para separar horário de trabalho do horário de descanso.

1.4 Legislação

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema: é o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, com os artigos 75-A a 75-E). As regulamentações definem o teletrabalho como “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”. Assim, trabalhos externos, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas Teletrabalho.

A previsão legal para o teletrabalho aparece no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que afasta as distinções entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. O parágrafo único do dispositivo, introduzido em 2011, estabelece que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Na década de 50 na Inglaterra, surgiu o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, através de estudos realizado por Eric Trist e colaboradores do Tavistock Institute. Ao longo do tempo foi desenvolvido a abordagem “sócio técnica”, visando a satisfação do trabalhador com a realização de suas tarefas dentro do ambiente de trabalho.

Para minimizar os efeitos negativos no ambiente de trabalho que ocorreu na década de 60, líderes sindicais, empresários e governantes se reuniram para desenvolver novas pesquisas tendo como base a melhoria do bem-estar e saúde dos trabalhadores.

Somente no início da década de 70 que a expressão “qualidade de vida no trabalho” foi publicada pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles). Nessa época no Brasil começaram a ocorrer movimentos/protestos em prol de melhores condições de trabalho e aumento salarial.

Quando se trata de QVT, a maior preocupação atualmente é com a humanização dos ambientes de trabalho, com o funcionário que tem sonhos, capacidade, dificuldades, etc. Assim a empresa poderá aprender a respeitar, proteger e proporcionar melhores condições de vida a seus funcionários, cujo o reflexo dessa ação será no crescimento da empresa, já que todos os trabalhadores estarão satisfeitos e executaram seus trabalhos com dedicação e perfeição.

2.1 Conceito

Diferentemente do que alguns acreditam, a satisfação de um profissional no trabalho não é algo que depende apenas dele, e a busca dessa satisfação também não traz benefícios apenas para ele, já que “[...] a empresa que investe na qualidade de vida de seus colaboradores está indiretamente investindo nos seus clientes”(KLUG,2016, p.55).

Dessa forma, a qualidade de vida no trabalho relaciona a satisfação dos trabalhadores no exercício das suas funções e o interesse das organizações quanto

aos impactos positivos que bons funcionários podem causar na produtividade e qualidade de trabalho.

De acordo com a Agência Brasil, no ano de 2020, 50% das empresas disseram que a experiência com o teletrabalho, mesmo tendo sido feita de uma forma apressada, superou as expectativas. Nesse sentido, 29% das empresas ouvidas têm intenção de manter o Home Office para 50% ou até mesmo 100% do seu quadro de funcionários após o fim da pandemia.

2.2 Vantagens

É só acordar e ir para o trabalho no quarto ao lado. A depender da empresa e formato de gerenciamento do trabalho, é possível fazer o próprio horário, tirar uma soneca depois do almoço e outras regalias impensáveis no escritório convencional. O trabalho de casa te dá a regalia de usar qualquer roupas e calçados, sendo que não vai ser visto por outros na rua, e te dá a possibilidade de ficar mais perto de suas famílias (respeitando o horário de trabalho).

Não será preciso pegar o carro, ouvir buzinas, encarar filas, procurar estacionamento, fazer baliza, correr o risco de acidentes e de ser multado.

Um dos maiores benefícios do Home Office é, sem dúvidas, a possibilidade de manter o trabalho em dia mesmo com sua equipe separada.

O Home Office permite manter o contato profissional com colaboradores e clientes, mostrando o compromisso da gestão com suas responsabilidades. Trabalho Home Office acaba transmitindo uma visão de que, o colaborador vai ser improdutivo, onde muitas empresas acabam tendo resistência a essa questão de implantação desse sistema.

Mas não enxergam as vantagens que é o fortalecimento e confiança entre gestão e equipe, tendo em vista a possibilidade de ver quem são os mais produtivos e quem não é.

2.3 Dificuldades

Quando falamos de qualidade de vida dos funcionários no trabalho, primeiramente é preciso identificar e resolver os problemas que impedem essa condição.

É comum os gestores pensarem que estão relacionadas à saúde física, mas doenças ocupacionais como LER (Lesões por Esforços Repetitivos) e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) tem afetado diariamente o bem-estar do profissional, comprometendo e limitando sua vida dentro e fora da organização. Nesses casos, atividades como ginástica laboral e orientações sobre ergonomia são grandes aliadas para amenizar ou até mesmo evitar os problemas.

Claro que a saúde mental também não pode ser deixada de lado. A Síndrome de Burnout desencadeada pelo estresse excessivo afeta muito trabalhadores e merece atenção especial das empresas, tanto na tentativa de evitá-la quanto para ajudar a tratá-la.

Entretanto, há vários outros fatores que podem comprometer a qualidade de vida no trabalho, tais como:

Falta de comunicação da organização pode abranger diferentes questões, desde orientações errôneas sobre tarefas a serem realizadas até a falta de feedbacks ou ruídos que atrapalhem a troca de informações entre a equipe.

Falta de equilíbrio na vida pessoal e profissional, quando é utilizado smartphones para acessar e-mail ou aplicativos de mensagens, pode gerar uma sensação de obrigação do funcionário, a ficar conectado mesmo estando fora do seu horário de trabalho, o que pode vir afetar na sua vida pessoal.

