

CENTRO UNIVERSITÁRIO FEI
FABÍOLA ALMEIDA
GABRIELLE REBOUÇAS

**ANÁLISE DO COMPORTAMENTO DOS COLABORADORES NO *HOME-OFFICE*
A PARTIR DOS NOVOS HÁBITOS GERADOS PELA PANDEMIA DO COVID-19**

São Bernardo do Campo
2021

FABÍOLA ALMEIDA
GABRIELLE REBOUÇAS

**ANÁLISE DO COMPORTAMENTO DOS COLABORADORES NO *HOME-OFFICE*
A PARTIR DOS NOVOS HÁBITOS GERADOS PELA PANDEMIA DO COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário FEI, como parte dos requisitos necessários para obtenção do título de Bacharel em Administração. Orientado pela Prof.^a Dr.^a Patrícia Mari Matsuda.

São Bernardo do Campo

2021

Almeida, Fabíola.

Análise do comportamento dos colaboradores no home-office a partir dos novos hábitos gerados pela pandemia do Covid-19 / Fabíola Almeida, Gabrielle Rebouças. São Bernardo do Campo, 2021.

68 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso - Centro Universitário FEI.
Orientador: Prof. Dr. Patrícia Mari Matsuda.

1. pandemia. 2. comportamento. 3. home-office. 4. qualidade de vida no trabalho. I. Rebouças, Gabrielle. II. Matsuda, Patrícia Mari, orient. III. Título.

FABÍOLA ALMEIDA
GABRIELLE REBOUÇAS

**ANÁLISE DO COMPORTAMENTO DOS COLABORADORES NO *HOME-OFFICE*
A PARTIR DOS NOVOS HÁBITOS GERADOS PELA PANDEMIA DO COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado ao Centro Universitário FEI,
como parte dos requisitos necessários
para obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Comissão julgadora

Prof.^a Dr.^a Patrícia Mari Matsuda

Prof.^a Dr.^a Luciana Iwashita da Silva

Prof. Ms. Marcos Aurelio Martão

São Bernardo do Campo

Data de aprovação

Dedicamos o presente estudo científico a todo corpo docente do Centro Universitário FEI, que auxiliaram e agregaram de certa maneira para que a realização dessa monografia fosse possível. Primordialmente à nossa orientadora, Prof.^a Dr.^a Patrícia Mari Matsuda, por todo o esforço dedicado ao longo da nossa caminhada. À Prof.^a Dr.^a Luciana Iwashita da Silva e Prof. Ms. Marcos Aurelio Martão por contribuírem e compartilharem desta ocasião tão importante para nós.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus pela oportunidade de termos iniciado nossa graduação nessa instituição de ensino tão conceituada e enfim ter chegado até o presente momento, onde encerramos mais um ciclo.

Agradecemos também, nossos familiares, amigos e colegas por toda ajuda, incentivo e por ter nos acompanhado nessa trajetória, nos ensinando diretamente ou indiretamente.

Ao Centro Universitário FEI e seus docentes, que de uma maneira brilhante, nos transmitiram seus conhecimentos e acreditaram na nossa capacidade para superar desafios, bem como, por ter exercido um papel fundamental para que pudéssemos ter um desenvolvimento pessoal e profissional, ampliando nossas competências e nos permitindo ser profissionais melhores.

Especialmente, agradecemos à Prof.^a Dr.^a Patrícia Mari Matsuda, nossa orientadora, por ter aceitado e encarado esse desafio conosco, por acreditar em nosso potencial e crescimento. Por toda a dedicação, paciência, suporte, conselhos e cuidado ao longo do desenvolvimento.

Por aceitarem e participarem desse momento tão especial para nós, agradecemos também à Prof.^a Dr.^a Luciana Iwashita da Silva e ao Prof. Ms. Marcos Aurelio Martão.

Sabemos que durante toda a trajetória da nossa formação acadêmica, encontramos inúmeros obstáculos, desafios e oportunidades, que foram, muitas das vezes, superados com muita determinação, dedicação, esforço e paciência.

Acreditamos que mesmo com todas as dificuldades e inseguranças, conseguimos vencer as barreiras e hoje, nos sentimos mais amadurecidas e empenhadas para exercer a profissão com maestria.

Finalmente, agradecemos uma à outra, pois foi unindo nossas forças e com o apoio mútuo que conseguimos chegar até aqui.

“Nada é tão importante para a vitória do que ter as pessoas certas em campo”

(Jack Welch, CEO da General Electric)

“Desafios são oportunidades que nos forçam a buscar um novo centro de gravidade. Não lute contra eles. Apenas busque uma nova forma de se manter erguido.”

Oprah Winfrey

RESUMO

Com o surgimento do Covid-19 e o alto índice de contaminação ao redor do mundo, fazendo com que a OMS (Organização Mundial da Saúde) decretasse uma pandemia em 2020, fez-se necessária a criação de diversas medidas de segurança e higiene por parte dos governos dos países do globo. Um recurso utilizado com o intuito de frear a disseminação do vírus foi o distanciamento social, fazendo com que as empresas e negócios adotassem novas estratégias para conseguirem continuar operando no mercado. Uma das alternativas foi a adoção de um novo modelo de trabalho chamado *home-office*, da qual os colaboradores conseguiram desempenhar suas atividades de maneira remota dentro de seus domicílios. Essa mudança urgente e intensa acarretou uma transição de forma não tão estruturada, gerando não somente pontos positivos, mas também negativos tanto para a empresa quanto para seus funcionários. Essas mudanças impactaram a vida dos indivíduos como um todo, portanto, fez-se necessário uma reavaliação a partir do novo cenário, levando em consideração a qualidade de vida dos colaboradores no trabalho. A partir disso, se definiu o objetivo central da pesquisa, que em um cenário tão novo que gerou inúmeras dúvidas, visou analisar o comportamento do colaborador no *home-office*, a partir dos novos hábitos gerados pela pandemia da Covid-19. Como base teórica para essa pesquisa foram abordados temas como a pandemia do coronavírus, o trabalho *home-office*, questões relacionadas a era digital e novas tecnologias e qualidade de vida no trabalho. Com o intuito de colher as informações, foi aplicada uma pesquisa no formato *survey* para 100 (cem) colaboradores do ABC e São Paulo capital que migraram para o *home-office* na pandemia, a qual possuiu a finalidade de relacionar aspectos como dificuldades e benefícios do *home-office*, questões relacionadas a saúde e a tendência de continuar com esse modelo no cenário pós pandemia. A pesquisa foi relacionada com critérios de autores conhecidos acerca da qualidade de vida no trabalho e assuntos relativos à pandemia e *home-office*. Através das análises finais, foi possível identificar que o *home-office* no cenário pandêmico gerou impactos positivos como o ganho no tempo de deslocamento até o trabalho e negativos como problemas psicológicos devido o distanciamento social para os colaboradores, mas que se explorado de forma estratégica pelas empresas, conseguirá trazer mais qualidade de vida no trabalho para eles.

Palavras-chave: Pandemia, comportamento, *home-office*, qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

With the emergence of Covid-19 and the high rate of contamination around the world, the WHO (World Health Organization) enacted a pandemic, it was necessary to create several safety and hygiene measures by governments around the globe. A resource used to curb the spread of the virus was social distancing, forcing companies and businesses to adopt new strategies to be able to continue operating in the market. One of the alternatives was the adoption of a new work model called *home-office*, where employees were able to perform their activities remotely within their homes. This urgent and intense change resulted in an unstructured transition, generating both positive and negative aspects, for the company and yours employees. These changes impacted the lives of individuals as a whole, therefore, it was necessary to reassess them based on the new scenario, taking into account the quality of life of employees at work. The central objective of the research is defined, in a scenario so new, that it generated countless doubts, the research aims to analyze the behavior of the employee at the *home-office*, based on the new habits generated by the Covid-19 pandemic. As theoretical basis for this research, topics such as the coronavirus pandemic, *home-office* work and issues related to the digital age and new Technologies and quality of work life were addressed. In order to collect the information, a survey was applied to 100 (one hundred) employees of the ABC and São Paulo capital who migrated to the *home-office* in the pandemic, which had the purpose of relating aspects such as: the respondent's profile, difficulties and benefits of the *home-office*, issues related to health and the tendency to continue with this model in the post pandemic scenario. The research was related to criteria from known authors about quality of life at work and issues related to the pandemic and *home-office*. Through the final analyses, it was possible to identify that the *home-office* in the pandemic scenario generated positive impacts such as the gain in commuting time to work and negative impacts such as psychological problems due to social distance for employees, but that if explored strategically by companies, it will be able to bring more quality of life at work for them.

Keywords: Pandemic, behavior, *home-office*, quality of work life.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Resultados pesquisa Delphi: profissões mais promissoras no futuro	23
Quadro 2 - Modelo de Qualidade de Vida do Trabalho de Walton	33

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Variação do faturamento mensal.....	17
Gráfico 2 - Sua empresa mudou com a crise	18
Gráfico 3 - Empresas que mudaram seu funcionamento	18
Gráfico 4 - Como o seu negócio está sendo afetado, até este momento, pelo Coronavírus em termos de faturamento mensal	18
Gráfico 5 - Gênero.....	37
Gráfico 6 – Faixa etária	38
Gráfico 7 – Renda média familiar por pessoa	38
Gráfico 8 – Com quem reside.....	39
Gráfico 9 – Período de trabalho	39
Gráfico 10 – Adoção do <i>home-office</i> antes da pandemia.....	40
Gráfico 11 – Estruturação do <i>home-office</i>	41
Gráfico 12 – Medidas de controle nas atividades.....	42
Gráfico 13 – Dificuldade de comunicação e aprendizagem	43
Gráfico 14 – Impactos da ergonomia no <i>home-office</i>	44
Gráfico 15 – Impacto negativo na saúde psicológica	44
Gráfico 16 – Mudanças psicológicas identificadas	45
Gráfico 17 – Novas atividades adotadas na pandemia	46
Gráfico 18 – Estrutura das empresas durante a pandemia do Covid-19.....	47
Gráfico 19 – Organização dos processos nas empresas na pandemia do Covid-19	47
Gráfico 20 – Jornada de trabalho no <i>home-office</i>	48
Gráfico 21 – Variação da motivação dos funcionários no <i>home-office</i>	49
Gráfico 22 - Impacto do <i>home-office</i> nos relacionamentos	50
Gráfico 23 – Impactos positivos gerados pelo <i>home-office</i>	51
Gráfico 24 – Tendência do <i>home-office</i> no cenário pós pandemia	52

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO	11
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA	12
1.3 OBJETIVO.....	12
1.4 JUSTIFICATIVA	13
1.5 CONTRIBUIÇÃO.....	13
2 REVISÃO DE LITERATURA	15
2.1 PANDEMIA – COVID-19.....	15
2.2 ERA DIGITAL.....	20
2.3 <i>HOME-OFFICE</i>	24
2.4 QUALIDADE DE VIDA	30
3 METODOLOGIA DE PESQUISA	34
3.1 TIPO DE PESQUISA E OBJETIVO CENTRAL	34
3.2 CAMPO DE PESQUISA.....	35
3.3 PROCEDIMENTO DA PESQUISA.....	35
3.4 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS RESULTADOS	35
4 ANÁLISE DE RESULTADOS	36
4.1 PESQUISA: ESTUDO DE CASO	36
4.2 QUESTIONÁRIO: COLABORADORES	36
4.3 ANÁLISE DE DADOS.....	36
4.3.1 Análise: questões de perfil	37
4.3.2 Análise: corpo do questionário	40
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS	56
APÊNDICE A- QUESTIONÁRIO	60

1 INTRODUÇÃO

Com o surgimento do novo Coronavírus no Brasil, em fevereiro de 2020, segundo o site BBC News, fez-se necessário a OMS (Organização Mundial da Saúde) declarar um estado de pandemia, devido ao alto nível de contágio do vírus sobre toda a população mundial.

Os órgãos responsáveis pela área da saúde, a fim de conter a disseminação do Covid-19, implementaram medidas de segurança, higiene e ações buscando o distanciamento social. Com isso, as empresas precisaram adaptar suas estratégias rapidamente para conseguirem continuar suas atividades, sendo pressionadas a migrar para o modelo de trabalho *home-office*, considerando as funções que podem ser realizadas à distância.

Em consequência disso, os colaboradores que precisaram migrar para esta nova modalidade, ou os que estavam no modelo híbrido e tiveram que mudar para *home-office* em período integral, sofreram um grande impacto em sua rotina, além de que, muitas dessas instituições não possuíam estrutura para que essa ramificação do teletrabalho pudesse funcionar da maneira correta.

Assim como, foi necessário, as instituições considerarem todos os aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho e garantir o bem-estar de seus colaboradores neste novo cenário, com a finalidade de não gerar impactos negativos na saúde e na produtividade.

Desta forma, iniciou-se uma jornada tanto para as organizações quanto para os colaboradores para se adaptarem à essa nova forma de realizar suas funções.

O estudo em questão visa analisar o comportamento dos colaboradores no *home-office* a partir dos novos hábitos gerados pela pandemia do Covid-19.

Em vista disso, é possível observar uma via de mão dupla, onde de um lado a empresa busca manter seu nível de profissionalismo e qualidade e do outro, o colaborador procura realizar suas atividades com excelência e prosseguir com seu desenvolvimento profissional, se adaptando com a nova realidade.

1.1 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Com o intuito de entender melhor o comportamento do colaborador em *home-office* na pandemia, foi aplicado um questionário com 100 (cem) pessoas na Região

do ABC e São Paulo capital, durante o mês de setembro de 2021, contemplando maiores detalhes no capítulo da metodologia.

Para embasar e aprofundar o presente estudo, foram realizadas consultas em livros e artigos científicos voltados à questão da pandemia do Covid-19, era digital, *home-office* e qualidade de vida no trabalho.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

Segundo uma pesquisa realizada em SEBRAE (2020), devido ao choque na economia, ocasionado pela pandemia do Covid-19, desencadearam-se diversos efeitos negativos sobre o faturamento das empresas.

A necessidade do distanciamento social, trouxe mudanças na forma de se trabalhar tanto para negócios quanto para organizações, fazendo com que a proposta do *home-office* fosse considerada uma maneira de sobrevivência para as empresas, essas quais precisaram adaptar suas estratégias para que pudessem prosseguir com as atividades. Porém, muita das vezes, sem a estrutura ideal, as organizações juntamente com os colaboradores enfrentaram muitas dificuldades com a utilização deste modelo de trabalho *home-office*.

Com a expansão da era digital e o surgimento contínuo de novas tecnologias, ambos os lados buscam uma alternativa de garantir a entrega de seus serviços e produtos durante esse período.

Considerando essas mudanças, foi fundamental a realização de uma reavaliação por parte da empresa, em relação à qualidade de vida no trabalho para garantir o bem-estar de suas equipes, assim como, um ambiente de trabalho adequado às suas necessidades.

A partir desse contexto citado, fez-se necessário analisar o comportamento dos colaboradores no *home-office* a partir dos novos hábitos gerados na pandemia do Covid-19.

1.3 OBJETIVO

Analisar o comportamento dos colaboradores no *home-office* a partir dos novos hábitos gerados na pandemia do Covid-19, com base nos modelos de qualidade de vida no trabalho, criados por Nadler e Lawer (1983) e Walton (1973).

Através de uma pesquisa no formato *survey*, foram consideradas informações sobre o perfil dos colaboradores, experiências no *home-office*, estrutura das empresas em que trabalham, bem como de seus processos, dificuldades encontradas na rotina de trabalho, pontos positivos, impactos na saúde e a ideia da utilização desse modelo de trabalho após a pandemia. A finalidade de todos esses pontos é compreender o quanto o *home-office* impacta positiva ou negativamente na vida dos colaboradores como um todo.

1.4 JUSTIFICATIVA

Conforme citado no capítulo 2.1, a economia do país foi afetada gravemente com a chegada do Coronavírus, segundo uma pesquisa feita pelo SEBRAE (2020), revela que 87,5% das empresas entrevistadas diminuiram seu faturamento mensal.

Em vista disso, foi possível observar na mesma pesquisa, que 31% das aproximadamente 6 mil empresas entrevistadas tiveram que adaptar e mudar o seu funcionamento para conseguirem sobreviver a esse período de pandemia.

Assim sendo, com a chegada do Coronavírus no Brasil, gerando os impactos relatados acima, identificou-se uma incógnita a respeito dos novos hábitos gerados durante a pandemia ao tratar-se do *home-office*, visto que uma considerável parcela da sociedade desenvolveu problemas relacionados a sua saúde mental durante o isolamento gerado pela pandemia, mas também apresentou uma melhora em alguns aspectos relacionados a qualidade de vida, justificando dessa forma, a análise do comportamento dos colaboradores no *home-office* a partir dos novos hábitos gerados pela pandemia do Covid-19.

1.5 CONTRIBUIÇÃO

Levando em consideração o presente momento em que se vive e as diversas questões geradas rapidamente, estima-se que o estudo em questão contribua para o entendimento dos aspectos do *home-office* dentro desse cenário, e assim, possibilitar tomadas de decisões mais estratégicas para que as empresas, que podem aderir ao *home-office*, possam estruturar da melhor maneira essa ramificação do teletrabalho, considerando a qualidade de vida dos seus trabalhadores, diminuindo o impactos dos

pontos negativos e aumento os benefícios desta modalidade aos seus colaboradores, bem como a possibilidade do *home-office* ainda ser uma tendência no pós pandemia.

