



---

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA**  
**ETEC TRAJANO CAMARGO**  
**TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**JESSICA MARIANO VENTURE**  
**LIDIANE CRISTINA LOPES SANTANA**  
**MAYARA GABRIELY SILVA DE CAMPOS**

**PANDEMIA E AS EMPRESAS QUE SE ADAPTARAM COM O HOME OFFICE**

**LIMEIRA-SP**

**2021**

**JESSICA MARIANO VENTURE**

**LIDIANE CRISTINA LOPES SANTANA**

**MAYARA GABRIELY SILVA DE CAMPOS**

**PANDEMIA E AS EMPRESAS QUE SE ADAPTARAM COM O HOME OFFICE**

Trabalho de conclusão de curso, apresentado à Banca Examinadora, como exigência parcial para a obtenção de título de Técnico em Administração, da Escola Técnica Trajano Camargo de Limeira, sob a orientação do Prof. Carlos Schmidt

**LIMEIRA-SP**

**2021**

## RESUMO

Pensando no distanciamento social as empresas tiveram que buscar formas para dar andamento em alguns de seus segmentos. O foco da nossa pesquisa é apresentar como funciona o trabalho Home Office e como ele vem crescendo nas empresas após o Covid-19, como tiveram que se adaptar para que não chegasse à falência. Contudo falaremos sobre as vantagens e desvantagens que esse método vem trazendo no ramo profissional. Esse é o motivo maior do trabalho a distância crescer cada dia, atingindo todos os ramos mundialmente. As empresas entenderam essa necessidade e estão conseguindo se adaptar a esse método. Não deixando de focar na qualidade das suas prestações de serviços, produtos, e o mais importante, seus funcionários. Elaborando cada vez mais treinamentos, palestras, e saúde psicológica. Bem como, estruturar o funcionário com maquinário e/ou equipamentos necessários para o bom desenvolvimento do trabalho diário. Pois para um bom resultado, é necessária uma boa equipe.

**Palavras chaves:** Home Office; Pandemia; Bem-Estar.

## **ABSTRACT**

Thinking about social distancing, companies had to look for ways to move forward in some of their segments. The focus of our research is to present how Home Office work works and how it has been growing in companies after Covid-19, how they had to adapt so that it would not go bankrupt. However, we will talk about the advantages and disadvantages that this method has brought in the professional field. This is the biggest reason why telecommuting will grow every day, reaching all branches worldwide. Companies understood this need and are able to adapt to this method. Not forgetting to focus on the quality of its services, products, and most importantly, its employees. Developing more and more training, lectures, and psychological health. As well as structuring the employee with the machinery and/or equipment necessary for the proper development of daily work. For a good result, a good team is needed.

**Keywords:** Home Office; Pandemic; Welfare.

## SUMÁRIO

<b>1.INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Objetivo Geral .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2.Objetivos Específicos.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3.Justificativa .....</b>	<b>5</b>
<b>1.4. Metodologia .....</b>	<b>6</b>
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1. O que é trabalho? .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2. Quais são os tipos de contrato de trabalho?.....</b>	<b>7</b>
<b>2.3. Apresentação do Home Office.....</b>	<b>7</b>
<b>2.4. Como surgiu o Home - Office .....</b>	<b>8</b>
<b>2.5. Home – Officee a pandemia (adaptação).....</b>	<b>9</b>
<b>2.6. Vantagens e Desvantagens do Home – Office.....</b>	<b>10</b>
<b>2.7. Análise Social: as pessoas ficam isoladas (isso é bom para elas?).....</b>	<b>13</b>
<b>2.8. Análise Ambiental: há algum impacto (qual impacto ambiental? ).....</b>	<b>14</b>
<b>2.9. Análise Financeira: custos que as empresas tiveram ao se adaptar a pandemia.....</b>	<b>14</b>
<b>2.10. Análise Econômica: A Economia do Home Office no Serviço Público.....</b>	<b>17</b>
<b>3. ORGANIZAÇÃO DOS DADOS DE PESQUISA .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1. Análise dos dados.....</b>	<b>18</b>
<b>3.2. Técnicas para elaboração de relatórios, gráficos e histogramas.....</b>	<b>18</b>
<b>3.3. Sistema de gerenciamento de projeto.....</b>	<b>18</b>
<b>4. ANÁLISE DAS RESTRIÇÕES DO PROJETO.....</b>	<b>19</b>
<b>4.1.Escopo.....</b>	<b>19</b>

<b>4.2. Custo.....</b>	<b>19</b>
<b>4.3. Tempo.....</b>	<b>19</b>
<b>4.4. Qualidade.....</b>	<b>19</b>
<b>4.3. Fatores críticos e seus resultados.....</b>	<b>19</b>
<b>5. CONCLUSÃO.....</b>	<b>20</b>
<b>6. REFERÊNCIAS.....</b>	<b>21</b>

## **1. INTRODUÇÃO**

O Home Office vem como uma alternativa de trabalho. Está sendo uma forma diferenciada, mas que as expectativas vêm crescendo. Por conta da pandemia as empresas estão escolhendo o Home Office e onde a procura cresce a cada dia. Ele engloba práticas onde as atividades tendem a ter agrado na entrega de resultados.