Ausência de ferramentas adequadas para execução das tarefas, especialmente as que são voltadas à tecnologia, prejudicando os colaboradores em suas funções, comprometendo a produtividade, o atendimento ao cliente e até mesmo a qualidade de vida no trabalho.

Treinamento inadequado ou a falta do mesmo em novos funcionários, não os treinando por tempo suficiente. Treinamento realizados por funcionários mais antigos da organização, sendo passados de maneiras inadequadas ou com vícios. Tudo isso pode ser muito prejudicial para a organização e até mesmo para o colaborador.

Ambiente de trabalho desconfortável pode comprometer de diferentes formas a saúde do trabalhador. A falta de ergonomia pode causar doenças

relacionadas ao trabalho como a LER e a DORT, afetar a concentração ou até mesmo ocasionar acidentes.

3 TRABALHO HOME OFFICE E PANDEMIA

3.1 Pandemia COVID-19

O início do ano de 2020 ficou marcado pela descoberta da nova corona vírus, que se espalhou rapidamente pelo mundo, trazendo consigo uma crise que abalou a sociedade e que deixará suas cicatrizes. O vírus de origem asiática trouxe preocupação pela facilidade com que foi transmitida pelos crescentes índices de contaminação e alta taxa de mortalidade.

A maneira como nos relacionamos mudou drasticamente. Os líderes dos países afetados se mobilizaram para prevenir que a doença fizesse mais estragos e mortes. Foi decretado estado de emergência e quarentena sem fim determinado. Não houve um preparo para essa mudança repentina, mas a tecnologia tinha uma resposta: o home office.

Os avanços na área da tecnologia da informação vêm influenciando e transformando o mercado de trabalho. Com o início da pandemia, o mundo pode ver que o home office está à nossa disposição, e ocupa lugar significativo na vida de profissionais e nas organizações. É uma modalidade de trabalho que traz inovação. É uma solução que muitas organizações encontraram diante do problema que todos estamos enfrentando desde as primeiras medidas de isolamento.

Para as empresas que tinham o home office apenas como ideia, este foi o momento de colocar em prática e arriscar, sair do conforto do que já é conhecido. A pandemia da nova corona vírus acelerou adoção do trabalho flexível em muitos setores quem fazem uso da tecnologia e medidas decorrentes de isolamento tiveram de ser imediatas. Foi preciso uma adaptação em tempo recorde onde o trabalho remoto não foi estruturado e planejado previamente.

3.2 Trabalho Home Office na Pandemia

Por conta da pandemia do covid-19 que se iniciou no ano de 2020 o isolamento social foi necessário, precisando até ser lockdown em muitos lugares, esse motivo levou muitas empresas públicas e privadas a adotarem o sistema de home office (tele trabalho). Essa situação toda trouxe muitas novidades e duvidas, gerou nova rotina de trabalho que exigiu saber dividir as tarefas do trabalho e da casa, dividir espaço pessoal e profissional, entre outras pequenas coisas, mas por mais que pareça simples essa mudança a adaptação do funcionário e da empresa para esse novo modelo foi difícil.

As empresas precisaram fornecer equipamento adequado para os funcionários, isso implicou em gastos para as mesmas porem elas puderam perceber que foi eficiente esse modelo de trabalho porque em muitos casos a produtividade aumentou e proporcionou bem-estar aos funcionários, isso não quer dizer que não teve suas dificuldades e o período de adaptação foi o mais complicado por ser tudo novo para a maioria.

Podemos dizer que essa situação triste proporcionou coisas boas também, mesmo hoje em dia já liberado o trabalho presencial muitos ainda optam pelo home office por vários motivos, alguns funcionários gostaram pela comodidade e praticidade, algumas empresas pelo custo benéfico, mas o principal é que a segurança que ambos sentem em relação a doença é inegável.

4 PERSPECTIVA DO TRABALHO HOME OFFICE NO PÓS PANDEMIA

A expectativa era de que a Covid-19 já estivesse controlada em 2021, mas não foi o que aconteceu. Com o avanço da vacinação, as empresas passaram a traçar novos planos e as perspectivas do home office foram mudando.

Muitos acreditavam que o home office seria o melhor modelo de trabalho pós pandemia de Covid-19, porém, é prematuro afirmar isso. Uma coisa é certa, esta forma de trabalho ganhou muito espaço no mundo todo.

Pesquisa até o momento apontam a satisfação das empresas com o home office. Muitas organizações veem de forma positiva os benefícios do trabalho home office, uma vez que essa modalidade beneficia empreendedores em uma série de custos como: o café, o vale-transporte, a água e até mesmo o aluguel.

Por outro lado, os colaboradores ainda estão muitos divididos entre os trabalhos remoto, presencial e Híbrido.

Segundo uma pesquisa online da Robert Half, empresa global em consultoria de recursos humanos, cerca de 86% dos profissionais entrevistados querem trabalhar em casa mais vezes após o fim da pandemia. (HALF, 2020).

A tendência é que, com a criação de novos sistemas tecnológicos, o home office se torne mais popular, auxiliando gestores e colaboradores na melhoria de produtividade, na gestão de rotinas, na gestão organizacional e até na qualidade de vida.