2 REVISÃO DE LITERATURA

No presente momento, vive-se uma pandemia que resulta em uma mudança no cotidiano e hábitos das pessoas do mundo inteiro. Perante isso, tem-se observado o comportamento dos colaboradores no *home-office* a partir dos novos hábitos gerados pela pandemia. Para compreender com mais acerto sobre essas mudanças, sucederão estudos sobre a pandemia do Covid-19, a era digital, o *home-office* e a qualidade de vida no trabalho.

2.1 PANDEMIA – COVID-19

Em dezembro de 2019, a OMS (Organização Mundial da Saúde) foi notificada pela China, sobre o aparecimento de uma nova doença que se multiplicava rapidamente. Um vírus (SARS-CoV-2) que causa diversas doenças, principalmente no trato respiratório, segundo publicado no Jornal USP em 2020. No Brasil, o primeiro diagnóstico do vírus foi identificado em 25 de fevereiro de 2020, segundo o site BBC News em 2020. Novos casos foram surgindo rapidamente nos demais países do globo, portanto, em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou uma pandemia, devido ser uma emergência de saúde pública de importância internacional. (AQUINO, et al., 2020)

O pouco conhecimento científico sobre o novo coronavírus, sua rápida propagação e efeitos nos humanos, como sintomas de gripes comuns (febre, tosse etc.), redução do paladar e do olfato, insuficiência respiratória, comprometimento do pulmão, podendo causar até mortes, geram dúvidas sobre quais seriam as melhores estratégias a serem utilizadas para o enfrentamento da pandemia. Com o objetivo de frear a ágil evolução da pandemia, os governos de vários países implementaram uma série de intervenções, como a quarentena de casos confirmados, o incentivo à higienização das mãos com sabão ou álcool, ao uso de máscaras faciais, ações que buscam o distanciamento social, como por exemplo o fechamento de instituições de ensino, o impedimento de realizar eventos que gerem aglomerações, o cancelamento de viagens, pedidos para que a população fique em casa, fechamento de estabelecimentos e empresas que não prestam serviços essenciais e entre outras ações. Tais medidas são implantadas de acordo com os níveis de contágio de cada região, partindo das governanças locais. (AQUINO, et al., 2020)

A quarentena busca o isolamento dos indivíduos que estão com sintomas ou que contraíram o vírus para garantir que não contagiem outras pessoas. Eles devem ser monitorados para que possam ser tratados caso testem positivo. O distanciamento social tem como objetivo diminuir o contato entre as pessoas, pois, como o indivíduo que contraiu o vírus corre o risco de ser assintomático ou ainda não ter detectado através dos sintomas, pode acabar contagiado outras pessoas. Tais distanciamentos, podem ser realizados através de fechamento de locais, cancelamento de eventos e outras medidas que em caso extremo levem ao *lockdown*, que se trata de um fechamento severo dos locais não essenciais. (AQUINO, et al., 2020)

As normas de distanciamento social impostas pelos governos ao longo da pandemia motivaram também mudanças psicológicas nos indivíduos da sociedade, como no ambiente de trabalho e familiar. Provocando solidão, medo, estresse, ansiedade e outros sentimentos que afetam a saúde mental deles. (PAPAS, et al., 2020)

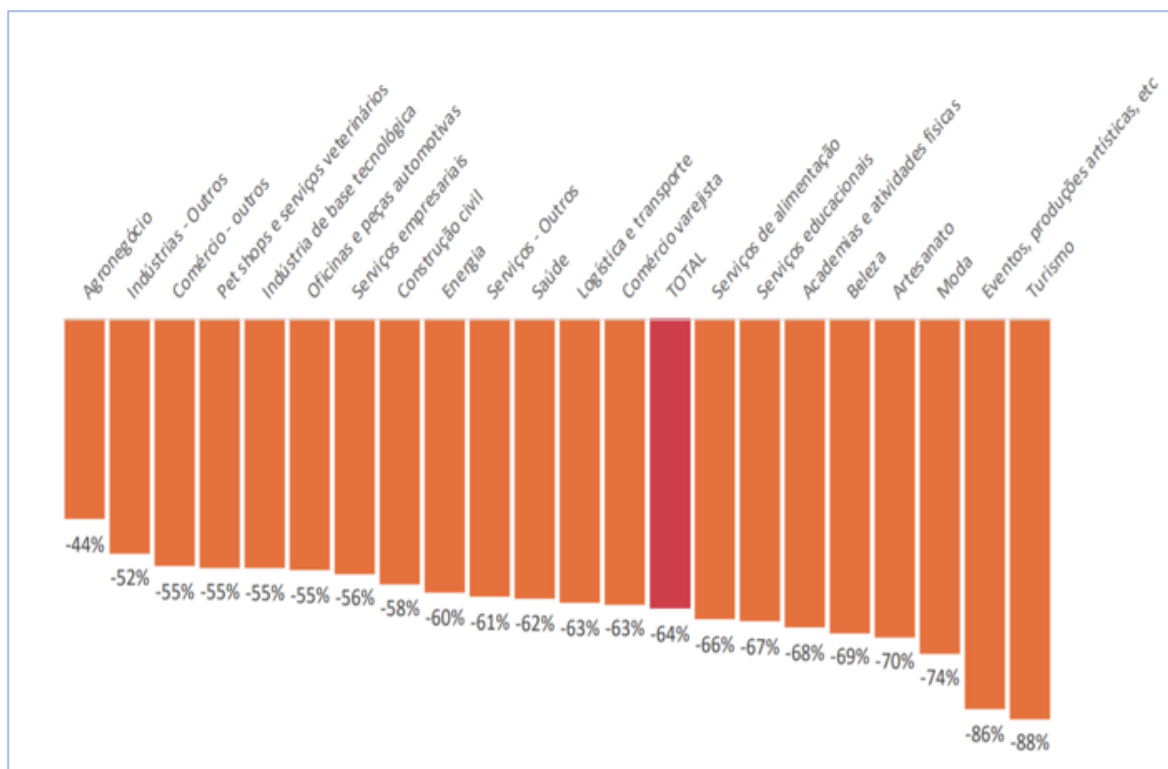
Segundo uma pesquisa realizada por Carina Bezerra (2020), buscando entender os fatores associados ao estresse psicossocial durante a pandemia da Covid-19, 87,4% das aproximadamente 4 mil pessoas entrevistadas relatam se sentirem preocupadas ao saírem de seus domicílios, mais de 90% sofreram mudanças na rotina, 70% buscam realizar outras atividades ao se sentirem tristes, 63% tiveram o padrão de sono modificado e 46% sentem dificuldade em se concentrar para realização de suas atividades. Portanto, além do vírus, é possível observar que a Covid-19 produziu também um grande impacto psicológico na sociedade.

Na sociedade, também é possível observar os impactos da pandemia, principalmente nas camadas mais frágeis, que sofrem mais nas crises, como a classe baixa (bairros pobres e periféricos), onde reside uma parcela da população que geralmente não possui emprego ou são autônomos. No momento de isolamento social, precisam continuar se expondo ao vírus para garantirem sua sobrevivência. (CARLOS, et al., 2020, p. 84-85)

As medidas de combate à propagação da pandemia citadas anteriormente, ocasionaram um choque na economia, gerando queda de empregos devido o fechamento ou crises nas empresas de determinados setores provocado pela Covid-19, enfraquecimento do real, aumento da dívida pública e recessão no Brasil e no mundo (REYNALDO 2020).

Uma pesquisa realizada em março de 2020 pelo SEBRAE com aproximadamente 9 mil empresários para mapear os impactos da Covid-19 em pequenos negócios, mostra a dimensão dos efeitos negativos sobre o faturamento mensal em diversos setores.

Gráfico 1 - Variação do faturamento mensal



Fonte: SEBRAE, 2020

Legenda: porcentagem dos efeitos negativos gerados pela pandemia em diversos setores

Para tentar minimizar o impacto, o SEBRAE sugere na conclusão desta mesma pesquisa, algumas ações estratégicas para ajudar as empresas a passarem por esta crise, como evoluir e replanejar a gestão do negócio, o relacionamento e gestão dos colaboradores, dos fornecedores e do posicionamento da empresa.

Outra pesquisa realizada pelo SEBRAE, com uma amostra de 6.080 empresas sobre o impacto da pandemia do Coronavírus nos pequenos negócios em abril de 2020, revela que 31% (5,3 milhões) das empresas precisaram se adaptar para conseguir manter a saúde financeira. A pesquisa também revela que um percentual maior de 58,9% (10,1 milhões) precisou interromper temporariamente suas atividades. Dentro do número de empresas que continuaram funcionando, 41,9% passaram a

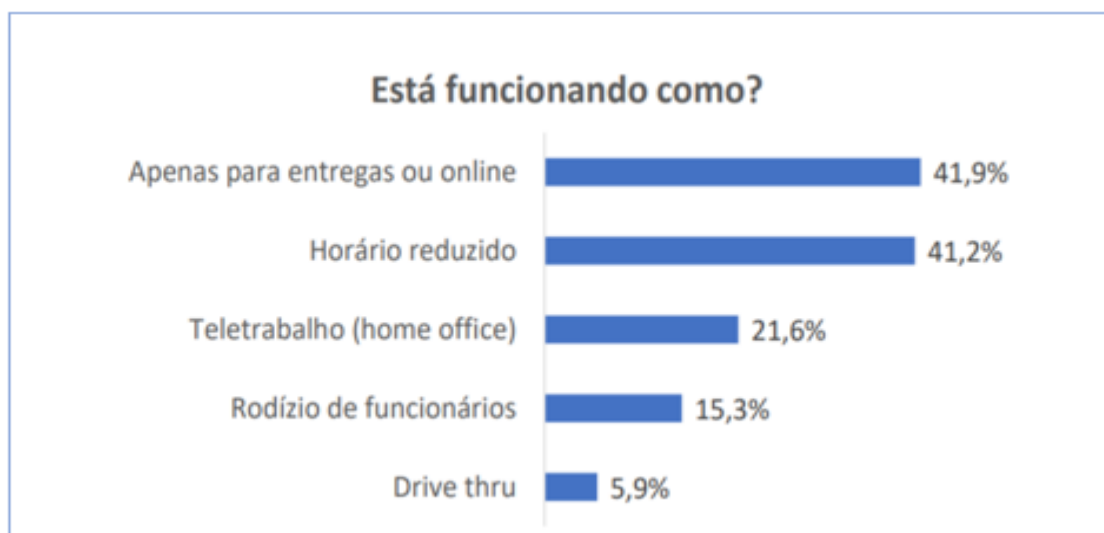
entregar seus serviços e produtos através do ambiente online, 41,2% reduziram sua jornada de trabalho e 21,6% passaram a realizar trabalho remoto.

Gráfico 2 - Sua empresa mudou com a crise



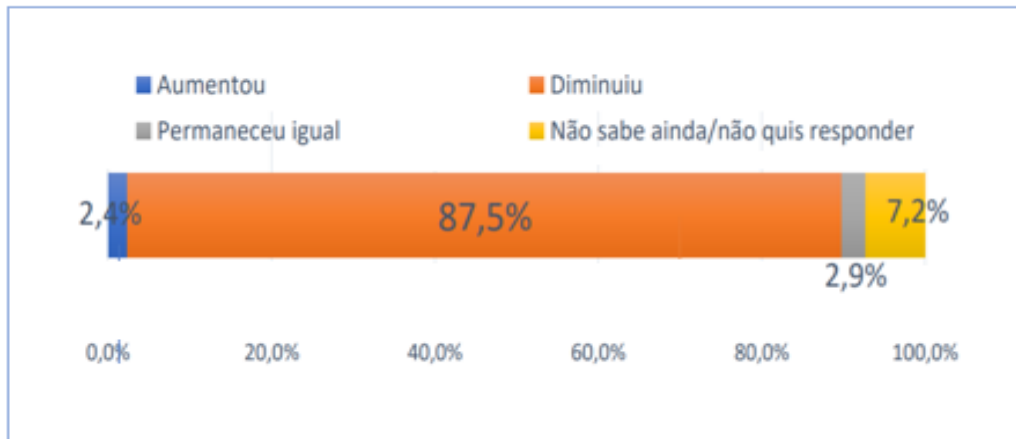
Fonte: SEBRAE, 2020

Gráfico 3 - Empresas que mudaram seu funcionamento



Fonte: SEBRAE, 2020

Gráfico 4 - Como o seu negócio está sendo afetado, até este momento, pelo Coronavírus em termos de faturamento mensal



Fonte: SEBRAE, 2020

Com o intuito de mitigar o impacto da pandemia dentro das empresas, o governo brasileiro lançou medidas como o adiamento do pagamento do imposto simples nacional pelas empresas, passando para o segundo semestre de 2020. Outra medida oferecida pelo governo, foi a liberação de 5 bilhões de reais para os bancos públicos concederem empréstimos para o capital de giro das micro e pequenas empresas. Segundo publicado no SEBRAE, essas e outras medidas auxiliaram e continuam amparando as empresas durante o período de pandemia.

Segundo uma pesquisa realizada pela consultoria McKisey, publicada no site Folha em 2021, a pandemia não apenas conduziu as empresas a utilizarem mais a tecnologia, mas também trouxe mudanças definitivas. O estudo revela que a implementação do trabalho remoto ocorreu em uma velocidade 40 vezes maior do que era imaginado ser possível, o que deveria levar um ano para acontecer, foi realizado em apenas 11 dias. Entre as empresas entrevistadas que aderiram o trabalho remoto, 54% creem em sua permanência no pós pandemia.

Durante uma pandemia, é normal que o setor de saúde, os cientistas e os gestores foquem seus esforços em conhecer o vírus e descobrir como combatê-lo. Os problemas psicológicos desenvolvidos nesta situação acabam ficando em segundo plano ou são até negligenciados. (ORNELL, et al., 2020)

Devido a sociedade moderna e tecnológica em que se vive hoje, as normas de segurança impostas durante a pandemia do novo coronavírus puderam ser inovadoras e ousadas, o que também influenciou nas relações de trabalho. Foi implantado o *home-office* (teletrabalho), que já era praticado por algumas empresas, mas com a chegada da pandemia foi determinado como padrão para as atividades

que são possíveis exercer no ambiente online. Com o intuito de reduzir o contato social e conseqüentemente a propagação do vírus essa prática mudou intensamente a rotina de muitos trabalhadores. (LOSEKANN; MOURÃO, 2020)

Situações como essa, na qual diminuem os contatos psicossociais como o trabalho, despertam o adoecimento da saúde mental, como por exemplo a ansiedade, irritação, medos, insônia e entre outros problemas. Uma pesquisa realizada na China no início da pandemia revela que 54% dos participantes desencadearam impactos psicológicos moderados ou graves, 29% tiveram sintomas graves de ansiedade e 17% sofreram sintomas moderado a grave de depressão. (NABUCO; OLIVEIRA; AFONSO, 2020)

Em vista disso, é possível observar o impacto da pandemia nas diversas camadas da sociedade, atingindo a economia e as empresas no mundo todo e a saúde mental dos indivíduos em meio ao caos gerado.

2.2 ERA DIGITAL

No século XVIII o mundo foi marcado por uma mudança nos meios de produção e gestão chamada de Revolução Industrial, um acontecimento que transformou a economia, o dia a dia das pessoas ao redor do mundo e os meios de produção. Após este marco, as tecnologias vêm se desenvolvendo e evoluindo para trazer melhorias nos meios de produção, reduzindo custo e tempo e oferecendo mais qualidade aos consumidores e vantagens aos fornecedores. (SANTOS; ALBERTO; LIMA, 2018)

A primeira Revolução Industrial é destacada pela passagem do trabalho manual para a máquina a vapor. Já no século XX, com a inserção da eletricidade nos sistemas de produção, originou-se a Segunda Revolução Industrial, reconhecida pelo início da produção em massa e divisão do trabalho. A Terceira Revolução Industrial, despertada em 1970, é representada pela utilização da tecnologia, o que também ajudou a melhorar e evoluir os meios de produção. (SANTOS; ALBERTO; LIMA, 2018)

Após inúmeros avanços, surgiu um novo modelo de indústria conhecido como a Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0. Uma proposta promovida pela alta tecnologia para promover uma melhor qualidade e redução nos custos dos produtos produzidos, gerando ainda mais competitividade para as indústrias. (SANTOS; ALBERTO; LIMA, 2018)

A Indústria 4.0 (proposta originada na Alemanha em 2011), gerada através do crescimento da tecnologia e processos produtivos mais automatizados, trouxe tendências como a inteligência artificial, big data, internet das coisas e diversas outras mudanças nas atividades que passaram a ser controladas digitalmente. (ANTUNES, Ricardo, 2020, p. 12)

Com isso, há uma apreensão referente a força de trabalho manual, sendo discutida uma possível extinção, porém, é importante lembrar que mesmo com todos os avanços da era digital, esse tipo de trabalho não sobrevive sem um trabalho manual, realizado por mão-de-obra humana. (ANTUNES, Ricardo, 2020, p. 12)

Para incluir a Indústria 4.0 nas empresas, existe um longo caminho com desafios que exigem esforços relacionados a proteção dos dados, já que todas as informações, confidenciais ou não, ficam conectadas na rede, gerando um risco a privacidade e proteção deles. Outro desafio é a padronização dos processos para que os sistemas consigam funcionar com rapidez e eficiência. A organização do trabalho e a capacidade cognitiva são obstáculos a serem superados pelas empresas, onde para atender a demanda dos produtos cada vez mais personalizados e tecnologias cada vez mais sofisticadas, é necessário valorizar a importância da visão estratégica, conhecimento e habilidades específicas de seus colaboradores. (SANTOS; ALBERTO; LIMA, 2018)

Os avanços dentro do setor de comunicações se desenvolveram com uma agilidade nunca vista antes. Nos primeiros dez anos do século XXI, a quantidade de indivíduos que utilizavam a internet mundialmente teve um aumento de 350 milhões para um número que ultrapassou dois bilhões de usuários. Por isso, a maneira como interagimos uns com os outros e como nos enxergamos irá continuar sofrendo uma influência e condução por esse mundo digital (SCHMIDT; COHEN, 2013, p. 4).

