

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CAMPUS ARARANGUÁ  
COORDENADORIA ESPECIAL INTERDISCIPLINAR DE TECNOLOGIAS DA  
INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO  
BACHARELADO EM TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Michele da Silva Souza

As Transformações em Época de Pandemia e o Trabalho *Home Office*: Um Estudo com  
Gestores e Trabalhadores de Empresas

Araranguá, SC

2021

Michele da Silva Souza

As Transformações em Época de Pandemia e o Trabalho *Home Office*: Um Estudo com Gestores e Trabalhadores de Empresas

Trabalho Conclusão do Curso de Graduação em Tecnologia da Informação e Comunicação do Centro de Ciências, Tecnologias e Saúde da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Tecnologias da Informação e Comunicação.

Orientadora: Prof. Dra. Andréa Cristina Trierweiller

Araranguá

2021

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Souza , Michele da Silva

As Transformações em Época de Pandemia e o Trabalho Home Office: Um Estudo com Gestores e Trabalhadores de Empresas / Michele da Silva Souza ; orientador, Andréa Cristina Trierweiller, 2021.

78 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -  
Universidade Federal de Santa Catarina, Campus Araranguá,  
Graduação em Tecnologias da Informação e Comunicação,  
Araranguá, 2021.

Inclui referências.

1. Tecnologias da Informação e Comunicação. I.  
Trierweiller, Andréa Cristina . II. Universidade Federal  
de Santa Catarina. Graduação em Tecnologias da Informação e  
Comunicação. III. Título.

Michele da Silva Souza

As Transformações em Época de Pandemia e o Trabalho *Home Office*: Um Estudo com Gestores e Trabalhadores de Empresas

Este Trabalho Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de “Bacharel em Tecnologias da Informação e Comunicação”, e aprovado em sua forma final pelo Curso de Tecnologias da Informação e Comunicação.

Araranguá, 14 de maio de 2021.

---

Prof. Vilson Gruber, Dr.  
Coordenador do Curso

**Banca Examinadora:**

---

Prof.<sup>a</sup>. Andréa Cristina Trierweiller, Dr.<sup>a</sup>.  
Orientadora  
Universidade Federal de Santa Catarina

---

Prof. Hélio Aisenberg Ferenhof, Dr.  
Avaliador  
Universidade Federal de Santa Catarina

---

Prof. Paulo Cesar Leite Esteves, Dr.  
Avaliador  
Universidade Federal de Santa Catarina

---

Prof. Maurício José Ribeiro Rotta, Dr.  
Avaliador  
SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

---

Prof. Yuri Borba Vefago, Msc.  
Avaliador  
Universidade Federal de Santa Catarina

Dedico este trabalho a minha família e à professora orientadora

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente, a Deus por me dar mais uma oportunidade na vida e por estar sempre ao meu lado, dando-me força e coragem para não desistir dos objetivos traçados.

A todos, da minha família, em especial, meu esposo por estar sempre presente, incentivando-me e dando forças para continuar sempre em busca dos nossos sonhos. Agradeço aos amigos, que estiveram presentes na graduação, compartilhando dos estudos, mas também das diversões, descontrações, em tantos dias juntos, ajudando uns aos outros. Vocês ficaram marcados em meu coração e estarão presentes em todos os momentos da minha vida.

A UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina, pela oportunidade de crescimento e aprendizagem, orgulho-me de fazer parte dessa comunidade acadêmica. A todos da Administração, aos professores por me concederem a oportunidade de adquirir conhecimentos.

Agradeço em especial, a minha orientadora, a prof.<sup>a</sup> Andréa Cristina Trierweiller, por toda a dedicação e apoio dado, na elaboração do meu trabalho. Por ter dedicado seu tempo e conhecimento a este TCC.

A banca examinadora, Professores Doutores Hélio Aisenberg Ferenhof, Paulo César Leite Esteves e, Maurício Rotta, bem como o Mestre Yuri Borba Vefago. Por terem aceitado meu convite para participação nesta banca.

Por fim, agradeço a todos que fizeram parte da minha formação!