5 PESQUISA

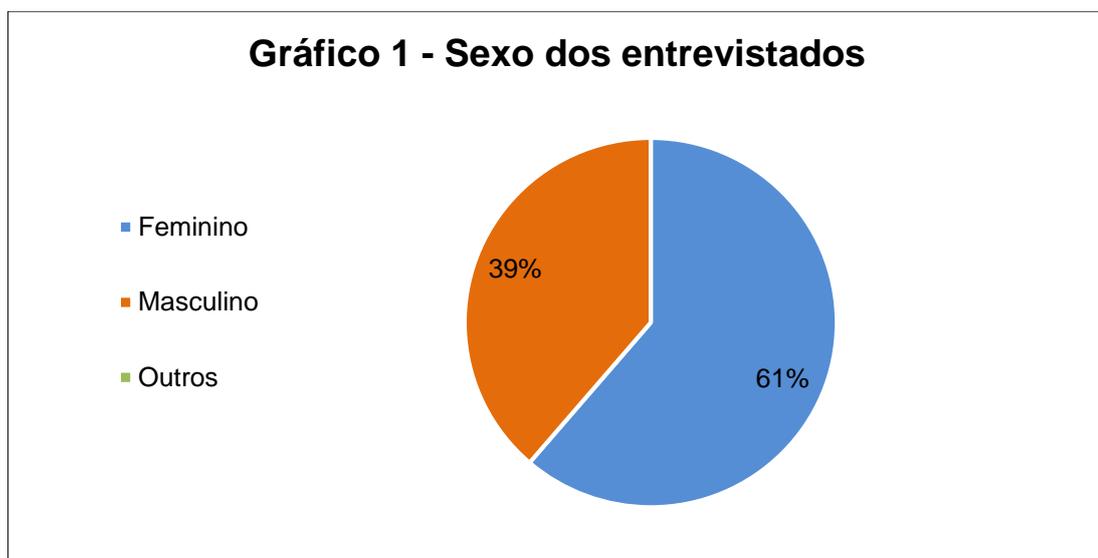
5.1 Aplicações

Foi elaborado junto com a equipe questionários para funcionários de empresas que passaram pela experiência do trabalho Home Office responderem, ao todo 31 pessoas participaram. O questionário foi feito através do Google Forms e compartilhado através das redes sociais, ficando disponível no período de 05 a 16 de setembro de 2022.

5.2 Resultados

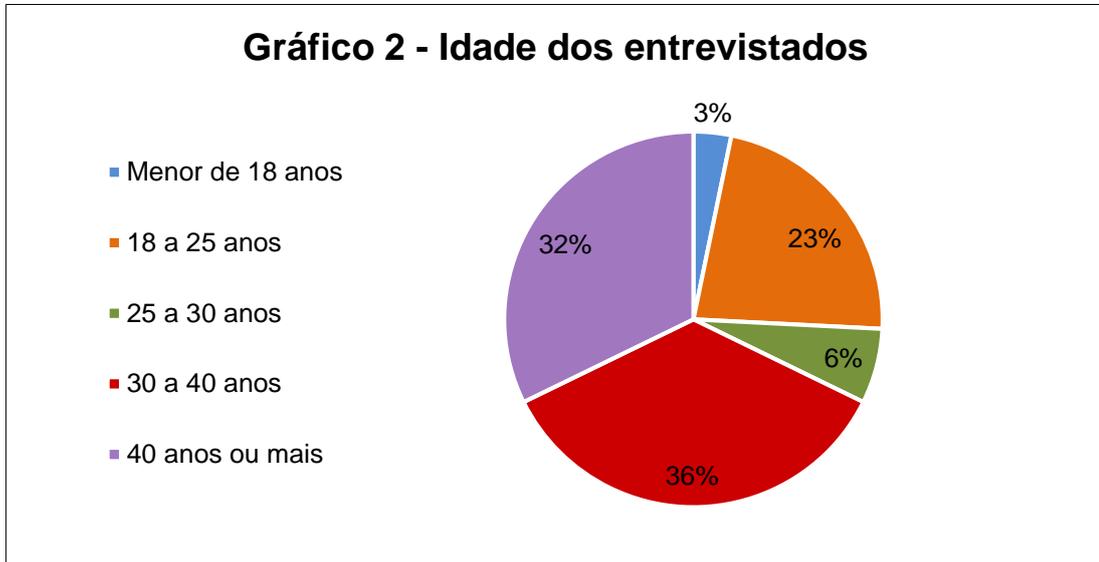
De acordo com o questionário foi elaborado gráficos para mostrar o resultado da pesquisa. De acordo com os gráficos emitido mais de 50% dos entrevistados já trabalharam em Home Office e gostariam de trabalhar novamente.

O Gráfico 1 mostra o sexo dos entrevistados. Mais da metade das pessoas entrevistadas são do sexo feminino, sendo 61% delas.