Novas possibilidades positivas irão chegar para as instituições através dessa conexão global. Uma nova forma de responsabilidade, ocasionada pela pressão feita pela população, fará com que as empresas repensem suas atividades e as melhorem para o futuro, tanto no modo como realizam suas funções como na maneira em que as mostram para a sociedade (SCHMIDT; COHEN, 2013, p. 6).

Com a expansão da era digital, aumentou-se a oferta e possibilidades de emprego, principalmente dentro da área de prestação de serviços, composta por uma taxa mais alta de saída e entrada de novos funcionários, com menos qualificações acadêmicas e um salário menor. Porém, ao mesmo tempo, traz muitos benefícios para

as empresas com mais flexibilidade e modernas em termos de digitalização, pois quanto menor o número de trabalho manual, maior será o nível de produtividade nessas instituições e os seus alcances serão globais. Mesmo com tudo isso, é fundamental acrescentar que até mesmo o trabalho mais digitalizado, não pode ser completamente efetivado sem a existência de ao menos um tipo de trabalho manual (ANTUNES, 2020).

Essa transformação é muito mais ampla do que apenas alterações organizacionais que podem sofrer influências das tecnologias. Existe nela também, uma característica estratégica que atinge todos os aspectos das instituições, atividades, procedimentos e até mesmo sua estrutura (PINÇON, 2017). Os tipos de negócios estão enfrentando um processo de mudança e adaptação, comandado por empresas que usam a tecnologia como ferramenta primordial para liderar seus respectivos mercados (KRAUSE, 2019).

As evoluções nas tecnologias, organizações e no mercado têm incentivado grandes mudanças no mercado de trabalho. Inúmeras profissões deixaram de existir e outras são criadas de acordo com as inovações destas áreas. Além disso, é possível observar mudanças estratégicas dentro das relações de trabalho, visando acompanhar os rápidos avanços em todo o mundo. Reestruturações como estas incentivaram mudanças como terceirização, flexibilidade, ambiente de trabalho mais tranquilo e com menos formalidade (ANTUNES, 2020).

Estas reestruturações resultaram em trabalhos como o “contrato de zero hora” originado no Reino Unido, da qual prestadores de diversos tipos de serviços ficam à disposição em uma plataforma, ganhando somente pelo trabalho que fizeram quando são solicitados pelo aplicativo. Outro exemplo é a Uber, no qual os profissionais arcam com os carros e suas despesas e lucra através das corridas solicitadas no aplicativo. (ANTUNES, Ricardo, 2020, p. 9)

Outra característica importante da era digital são as demandas por novas competências que acompanham as tendências da evolução. Uma pesquisa realizada com aproximadamente 100 respondentes aponta que com a inovação, fatores como, qualidade de vida, envelhecimento da população e questões que envolvem a sustentabilidade influenciarão o trabalho do futuro. A inovação também será um fator essencial para o crescimento da empresa, destacando o desenvolvimento tecnológico, as especializações para que os profissionais se mantenham atualizados,

capacitados e desenvolvam novos conhecimentos. Abaixo, é possível identificar mais tendências apontadas pelos especialistas (WHIGHT, et al., 2020).

Quadro 1 - Resultados pesquisa Delphi: profissões mais promissoras no futuro

Profissões	RODADA 1 - % de respondentes	RODADA 2 - % de respondentes
Gerente de Eco-Relações	67	72
Chief Innovation Officer	63	67
Gerente de Marketing e-commerce	47	46
Conselheiros de aposentadoria	50	39
Coordenador de desenvolvimento da força de trabalho e educação continuada	44	35
"Bioinformacionistas"	54	34
Técnico em telemedicina	45	34
Gerente de propaganda on-line	42	27
Coordenador de terceirização offshore	33	27
Chief Health Officer	43	27
Especialistas em simplicidade	40	26
Conselheiro genético	41	22
Analistas de networking	36	19
"Geomicrobiologistas"	31	17
Gerente de diversidade	35	14
Coordenador de experiências educacionais	26	14
Age adviser	30	14
Web producer	35	14
Planejador de reconstituição de sistemas	27	6
Historiador corporativo	21	4

Fonte: Autor "adaptado de" Whight, et al., 2020, p. 13

Conforme o Quadro 1, onde aponta os resultados da pesquisa, é possível observar que os setores de Biotecnologia, Nanotecnologia, Saúde e Medicina serão essenciais e favoráveis. Outra tendência importante observada é a preocupação com a qualidade de vida, com a busca de serviços que auxiliem as rotinas no dia a dia da população. Em seguida, é mencionada a preocupação com o meio ambiente, pois há uma inevitabilidade em encontrar oportunidades de diminuir o impacto negativo no meio ambiente. Por fim, é apontado também como tendência o aumento da expectativa de vida, o que resultará em serviços para a população idosa. (WHIGHT, et al., 2020)

Perante esses resultados, com o avanço das tecnologias e conseqüentemente dos desafios no mercado de trabalho, o profissional do futuro carrega a tarefa de se desenvolver constantemente no decorrer de sua carreira para atender as novas tendências.

2.3 HOME-OFFICE

Ao longo dos anos o trabalho sofreu inúmeras mudanças em seu significado, passando de castigo para algo que edifica e honra o indivíduo. No decorrer dos anos, no meio de tantas transformações e avanços, o trabalhador passou a receber um salário pelo seu trabalho, já que ao longo do tempo, passou a virar um meio de produção, exigindo mais habilidades e especializações para a realização das atividades impostas. (LOSEKANN; MOURÃO, 2020)

A expansão tecnológica é nítida em diversos aspectos atualmente, permitindo que haja melhores conexões entre os seres humanos, dados e processos em inúmeras áreas. O ambiente profissional, em especial, vem carregando uma bagagem repleta de melhorias e desenvolvimento desde a chegada da internet e, com isso, novas percepções foram consideradas no que diz respeito ao método utilizado para realizar e entregar atividades profissionais.

Para acompanhar esses avanços e com a finalidade de potencializar seus resultados, muitas empresas ao redor do mundo optaram pela criação de novas modalidades de trabalho, sendo a principal delas o Teletrabalho, onde as funções sob responsabilidade do trabalhador, seja funcionário ou autônomo, são realizadas em locais que não são considerados parte da empresa ou onde os resultados normalmente não seriam esperados naquele ambiente (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2007).

Além dessa alternativa, com a chegada da pandemia no mundo, verificou-se que uma ramificação do teletrabalho se fez mais presente entre os trabalhadores, a qual recebe o nome de “*Home-Office*” ou “trabalho remoto”. Essa modalidade se difere das demais pois as atividades são transferidas para serem realizadas em um ambiente doméstico, ao contrário do local chamado *co-working* ou serviços prestados “em domicílio” (BRIDI et al., 2020). Assim, criado em meados de 1970, o *home-office* é baseado em uma proposta mais flexível de trabalho que será realizada no mesmo local onde o trabalhador possui sua residência (MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020).

É fundamental salientar que esta modalidade é um exemplo regulamentado de teletrabalho, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) permite o trabalho realizado em domicílio, sendo ele fora das mediações da empresa, na residência do funcionário ou sob o empregador que remunerará o empregado. Com

base no artigo 6º da CLT, não há distinção entre o trabalho realizado dentro dos locais da empresa com o que é executado em lugares distintos ao citado acima (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2007).

Se for considerar a década de sua criação, de fato pode-se dizer que há muito tempo o *home-office* norteia o modo de se trabalhar de algumas instituições, essas quais abraçaram a oportunidade de implantação em suas rotinas para otimizar recursos, expandir resultados e melhorar suas conexões. Assim oferecendo também, a experiência desta modalidade aos seus funcionários, que puderam se adaptar e contribuir para a evolução do *home-office* desde o início deste processo.

Porém, como tudo sempre está em constante mudança, a situação mundial de pandemia impactou a forma de trabalho dos demais negócios e empresas que praticavam a modalidade “presencial” de trabalho. A realidade agora é vista de uma forma diferente, onde o *home-office* passou de uma novidade para uma necessidade de sobrevivência empresarial. As instituições precisaram alterar suas estratégias de forma emergencial para que pudessem continuar suas operações remotamente, dada a obrigatoriedade do distanciamento social. Assim, a falta de estrutura e preparo fez com que a implementação dessa modalidade acarretasse aspectos positivos e negativos.

O real segredo do Teletrabalho realizado de maneira eficiente está na confiança mútua definida entre liderança e subordinado (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2007). Esse é o pré-requisito mínimo para que a relação entre as duas partes ocorra de maneira mais fluida, porém, muitas das vezes, não é o que vem ocorrendo em algumas empresas que adotam este tipo de modalidade. É notória a existência de uma desconfiança se realmente o funcionário está trabalhando ou não, dada a falta de contato físico no mesmo ambiente compartilhado fazendo com que sejam estabelecidos procedimentos de controle (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2007). A proposta é que o trabalhador justifique suas atividades realizadas por meio de uma ferramenta, seja ela um sistema ou planilha, computando quantas horas dedicou naquela tarefa ao longo do dia.

Esse aspecto negativo coloca em prova a confiança entre os colaboradores da empresa. É criado o questionamento se essas medidas de controle e supervisão realmente são necessárias, uma vez que os funcionários passam por um processo seletivo e o mínimo esperado após a contratação é a consideração em acreditar na ética profissional da pessoa aprovada. Bem como, a justificativa das atividades versus

horas que podem criar um desconforto em a pessoa acreditar na possibilidade do outro ser mais produtivo, gerando assim uma competitividade patológica dentro da empresa.

Além do mais, alguns profissionais da área de sociologia afirmam a existência da chance de os trabalhadores em *home-office* alcançarem, em algum momento, uma situação em que não vejam soluções para sua jornada profissional, fazendo com que se sintam perdidos. Entretanto, não existem provas verídicas de que isso realmente ocorra apenas porque os teletrabalhadores não exercem sua função dentro das estruturas físicas da empresa em que trabalham. (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2007).

Outro aspecto negativo está na possibilidade de o teletrabalhador encontrar-se em uma situação de desânimo por conta de estar em isolamento social (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2007). Visto que o *home-office* se tornou essencial para a sobrevivência de muitas instituições e negócios e de que sua implementação foi realizada de maneira desestruturada, não houve uma avaliação do perfil psicológico que garantisse a seleção das pessoas ideais para trabalharem remotamente, assim a realidade vivenciada por muitos traz um forte sentimento de “não pertencimento” nessa modalidade de teletrabalho, onde o indivíduo associa isso como um potencializador do isolamento social, criando um distanciamento ainda maior entre as pessoas.

Estudos realizados ao longo dos anos evidenciam que a identidade de um indivíduo é construída a partir de várias referências, como por exemplo, a sociedade em que se habita, os grupos que o indivíduo faz parte ao decorrer da vida, as escolhas feitas durante o crescimento etc. O ambiente de trabalho é uma dessas escolhas, onde criam-se vínculos e são criados grupos (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

O ambiente de trabalho, antes visto também como um espaço para descontrair e se relacionar, hoje conta com a falta do contato físico entre os membros da empresa. O funcionário não tem mais o mesmo vínculo de antes com o restante da equipe, precisando desenvolver habilidades de comunicação de maneira virtual e o ser humano, sendo um ser sociável, sente drasticamente os efeitos dessa mudança. Com a finalidade de diminuir esse impacto, são utilizadas ferramentas de comunicação online que aprimoram o contato virtual entre os trabalhadores, seja via e-mail, vídeo chamadas ou programas de chat com o intuito de garantir a interação entre todos,

mesmo que estejam fora das mediações da empresa (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2007).

Outra impressão causada pelo *home-office* está na oportunidade desta modalidade afetar negativamente a competência do trabalho em equipe, mesmo sem a certeza de que isso realmente ocorrerá. É possível sim realizar tarefas em conjunto mesmo à distância, porém, na atual realidade nota-se na busca por simplificar o teletrabalho, ser mais eficiente e assertivo, portanto, a maioria das tarefas são feitas de maneira individual (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2007) e, em algumas vezes, cada indivíduo realiza sua parte e o assunto é tratado em reuniões em grupo.

A diminuição na habilidade de trabalhar em equipe ocorre pelo fato de que a pessoa inserida na realidade do teletrabalho precisará usar apenas a sua criatividade e análise para desenvolver as atividades, não sendo tão contrariada ou impulsionada por ideias ou sugestões que entrem em conflito com as suas, assim novas oportunidades de melhorias e desenvolvimento de novas propostas são perdidas ao longo do caminho ou deixam de aparecer para a organização.

Observa-se que existem pontos negativos envolvendo até mesmo a área dos relacionamentos afetivos, onde o fato do casal residir na mesma casa pode gerar atritos que irão interferir na relação pessoal e na do trabalho. É claro que este aspecto depende completamente das características de cada casal, uma vez que há pessoas que preferem passar mais tempo juntas e outras que, se isso acontecer, com certeza virará um caos (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2007). Ter a presença da outra pessoa quando se trabalha deve ser um ponto a ser analisado dentro da prática do *home-office* e questões como concentração, conflitos de horários, nível de intimidade ou até mesmo nível de confidencialidade das atividades realizadas precisam ser administradas de maneira eficiente para que não haja um impacto ainda maior na área pessoal e profissional.

Outro ponto que não pode cair no esquecimento, está na grande demanda das atividades impostas durante a prática do teletrabalho. Acredita-se que, por a pessoa estar “disponível” em casa durante todo o dia, o número de entrega das funções realizadas pode ser “ajustado” para que o resultado seja entregue e a famosa hora extra ganhou uma facilidade em ser praticada pois principalmente durante o período de isolamento, adota-se que o trabalhador não teria outro compromisso no mesmo horário.

A consequência de tudo isso é um ciclo vicioso de trabalho justificado pela rápida conexão do trabalhador remoto, que não consegue mais distinguir a vida pessoal da profissional, uma vez que tudo acontece dentro do ambiente doméstico. A carga horária aumenta consideravelmente, inclusive aos finais de semana (BRIDI et al., 2020), reuniões agendadas até mesmo em horários reservados para o almoço e cada vez mais o teletrabalhador possui um período menor de descanso ou até mesmo inexistente.

Não menos importante do que os demais itens, nota-se também pontos negativos quando o assunto ergonomia entra em pauta. Não são todas as pessoas selecionadas para o teletrabalho que possuem uma estrutura adequada para desempenhar suas atividades de maneira saudável, pois muitas das vezes, o ambiente doméstico não proporciona a mobília correta para que se mantenha uma boa postura corporal durante o trabalho. Ao contrário das instalações empresariais, que possuem escritórios com móveis e acomodações próprias para receber os funcionários sem que sua saúde seja atingida.

Este é um ponto que a curto prazo pode parecer inofensivo, porém, com o passar dos anos, a pessoa que permanece em condições inadequadas irá carregar consigo inúmeras lesões corporais, dores musculares e entre outros. Analisando outros aspectos, um funcionário com dores pode não ter a melhor disposição para trabalhar ou até mesmo apresentar alterações de humor no dia a dia, além de influenciar no aumento da taxa de possíveis absenteísmos dentro da equipe.

Por outro lado, é necessário reconhecer que o teletrabalho foi e é o sonho de muitos trabalhadores, uma vez que nem todas as profissões se enquadram nessa modalidade. Isso se deve ao fato de que o *home-office* também possui seus benefícios, seja para o empregado como para o empregador e analisando o lado dos funcionários, as vantagens encontradas são estendidas desde a área profissional até a pessoal.

De todos os atrativos desta forma de trabalho, a que mais se evidencia está no deslocamento até a empresa que não ocorre mais (BRIDI et al., 2020). Apesar do termo “remoto” já deixar claro esta questão, o primeiro item que desperta a atenção do colaborador ou autônomo está na economia gerada no uso do combustível ou da passagem com o transporte público, permitindo que esse valor em reais seja utilizado de outras formas pela pessoa. O segundo item é verificado com o ganho de tempo

nesse trajeto, pois o indivíduo permanecerá em sua residência ao iniciar e finalizar o expediente, possibilitando o uso dessas horas para outras finalidades.

Essa característica de permanecer na própria residência durante as atividades profissionais, proporciona uma flexibilidade de horas vantajosa para quem atua nesta modalidade (BRIDI et al., 2020). A facilidade da conexão do funcionário com a empresa torna mais simples a necessidade de iniciar o serviço mais cedo e encerrá-lo mais tarde, justificada também pela maioria das atividades serem independentes entre os membros da equipe, logo a pessoa conseguirá desenvolver a sua função em horários mais alternativos. Isso permite a administração dos compromissos do dia de uma forma mais eficaz e fica a critério do trabalhador.