## RESUMO

Este trabalho teve como objetivo analisar a adaptação ao trabalho *home office*, imposto pela pandemia da COVID-19, na visão de trabalhadores e gestores de empresas. Dentre os objetivos específicos, verificou-se as principais características, vantagens e desvantagens do trabalho nesta modalidade. Para tanto, fez-se uso de dados secundários com o levantamento da literatura em busca de definições, classificações e temas correlatos ao *home office*, bem como de dados primários por meio de instrumentos de coleta de dados já existentes, para adaptação à realidade do trabalho em tela, e sua aplicação. Como procedimentos metodológicos, a pesquisa apresenta caráter exploratório e descritivo e, dentre os fatores levantados estão os benefícios e dificuldades enfrentados pelos trabalhadores e gestores de empresas. A amostra foi não probabilística, por conveniência, não sendo representativa do universo, e utilizou de análise via estatística descritiva, com a apresentação de percentuais e gráficos. Assim, foi feita uma *survey*, em que se enviou um convite por e-mail e aplicativo de mensagens, da rede de contatos da autora deste TCC e de sua professora orientadora. Dentre os resultados com os trabalhadores, a maior parte aderiu ao *home office*; dos 85 respondentes, 48 estão atuando neste formato, o que equivale a 56,5% e, destes, 43,8% indicou ter ensino superior completo; 45,8% das empresas atuavam no segmento de serviços, com destaque para área de Tecnologia da Informação e Comunicação. Os trabalhadores avaliaram seu desempenho no *home office* como “muito bom” (41,7%). Dentre os resultados dos três gestores entrevistados, dois gestores das empresas desenvolvedoras de *software* não formalizaram o contrato ou aditivo contratual referente ao *home office*, bem como não implantaram sistema para controle de ponto. Já, o gestor da empresa de consultoria, que teve seu *boom* de crescimento durante a pandemia, iniciou a relação trabalhista via modalidade *home office* e, portanto, buscou assessoria especializada em direito trabalhista e especificidades desta modalidade laboral. Como oportunidades para trabalhos futuros, uma das sugestões seria aumentar o período de disponibilização do questionário e buscar respostas em maior escala, outra possibilidade seria realizar um levantamento apenas com trabalhadores e gestores que aderiram ao *home office*, especificamente, no segmento de Tecnologia da Informação e Comunicação.

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

## ABSTRACT

This work aimed to analyze the adaptation to home office work, imposed by the pandemic of COVID-19, in the view of workers and managers of companies. Among the specific objectives, I found the main characteristics, advantages, and disadvantages of the home office. I used secondary data through a survey of the literature in search of definitions, classifications, and themes related to the home office and primary data through existing data collection instruments to adapt to the reality of this research and its application. As methodological procedures, the study has an exploratory and descriptive character and, among the factors raised are the benefits and difficulties faced by workers and company managers. The sample is non-probabilistic and not representative of the universe; I presented results via descriptive statistics to present percentages and graphs. I conducted a survey, and an invitation was sent by e-mail and message app from the contacts network of the author and her tutor. Most of the employees joined the home office; of the 85 respondents, 48 are working in this format, which is equivalent to 56.5% and, of these, 43.8% have completed higher education; 45.8% of the companies operate in the services segment, with emphasis on the Information and Communication Technology area. Workers rated their performance in the home office as "very good" (41.7%). Among the three managers interviewed, it is noteworthy that two managers of the software development companies did not formalize the contract or contractual amendment referring to the home office; they did not implement a system for point control. The manager of the consultancy company, which had its growth boom during the pandemic, started the employment relationship via home office modality and, therefore, sought specialized advice on labor law and specificities of this labor modality. As research opportunities would be to increase the period of availability of the questionnaire and seek answers on a larger scale, another possibility would be to conduct a survey only with workers and managers who joined the home office, specifically in the Information and Communication Technology segment.