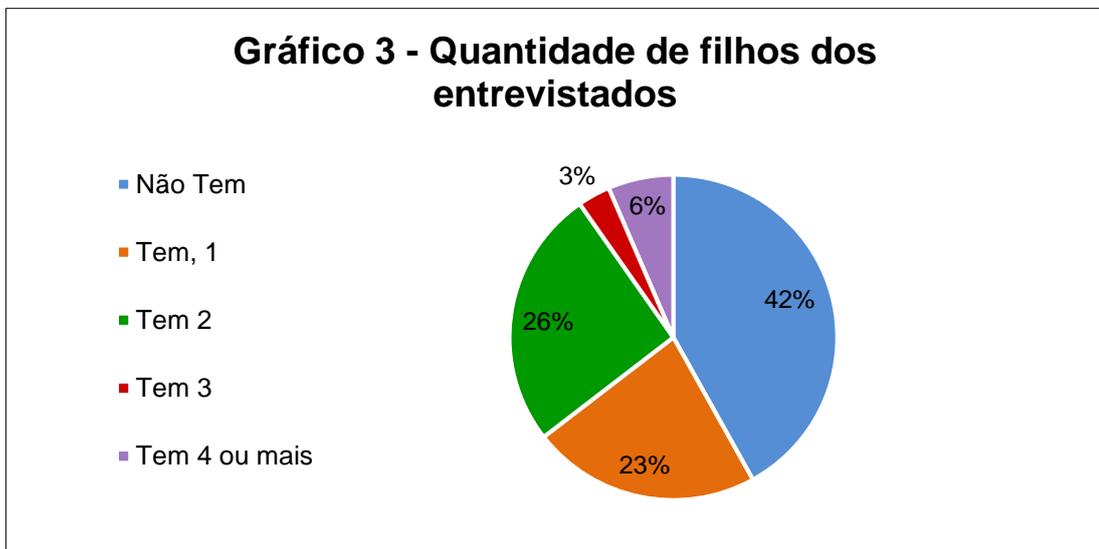
Fonte: elaborado pelos autores, Ararquara (2022)

O Gráfico 2 mostra que 68% dos entrevistados tem idade acima dos 30 anos. 23% tem idade entre 18 a 25 anos.



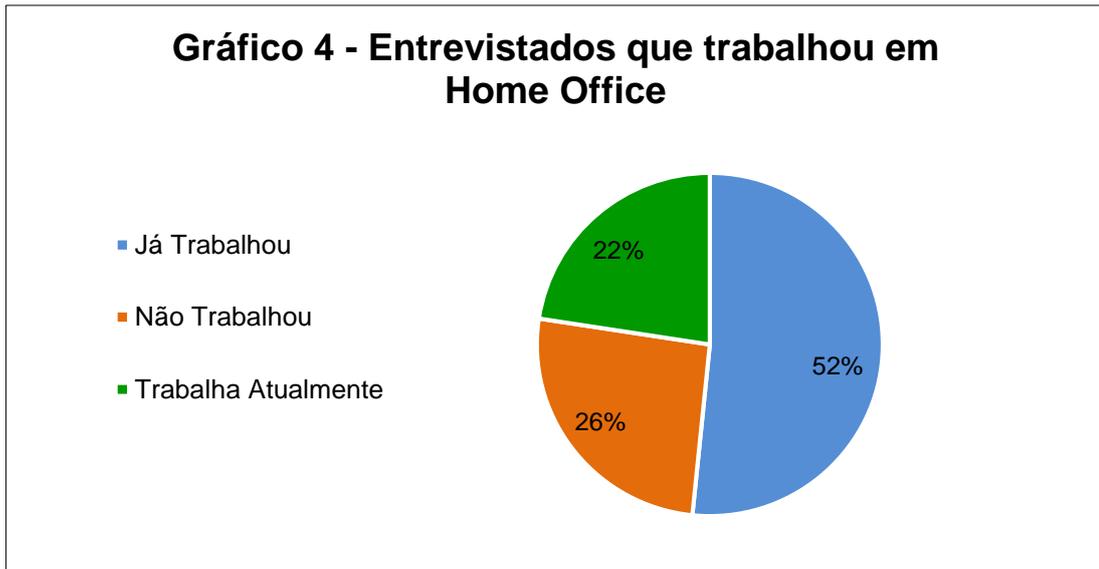
Fonte: elaborado pelos autores, Ararquara (2022)

O Gráfico 3 mostra que 42% dos entrevistados não tem filhos. 52% tem de 1 a 3 filhos e 6% tem 4 ou mais filhos.



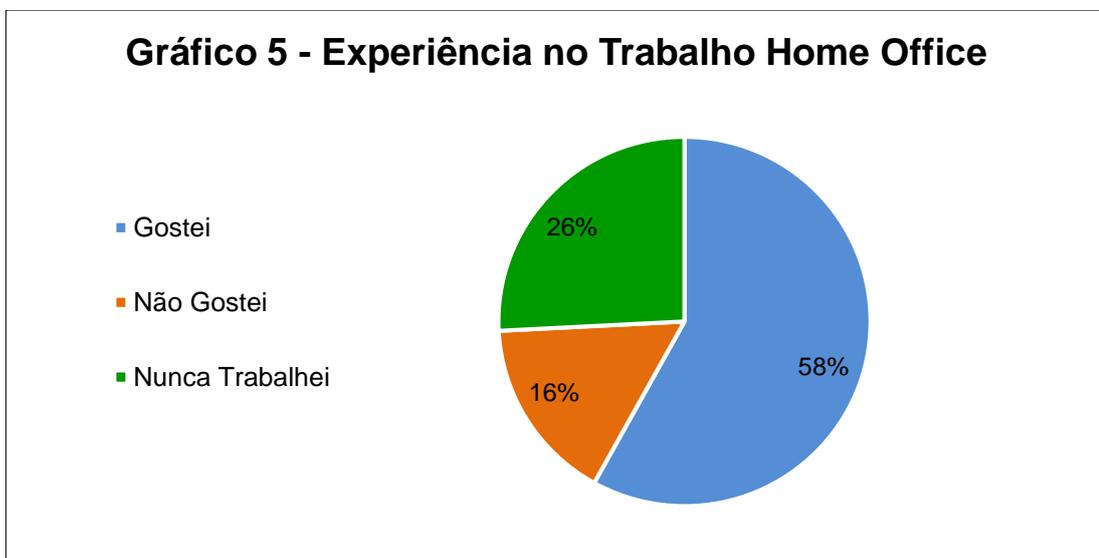
Fonte: elaborado pelos autores, Ararquara (2022)

O Gráfico 4 mostra que mais da metade dos entrevistados, sendo eles 52%, já trabalharam em home office. 22% trabalham atualmente e 26% nunca trabalharam em serviço remoto.