A prática do Home Office surgiu nos Estados Unidos e está sendo utilizado em todo o mundo, os colaboradores através da tecnologia estão exercendo o trabalho em casa ao invés de ser no escritório, é necessário instalar os softwares, ter acesso a internet e realizar o trabalho.

Contudo a produtividade deve ser compatível para não haver prejuízo para a empresa, pesquisara as vantagens e desvantagens de trabalhar com o Home Office, e com isso analisar as empresas, mostrando as alternativas desse método.

### **1.1. Objetivo Geral**

O trabalho home office obtém os resultados que o trabalho presencial já apresentava? Além de melhorias ele traz um custo/benefício pela ótica da empresa?

### **1.2. Objetivos Específicos**

- Identificar as vantagens e desvantagens do trabalho Home Office
- Analisar os resultados realizados através da pesquisa de campo

### **1.3. Justificativa**

O cenário atual conduziu as pessoas a novos desafios, fazendo com que todos se adaptassem as mudanças, e com isso, buscar novos meios para que a economia das empresas não fosse ainda mais impactada, evitando assim a redução de turnos, funcionários, e no pior dos cenários a falência.

## 1.4. Metodologia

Com a pesquisa “o impacto da pandemia de coronavírus nos pequenos negócios”, (SEBRAE, 2020), onde os dados percentuais são informados para melhor entendimento:

“Alterações no funcionamento de 5,3 milhões de pequenas empresas no Brasil, sendo equivalente a 31% do total. Outras 10,1 milhões, ou 58,9%, interromperam as atividades temporariamente. Das empresas, 41,9% realizam entregas de atendimento online. Estão trabalhando com horário reduzido 41,2%, enquanto 21,6% estão realizando trabalho remoto. Funcionamento com o sistema de rodízio de funcionários são 15,3% das empresas. Sistema de drive thru 5,9%. Com isso após a determinação do governo 79% deixaram de funcionar e 21% decidiram parar por conta própria.” (SEBRAE, 2020),

Contudo utilizaremos a metodologia pesquisa de campo, pois ela abrange como um todo o home office, tanto no impacto para os funcionários quanto no impacto empresarial. E para isso, estudaremos essa nova rotina durante a pandemia em relação às empresas que adotaram esse novo meio de trabalho.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. O que é trabalho?

De acordo com o Blog Gestão de Segurança Privada, do especialista Jose Sérgio Marcondes, ele define o trabalho como:

“Trabalho é compreendido como atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, exercida para determinado fim. É um conjunto de atividades realizadas, porem indivíduos, com o objetivo de atingir uma meta. Quando falamos de trabalho, nos referimos a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática, animal e por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral.” (MARCONDES apud COUTINHO, 2009).



## 2.2. Quais são os tipos de contrato de trabalho?

Para se realizar um contrato de trabalho, antes de tudo, é necessário entender a necessidade da empresa dentro das possibilidades existentes de contratação. Para isso, realizamos uma pesquisa para podermos descrever aqui os tipos encontrados, segue:

1. Contrato por tempo determinado.
2. Contrato por tempo indeterminado.
3. Contrato de trabalho temporário.
4. Contrato de trabalho eventual.
5. Jovem aprendiz.
6. Estágio.
7. Contrato intermitente.
8. Pessoa jurídica.

**Fonte: Blog Convenia – O maior blog de RH do Brasil**

## 2.3. Apresentação do Home Office

De acordo com GONDIM e BORGES (2020) as medidas que estão sendo tomadas, para que possamos evitar a transmissão do Covid-19, estão impondo novos desafios aos trabalhadores e às empresas. O lar de cada trabalhador, para muitos passou a ser o seu novo local de trabalho, fazendo com que eles revejam às suas atitudes diante desse novo método de trabalho.

O Home Office, é ter uma estrutura em casa para as realizações de tarefas. Ele é um trabalho que ao invés de ser realizado na empresa, o colaborador realiza o serviço na sua própria casa, as responsabilidades de dentro da empresa, passa a exercer essa tarefa em sua própria residência, sendo mais flexíveis e confortáveis, com isso as tarefas sendo realizadas de forma remota, sem a necessidade de locomoção. Quando falamos do trabalho remoto, ele seria uma possibilidade de trabalhar fora do local de trabalho, e com isso passar a levar suas obrigações no serviço para a sua residência e fazer as suas próprias demandas.

## 2.4. Como surgiu o Home – Office

De acordo com Gomes (2020), o trabalho remoto surgiu nos Estados Unidos, no ano de 1857, nessa época nem toda a população tinha acesso à tecnologia, com o tempo e o avanço, o trabalho Home Office foi crescendo e com isso houve mais possibilidade de acesso para a população.

Gomes (2020) no Brasil o Home Office, surgiu em 1997 durante um seminário Home Office/Telecommuting-Perspectivas de negócios e de trabalho para o terceiro Milênio, e em 2017 a partir da Lei 13.467 foi regulado na consolidação das Leis do trabalho no Brasil, sendo o Teletrabalho, após os vinte anos a qualidade da tecnologia melhorou, reduzindo o custo e aumentando às disponibilidades de outros tipos de serviços permitindo o avanço do Home Office (Teletrabalho) no Brasil.