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

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Computadores com válvulas - 1ª geração _____	25
<b>Figura 2.</b> Os transistores da 2ª geração _____	25
<b>Figura 3.</b> Computador campeão de vendas da época _____	26
<b>Figura 4.</b> Computador <i>desktop</i> Apple 1 _____	27
<b>Figura 5.</b> Delineamento da pesquisa _____	39
<b>Figura 6.</b> Atualmente, você trabalha home office(teletrabalho)? _____	46
<b>Figura 7.</b> Sexo? _____	47
<b>Figura 8.</b> Qual sua faixa de idade? _____	47
<b>Figura 9.</b> Qual a sua escolaridade completa? _____	48
<b>Figura 10.</b> Selecione a sua faixa de renda mensal (em R\$) _____	48
<b>Figura 11.</b> Qual o Estado que você mora atualmente? _____	49
<b>Figura 12.</b> Qual estado está localizada a empresa que você atua <i>home office</i> ? _____	49
<b>Figura 13.</b> Qual segmento de atuação de sua empresa <i>home office</i> ? _____	50
<b>Figura 14.</b> Especifique qual: _____	50
<b>Figura 15.</b> Você faz parte do grupo de risco para COVID-10? _____	51
<b>Figura 16.</b> Como você avalia seu desempenho no trabalho <i>home office</i> ? _____	51
<b>Figura 17.</b> Qual principal VANTAGEM <i>home office versus</i> trabalho presencial? _____	53
<b>Figura 18.</b> Qual principal DESVANTAGEM <i>home office versus</i> trabalho presencial? _____	54
<b>Figura 19.</b> O equipamento que você utiliza para trabalhar em casa: _____	55
<b>Figura 20.</b> O equipamento que você utiliza para trabalhar em casa é só seu? _____	55
<b>Figura 21.</b> Para trabalhar em casa,você tem cômodo separado do resto da família? _____	56
<b>Figura 22.</b> Qual PRINCIPAL equipamento que você utiliza para trabalhar em casa? _____	56
<b>Figura 23.</b> Se você pudesse escolher entre o formato do seu trabalho, qual seria? _____	57
<b>Figura 24.</b> Você considera <i>home office</i> fundamental p/ contornar efeitos pandemia? _____	57
<b>Figura 25.</b> Como você se SENTE em relação a ter que trabalhar em casa? _____	58

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

OMS – Organização Mundial da Saúde	13
WHO – <i>World Health Organization</i>	13
TCC – Trabalho de Conclusão de Curso	14
TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação	22
TICs – Tecnologias da Informação e Comunicação	23
TDICs – Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação	29
MP – Medida Provisória	33

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 Justificativa.....	14
1.2 Objetivos .....	14
1.2.1 Objetivo Geral.....	14
1.2.2 Objetivos Específicos.....	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	16
2.1 A pandemia e as relações de trabalho .....	16
2.2 O que a palavra trabalho significa? .....	17
2.3 As três ondas de tofler.....	18
2.3.1 Revolução agrícola: 1ª onda .....	18
2.3.2 Revolução industrial: 2ª onda.....	19
2.3.3 A era da informação: 3ª onda.....	22
2.4 O surgimento e a importância das empresas de TIC .....	23
2.4.1 A EVOLUÇÃO DAS GERAÇÕES DOS COMPUTADORES.....	24
2.4.2 A evolução das tecnologias .....	27
2.4.3 As TICs e suas influências no desenvolvimento econômico e social.....	28
2.5 <i>Home office</i> .....	28
2.5.1 Crescentes exigências aos trabalhadores.....	29
2.5.2 Diferença entre o trabalho remoto e <i>home office</i> .....	31
2.5.3 Conceitos e diferenças de <i>home office</i> e teletrabalho .....	32
2.5.4 Benefícios do <i>home office</i> .....	35
2.5.5 Teletrabalho e pandemia .....	35
2.5.6 A pandemia e a ascensão do <i>home office</i> .....	36
2.5.7 Pontos Positivos e negativos do teletrabalho .....	38
3 METODOLOGIA .....	39
3.1 TIPOS DE PESQUISA .....	39
3.2 ELABORAÇÃO INSTRUMENTOS DE COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS.....	42
3.2.1 Questionário junto aos trabalhadores <i>home office</i> .....	42
3.2.2 Entrevista junto a gestores de empresas .....	45
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	46
4.1 Questionário junto aos trabalhadores <i>home office</i> .....	46
4.2 Questionário junto aos gestores de empresas que aderiram <i>home office</i> .....	59
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	62
APÊNDICE A – Questionário junto aos trabalhadores <i>home office</i> .....	72
APÊNDICE B - Entrevista gestores empresas que optaram pela <i>home office</i> .....	78

## 1 INTRODUÇÃO

O SARS-CoV-2 – vírus responsável pela pandemia da COVID-19, uma doença infecciosa – tem afetado as pessoas de forma diferente, no mundo todo. Alguns doentes desenvolvem sintomas leves e moderados e se recuperam, sem a necessidade de hospitalização (PAHO, 2021).

Contudo, trata-se de uma pandemia com alta taxa de transmissão, que pode acontecer pela proximidade com alguém infectado, ou até mesmo, pelo contato com superfícies contaminadas. Ou seja, é um cenário preocupante e, segundo dados da *World Health Organization* – WHO, em português, Organização Mundial da Saúde – OMS, o número de mortes ocasionado pela COVID-19 alcançou cerca de 3 milhões e 170 mil no mundo e 401 mil no Brasil (WHO, 2021).