O *dress code* sempre foi um assunto que gerou muitas turbulências, ainda mais com a chegada de empresas mais modernas que optaram por não seguir os mesmos padrões, mas o grande diferencial do teletrabalho é justamente a ausência desse protocolo de vestimenta. A possibilidade de trabalhar em casa carrega consigo a liberdade de escolher o estilo de roupa de acordo com a preferência do trabalhador, que muitas das vezes utiliza um vestuário mais social apenas na parte de cima do corpo no momento de alguma vídeo chamada ou reunião online. Diminui-se a preocupação com a aparência física (BRIDI et al., 2020) que, normalmente, é cobrada e/ou percebida pelos demais no ambiente presencial de trabalho, sendo positivo para os dias em que o indivíduo não está tão bem consigo mesmo ou até possibilitando que o foco seja transmitindo para o que realmente importa: o desempenho nas atividades.

O ambiente familiar tem sido considerado cada vez mais importante no decorrer do tempo e as pessoas têm procurado passar o maior tempo possível com suas famílias, porém, o que tem ocorrido é justamente o contrário, a rotina maçante consome a maior parte do dia e hoje, mesmo morando juntas as pessoas quase não se veem. Este é mais um benefício do *home-office*, que contribui para que isto ocorra com mais frequência, permitindo que os familiares se vejam e compartilhem momentos mesmo durante o trabalho (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2007).

Além disso, esse modelo de teletrabalho amplia seus aspectos positivos também em termos de acessibilidade para pessoas com deficiência física, ampliando novas oportunidades de desenvolvimento profissional. Em resumo, por conta do nível de mobilidade ser reduzido, este indivíduo encontra muitos desafios e até mesmo dificuldades que interferem na sua integração social e econômica e que são

identificados principalmente nas barreiras criadas pela própria estrutura e layout dos estabelecimentos, afetando assim o acesso a esses locais e também aos meios de transporte (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2007).

Analisando o lado das empresas, também é possível apontar aspectos positivos como a formação de uma equipe mais eficiente e produtiva dentro do ambiente de trabalho, já que as prioridades mudam dentro do teletrabalho e o foco está voltado para os resultados, assim as instituições conseguem extrair o melhor de cada pessoa e alavancar os seus objetivos dentro do mercado (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2007).

Na parte financeira é evidente a economia em diversos custos empresariais, uma vez que não existe a necessidade de arcar com despesas de um espaço físico e conseqüentemente custos com água, eletricidade e afins, já na área da equipe, os gastos com despesas médicas são reduzidos e a empresa sente menos o impacto do absenteísmo por exemplo (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2007). Identificando esses ganhos, o empregador consegue atualizar seu planejamento financeiro e se programar para futuros investimentos em inovações e demais necessidades da área.

O *home-office* potencializa até mesmo a contratação de novos talentos. A sua característica de modalidade remota inibe a barreira da distância territorial, tornando possível pessoas serem contratadas mesmo morando em outros Estados. Isso torna o mercado de trabalho mais competitivo e aumenta a possibilidade de vagas, além de beneficiar a empresa que, por sua vez, pode contar cada vez mais com uma mão de obra de alto nível de qualificação.

A saga da jornada deste período de isolamento social traz o questionamento se de fato compensará levar adiante este modelo de teletrabalho e adotar isso como uma ferramenta padrão nas empresas e negócios, visto que são inúmeros os aspectos positivos e negativos. No ponto de vista da sociedade, os rumores ficam divididos entre adeptos ou não, onde os desejos de prosseguir ou não no trabalho remoto são compartilhados entre os pares da equipe. Assim como, aproximadamente, estudos mostram que 74% das empresas no Brasil têm a pretensão de prosseguir com o *home-office* de maneira definitiva após a pandemia (FLACH, 2020)

2.4 QUALIDADE DE VIDA

Após o marco da revolução industrial, citado no capítulo 2.2 dessa pesquisa, surgiu uma nova mudança na vida do ser humano, onde o homem passa a ficar a maior parte de sua vida no trabalho, oferecendo sua força, energia e dedicação para o crescimento das empresas e a partir dessa mudança, os trabalhadores passam a ficar mais tempo em seus empregos do que com suas famílias e amigos, fazendo com que sua vida gire em torno do trabalho. Nos dias atuais, devido ao ambiente competitivo dentro das empresas buscando resultados cada vez melhores e levando mais pressão aos colaboradores, torna-se necessário o investimento em iniciativas que gerem qualidade de vida no trabalho, visando o bem-estar dos funcionários e consequentemente resultados melhores. (AQUINO; FERNANDES, 2011)

Ao precisar da capacidade humana como raciocínio, criatividade e outras competências, a empresa precisa oferecer um ambiente adequado para que seja possível o uso dessas capacidades, além de diminuir a rotatividade entre os funcionários e atrair novos talentos, reduzir custo, aumentar produtividade e qualidade e uma melhor reputação para a empresa. (AQUINO; FERNANDES, 2011)

Já do ponto de vista do funcionário, com o investimento na qualidade de vida por parte da empresa, é possível observar maior motivação, alegria, disposição, comprometimento, segurança, admiração e orgulho por pertencer. Fazendo com que através de seu trabalho, no final da cadeia de valor, entregue valores econômicos significativos para a sociedade. (AQUINO; FERNANDES, 2011)

Chiavenato (2014) relata que não basta agregar, desenvolver e recompensar talentos, é necessário também mantê-los na organização de maneira engajada, buscando um troca de investimentos, tanto do colaborador para a empresa quanto da empresa para o colaborador.

Chiavenato (2014) explica também, que o ambiente de trabalho pode impactar tanto positivamente quanto negativamente o bem-estar físico, psicológico e a saúde física e mental das pessoas. Para isso, existem aspectos mínimos a serem alcançados e ultrapassados, e que caso não ocorra, os colaboradores migrarão para outras empresas ou continuarão na mesma de forma insatisfeita e pouco produtiva.

A higiene do trabalho é uma dentre as medidas mínimas citadas por Chiavenato (2014) em relação a prevenção das doenças relacionadas aos aspectos informados anteriormente, que está relacionada ao organismo humano e aos agentes externos, como o ambiente físico (iluminação, ventilação, temperatura, ruídos e conforto), o ambiente psicológico (relacionamentos, atividades, estilo de gerência, fontes de

estresse, envolvimento pessoal e emocional), ergonomia (máquinas e equipamentos adequados, mesas e instalações ajustadas e ferramentas que reduzem o esforço físico) e saúde ocupacional.

O outro fator mínimo citado por Chiavenato (2014) é a segurança no trabalho, que visa prevenir acidentes com eliminação de condições inseguras, mapeamento de áreas de risco, análise profunda dos acidentes para descobrir possíveis causas e eliminá-las e outras ações que diminuam o risco de acidentes.

A qualidade de vida no trabalho, busca não somente atender as medidas mínimas, mas sim o bem-estar em uma visão integral, elevando o grau de satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho, aumentando sua produtividade e melhorando seu desempenho e qualidade. Segundo Chiavenato (2014), os fatores ligados a competitividade organizacional, produtividade e qualidade, estão diretamente ligados a qualidade de vida no trabalho, pois para atender bem o cliente externo, as empresas precisam cuidar do bem-estar de seus clientes internos.

No que se refere a abordagens que envolvem elementos importantes que interferem na motivação das pessoas, relacionada a qualidade de vida no trabalho, existe um importante e reconhecido modelo criado por Nadler e Lawer (1983) onde dividiu-se em 4 (quatro) os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho e suas respectivas dimensões. O primeiro fator é a participação dos funcionários, onde os colaboradores participam de todos os níveis hierárquicos em relação a solução de problemas e tomada de decisão. O segundo fator é a reestruturação do trabalho, a qual se faz necessária a renovação do trabalho realizado e os sistemas aos quais os funcionários estão inseridos, com o intuito de adequar com os limites individuais e as estruturas sociais do cenário trabalhista. O terceiro fator crucial segundo Nadler e Lawer (1983) é a inovação do sistema de recompensas que é fortemente relacionado com a motivação, empenho e desempenho no trabalho, neste caso, deve haver mudanças por parte da empresa para influenciar o clima organizacional. Por último, devem ser proporcionadas melhorias no ambiente de trabalho, como redução da jornada, melhoria das condições de trabalho, postos de trabalho ergonomicamente adequados e melhorarias no ambiente físico em geral, tornando o funcionário mais produtivo e o ambiente mais compatível com as necessidades deles.

Outro autor importante que defende a qualidade de vida no trabalho e a ideia de que as organizações devem ser cada vez mais humanizadas é Walton Richard

(1973), que com seu modelo, propõe oito categorias voltadas a proteção do empregado.

Quadro 2 - Modelo de Qualidade de Vida do Trabalho de Walton

Categorias Conceituadas	Fatores QVT
1. Compensação justa e adequada	Salário adequado ao trabalhador, equidade ou compatibilidade interna, equidade e compatibilidade externa.
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho, ambiente físico (seguro e saudável).
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia; significado da tarefa; identidade da tarefa; variedade de habilidades; retroação e retro informação.
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira; crescimento profissional; segurança do emprego.
5. Integração social na organização	Igualdade de oportunidades; relacionamentos interpessoais e grupais; senso comunitário.
6. Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas; privacidade pessoal; liberdade de expressão; normas e rotinas claras da organização.
7. Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado do trabalho na vida pessoal.
8. Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa; responsabilidade social pelos produtos/serviços; responsabilidade social pelos empregados.

Fonte: Autor “adaptado de” Santos, et al., 2011, p.7.

Perante a essas informações, enxergar a empresa como uma engrenagem chave dentro da sociedade é um enfoque necessário para evolução de todos, aprender com os novos conceitos, expectativas, tecnologias e com os novos cenários é de suma importância para o crescimento das organizações, dos colaboradores e da sociedade como um todo.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Para o estudo em questão, fora retirado o embasamento teórico de artigos significativos, livros consideráveis e outras fontes de pesquisas pertinentes e com domínio no tema.

A cerca dos resultados encontrados, foi realizada uma pesquisa no formato *survey*, com escala de Likert, voltada aos colaboradores que estão atualmente trabalhando no formato *home-office* durante a pandemia, sendo aplicada dentro da rede de contato das pesquisadoras, concentrados na região do ABC e São Paulo capital.

3.1 TIPO DE PESQUISA E OBJETIVO CENTRAL

O questionário foi aplicado para 100 (cem) colaboradores do ABC e São Paulo capital da rede de contato das pesquisadoras. As pesquisadoras trabalham em indústrias localizadas em São Bernardo do Campo e estudam em faculdades localizadas na mesma cidade. Portanto, aplicaram o questionário entre seus colegas de trabalho e faculdade que migraram para o modelo *home-office* durante a pandemia.

O tipo de pesquisa utilizada foi o de caráter exploratório, pois visa obter *insights* e novas ideias relacionadas as percepções e opiniões dos colaboradores entrevistados para um melhor entendimento dos impactos do *home-office* na vida deles como um todo. Por esse tipo de pesquisa ser flexível, o seu desenvolvimento resultará em amplas percepções, uma vez que foi possível abordar variáveis como o perfil dos colaboradores, experiências vividas com essa modalidade, dificuldades e benefícios observados, questões ligadas a saúde dos funcionários, qualidade de vida no trabalho e a tendência do *home-office*.

O delineamento da pesquisa utilizado foi através de levantamentos de dados, pois foi possível estudar as relações entre idade, salários, personalidade, com quem reside, tempo de trabalho e suas preferências e percepções. Como complemento foi utilizado o delineamento documental, através da consulta em fontes de pesquisas, como: artigos científicos, livros, sites e dados já existentes e disponíveis para basear as análises.

O objetivo da pesquisa visou analisar o comportamento dos colaboradores no *home-office* a partir dos novos hábitos gerados na pandemia do Covid-19 e a partir

das respostas adquiridas, se compilou as ações estratégicas para direcionar as organizações a oferecerem essa modalidade da melhor forma.

3.2 CAMPO DE PESQUISA

A pesquisa foi realizada no ambiente digital, através da ferramenta Microsoft Forms, tendo sua aplicação para os colaboradores do ABC e São Paulo capital que trabalharam na modalidade *home-office* durante a pandemia. O questionário foi limitado na região citada anteriormente devido à proximidade do campo de estudo com as pesquisadoras. A aplicação da pesquisa foi realizada via Microsoft Forms, durante o mês de setembro de 2021.

3.3 PROCEDIMENTO DA PESQUISA

Devido a necessidade do cumprimento do distanciamento social, a pesquisa aplicada através da ferramenta Microsoft Forms para os 100 (cem) respondentes ao longo do mês de setembro de 2021.

O corpo do questionário, que se encontra no apêndice A, possui 23 (vinte e três) questões, sendo 5 (cinco) delas relacionadas ao perfil do respondente, o restante aborda questões sobre experiências do colaborador no *home-office*, dificuldades e benefícios observados, personalidade, pontos positivos e negativos e a possibilidade de atuação nesta modalidade no período pós pandemia.

3.4 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise dos resultados é necessária para relacionar e gerar conclusões a respeito do tema estudado e as percepções da amostra de respondentes escolhida.

Para a análise dos dados quantitativos, foi extraído do Microsoft Forms, uma planilha (Excel) e a partir disso foram realizados *dashboards* com os *insights* retirados da pesquisa.

Em seguida, foi possível analisar detalhadamente os impactos das mudanças geradas pelo *home-office* na pandemia nos colaboradores.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Considerando a coleta de dados da análise do comportamento dos colaboradores no *home-office* a partir dos novos hábitos gerados pela pandemia do Covid-19, foram levantadas as considerações relevantes para concluir o estudo, sendo embasadas nos pilares do referencial teórico e no questionário.

4.1 PESQUISA

A base para o estudo de caso foi a percepção dos colaboradores que trabalharam de *home-office* na pandemia, a partir das respostas adquiridas com a aplicação do questionário com pessoas da região do ABC e São Paulo capital.

Novamente, o objetivo central do estudo, é analisar o comportamento dos colaboradores no *home-office* a partir dos novos hábitos gerados pela pandemia do Covid-19. Foram associadas as informações referentes o perfil do respondente, as dificuldades e pontos positivos do modelo *home-office*, questões relacionadas a saúde e a tendência de continuar com essa modalidade no cenário pós pandemia. Com a finalidade de entender melhor a dinâmica do *home-office* e ajudar as empresas a tomar decisões de forma estratégica e que beneficie a ela e a qualidade de vida dos funcionários.

4.2 QUESTIONÁRIO: COLABORADORES

Através da aplicação do questionário modelo *survey*, com vinte e quatro questões, foi possível identificar as percepções e considerações do *home-office* sob o ponto de vista dos colaboradores que atuaram e/ou atuam nessa modalidade. É fundamental pontuar que a pesquisa aplicada não possui nenhum caráter empresarial ou que visa estabelecer algum tipo de relacionamento com qualquer organização específica, portanto, contém apenas a visão dos trabalhadores de maneira anônima.

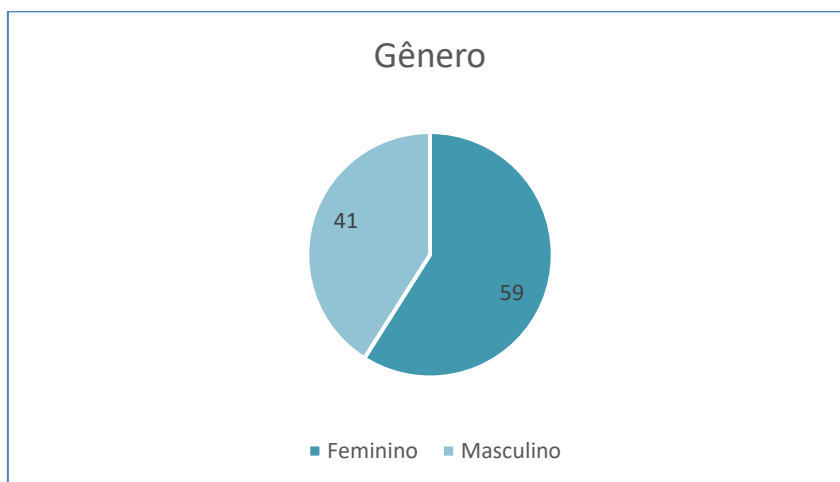
4.3 ANÁLISE DE DADOS

Com a finalidade de aprofundar o tema em questão, serão apontadas as análises da pesquisa quantitativa realizada com os trabalhadores em *home-office* da região do ABC e São Paulo capital, sendo apresentados os dados quantitativos relacionados ao perfil dos respondentes, os aspectos fundamentais acerca dos benefícios e desafios desta modalidade de trabalho e como estes podem influenciar positivamente e negativamente na qualidade de vida no trabalho, considerando o cenário atual de pandemia e correlacionando com os temas citados no capítulo do referencial teórico e com os fundamentos dos autores citados no capítulo 2.4.

4.3.1 Análise: questões de perfil

O questionário aplicado obteve exatamente 100 (cem) respostas, provenientes de 59 mulheres e 41 de homens, resultando em uma quantia razoavelmente maior do público feminino como participante.