Com o home Office o funcionamento das entregas das atividades está sendo em casa, com o auxílio da tecnologia onde são disponibilizados computadores, internet, softwares e etc. (JORGE, 2020)

Esse método de trabalho foi incluído pela legislação para orientar os trabalhadores na lei Nº 13.467, em 13 de julho de 2017. Alterando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, está entre os artigos 75- A e 75- E conforme os artigos abaixo:

“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.

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.”

## **2.5. Home – Office e a pandemia (adaptação)**

Com a vinda do Covid-19, muitas empresas tiveram que recorrer ao trabalho home office, para continuar seus serviços. O home office, virou a realidade de vários trabalhadores pelo Brasil e até em outros países. Nem todas as profissões pode se adaptar a esse estilo de trabalho, mas para serviços que podia ser realizado através da tecnologia foi muito útil, ajudou muitas a não fechar às portas e evitou que milhares de pessoas ficassem desempregadas. A tecnologia está sendo muito útil, pois é necessário para gerar pontos positivos e mudanças sociais por meio dela.

De acordo com SANTOS (2020) a pandemia, muitos trabalhadores comemoraram por ter a oportunidade de executar suas tarefas em casa, poupando de ficar parado no trânsito e nem ter uma vida corrida, e com que sentisse que o seu dia seria mais produtiva e menos cansativo, passaram a perceber que seria possível esse método de trabalho. Mas, com o decorrer do tempo alguns desses pensamentos mudaram.

A pesquisa realizada por RODRIGUES (2020) realizada pela Social Base, integrante da Vertical People Tech e o Portal RH pra Você foram 500 entrevistados e 70% responderam que não realizavam o trabalho Home Office antes da pandemia, outro ponto avaliado foi se as empresas estão colaborando com uma ajuda de custo financeira para a realização do Home-Office e a resposta de 88,2% apontaram que não recebia nenhuma verba, outro assunto apontado é de que 31% não estão recebendo ajuda de material para a realização do trabalho.

Segundo SANTOS (2020) a pesquisa feita pela empresa de pesquisa Hibou e da Plataforma de dados, foram entrevistados cerca de 2,400 em todo o país, e revela que 59,9% dos Brasileiros estão trabalhando em Home-Office; e 41,6% estão usando ferramenta de videoconferência para isso, outro fator aponta de que 25,2% relataram estar trabalhando mais do que antes.

A pesquisa ela é importante, pois, podemos ver a importância da utilização da tecnologia e analisar o bem-estar e a saúde mental dos colaboradores. Mesmo utilizando esse método de trabalho, alguns colaboradores precisam comparecer ao seu local de trabalho, para que suas funções sejam realizadas.

A adaptação é necessária nesse novo ciclo, muitas das vezes alguns trabalhadores possam encontrar dificuldades pelo seguinte fato de que estavam acostumados a trabalhar em equipe, junto com os seus colegas de trabalho, e muitas das vezes isso poderia facilitar o seu trabalho e fazendo com que o cansaço fosse menor.

Como foi falado na pesquisa acima SANTOS (2020), 25,2% falaram que estão trabalhando mais do que antes, é necessário ter alguma observação em cima disso, para não causar em um cansaço mental, para que a pessoa esteja satisfeita com a sua nova rotina. A adaptação é algo necessário, porque muitas pessoas estão tendo que administrar a sua vida profissional e as suas tarefas dentro de casa.

A área Gestão de Pessoas está ganhando destaque desde que a pandemia começou, pois passaram a perceber de que os maiores ativos das empresas sempre serão as pessoas, e agora com todos trabalhando em suas casas, foi necessário pensar em estratégias novas para manter suas equipes motivadas e continuar oferecendo suporte para que as funções de cada um estejam sendo de forma correta. Essa área é uma alavanca para as empresas, ultimamente a inovação está sendo cada vez mais cobrada, para chamar a atenção e se destacar (RODRIGUES, 2020)

## **2.6. Vantagens e desvantagens do Home – Office**

De acordo com SEBRAE (2019) o home office oferece vantagens e desvantagens, analisando os pontos familiar, profissional e empresarial. Tem o intuito de realizações das atividades e você é o seu próprio patrão, sendo vantajoso e necessário podendo apresentar algumas desvantagens.