Portanto, no enfrentamento da pandemia, ainda sem vacinas desenvolvidas, as medidas sanitárias não farmacêuticas se constituem em alternativas, adotadas pelos países, para conter o avanço do vírus; dentre elas, o distanciamento e o isolamento social. As principais medidas não farmacêuticas, conforme as diretrizes da WHO para conter pandemias, são: Restrição de Mobilidade, Medidas de Saúde Pública, Medidas Socioeconômicas, Distanciamento Social e Bloqueio, de acordo com o *The Assessment Capacities Project* (ACAPS, 2020).

Tais medidas forçaram a mudança de rotinas; inclusive, do ambiente de trabalho, pressionando as organizações – em todo o mundo – a buscarem soluções para manutenção da atividade produtiva, dentre elas, vê-se a ascensão do trabalho *home office*.

A dinâmica do trabalho já demonstrava mudanças; contudo, a pandemia funcionou como uma aceleradora do trabalho remoto, da educação a distância, na busca por alternativas sustentáveis, demonstrando a preocupação com que as empresas sejam mais responsáveis, do ponto de vista social.

Em vários casos, o *home office* se evidenciou como uma alternativa viável e até, mais produtiva; diante da lógica digital e por conta da potencialização dos escassos recursos disponíveis. As empresas terão que repensar onde e como produzem e comercializam seus produtos e serviços, pois a psicologia do consumo e do investidor mudarão, transformando também, os negócios (QUEIROGA, 2020).

## 1.1 Justificativa

Diante das atuais transformações, que têm modificado o dia a dia das pessoas bem como, a forma de trabalho, este TCC objetiva: “Analisar a adaptação ao *home office*, imposto pela pandemia da COVID-19, na visão de trabalhadores e gestores de empresas”.

Nesse sentido, a pesquisa de campo acontecerá com dois públicos distintos: colaboradores e gestores, com vistas a levantar sua percepção, quanto ao trabalho no formato *home office*, adotado em função da pandemia.

A justificativa e relevância deste trabalho é notória, pois a pandemia da COVID—19 tem forçado os gestores e trabalhadores ao desenvolvimento de novas relações de trabalho. A pandemia impõe movimentação na esfera jurídica, compelida a realizar adequações na legislação trabalhista para incorporação desse formato de trabalho, de uma maneira mais contundente, diante das pressões por garantias, limites, direitos e deveres dos gestores e trabalhadores na modalidade *home office*.

Dessa forma, constatações sobre o que os gestores de organizações estão fazendo para se adequarem ao *home office*, e se esta experiência tenderá a se estabelecer no pós-pandemia, também serão objeto deste trabalho.

## 1.2 Objetivos

Aqui, são apresentados os objetivos deste Trabalho de Conclusão de Curso:

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a adaptação ao *home office*, imposto pela pandemia da COVID-19, na visão de trabalhadores e gestores de empresas.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Realizar levantamento de literatura sobre as definições centrais e temáticas, relacionadas ao desenvolvimento do TCC;
- Levantar questões de legislação no Brasil, relacionadas ao trabalho *home office*;
- Verificar a percepção de gestores de empresas, que optaram pelo *home office* devido à pandemia da COVID-19;

- Verificar a percepção dos colaboradores de organizações, que passaram a atuar em trabalho *home office*, analisando as principais características, vantagens e desvantagens do trabalho nesta modalidade;

- A partir das constatações obtidas na fundamentação teórica, aplicação do questionário com trabalhadores e entrevista com gestores, será possível propor sugestões para trabalhos futuros.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão abordados temas relacionados ao objetivo deste trabalho, qual seja: Analisar a adaptação ao *home office*, imposto pela pandemia da COVID-19, na visão de trabalhadores e gestores de empresas.

Sendo assim, fez-se necessário visitar as origens do trabalho moderno, iniciando-se pela revisão de alguns aspectos da Revolução Industrial, bem como abordar algumas definições, dentre elas: pandemia, trabalho, *home office*, trabalho remoto, teletrabalho, revolução industrial, a ascensão do segmento de serviços e das empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).

### 2.1 A pandemia e as relações de trabalho

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

Dessa forma, pela amplitude mundial de toda pandemia, profundas são as transformações geradas pelos impactos da COVID-19 em todas as esferas da vida humana contemporânea, ambientais, sociais, econômicas, culturais; sejam nas relações de consumo, nas relações de trabalho, de convivência em sociedade, até então estabelecidos.