Gráfico 5 - Gênero



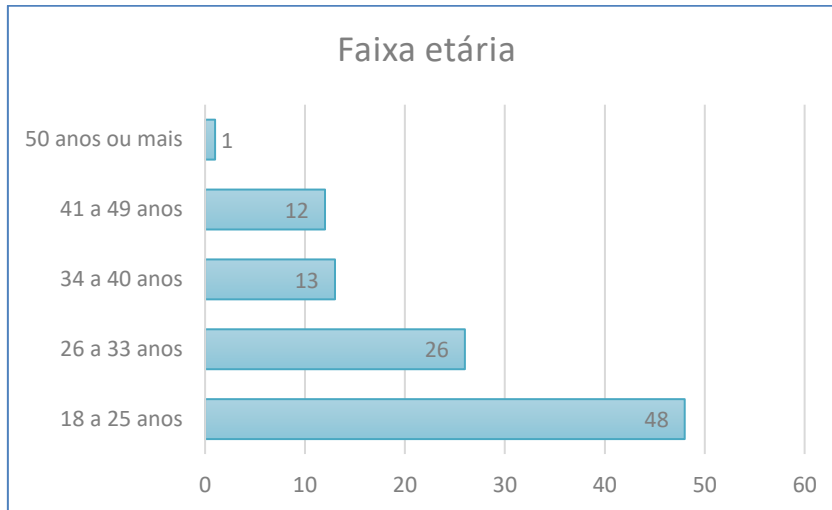
Fonte: Autoras, 2021.

Legenda: quantidade dos participantes de acordo com o gênero.

Com o objetivo de pesquisar o comportamento dos trabalhadores, foi considerada uma faixa etária de 18 (dezoito) à 50 (cinquenta) anos ou mais para abranger um público maior, com a finalidade de observar as diferenças no impacto causado pelo *home-office* no comportamento desses indivíduos, conforme suas idades. Como retorno, foi possível observar que a representatividade de maior número está nos jovens de 18 (dezoito) à 25 (vinte e cinco) anos, sendo 48 participantes,

enquanto o grupo de menor número está na classe de 50 (cinquenta) anos ou mais, com apenas 1 (uma) pessoa.

Gráfico 6 – Faixa etária

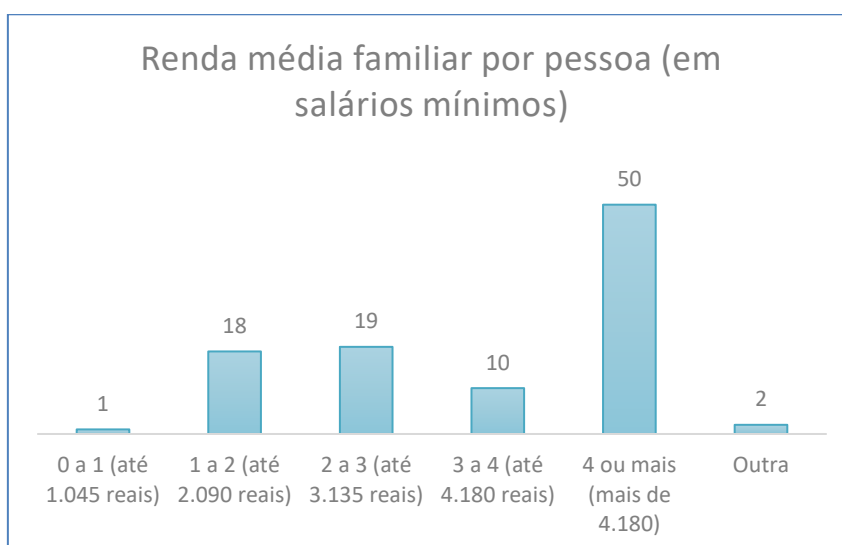


Fonte: Autoras, 2021.

Legenda: quantidade dos participantes de acordo com a faixa etária.

Dentre essas faixas etárias, verifica-se que a maioria dos respondentes possuem uma renda média familiar por pessoa na quantia de 4 (quatro) ou mais salários-mínimos, sendo um total de 50 (cinquenta) pessoas.

Gráfico 7 – Renda média familiar por pessoa

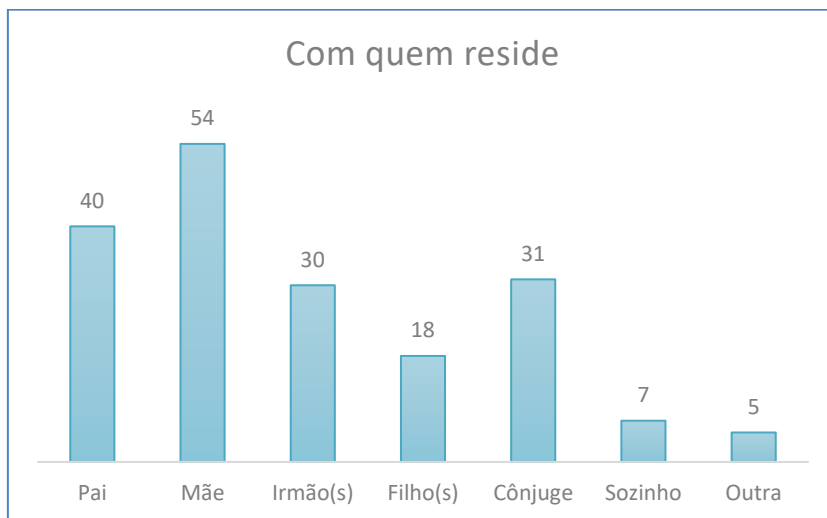


Fonte: Autoras, 2021.

Legenda: renda média familiar por pessoa, com base no salário-mínimo.

Como um dos aspectos que foram analisados é se houve mudanças dentro das relações familiares com o *home-office*, o questionário contempla a informação de quais são as pessoas com quem o respondente reside. Logo, nota-se que a maioria dos participantes residem com algum familiar, sendo mais representado pela companhia da figura materna, com cerca de 54 (cinquenta e quatro) pessoas residindo com a mãe.

Gráfico 8 – Com quem reside

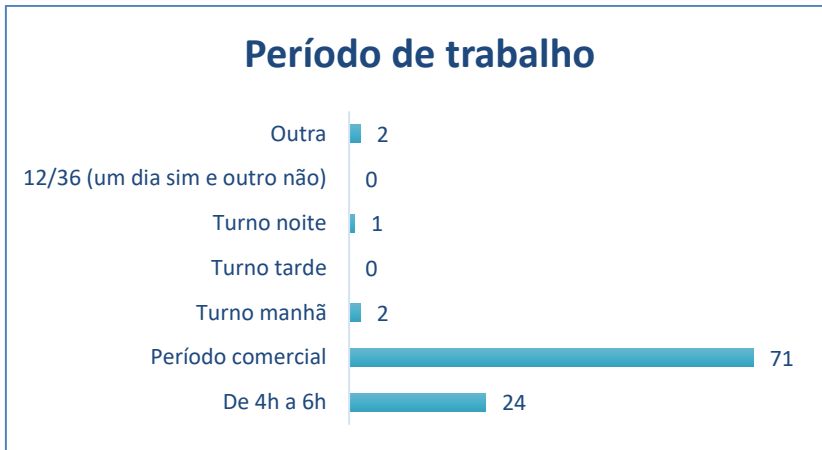


Fonte: Autoras, 2021.

Legenda: com quais familiares os participantes residem.

Visando realizar análises quanto à carga horária dos trabalhadores em *home-office*, se houve um aumento ou não, foi questionado qual era o período de trabalho para os participantes da pesquisa. Como retorno, obteve-se que 71 (setenta e um) pessoas realizam suas atividades profissionais dentro do período comercial, sendo essa a maior classificação encontrada nessa pergunta.

Gráfico 9 – Período de trabalho



Fonte: Autoras, 2021.

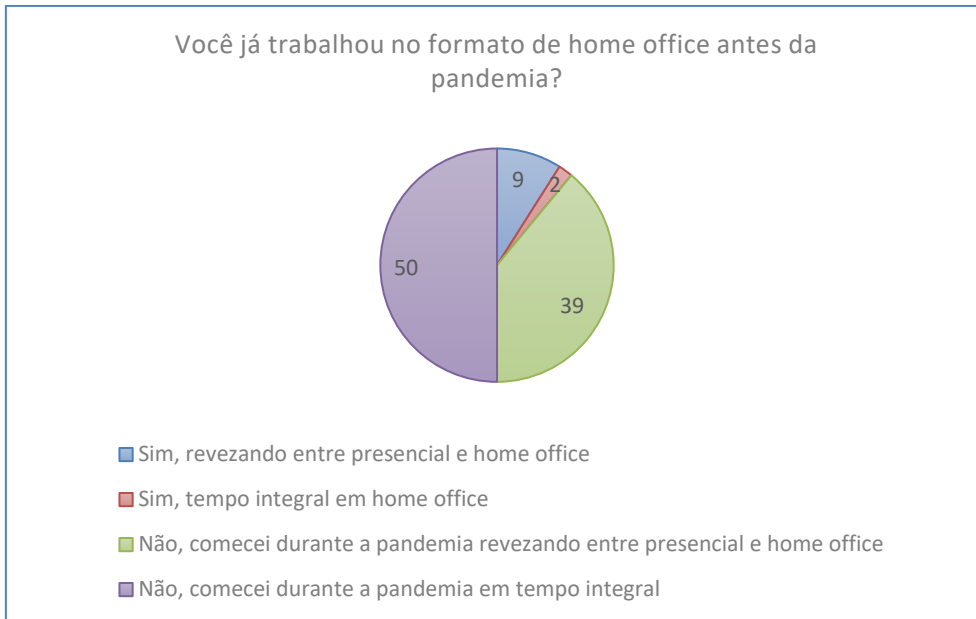
Legenda: com quais familiares os participantes residem.

4.3.2 Análise: corpo do questionário

Conforme realizada a análise dos dados do gráfico, pôde-se observar que apenas 11 (onze) pessoas do valor total dos respondentes já haviam tido uma experiência considerável com o modelo *home-office* antes do período de pandemia. Através desta informação, é possível afirmar que realmente as empresas e negócios precisaram adotar essa modalidade de trabalho de forma emergencial para darem sequência em suas atividades no mercado e assim seguir com os protocolos de distanciamento social, considerando a quantidade massiva de 89 (oitenta e nove) pessoas acompanhando essa decisão (adotaram o *home-office* apenas após a pandemia).

Verifica-se também, que as instituições que já utilizavam o *home-office* antes da pandemia tiveram um período mais equilibrado de adaptação para desenvolver este modelo, uma vez que, das 11 (onze) pessoas que já trabalhavam desta forma, 8 (oito) delas responderam que concordam ser estruturada essa forma de trabalho em suas empresas. Já as que implementaram posteriormente, nota-se que houve um grande avanço em estruturar o *home-office* em suas realidades, apresentando uma taxa de aceitação consideravelmente positiva, com 63 (sessenta e três) respondentes dos 89 (oitenta e nove) que iniciaram o *home-office* na pandemia.

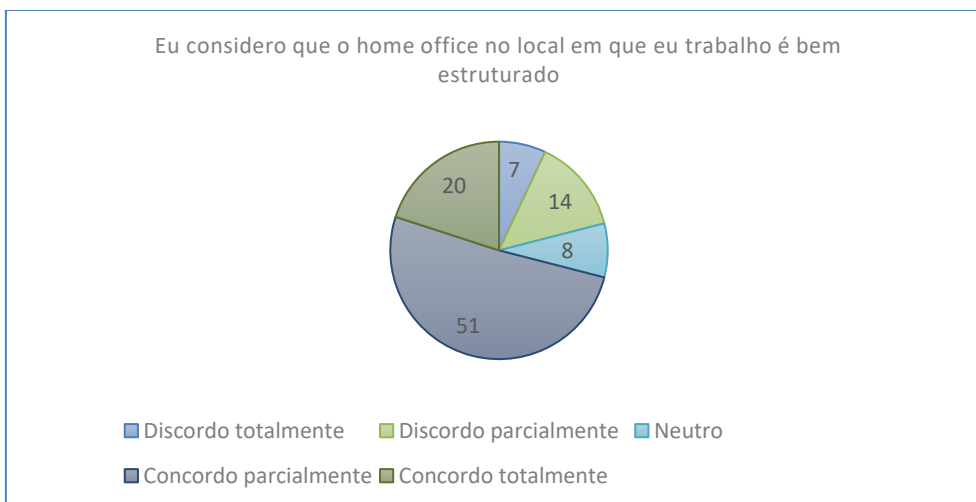
Gráfico 10 – Adoção do *home-office* antes da pandemia



Fonte: Autoras, 2021.

Legenda: taxa de pessoas que iniciaram o *home-office* antes e depois da pandemia.

Gráfico 11 – Estruturação do *home-office*



Fonte: Autoras, 2021.

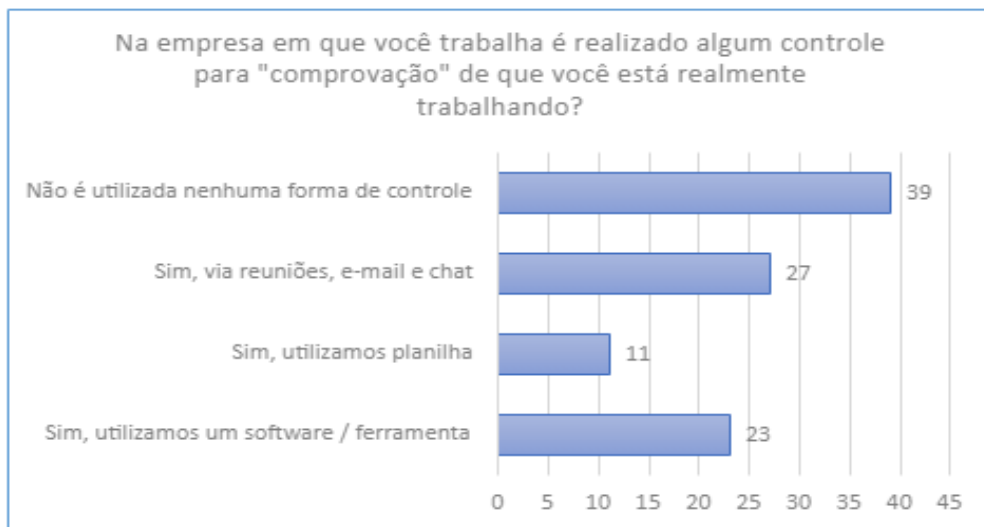
Legenda: quantos dos participantes consideram o *home-office* estruturados em seu local de trabalho.

Sabe-se que com o trabalho remoto, algumas empresas possuem a necessidade de comprovar se sua equipe realmente está desempenhando suas tarefas e assim, optam por acompanhar o desenvolvimento de suas atividades utilizando outros recursos. A análise do Gráfico 12 mostra que, dentre os respondentes que trabalham em alguma instituição que possua essa gestão, 27 (vinte

e sete) pessoas têm suas tarefas sendo comprovadas através de reuniões, e-mail e chat.

Além disso, os dados mostram que a maioria dos participantes está inserida nessa medida de controle, sendo possível concordar com a afirmação de Carvalho e Barreirinhas (2007), da qual a falta de contato físico no mesmo ambiente compartilhado gera a desconfiança se os funcionários estão realizando suas tarefas.

Gráfico 12 – Medidas de controle nas atividades



Fonte: Autoras, 2021.

Legenda: quantos dos participantes tem suas atividades controladas e através de quais recursos.

O contexto da pandemia trouxe alguns desafios a serem vencidos pelos trabalhadores, no que diz respeito a comunicação e aprendizagem, uma vez que as pessoas precisaram desenvolver novas habilidades para vencer a barreira da falta de contato físico.

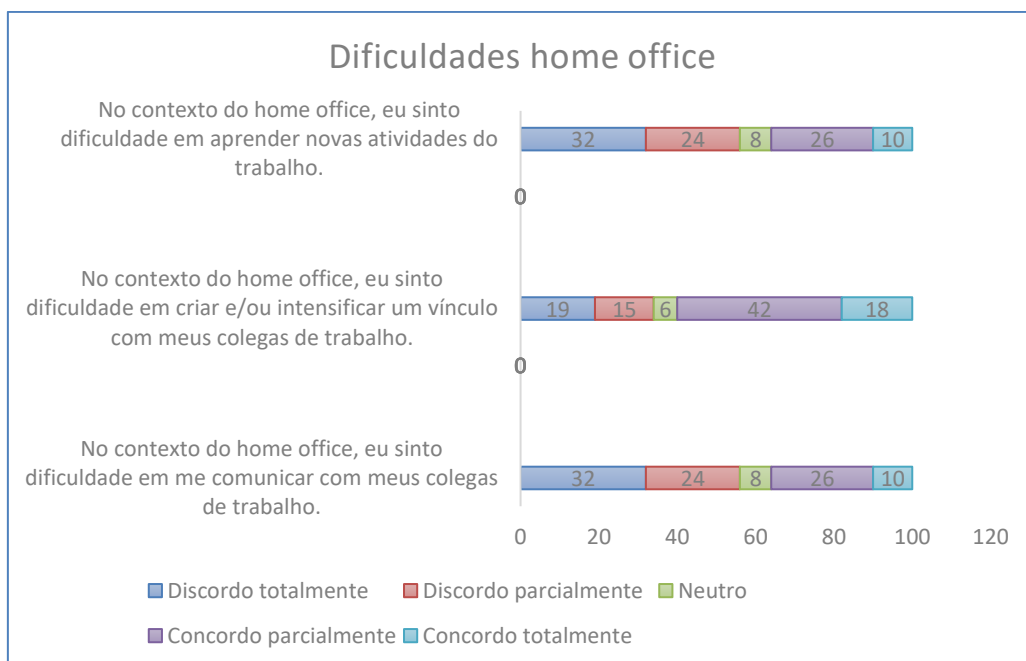
Dentre isso, foi possível observar que dos 100 (cem) participantes, 56 (cinquenta e seis) discordaram em ter dificuldades para aprender novas atividades em seu serviço, o que mostra a possibilidade de existir uma boa comunicação entre o indivíduo que ensina e o que aprende a atividade.