O home office é simples e ágil reduz os espaços físicos dos escritórios, se os funcionários trabalharem em suas residências, as empresas economizam de 30% até 70% (apudBrik. M. S. &Brik, A. 2013)

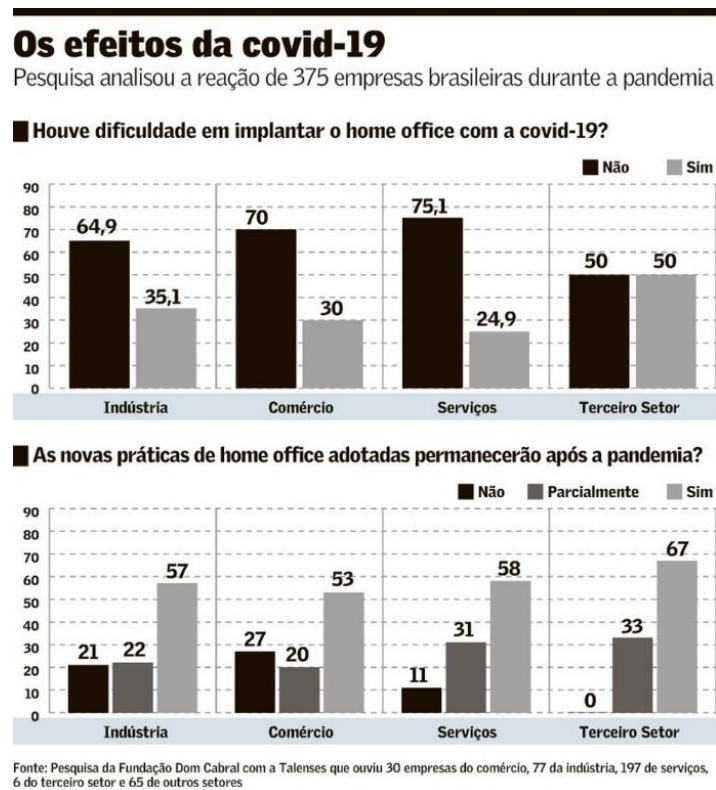
Com a pandemia, as empresas tiveram que se adaptar. Adotaram o do home office e está sendo a medida mais utilizadas em todo o mundo para que os negócios continuassem acontecendo sem comprometer a saúde e segurança dos funcionários. (SEBRAE, 2021)

De acordo com a pesquisa gestão de pessoas e a imagem abaixo do texto na crise covid-19, o home Office está sendo o método mais utilizado, com isso:

Das empresas, 46% adotaram esse método durante a pandemia, 67% informou ter dificuldades ao implementar o sistema. Com as dificuldades iniciais, 50% disseram que o teletrabalho superou as expectativas e 44% ficou dentro do esperado. Pretendem continuar com esse método 34% das empresas e 29% pretende mantêm menos da metade dos funcionários o home office.

Nos Estados Unidos de acordo com a Upwork, 41,8% da força de trabalho americana continua trabalhando remotamente. As projeções apontam que 36,2 milhões de americanos, que representam 22% da força de trabalho, estarão trabalhando remotamente em 2025. O número representa um aumento exponencial de 87% em relação ao total de trabalhadores remotos antes da pandemia. (STRALIOTT, 2021).

Gráfico 1 – Porcentagem de empresas que houve dificuldade em implantar o home office e porcentagem das que permanecerão com esse método.



Fonte: Pesquisa da Fundação Dom Cabral com a Talenses que ouviu 30 empresas do comercio, 77 da indústria, 197 de serviços, 6 do terceiro setor e 65 de outros setores.

STRALIOTT (2021) apresenta dados de pesquisas para melhor entendimento dos mesmos:

“De acordo com Gartner, sua pesquisa visa que 80% dos funcionários trabalhem em home office pós pandemia, 47% trabalhem tempo integral e 78% acreditam que a forma remota veio para ficar. Segundo a FlexJobs, desejam ficar de forma remota 65% dos funcionários e forma híbrida 31%. Segundo FlexJobs 27% dos trabalhadores estão disposto a redução no pagamento para realizar o teletrabalho e 81% seriam mais fiéis com a opção, mas flexíveis de trabalho. Nas estatísticas do teletrabalho de desempenho de 2020, revelam que a produtividade continua a mesma 94% dos funcionários. De acordo com workforcesurvey 2020, a felicidade e força de trabalho está entre 75 e 100 para os funcionários internos, os que estão da forma remota relatam satisfação de 57%.”

É uma nova realidade o trabalho remoto, adaptações foram necessárias para a construção de produtividade trabalhando em casa havendo as vantagens e desvantagens:

Tabela 1 - Vantagens e desvantagens do home office.

VANTAGENS	DESVANTAGENS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proximidade da família</li> <li>• Redução do estresse decorrente do trânsito</li> <li>• Redução de custos (aluguel, transporte, refeição)</li> <li>• Definição do próprio horário de trabalho</li> <li>• Otimização de atividades</li> </ul> <p>Fonte: Sebrae</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perda da privacidade pessoal</li> <li>• Possibilidade de excesso de carga de trabalho</li> <li>• Tendência ao isolamento social (para quem mora só)</li> <li>• Interferência de assuntos domésticos nos assuntos profissionais</li> <li>• Indefinição de horários de trabalho e lazer</li> </ul>

Fonte: Sebrae

## 2.7. Análise Social: as pessoas ficam isoladas (isso é bom para elas?)

Analisamos vários sites e casos sobre esse tema, inclusive eu (Jéssica) tive problemas de postura o home - Office, por não ter aqueles momentos que tinha na empresa de massagem, ginástica laboral, eu quase nunca me levantava e isso foi em torno de um ano e meio das 08:00h até as 22:00h devido aos dias de aula. Por esse motivo, num belo dia acordei com muita dor onde não conseguia me movimentar, fui para o hospital e de lá fiquei internada durante 05 dias com hérnias de disco.