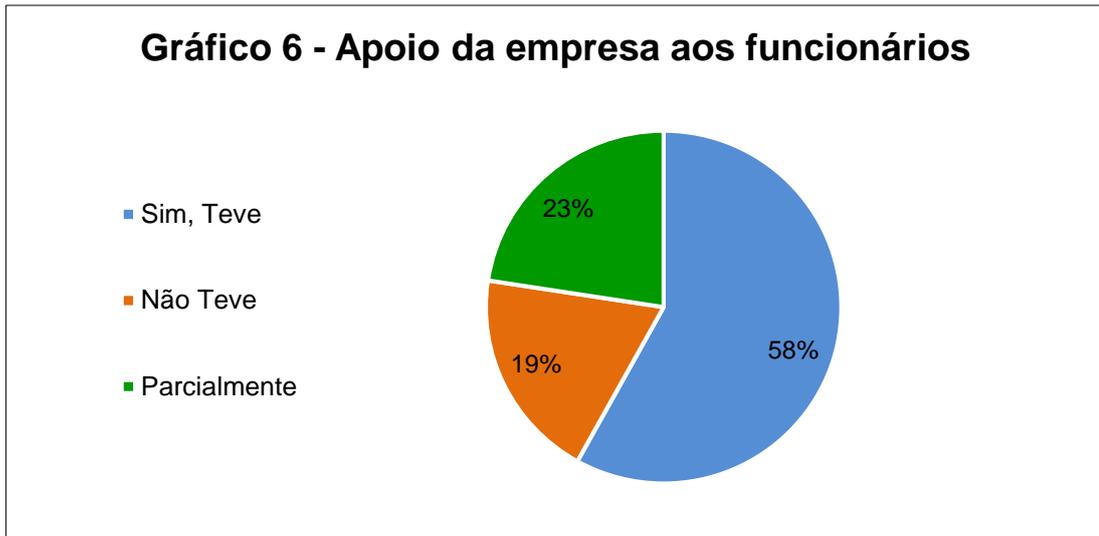
Fonte: elaborado pelos autores, Ararquara (2022)

O Gráfico 5 relata a experiência dos entrevistados com o trabalho home office. 58% gostaram da experiência da nova modalidade. Enquanto que 16% não gostaram e os outros 26% nunca trabalharam em serviço remoto.



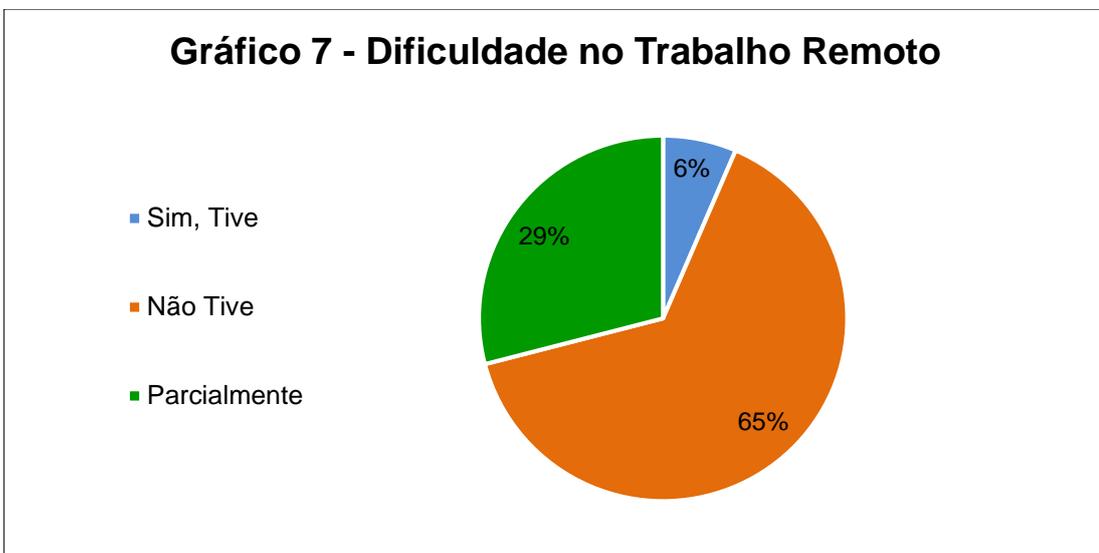
Fonte: elaborado pelos autores, Ararquara (2022)

O Gráfico 6 mostra que 58% das pessoas entrevistadas tiveram o apoio da empresa na transição do trabalho presencial para o trabalho home office. 19% não tiveram apoio da empresa e 23% tiveram parcialmente o apoio.