Analisando o relacionamento interpessoal e o contato entre colegas de equipe, nota-se que mais da metade dos respondentes concordam em ter dificuldades em criar e/ou intensificar o vínculo com seus pares profissionais por conta do distanciamento gerado no ambiente virtual. Segundo Carvalho e Barreirinhas (2007), as ferramentas de comunicação online são utilizadas como recursos para aprimorar

esse contato virtual entre os colaboradores e, com cerca de 60 (sessenta) pessoas afirmando isso no questionário, nota-se ainda a necessidade de as empresas implementarem com mais eficácia essa melhoria em suas rotinas.

O contrário aparece na dificuldade de comunicação da própria pessoa, onde a maioria dos participantes discordam em passar por essa situação, portanto, esse empecilho não é característica da personalidade de 56 (cinquenta e seis) pessoas, salvo exceções.

Gráfico 13 – Dificuldade de comunicação e aprendizagem



Fonte: Autoras, 2021.

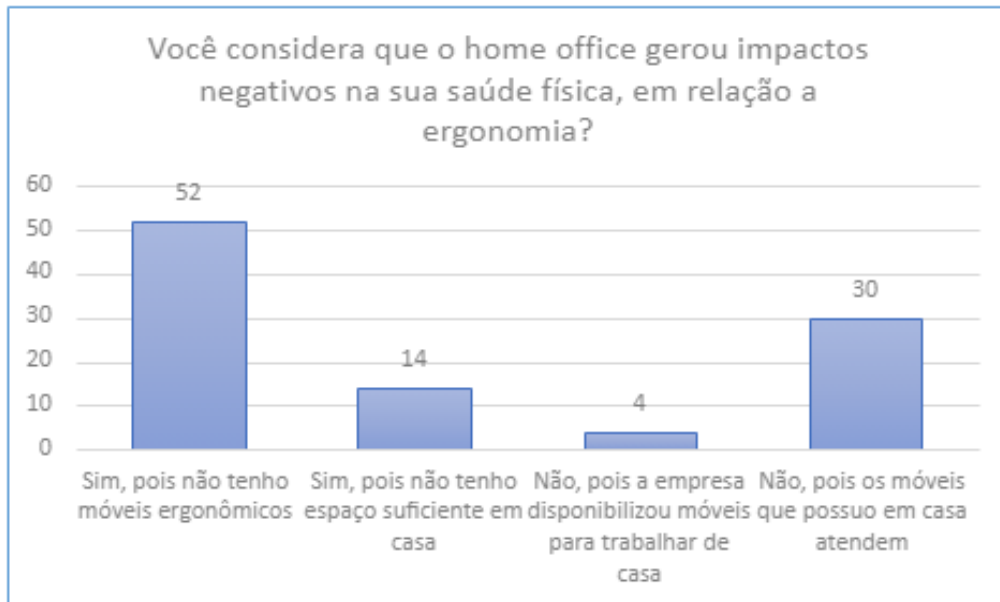
Legenda: quantos dos participantes tem dificuldades em comunicação e aprendizagem.

Para um desempenho saudável do *home-office*, torna-se fundamental pensar na questão da ergonomia para os trabalhadores e esse aspecto é nítido com a análise dos dados dessa pesquisa, onde 66 (sessenta e seis) pessoas afirmaram que essa modalidade de trabalho gerou impactos negativos em sua saúde física, por não terem espaço adequado em suas residências e, principalmente, por não possuírem móveis ergonômicos para realizar suas funções de maneira segura e confortável.

A tabulação dos dados dessa pergunta torna explícito um dos fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho, segundo modelo criado por Nadler e Lawer (1983), onde é pontuado a criação de melhorias no ambiente físico em geral, adaptando assim o local de trabalho com as necessidades de cada colaborador.

Apesar de parecer inofensiva a curto prazo, essa questão deve ser analisada com cautela pelas empresas e trabalhadores, pois caso contrário, pode acarretar uma série de problemas para a saúde dos funcionários.

Gráfico 14 – Impactos da ergonomia no *home-office*



Fonte: Autoras, 2021.

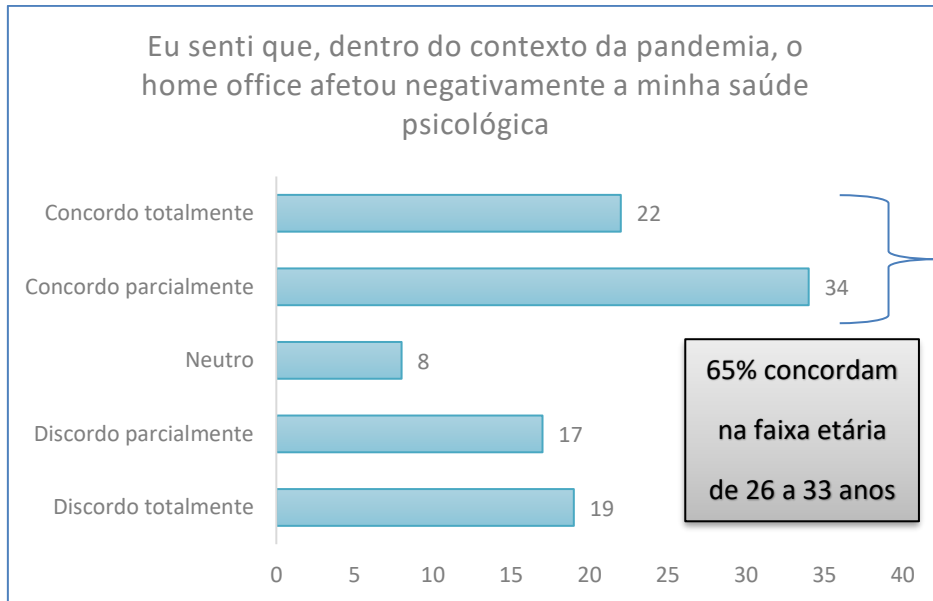
Legenda: quantos dos participantes sentiram os impactos negativos da ergonomia.

O cenário atual intensificou todos os aspectos da vida dos seres humanos, pensando no contexto do *home-office*, foi possível observar que impactos negativos na saúde psicológica dos funcionários.

A tabulação dos dados refletiu essa realidade na pesquisa, onde 56 (cinquenta e seis) pessoas concordaram com esses impactos em sua saúde, conforme o Gráfico 15. A faixa etária que mais identificou essas implicações no bem-estar psicológico foi a de 26 a 33 anos, onde 65%, dentre os 26 (vinte e seis) respondentes dessa idade, admitiram sentir essas mudanças.

O distanciamento social adotado para frear a disseminação do vírus, conforme Papas et al. (2020) afirmou, motivou em várias mudanças psicológicas nos indivíduos.

Gráfico 15 – Impacto negativo na saúde psicológica

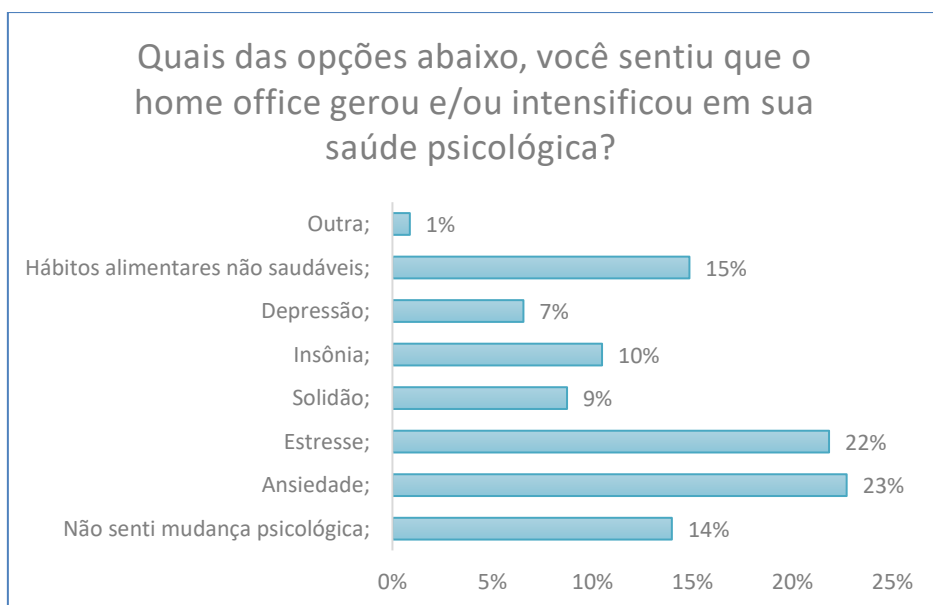


Fonte: Autoras, 2021.

Legenda: quantos dos participantes sentiram os impactos na saúde psicológica.

Dentre todas as alterações psicológicas possíveis, as mais identificadas pelos respondentes da pesquisa foram: ansiedade (23%), estresse (22%) e hábitos alimentares não saudáveis (15%), seguido de outras mudanças que apareceram com menos frequências, como: insônia (10%), solidão (9%) e depressão (7%). Essas variações psicológicas coincidem com as que foram citadas por Papas et al. (2020).

Gráfico 16 – Mudanças psicológicas identificadas



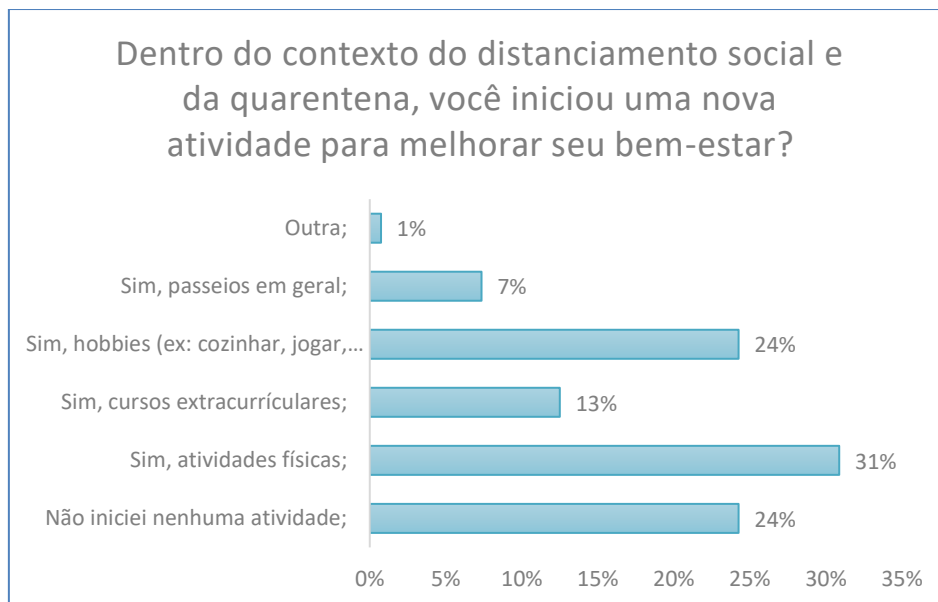
Fonte: Autoras, 2021.

Legenda: alterações psicológicas identificadas pelos participantes.

Com o intuito mitigar e até mesmo erradicar esses impactos, os trabalhadores buscaram iniciar novas atividades em sua rotina em busca de uma melhora no bem-estar. A análise dos dados mostra que as práticas mais adotadas para alcançar esse objetivo foram: realização de atividades físicas (31%), adoção de novos *hobbies* (24%), cursos extracurriculares (13%) e por fim, passeios em geral (7%).

O início de novas práticas coincide com os resultados informados na pesquisa realizada por Bezerra (2020), onde 90% de 4 mil participantes sofreram mudanças em suas rotinas e 70% buscaram realizar novas atividades durante a pandemia.

Gráfico 17 – Novas atividades adotadas na pandemia



Fonte: Autoras, 2021.

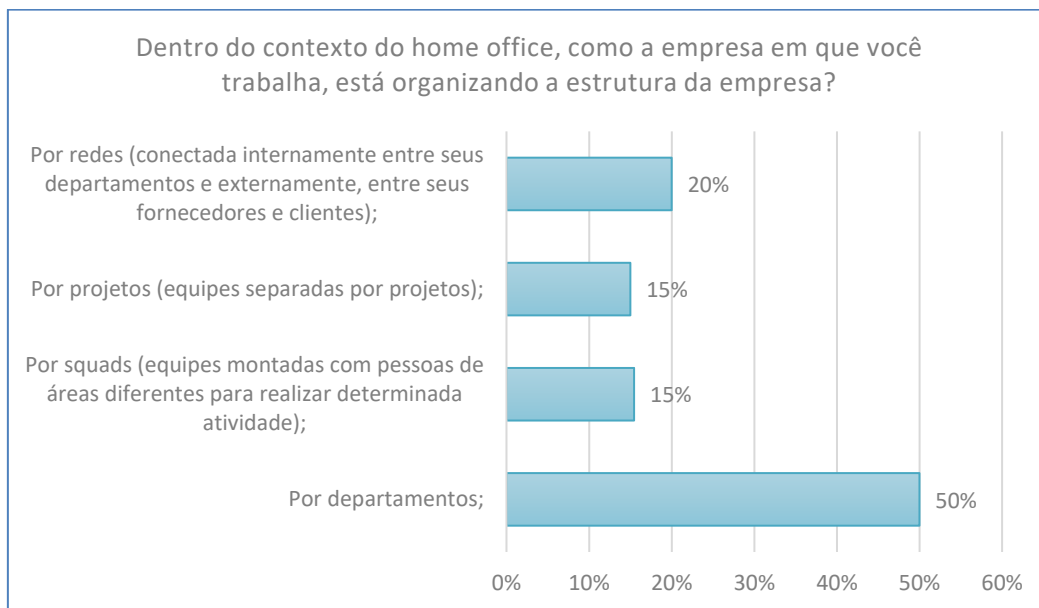
Legenda: atividades adotadas pelos participantes para melhoras o bem-estar.

Devido as mudanças geradas pela pandemia do Covid-19 e conseqüentemente as readaptações feitas por parte das empresas, foi possível observar diferentes maneiras de organizar os profissionais e seus processos para conseguirem continuar alcançando seus objetivos. Conforme mostrado no Gráfico 18, a maioria das empresas mantém a organização de seus funcionários por meio de departamentos, sendo 50%. Já os outros 50% foram divididos em organização por redes (20%), projetos (15%) e *squads* (15%). Em relação aos processos, em que são vistos no Gráfico 20, a ferramenta mais utilizada para organização foi através de reuniões via plataformas online, onde 42% dos participantes afirmam utilizar deste meio em seus respectivos empregos. As duas outras ferramentas mais utilizadas pelos

respondentes foram e-mails (22%) e planilhas (20%), seguido de Kanban (11%) e outras (2%) ou nenhuma plataforma para organizar os processos (2%).

Esta análise dos dados permite concordar com um dos fatores cruciais para a qualidade de vida no trabalho, abordado por Nadler e Lawer (1983), onde é necessária uma reestruturação do trabalho para que seja possível adequar o cenário atual com as os limites dos trabalhadores.

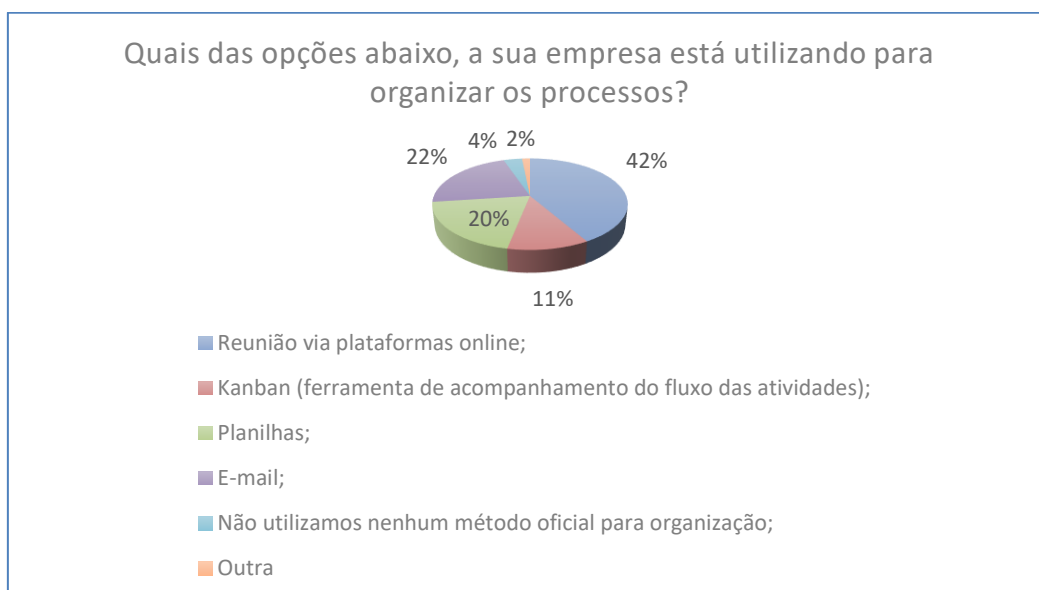
Gráfico 18 – Estrutura das empresas durante a pandemia do Covid-19



Fonte: Autoras, 2021.

Legenda: estrutura das equipes em busca da organização dos funcionários e do trabalho.