Na empresa tivemos vários relatos similares, porém também tínhamos o lado positivo que era a despreocupação com transito, combustível, estar sempre bem vestido e sendo analisado o tempo todo, isso em casa sana essas preocupações.

Em um site da empresa vida link, encontramos uma pesquisa realizada pela FVG (Fundação Getúlio Vargas) onde informaram que os profissionais têm sentido os impactos do home office no seu bem estar.

Dentre as maiores queixas citadas pelas 650 pessoas citadas que participaram da pesquisa informada, desatacaram os seguintes problemas:

- Dor nas costas 56%
- Dor no pescoço 55%
- Dor nos ombros 50%
- Dificuldade para dormir 55%
- Fadiga ocular 45%
- Fadiga 43%
- Enxaquecas 42%
- Preocupação com questões financeiras da família 36%
- Sensação de ansiedade 30%
- Sensação de isolamento e solidão 11%

E uma informação preocupante que foi levantada, foi que cerca de 84% dos participantes disseram não ter recebido nenhuma assistência dos empregadores.

Outra informação muito relevante e de bastante atenção é que o home office aumentou ainda mais a obrigação da 'dupla jornada' para as mulheres, que ficaram com a conta das tarefas domésticas e do cuidado das crianças, também em casa devido à pandemia".

## **2.8. Análise Ambiental: há algum impacto (qual impacto ambiental?)**

De acordo com algumas pesquisas (segue página nas referências). Nos primeiros 04 meses de 2020, as emissões de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>) na atmosfera caíram drasticamente no mundo todo: foram um bilhão de toneladas de CO<sub>2</sub> a menos. Isso é uma grande marco para nós que estamos cada vez mais dependentes de veículos. E em um estudo publicado em maio de 2020 na revista Nature Climate Change foi avaliado a emissão de CO<sub>2</sub> no planeta durante o período de confinamento. No início de abril, onde foi o auge da quarentena, as emissões diárias de CO<sub>2</sub> na atmosfera foram reduzidas em 17% no mundo todo.

Já no Brasil, as emissões de CO<sub>2</sub> caíram 25,2% no período entre 20 de março e 3 de abril. Porém já com a flexibilização do isolamento social, os números voltaram a aumentar, mas ainda foi registrada uma queda de 8% até o final de abril.

Essa grande redução nas emissões de carbono pode ser atribuída à mudança para o home office em diversos países de forma simultânea.

Com a inserção do isolamento social, muitas empresas adotaram essa modalidade de trabalho remoto para continuar a funcionar. De acordo com uma pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA), 46% das empresas colocaram seus funcionários em regime de home office em abril de 2020.

A menor circulação de carros, ônibus e outros veículos terrestres trouxeram essa grande redução de 43% das emissões de carbono em todo o mundo. A redução foi ainda maior no Brasil, atingindo 65% do total de emissões do país: foram 6,3 milhões de toneladas de CO<sub>2</sub> a menos por conta do menor fluxo de transportes terrestres.

Se as empresas considerarem esses números e o quanto se pode melhorar o nosso meio ambiente, a tendência é daqui pra frente termos um ar melhor, lugares mais limpos, pessoas mais informadas e claras, um futuro melhor.

## **2.9. Análise Financeira: custos que as empresas tiveram ao se adaptar a pandemia**

De acordo com o gráfico FEBRABAN as empresas grandes e/ou de porte realizaram contratações e renovações de crédito para as adaptações ao home Office.



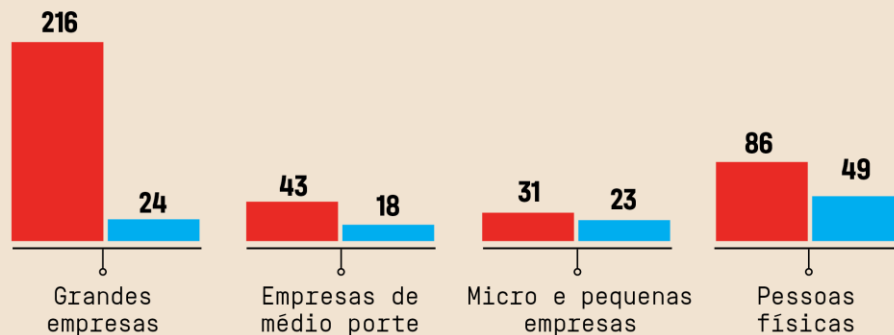
Gráfico 2 – O destino do crédito das empresas.

## O destino do crédito

Empresas de menor porte são as que menos conseguem crédito na crise

**Concessão de crédito** (em bilhões de reais)

■ Contratações de operações de crédito    ■ Renovações



Fonte: Febraban.

Com SEBRAE GOIÁS: As empresas que tiveram uma boa gestão financeira conseguiram sobreviver a esse tempo de pandemia através do caixa financeiro, outras usufruíram o máximo dos auxílios e dos créditos fortalecendo áreas, mantendo pessoas e captando clientes.