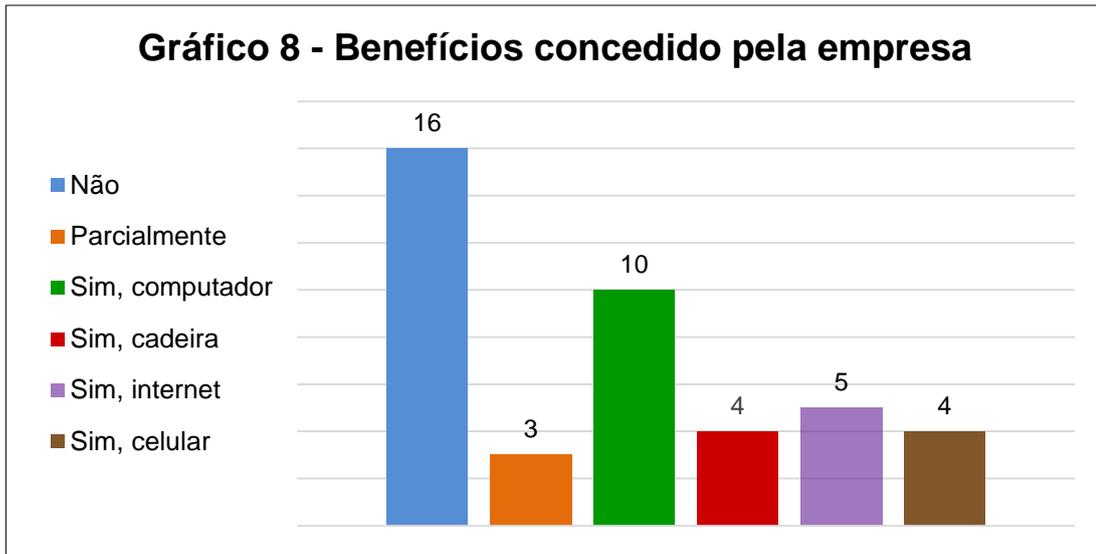
Fonte: elaborado pelos autores, Ararquara (2022)

O Gráfico 7 mostra que apenas 6% das pessoas tiveram dificuldade com o trabalho home office. 65% não tiveram dificuldade e 29% tiveram uma dificuldade parcial.



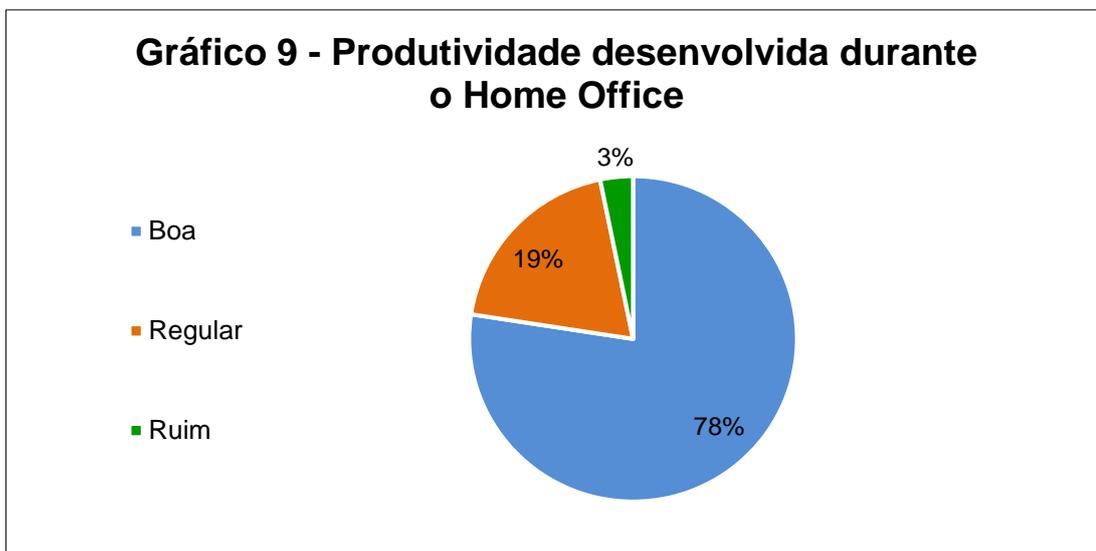
Fonte: elaborado pelos autores, Ararquara (2022)

O Gráfico 8 mostra os benefícios que as empresas deram para os funcionários, como a disponibilização, distribuição de computador, cadeira, internet e celular. 16% não tiveram nenhum benefício concedido e 3% tiveram benefícios parciais.



Fonte: elaborado pelos autores, Ararquara (2022)

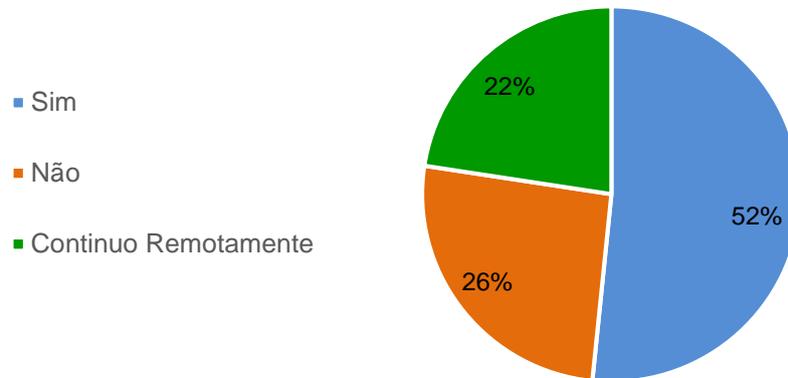
O Gráfico 9 mostra que 78% dos entrevistados desenvolveram uma boa produtividade no home office. 19% tiveram um desempenho regular e 3% tiveram um desempenho ruim.