Gráfico 19 – Organização dos processos nas empresas na pandemia do Covid-19



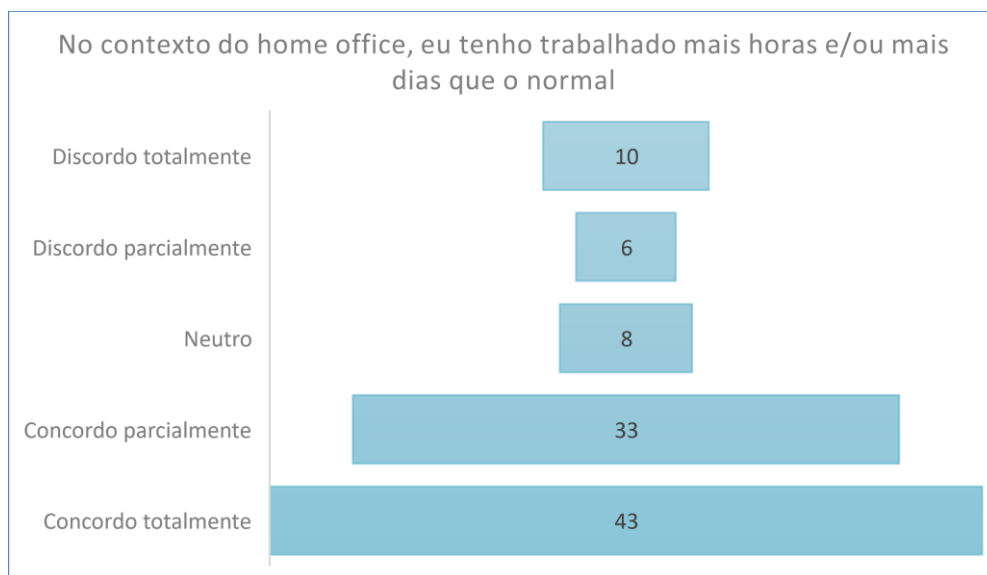
Fonte: Autoras, 2021.

Legenda: ferramentas utilizadas em busca da organização dos processos.

A partir do *home-office* adotado durante a pandemia do Coronavírus, constatou-se um ponto negativo entre o modelo e a jornada de trabalho das pessoas, um aumento nas horas trabalhadas pelos funcionários. Pois de acordo com Gráfico 20, 76 (setenta e seis) dos respondentes informaram passar mais tempo trabalhando do que o normal.

Percebe-se esse tipo de consequência devido a disponibilidade das pessoas durante todo o dia e a conexão entre a vida pessoal e o trabalho, já que tudo é feito do mesmo lugar, a própria casa do trabalhador (BRIDI et al., 2020). O que se faz necessário ter um olhar mais crítico para o controle da jornada de trabalho dos funcionários, de acordo com o critério dois de Walton (1973) referente a qualidade de vida, onde é preciso possibilitar uma jornada de trabalho equilibrada para o colaborador.

Gráfico 20 – Jornada de trabalho no *home-office*



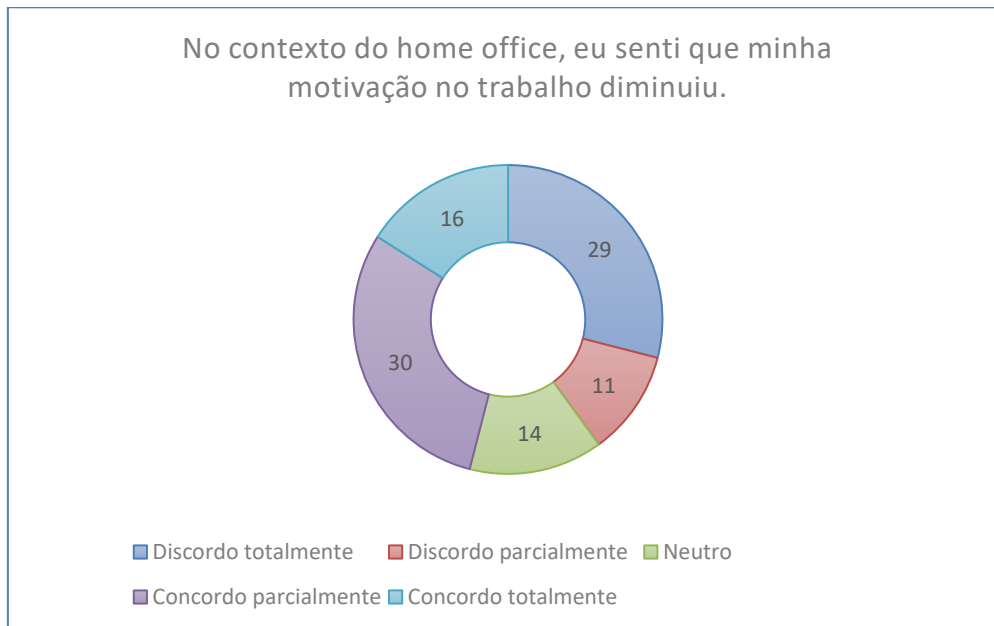
Fonte: Autoras, 2021.

Legenda: aumento das horas de trabalho no *home-office* durante a pandemia.

Outro ponto importante percebido, foi a questão da motivação dos trabalhadores durante o *home-office* na pandemia do Coronavírus. Constatou-se uma queda no âmbito motivacional, uma vez que os dados do Gráfico 21 mostram que a maioria dos participantes (46) demonstrou concordar que sua motivação diminuiu.

Logo faz-se necessário as empresas inovarem em maneiras de aumentar e manter o nível de motivação de seus colaboradores, como por exemplo um sistema de recompensas, conforme abordado por Nadler e Lawer (1983) no modelo de qualidade de vida no trabalho. Assim como, é válido ressaltar que algumas medidas adotadas pelas empresas apenas garantem a não-insatisfação de seus colaboradores, como por exemplo alguns benefícios, amenizando o clima entre os funcionários para que não aja insatisfação. Já para incentivar a real motivação na equipe, as organizações precisariam adotar medidas que ultrapassassem as expectativas dos colaboradores, como por exemplo o bônus por metas atingidas.

Gráfico 21 – Variação da motivação dos funcionários no *home-office* durante a pandemia do Coronavírus



Fonte: Autoras, 2021.

Legenda: queda ou aumento na motivação dos colaboradores a partir do *home-office* durante a pandemia do Covid-19.

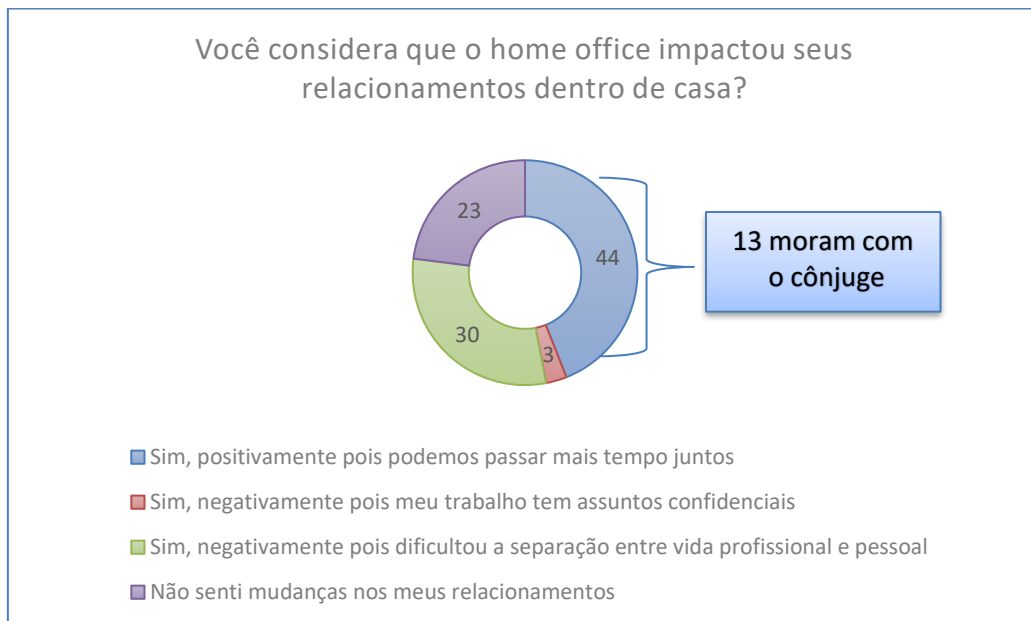
Notou-se também pontos significativos na área dos relacionamentos, onde o fato da família residir na mesma casa pode acabar virando um problema ou não, dependendo das características de cada uma.

Com a tabulação dos dados da pesquisa observou-se que a maioria dos respondentes (44) sentiram um impacto positivo no modelo *home-office* pois alegaram poder passar mais tempo junto com a família, sendo que dessas 44 (quarenta e quatro) pessoas, a maioria (13) mora apenas com o cônjuge. Porém o número de

peças que relataram um impacto negativo também foi significativo, sendo 30 (trinta) participantes. Segundo Carvalho e Barreirinhas (2007) essa variação é decorrente da personalidade de cada família, portanto, para alguns geraram impactos positivos e para outros impactos negativos.

Foi realizado um estudo de correlação linear entre as variáveis renda familiar e o impacto gerado pelo *home-office* (negativo ou positivo), e foi observado que quanto maior o salário maior é o impacto positivo e conseqüentemente, quanto menor o salário, maior é o impacto negativo, podendo ser causado por inúmeros fatores, como falta de espaço físico, falta de privacidade etc. Portanto, segundo o critério 7 (sete) de Walton (1973), é fundamental que o colaborador estabeleça um equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Gráfico 22 - Impacto do *home-office* nos relacionamentos



Fonte: Autoras, 2021.

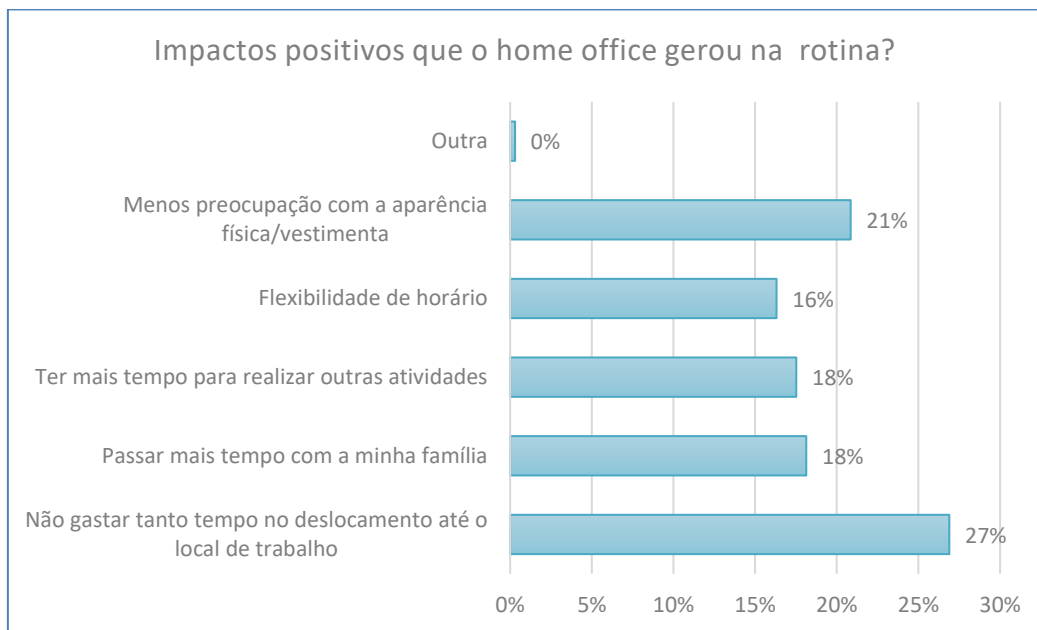
Legenda: Impactos percebidos pelos respondentes em seus relacionamentos, a partir do *home-office* na pandemia do Covid-19.

Em busca de entender quais os principais benefícios que o *home-office* gerou na vida nos trabalhadores, foram levantados os pontos mais relevantes encontrados pelos funcionários. A partir desse levantamento foi possível observar que o impacto predominante dentre as respostas foi a questão de não gastar tanto tempo no deslocamento até o local de trabalho, com 27% das pessoas tendo percebido esse benefício. O segundo ponto positivo mais identificado foi a menor preocupação com a

aparência física e vestimenta (21%), seguido do benefício de ter mais tempo para realizar outras atividades (18%), passar mais tempo com a família (18%) e flexibilidade de horário (16%).

Os benefícios gerados pelo *home-office* proporcionam o desenvolvimento do critério 7 (sete) abordado por Walton (1973), onde há a busca por um papel balanceado entre a vida profissional e pessoal.

Gráfico 23 – Impactos positivos gerados pelo *home-office*



Fonte: Autoras, 2021.

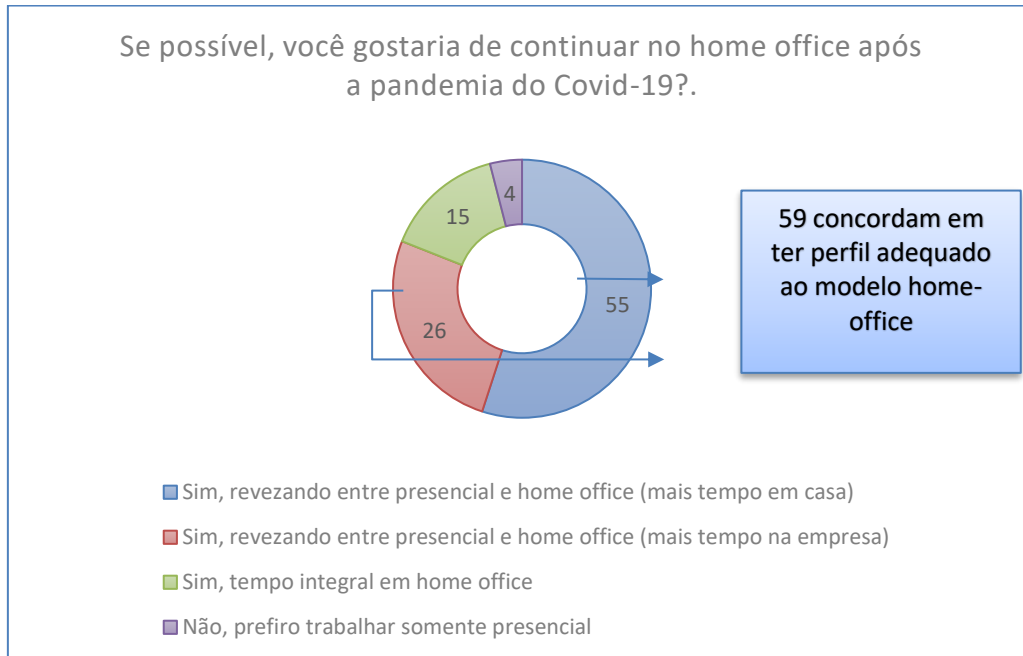
Legenda: Impactos positivos identificados pelos respondentes, a partir do *home-office* na pandemia do Covid-19.

Através dos pontos abordados anteriormente e de todas as consequências geradas pela pandemia do Coronavírus, percebeu-se uma dúvida em relação ao *home-office* virar uma tendência após a esse período. Quanto aos trabalhadores, foi possível verificar que 96 (noventa e seis) pessoas mostraram interesse em prosseguir com esse modelo, caso seja possível. Dentre essas, 81 (oitenta e um) optaram pelo modelo híbrido, variando entre a proporção de dias trabalhados em casa e presencial e 59 (cinquenta e nove) concordam em possuir o perfil adequado para este modelo.

Assim sendo, analisando a quantidade considerável de pessoas que gostariam de continuar no *home-office*, pontuou-se que é de fundamental importância as empresas considerarem as opiniões de seus funcionários nessa tomada de decisão, conforme o primeiro fator de Nadler e Lawer (1983). Pois essa é uma forma de gerar

o bem-estar entre seus funcionários e assim praticar a responsabilidade social em seus clientes internos, segundo o critério 8 (oito) de Walton (1983).

Gráfico 24 – Tendência do *home-office* no cenário pós pandemia



Fonte: Autoras, 2021.

Legenda: Adesão do modelo *home-office* no cenário pós pandemia.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o decreto da OMS (Organização Mundial da Saúde) em março de 2020 sobre o início da pandemia do Covid-19, devido a emergência a nível internacional sobre o vírus de alto contágio, o mundo entrou em um estado de alerta com um cenário diferente do que fora vivido por qualquer um. (AQUINO et al., 2020)

A partir desse decreto, foram realizadas inúmeras medidas por parte dos governos para frear a disseminação do vírus. Dentre elas, o distanciamento social, que obrigou as empresas de maneira urgente a reestruturar seu modelo de trabalho para continuar realizando suas atividades. Uma das mudanças realizadas foi a implementação do *home-office* para os colaboradores que conseguiram realizar suas funções a distância. Desta forma, o presente estudo em questão buscou analisar o comportamento dos colaboradores no *home-office* a partir dos novos hábitos gerados durante a pandemia do Covid-19.

Perante isso, os objetivos dessa pesquisa foram atingidos através da revisão de literatura e aplicação de um questionário para os colaboradores da região do ABC e São Paulo capital.

O objetivo desse estudo foi além de mapear e analisar os impactos do *home-office* na pandemia do Coronavírus na vida dos trabalhadores, como por exemplo, consequências em sua saúde física e psicológica, efeitos em seus relacionamentos e qualidade de vida e implicações no ambiente de trabalho, como também, auxiliar as empresas de forma estratégica, para que, com os resultados obtidos possam realizar as tomadas de decisão de forma eficaz e mais assertiva.