Tiveram que entender as soluções dos seus clientes para buscar produtos e/ou serviço, avaliar hábitos, motivações e dificuldades resolvendo e investindo em um bom planejamento e uma boa gestão financeira.

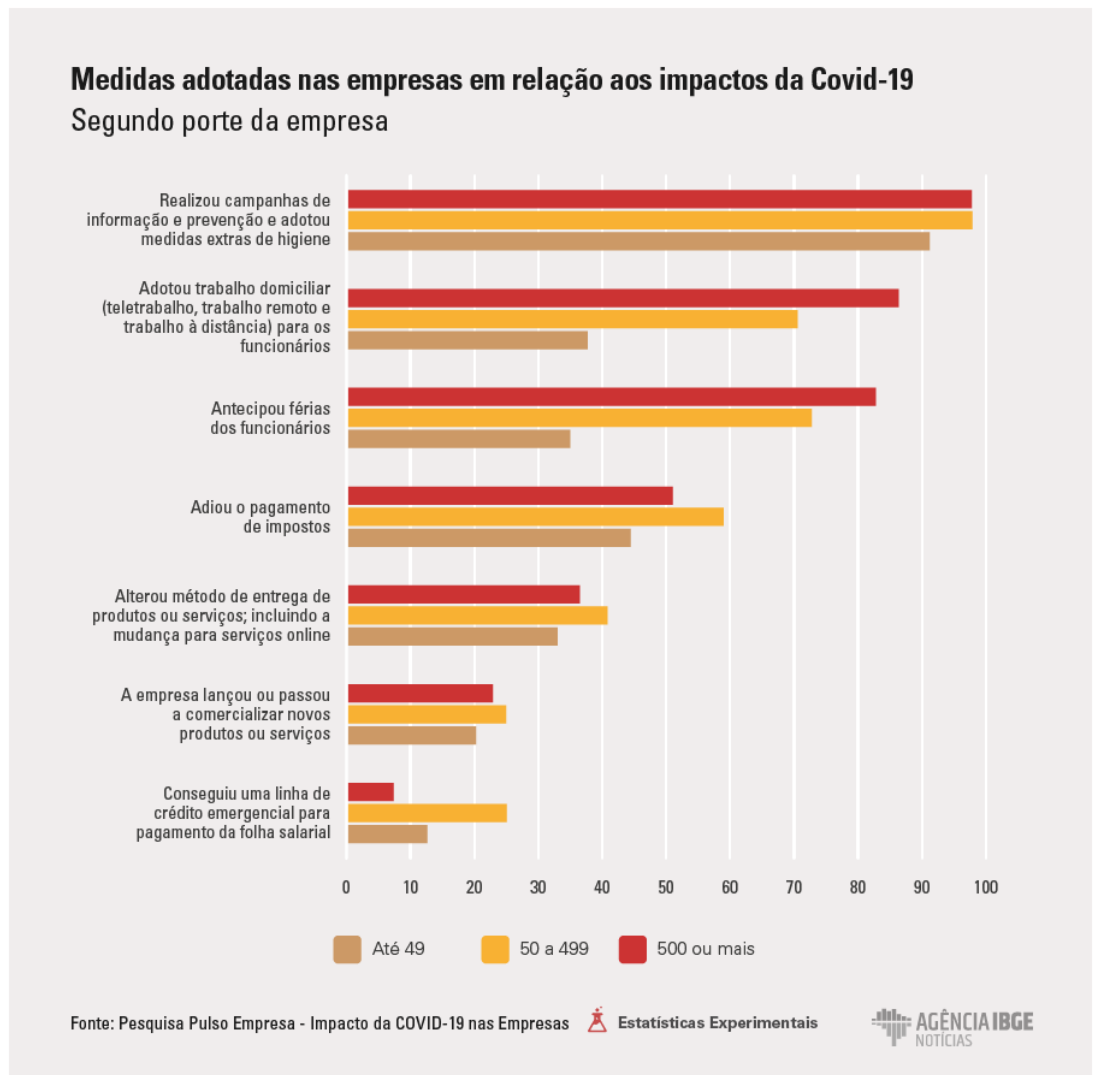
Sustentabilidade e responsabilidade social e diversidade são valores onde os clientes avaliam os que são parecidos com o deles;

Ficaram ligadas as transformações digitais para usufruir estes canais;

Tiveram bons relacionamentos com os clientes para que haja estratégias específicas para atender presencial e digital corretamente, estando disponível e acessível constante em diversos canais;

De acordo com a pesquisa Pulso empresa – impacto da COVID-19 nas empresas da agência IBGE notícias, abaixo estas algumas medidas que foram adotadas nas empresas.

Gráfico 3 – Medidas adotadas nas empresas em relação aos impactos da Covid-19.



De acordo com KPMG: após a retomada da economia as empresas tiveram efeitos nos setores:

- Crescimento: agropecuária, varejo online, alimentos e bebidas, educação básica, higiene, seguros etc.;
- Retorno ao normal: químicos, renováveis, utilidade pública, transporte urbano, saúde, farmacêuticas, prestadores e operadores, bens de consumo – cíclico etc.;

- Transformar para re emergir: logística, óleo e gás, veículos, açúcar e etanol, energia elétrica, mineração e metais, governo federal e estaduais etc.;
- Reiniciar: varejo – outros segmentos, ensino superior, aeroportos, indústria, aviação etc.