Fonte: elaborado pelos autores, Ararquara (2022)

O Gráfico 10 mostra que 52% dos entrevistados trabalhariam novamente no home office. 26% não trabalhariam e 22% continua no trabalho remoto.

Gráfico 10 - Trabalhar Remotamente Novamente



Fonte: elaborado pelos autores, Ararquara (2022)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A escolha do tema se deu em razão do aumento do percentual de empresas que adotaram o Home Office durante a quarentena em 2020. A pandemia do COVID-19 gerou uma das maiores crises mundiais tanto na saúde quanto nas economias do mundo, tendo como consequência a morte de milhões de pessoas, causando também a falência de muitas empresas e, em consequência, taxas altas de desemprego.

O tema chamou atenção pois durante a pandemia muitas empresas adotaram o sistema de Home Office para garantir a segurança de seus funcionários, mas os mesmos não estavam preparados pra esse tipo de dinâmica e tiveram dificuldades de organizar seu espaço e tempo de trabalho, mas o Home Office foi bem aceito e continuará sendo uma realidade pois trouxe muitos benefícios as empresas e para os funcionários principalmente na parte econômica.

Muitos empresários adaptaram o Home Office com medo das portas se fecharem, e de muitas vezes o colaborador não dar rendimento. Começaram ver que daria certo sim, tudo que é novo assusta no começo.

Resultados apontaram que as empresas analisadas estão aderindo este formato de trabalho gradualmente. Os principais benefícios identificados na adoção do Home Office são, o aumento da produtividade, a possibilidade de mudança profissional com flexibilidades, a redução de despesas com estrutura, e melhora na qualidade de vida do trabalho.

REFERÊNCIAS

5 problemas comuns que afetam a qualidade de vida no trabalho. Disponível em: <https://site.vidalink.com.br/site/blog/2005/problemas-qualidade-de-vida-trabalho/>. Acesso em: 18 set. 2022.

A História do Home Office. Disponível em: <https://homeoffice.portaliso.com/historia-do-home-office/>. Acesso em: 15 ago. 2022.

ANDRADE, Gustavo. **Como fazer gestão de tempo no home office e ser produtivo**. 2000. Disponível em: <https://digilandia.io/home-office/gestao-do-tempo-no-home-office/amp/>. Acesso em: 12 set. 2022.

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda, et al. **Percepção das empresas sobre o home office no período da pandemia**. FGV IBRE, 2021. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/percepcao-das-empresas-sobre-o-home-office-no-periodo-da-pandemia>. Acesso em: 29 set. 2022.

BONFIM, Fernanda Karoline. **Qualidade de vida no trabalho: um breve histórico**. (EN)CENA, 2018. Disponível em: <https://encenasaudemental.com/comportamento/insight/qualidade-de-vida-no-trabalho-um-breve-historico/>. Acesso em: 26 set. 2022.

COMO surgiu o Home Office. Disponível em: <https://homeoffice.portaliso.com/como-surgiu-o-home-office/>. Acesso em: 15 ago. 2022.

CONHEÇA os principais benefícios do home office e tendências para esse modelo. Redator PontoTel, 2021. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/beneficios-home-office/>. Acesso em: 12 out. 2022.

EM ÉPOCA de pandemia, como a Gestão de Pessoas pode ajudar. 2020. Disponível em: <https://brainly.com.br/tarefa/35659977>. Acesso em: 5 set. 2022.

ESPECIAL Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 23 ago. 2022.

FERREIRA, Elisabete Balança. **Desafios do home office na pandemia: construindo estratégias para a efetivação**. 2021. Disponível em: [https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/2308/TCC_-_ELISABETE_B._FERREIRA_assinado_assinado_assinado_assinado.pdf?sequencia=1%20\(pagina%2077\)](https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/2308/TCC_-_ELISABETE_B._FERREIRA_assinado_assinado_assinado_assinado.pdf?sequencia=1%20(pagina%2077)). Acesso em: 24 ago. 2022.

GANDRA, Alana. **Trabalho em home office tende a continuar após fim da pandemia: Empresas avaliam que teletrabalho trouxe benefícios para todos**. Agência Brasil, 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/trabalho-em-home-office-tende-continuar-apos-fim-da-pandemia>. Acesso em: 29 set. 2022.

HOME office: vantagens e desvantagens. SEBRAE, 2022. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>. Acesso em: 19 set. 2022.

HOME office na Pandemia: 6 dicas para gestão de tempo. grupo SereS. Disponível em: <https://www.gruposeres.com.br/home-office-na-pandemia/#:~:text=Uma%20a%C3%A7%C3%A3o%20essencial%20a%20se,o%20seu%20n%C3%ADvel%20de%20energia>. Acesso em: 5 set. 2022.

O que mudou na lei do teletrabalho em 2022?. Supremo Concursos, 2022. Disponível em: <https://blog.supremotv.com.br/o-que-mudou-na-lei-do-teletrabalho-em-2022/>. Acesso em: 23 ago. 2022.