Esse trabalho foi desenvolvido, pois esse tema vem sendo altamente abordado e vivenciado em escala global, além de ter sido executado em uma alta velocidade pelas empresas para conseguirem manter com seus negócios durante a pandemia, o que gerou uma implementação de forma desestruturada.

Como resultado desse estudo, foi possível observar que os funcionários passaram por grandes desafios no período de adaptação, sendo intensificados pelo distanciamento social. Foi possível concluir que o aspecto negativo de maior relevância foi o da área psicológica, onde a mais da metade dos pesquisados enfrentaram implicações em sua saúde mental. É necessário salientar que em um cenário normal, tais impactos negativos provavelmente seriam identificados em menor

escala, visto que, não teria a particularidade do distanciamento social, deixando as pessoas menos solitárias e vulneráveis.

Foi possível observar também, vários benefícios gerados pelo *home-office*, sendo o mais identificado o ganho de tempo do não deslocamento até o local de trabalho (27%), gerando em ganhos como melhor qualidade de sono, mais flexibilidade para realizar outras atividades, menos trânsito, menos preocupação com a vestimenta etc.

Ao final desse estudo, foi possível verificar que houve impactos positivos nessa mudança, com o *home-office* trazendo mais benefícios como liberdade e flexibilidade para os colaboradores. Além do que, a permanência desse modelo de trabalho, foi amplamente solicitada pelos participantes.

Cabe salientar, que para atender os diferentes perfis de funcionários, constatou-se que o ideal seria aderir ao modelo híbrido, sendo 2 ou 3 dias em casa e o restante na empresa.

Assim, conclui-se que o *home-office* é uma tendência de modelo de trabalho para acompanhar a evolução dos cenários na sociedade. Para isso, as empresas devem se manter atualizadas e tomar suas decisões de maneira estratégica pensando no bem-estar dos funcionários, da organização e da sociedade como um todo, visto que, a forma com que o trabalho foi estruturado no decorrer dos anos, foi considerando o ambiente físico da empresa, portanto, as organizações precisam adaptar suas estruturas e ferramentas de gestão para que continue obtendo sucesso com o colaborador trabalhando em outro local.

É indicado que para melhores entendimentos relacionados ao estudo em evidência, futuramente, sejam realizadas novas pesquisas sobre o tema, se possível em demais localidades, visto que o estudo em questão foi realizado na região do ABC paulista e São Paulo capital, com o objetivo de identificar potenciais impactos do *home-office* em um cenário sem distanciamento social e assim, reavaliar se os comportamentos serão mantidos ou se haverá mudanças por parte dos colaboradores e sua qualidade de vida, pois, é necessário ressaltar que parte dos impactos negativos relatados pelos colaborador não é culpa apenas do *home-office*, e sim, de outras possíveis consequências geradas pelo distanciamento social. É indicado também, realizar análises de correspondência múltipla para verificar se há relações entre diferentes perfis e suas preferências.

É de suma importância considerar que, essa ramificação do teletrabalho, apesar de ser relativamente nova, continua sendo amplamente conectada com os modelos de qualidade de vida no trabalho criados por Nadler e Lawer (1983) e Walton (1973), tornando suas constatações válidas até os dias de hoje. Isso mostra o quão essencial é pensar em qualidade de vida quando o tema é o modelo de trabalho *home-office*, considerando não apenas sob a perspectiva dos empregadores, mas também da própria sociedade em si e seu desenvolvimento contínuo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O futuro do trabalho na era digital**. Disponível em: [ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 9-12. Disponível em: < \[https://trechos.org/wp-content/uploads/2020/11/Uberizacao-trabalho-digital-e-Industria-4.0-www.trechos.org_.pdf\]\(https://trechos.org/wp-content/uploads/2020/11/Uberizacao-trabalho-digital-e-Industria-4.0-www.trechos.org_.pdf\)>. Acesso em 06 de ago. de 2021.](https://xdocs.com.br/doc/ricardo-antunes-o-futuro-do-trabalho-na-era-digital-dokmqzy97mny#:~:text=Qual%20%C3%A9%20o%20futuro%20do%20trabalho%20na%20Era%20Digital%3F,-What%20is%20the&text=Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%2C%20informalidade%2C%20flexibilidade%2C%20trabalho,da%20produ%C3%A7%C3%A3o%20de%20noss o%20tempo. Acesso em: 06 de ago. de 2021.</p>
</div>
<div data-bbox=)

AQUINO, Estela; et al. **Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil**. Disponível em: < <https://www.scielo.org/article/csc/2020.v25suppl1/2423-2446/pt/>>. Acesso em: 26 de jul. de 2021.

AQUINO, Andrezza; FERNANDES, Angela. **Qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: <https://repositorio.unip.br/wp-content/uploads/2020/12/V31_n1_2013_p53a58.pdf>. Acesso em: 28 de jul. de 2021

BEZERRA, Carina; et al. **Impacto psicossocial do isolamento durante pandemia de covid-19 na população brasileira: análise transversal preliminar**. Disponível em: < <https://www.scielo.org/article/sausoc/2020.v29n4/e200412/>>. Acesso em 28 de jul. de 2021.

BRIDI, Maria et al. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Disponível em: < https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf>. Acesso em: 20 julho 2021.

CARLOS, et al. **Covid-19 e a crise urbana**. São Paulo: FFLCH/USP, 2020. p. 84-85. Disponível em: <https://ppgh.ffiich.usp.br/sites/ppgh.ffiich.usp.br/files/upload/paginas/%5BGESP%5D%20Covid%2019%20e%20a%20Crise%20Urbana%2C%202020_1.pdf>. Acesso em: 28 de jul. de 2021.

CARVALHO, Ricardo; BARREIRINHAS, Andreia. **Teletrabalho: o trabalho na era digital**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/andreia_lopes_barreirinhas.pdf>. Acesso em: 15 julho 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014. p. 402. Disponível em: <https://forumturbo.org/wp-content/uploads/wpforo/attachments/19476/1099-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel-Idalberto-Chiavenato.pdf>. Acesso em: 28 de jul. de 2021.

FOLHA. **Pandemia acelera revolução digital nas empresas**. 2021. Disponível em: <<https://estudio.folha.uol.com.br/embratel/2021/07/pandemia-acelera-revolucao-digital-nas-empresas.shtml>>. Acesso em: 07 de ago. de 2021.

FLACH, Natália. **Home-office definitivo? Para 74% das empresas no Brasil, a resposta é sim**. Exame, 2020. Disponível em: < <https://exame.com/carreira/home-office-definitivo-para-74-das-empresas-no-brasil-a-resposta-e-sim/>>. Acesso em: 21 julho 2021.

GRUBER, Arthur. **Covid-19: o que se sabe sobre a origem da doença**, Jornal da USP, 2020. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/artigos/covid2-o-que-se-sabe-sobre-a-origem-da-doenca/>>. Acesso em: 26 de jul. de 2021.

KRAUSE, Germano. **Transformação digital: como as empresas terão que se adaptar**. 2019. 14 f. TCC (Especialização em Design de Produto na Era Digital) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Santa Catarina. Disponível em: < <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/3978>>. Acesso em: 25 julho 2021.

LEMOS, Vinicius. **Coronavírus: por que primeira pessoa infectada no Brasil pode nunca ser descoberta**, BBC News, 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52334034>>. Acesso em: 26 de jul. de 2021.

LOSEKANN, Raquel; MOURÃO, Helena. **Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office**. Disponível em: <<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139>>. Acesso em: 30 de jul. de 2021.

MENDES, Diego; HASTENREITER FILHO, Horacio; TELLECHEA, Justina. **A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica**. Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>>. Acesso em: 18 julho 2021.

NABUCO, Guilherme; OLIVEIRA, Maria; AFONSO, Marcelo. **O impacto da pandemia pela Covid-19 na saúde mental**. Disponível em: <<https://www.rbmf.org.br/rbmfc/article/view/2532>>. Acesso em: 30 de jul. de 2021.

NADLER, D.A.; LAWLER III, E.E. **Quality of work life: perspectives and directions**. *Organization Dynamics*, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

ORNELL, Felipe; et al. **Pandemia de medo e Covid-19: impacto na saúde mental e possíveis estratégias**. Disponível em: <https://www.academia.edu/42963714/Pandemia_de_medo_e_COVID_19_impacto_na_sa%C3%BAdede_mental_e_poss%C3%ADveis_estrat%C3%A9gias?from=cover_page>. Acesso em: 30 de jul. de 2021.

PINÇON, Aurélie. **A transformação digital das empresas no Brasil**. 2017. 60 f. TCC (MBA em Tecnologia da Informação) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://itlab.poli.ufrj.br/pt/82-institucional/101-itlab-monografias-mbti-e-2017>>. Acesso em: 25 julho 2021.

REYNALDO, et al. Disponível em: <<https://revistas.ufba.br/siacAjusteBI/publico/login.jsf>>. Acesso em: 28 de jul. de 2021.

SANTOS, Elaine; MATTOS, Tassiane; PINTO, Rodrigo. **Qualidade de vida no trabalho diante de um cenário de mudança organizacional: relato dos servidores do campus porto - ufpel**. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/28938/5.45.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 28 de jul. de 2021.

SANTOS; et al. **Indústria 4.0: desafios e oportunidades**. Disponível em: <<https://revistas.cefet-rj.br/index.php/producaoedesarrollo/article/view/e316/193>>. Acesso em: 07 de ago. de 2021.

SCHMIDT, Eric; COHEN, Jared. **A nova era digital: como será o futuro das pessoas, das nações e dos negócios**. São Paulo: Intrínseca, 2013. p. 4-6. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=hT1rAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=livro+a+nova+era+digital+pdf&ots=6ZxPW9cECz&sig=DPVwshHA4TWzs5EOK9BEeIH077Y#v=onepage&q=livro%20a%20nova%20era%20digital%20pdf&f=false>>. Acesso em: 30 julho 2021.

SEBRAE. **Conheça as medidas do governo para diminuir o impacto do coronavírus**. 2020. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/conheca-as-medidas-do-governo-para-diminuir-o-impacto-do-coronavirus,eec7013d92e01710VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 28 de jul. de 2021.

SEBRAE. **O impacto da pandemia de coronavírus nos pequenos negócios**. 2020. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-impacto-da-pandemia-de-coronavirus-nos-pequenos-negocios,192da538c1be1710VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 28 de jul. de 2021.

SEBRAE. **Pesquisa com empresários: impactos da covid-19 nos pequenos negócios**. 2020. Disponível em:

<[https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/26395e8d6cdfaad19dd180ac3d994b80/\\$File/19406.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/26395e8d6cdfaad19dd180ac3d994b80/$File/19406.pdf)>. Acesso em: 28 de jul. de 2021.

Walton, R. (1973). **Quality of work life: What is it?** *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

WRIGHT, James; SILVA, Antonio; SPERS, Renata. **O mercado de trabalho no futuro: uma discussão sobre profissões inovadoras, empreendedorismo e tendências para 2020**. Disponível em:

<<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97316954009>>. Acesso em: 06 de ago. de 2021.

APÊNDICE A- QUESTIONÁRIO

Cabeçalho:

- 1) Gênero.
 - Feminino
 - Masculino
 - Não-binário
 - Prefiro não informar

- 2) Qual sua faixa etária?
 - Até 17 anos
 - 18 a 25 anos
 - 26 a 33 anos
 - 34 a 40 anos
 - 41 a 49 anos
 - 50 ou mais

- 3) Renda média familiar por pessoa (medida em salários mínimos = 1.045 reais)
 - 0 a 1 (até 1.045 reais)
 - 1 a 2 (até 2.090 reais)
 - 2 a 3 (até 3.135 reais)
 - 3 a 4 (até 4.180 reais)
 - 4 ou mais (mais de 4.180 reais)

- 4) Com quem reside (permitida a escolha de mais de uma opção).
 - Pai
 - Mãe
 - Irmão(s)
 - Filho(s)
 - Cônjuge
 - Sozinho
 - Outro

- 5) Período de trabalho.

- De 4h a 6h
- Período Comercial
- Turno manhã
- Turno tarde
- Turno noite
- 12/36 (um dia sim e outro não)
- Outro

Corpo do Questionário

- 6) Eu considero que o home-office no local em que trabalho é bem estruturado.
- Discordo totalmente
 - Discordo parcialmente
 - Neutro
 - Concordo parcialmente
 - Concordo totalmente
- 7) Na empresa em que você trabalha é realizado algum controle para “comprovação” de que você realmente está trabalhando?
- Sim, utilizamos um software/ferramenta
 - Sim, utilizamos planilha
 - Sim, via reuniões, e-mail e chat
 - Não é utilizada nenhuma forma de controle
- 8) Dentro do contexto do home-office, como a empresa em que você trabalha está organizando a estrutura da empresa?
- Por departamentos
 - Por squads (equipes montadas com pessoas de áreas diferentes para realizar determinada atividade)
 - Por projetos (equipes separadas por projetos)
 - Por redes (conectada internamente entre seus departamentos e externamente, entre seus fornecedores e clientes)
 - Outro

- 9) Quais das opções abaixo, a sua empresa está utilizando para organizar os processos? (permitida a escolha de mais de uma opção)
- Reunião via plataformas online
 - Kanban (ferramenta de acompanhamento do fluxo das atividades)
 - Planilhas
 - E-mail
 - Não utilizamos nenhum método oficial para organização
 - Outro
- 10) No contexto do home-office, eu sinto dificuldade em me comunicar com meus colegas de trabalho.
- Discordo totalmente
 - Discordo parcialmente
 - Neutro
 - Concordo parcialmente
 - Concordo totalmente
- 11) No contexto do home-office, eu sinto dificuldade em criar e/ou intensificar um vínculo com meus colegas de trabalho.
- Discordo totalmente
 - Discordo parcialmente
 - Neutro
 - Concordo parcialmente
 - Concordo totalmente
- 12) No contexto do home-office, eu sinto dificuldade em aprender novas atividades do trabalho.
- Discordo totalmente
 - Discordo parcialmente
 - Neutro
 - Concordo parcialmente
 - Concordo totalmente

- 13) No contexto do home-office, eu tenho trabalhado mais horas e/ou mais dias que o normal.
- Discordo totalmente
 - Discordo parcialmente
 - Neutro
 - Concordo parcialmente
 - Concordo totalmente
- 14) No contexto do home-office, eu senti que minha motivação no trabalho diminuiu.
- Discordo totalmente
 - Discordo parcialmente
 - Neutro
 - Concordo parcialmente
 - Concordo totalmente
- 15) Você considera que o home-office impactou seus relacionamentos dentro de casa?
- Sim, positivamente pois podemos passar mais tempo juntos
 - Sim, negativamente pois meu trabalho tem assuntos confidenciais
 - Sim, negativamente pois dificultou a separação vida profissional e pessoal
 - Não senti mudança nos meus relacionamentos
- 16) Você considera que o home-office gerou impactos negativos na sua saúde física, em relação a ergonomia?
- Sim, pois não tenho móveis ergonômicos
 - Sim, pois não tenho espaço suficiente em casa
 - Não, pois a empresa disponibilizou móveis para trabalhar em casa
 - Não, pois os móveis que possuo em casa atendem
- 17) Eu senti que, dentro do contexto da pandemia, o home-office afetou negativamente a minha saúde psicológica.
- Discordo totalmente
 - Discordo parcialmente

- Neutro
 - Concordo parcialmente
 - Concordo totalmente
- 18) Caso tenha respondido sim na questão anterior, quais das opções abaixo, você sentiu que o home-office gerou e/ou intensificou em sua saúde psicológica? (permitida a escolha de mais de uma opção)
- Não senti mudança psicológica
 - Ansiedade
 - Estresse
 - Solidão
 - Insônia
 - Depressão
 - Hábitos alimentares não saudáveis (exemplo: compulsão, etc)
 - Outro
- 19) Dentro do contexto do distanciamento social e da quarentena, você iniciou uma nova atividade para melhorar seu bem-estar? (permitida a escolha de mais de uma opção)
- Não iniciei nenhuma atividade
 - Sim, atividades físicas
 - Sim, cursos extracurriculares
 - Sim, hobbies (exemplo: cozinhar, jogar, meditar, etc)
 - Sim, passeios em geral
 - Outro
- 20) Dos pontos abaixo, quais os impactos positivos que o home-office gerou na sua rotina? (permitida a escolha de mais de uma opção)
- Não gastar tanto tempo no deslocamento até o local de trabalho
 - Passar mais tempo com a minha família
 - Ter mais tempo para realizar outras atividades
 - Flexibilidade de horário
 - Menos preocupação com a aparência/vestimenta
 - Outro

- 21) Você já trabalhou no formato de home-office antes da pandemia?
- Sim, revezando entre presencial e home-office
 - Sim, tempo integral em home-office
 - Não, comecei durante a pandemia revezando entre presencial e home-office
 - Não, comecei durante a pandemia em tempo integral
- 22) Se possível, você gostaria de continuar no home-office após a pandemia do Covid-19?
- Sim, revezando entre presencial e home-office (mais tempo em casa)
 - Sim, revezando entre presencial e home-office (mais tempo na empresa)
 - Sim, tempo integral em home-office
 - Não, prefiro trabalhar somente presencial
- 23) Eu considero que o meu tipo de perfil é adequado ao modelo de trabalho home-office.
- Discordo totalmente
 - Discordo parcialmente
 - Neutro
 - Concordo parcialmente
 - Concordo totalmente