## **2.10. Análise Econômica: A Economia do Home Office no Serviço Público.**

De acordo com o Governo Federal, o Home office gerou economia de 1 bilhão em 5 meses, e segundo com o Ministério da Economia, foram economizados cerca de 859 milhões em gastos de custeio e sobre pagamentos de auxílios foram cerca de 161 milhões.

De acordo com a pesquisa realizada por MARTELLO, Alexandro G1; a maioria das empresas desde o começo da pandemia eles começaram a executar suas funções através do home office, de acordo com a secretária de Gestão da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia, Cristiano Hecket; eles afirmaram de que tiveram a diminuição de itens. Exemplo: a diária, às passagens, as despesas com locomoção e a diminuição da energia elétrica.

Logo abaixo podemos ver a economia dos últimos cinco meses:

- Diárias, Passagens e Despesas com Locomoção: R\$ 471,25;
- Serviços de Energia Elétrica: R\$ 255,547 milhões;
- Serviços de Cópias e Reprodução de Documentos: R\$ 9,732 milhões;
- Serviços de Comunicação em Geral: R\$ 89,565 milhões;
- Serviços de Água e Esgoto: R\$ 32,942 milhões;
- Auxílios para Servidores: R\$ 161 milhões;

De acordo com MARTELLO, Alexandro, o ministério da saúde anúncio em julho de 2020 novas atualizações sobre a adoção do regime de teletrabalho nos órgãos e entidades do governo federal. Lembrando de que eles não estão impondo que será uma regra geral, e sim algo que poderá ser útil e qualquer órgão poderia adotar esse método de trabalho.

Segundo o governo, eles querem continuar trabalhando com o método Home office, pois o objetivo deles é “focar na entrega de resultados e reduzindo despesas administrativas”. Pois, cerca de 200 órgãos fazem parte desse sistema.

### **3. ORGANIZAÇÃO DOS DADOS DE PESQUISA**

Seleção: fizemos a pesquisa através da internet

Codificação: incluímos as pesquisas no trabalho e as numeramos

Tabulação: nós utilizamos as 2 pesquisas como bases

#### **3.1. Análise dos dados**

Interpretação: de acordo com as pesquisas os impactos da pandemia nas empresas e medidas adotadas por elas.

Explicação: em função da obrigatoriedade por conta da pandemia, as empresas passaram a usar o home office.

Especificação: as empresas atenderam as normas CLT vigente no país fizeram as adaptações ao home office com a pandemia do COVID-19.

#### **3.2. Técnicas para elaboração de relatórios, gráficos e histogramas**

Utilizamos gráficos;

1: Porcentagens em colunas onde foram realizadas as contratações de crédito e as empresas que realizaram as renovações dos mesmos;

2: Medidas adotadas nas empresas em relação aos impactos do COVID-19.

#### **3.3. Sistema de gerenciamento de projeto**

Requisitos do projeto, metas e objetivos: atender as necessidades de lacunas das atividades, pois precisavam ser feitas e não havia como ser presencial então foram realizadas remotamente, continuar com as atividades para que o mercado continuasse criando fonte de recurso com atividades e cumprindo o papel social.

### **4. ANÁLISE DAS RESTRIÇÕES DO PROJETO**

#### **4.1. Escopo**

A complexidade de elaborar esse trabalho classificou como simples, pois foi basicamente teoria. Onde a nossa maior concentração foi em estudos, processos, procedimentos e entendimento como um todo do que é uma pandemia e a modalidade home office.

#### **4.2. Custo**

Vimos o custo das empresas que adotaram esse método de uma forma baixo, pois os computadores os colaboradores já utilizavam na empresa, cadeiras, parte maquinaria e auxílio por serviços como T.I. Tiveram alguns custos como algum tipo de fiação/cabos que não tinha nas residências, e algumas locomoções até a finalização das instalações.

#### **4.3. Tempo**

O tempo foi bem escasso, uma vez que não foi nada planejado. As empresas tiveram algumas escolhas e foram se adequando e optando pelo mais rápido e menos impactante.

#### **4.4. Qualidade**

A qualidade de serviços e/ou produtos é muito relativa. Afinal, serviços que já são prestados pelo formato administrativo, não geram nenhum impacto negativo no consumidor final (cliente). Já produtos onde na própria empresa já tem instalado o maquinário e todos os insumos, sim. Uma vez que a matéria-prima entrando em escassez, diminui a produtividade e consecutivamente a oferta. E essa escassez dá oportunidade para materiais similares, onde pode ocorrer uma qualidade inferior com a já ofertada.

#### **4.5 Fatores críticos e seus resultados**

Após todas essas análises, estudos e desenvolvimentos. As empresas criarão anualmente meios de obterem retorno de seus clientes sobre o resultado entregue e se está sendo o esperado, atendendo toda necessidade e qualidade como idéia central de toda empresa.