OLIVEIRA, José Gomes de. **Implicações do home office na qualidade de vida:** uma pesquisa com estudantes/trabalhadores durante a pandemia da Covid-19. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ifpb.edu.br/jspui/bitstream/177683/1482/1/Diego%20Jos%C3%A9%20Gomes%20de%20Oliveira%20-%20Implica%C3%A7%C3%B5es%20do%20home%20office%20na%20qualidade%20de%20vida.pdf>. Acesso em: 18 set. 2022.

OS PRINCIPAIS desafios do Home Office: como superá-los e melhorar a qualidade do trabalho remoto em 2021?. 2021. Disponível em: <https://www.flexussolucoes.com.br/principais-desafios-do-home-office/>. Acesso em: 19 ago. 2022.

PESQUISA: Funcionários compartilham opiniões sobre o local de trabalho hoje e no pós pandemia. Robert Half, 2020. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/imprensa/pesquisa-funcionarios-compartilham-opinioes-sobre-o-local-de-trabalho-hoje-e-no-pos#:~:text=A%20pesquisa%20online%20foi%20desenvolvida,normalmente%20em%20pregados%20nos%20escrit%C3%B3rios%20brasileiros>. Acesso em: 04 nov. 2022.

REGINA, Giully. **5 dicas para fazer gestão de tempo em home office.** 2021. Disponível em: <https://www.aliensdesign.com.br/2021/03/gestao-de-tempo-home-office/#:~:text=Principalmente%2C%20o%20objetivo%20da%20gest%C3%A3o,e%20at%C3%A9%20alcan%C3%A7ar%20novos%20resultados>. Acesso em: 12 set. 2022.

SANTANA, Monique. **O que será do home office no pós pandemia?** Conectanuvem, 2021. Disponível em: <https://conectanuvem.com.br/o-que-sera-do-home-office-no-pos-pandemia/>. Acesso em: 28 set. 2022.

SANTOS, Eline dos; LIMA, Jacqueline Ferreira de. **Qualidade de vida no trabalho:** uma opção para o Bem-Estar do Indivíduo no trabalho. Revista Científica da FASETE, 2011. Disponível em: https://www.unirios.edu.br/revistarios/media/revistas/2011/5/qualidade_de_vida_no_t_rabalho.pdf. Acesso em: 26 set. 2022.

SOUZA, Lucas. **Qual será o futuro do home office pós pandemia?**. SEBRAE RESPOSTAS, 2020. Disponível em: <https://respostas.sebrae.com.br/qual-sera-o-futuro-do-home-office-pos-pandemia/>. Acesso em: 28 set. 2022.

Anexo A – Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração** na **ETEC “Prof.ª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Gestão do Tempo no Trabalho Home Office”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 25 de novembro de 2022.

Nome	RG	Assinatura
Eduardo Fabiano Virgilio	27.734.102-4	
Jakeline Cristovam dos Santos	48.512.505-5	
Juanna Nogueira Gonzaga	38.765.548-7	
Laura Cristina Fernandes Siqueira	65.460.772-2	
Mirian Mattiassi	40.352.686-3	

Anexo B – Termo de autorização



TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Depósito e disponibilização dos Trabalhos de Conclusão de
Curso no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS)

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no Curso Técnico em Administração na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do Trabalho de Conclusão de Curso “Gestão do Tempo no Trabalho Home Office”, apresentado na Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz, município de Araraquara sob a orientação da Prof.^(a): Gabriela Messias da Silva, apresentado na data 25/11/2022, cuja menção (nota) é ____:

- (X) Autorizamos o Centro Paula Souza a divulgar o documento abaixo relacionado, sem ressarcimentos de Direitos Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins acadêmicos, a título de divulgação da produção científica gerada pela unidade, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.
- () Não autorizamos o Centro Paula Souza a divulgar o conteúdo integral, do documento abaixo relacionado, até a data __/__/__. Após esse período o documento poderá ser disponibilizado sem ressarcimentos de Direitos Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins acadêmicos, a título de divulgação da produção científica gerada pela unidade, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.
- () Não autorizamos a divulgação do conteúdo integral do documento abaixo relacionado, sob a justificativa:

O trabalho contou com agência de fomento¹:

(X) Não () CAPES () CNPq () Outro (especifique): _____.

Atestamos que todas as eventuais correções solicitadas pela banca examinadora foram realizadas, entregando a versão final e absolutamente correta.

Araraquara, 25/11/2022.

Nome completo dos autores	RG	E-mail pessoal	Assinatura
Eduardo Fabiano Virgilio	27.734.102-4	eduardofabianovirgilio@gmail.com	
Jakeline Cristovam dos Santos	48.512.505-5	jakecristovam22@outlook.com	
Juanna Nogueira Gonzaga	38.765.548-7	juanna-2000@hotmail.com	
Laura Cristina Fernandes Siqueira	65.460.772-2	cristinalaura059@gmail.com	
Mirian Mattiassi	40.352.686-3	mirian.matt95@hotmail.com	

Cientes:

Professor Orientador:

Nome completo:

RG:

Coordenador do Curso:

Nome completo:

RG:

¹ Agência de fomento à pesquisa: instituições que financiam projetos, apoiam financeiramente projetos de pesquisa.