## 5. CONCLUSÃO

Concluimos que o trabalho Home Office é útil para o mercado de trabalho, foram muito importantes no momento de pandemia do Covid-19, muitas empresas aplicaram esse método após as normas de segurança serem revigoradas e com o distanciamento exigido. De acordo com as pesquisas citadas no trabalho, foi apresentado um bom desenvolvimento e ótimos resultados diante desse momento.

Às empresas teve que se adaptar a esse sistema para que a economia continuasse com a sua rotatividade, porém tiveram algumas que não suportaram toda instabilidade, outras já conseguiram se reinventar e se aprimorar e as que fizeram desse cenário o melhor momento para o seu crescimento, tornando o home Office não só uma atividade alternativa, mas sim, algo permanente.

## 6. REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei Federal Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 15/06/2021.

BRIK, M. S., & BRIK, A. (2013). **Trabalho portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas**. Curitiba: Edição do autor.

DALLABRIDA, R.I. PRISCILLA. **Home office uma alternativa segura diante da pandemia (Covid-19)**. Monografias Brasil Escola. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/home-office-uma-alternativa-segura-diante-da-pandemia-covid-19.htm>>, Acesso em: 10/05/2021.

FURTADO, Marcelo. **Tipos de contrato de trabalho**. Blog convenia ou o maior blog de RH do Brasil, 2020. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/tipos-de-contrato-de-trabalho>>, Acesso em: 12/05/2021.

GOMES, Fabio. **História do Home Office e Teletrabalho**, 2020. Disponível em: <<https://querobolsa.com.br/revista/trabalho-home-office>>, Acesso em: 20/06/2021.

GONDIM, Sonia; BORGES, Livia de Oliveira. **Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional**. SBPOT, temática, v. 5, 2020.

JORGE, Plascak, Patrícia. **Trabalho home office: o que é, como funciona e tendências de mercado**, 2020. Disponível em: <<https://www.digitow.com.br/blog/home-office/>>, Acesso em: 20/06/2021.

LUÍSA, Ana. **Precisa se adaptar ao home Office durante a pandemia**. Correio Braziliense, 2020. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/04/05/interna-trabalhoeformacao-2019,842584/amp.shtml>>, Acesso em: 15/05/2021.

MARCONDES, Sérgio. **Trabalho: O que é? Definição. Significado e Sentido de Trabalho.**

Blog gestão de segurança privada. Disponível em:

<<https://gestaodesegurancaprivada.com.br/trabalho-o-que-e-definicao>>, Acesso em: 12/05/2021

MARTELLO, Alexandre. **Home office no serviço público gerou economia de 1 bilhão em 5 meses, diz governo.** Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/09/25/home-office-no-servico-publico-gerou-economia-de-r-1-bilhao-em-5-meses-diz-governo.ghtml>, Acesso em 15/10/2021.

RODRIGUES, Bruno. **Adaptação ao home Office vai além da tecnologia.** Economia SC.

Disponível em: <<https://www.economiasc.com/2020/10/13/adaptacao-ao-home-office-vai-alem-da-tecnologia/amp>>, Acesso em: 14/05/2021.

SEBRAE. **Confira as vantagens e desvantagens do home office**, 2019. Disponível em<

<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>>, Acesso em: 04/06/2021.

SEBRAE. **Impacto da pandemia de coronavírus nos pequenos negócios**, 2019. Disponível

em:<<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-impacto-da-pandemia-de-coronavirus-nos-pequenos-negocios,192da538c1be1710VgnVCM1000004c00210aRCRD>>, Acesso em: 15/06/2021.

SEBRAE. **Qual será o futuro do home office pós-pandemia?** 2021. Disponível

em:<<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/empreendedorismofeminino/artigoempreendedorismofeminino/qual-sera-o-futuro-do-home-office-pos-pandemia,de804f9e53bd7710VgnVCM100000d701210aRCRD>>, Acesso em: 04/06/2021.

STRALIOTT, Ariadna. **Vantagens e desvantagens do home-office. Afinal, é produtivo?**

Blog Operand®, 2021. Disponível em:<<https://blog.operand.com.br/vantagens-e-desvantagens-do-home-office>>, Acesso em: 13/05/2021.

VIDALINK. **Estudo aponta impactos do home office para o bem-estar dos colaboradores; confira**, 2021. Disponível

em:<<https://site.vidalink.com.br/site/blog/3926/estudo-impactos-home-office-bem-estar-colaboradores/>>, Acesso em 14/08/2021.



**ISTO É. Home office aumenta problemas físicos e mentais; mulheres e pais com crianças pequenas são os mais afetados**, 2021. Disponível em:< <https://istoe.com.br/home-office-aumenta-problemas-fisicos-e-mentais-mulheres-e-pais-com-criancas-pequenas-sao-os-mais-afetados/>>, Acesso em 07/09/2021.

SABURI, Bianca. **Como o trabalho remoto pode ajudar o meio ambiente?** 2020. Disponível em:<<https://www.shopify.com.br/blog/trabalho-remoto-e-sustentabilidade>>, Acesso em 02/10/2021.