Especificamente, as relações de trabalho estão passando por reformulações com a instauração desta crise sanitária e seus altos riscos de contaminação, forçando os gestores a garantir a continuidade da atividade econômica, pela produção e prestação de serviços constantes e assim, a manutenção do fluxo de consumo e de circulação do capital, condições inerentes à economia capitalista.

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

## 2.2 O que a palavra trabalho significa?

Para Albornoz (2017), o trabalho pode ter vários significados, dependendo de como for interpretado, de maneira rudimentar, lembra: dor, tortura, suor no rosto, cansaço, fadiga. Em outras palavras preocupação, como se estivesse carregando um fardo. Porém, também designa a operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura e é onde mostra a ação humana, na transformação da matéria natural em um material de cultura; é o homem em ação para sobreviver e realizar. Trabalhar, muitas vezes, tem vários significados é o que mostra a linguagem europeia:

[...] O grego tem uma palavra para fabricação e outro para esforço, oposto a ócio; por outro lado, também apresenta pena, que é próxima da fadiga. O latim distingue entre *labore*, a ação de labor, e *operare*, o verbo que corresponde a *opus*, obra. Em francês, é possível reconhecer pelo menos a diferença entre *travailler* e *ouvrer* ou *oeuvrer*, sobrando ainda o conteúdo de *tâche*, tarefa. Assim também *lavorare* e *operare* em italiano; e *trabajar* e *obrar* em espanhol. No inglês, salta aos olhos a distinção entre *labour* e *work*, como no alemão, entre *Airbeit* e *Werk*. *Work*, como *Werk*, contém a ativa criação da obra, que está também em *Schaffen*, criar, enquanto em *labour* e *Arbeit* se acentuam os conteúdos de esforço e cansaço. Em português, apesar de haver *labor* e *trabalho*, é possível achar na mesma palavra trabalho, ambas as significações: a de realizar uma obra que te expresse, que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável (ALBORNOSZ, 2017, p. 23).

A função trabalho tem outros significados, como: tipo aplicado ao esforço para produção de utilidades ou obras de arte, podendo significar trabalho relacionado a funções de interesse público, coletivo ou particular, serviços de repartições burocráticas, e ainda deveres escolares, que são verificados por professores, ou da área da saúde, área médica. O trabalho, muitas vezes, é visto como dificuldade e incômodo, várias ocasiões que podem trazer preocupações, desgostos e aflições (ALBORNOSZ, 2017).

Complementa Morin (2001), o trabalho pode ser executado de várias maneiras, sendo um elemento que reúne diversos significados, é uma atividade para chegar a um objetivo, que designa gasto de energia para chegar a algo útil. E ainda, para Longhi e Santos (2016), o trabalho é abordado como uma forma de atividade humana, resultante de um conjunto de esforços (físico, intelectual, social, psicológico, motor, cognitivo) provenientes do ser humano.

Além dessas definições e da retrospectiva apresentadas, do que pode significar o trabalho em culturas e idiomas diferentes, cabe destacar o papel que o trabalho ocupa na vida das pessoas, atualmente, no sentido de sua importância como identificação e inserção social. Dessa forma, Morin (2001, p. 11) coloca uma interessante reflexão:

[...] “se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?”, mais de 80% das pessoas pesquisadas respondem que

trabalhariam mesmo assim (Morin, 1997; Morse e Weiss, 1955; Tausky, 1969; Kaplan e Tausky, 1974; MOW, 1987; Vecchio, 1990). As principais razões são as seguintes: para se relacionar com outras pessoas, para ter o sentimento de vinculação, para ter algo que fazer, para evitar o tédio e para se ter um objetivo na vida.

Enfim, é notório que o trabalho tem papel central na sociedade contemporânea e, sendo assim, o estudo de seu desenvolvimento e novas relações estabelecidas entre a mão de obra e os “empregadores”, marcadas tanto pela inserção de novas tecnologias, como por novos desafios devido a pandemia da COVID-19, justifica a

Importância de se estudar essas emergentes relações de trabalho. Afinal, este vírus impôs medidas de isolamento para contenção das infecções, afetando diretamente o trabalho presencial e as relações contratuais tradicionais, o que tem estimulado o aumento do trabalho *home office*.

Morin (2001) destaca que ao longo dos anos, o trabalho adquiriu novas formas de organização, assistiu-se ao desaparecimento do emprego permanente, com o surgimento de novas tecnologias, que transformaram e reorganizaram as relações entre trabalhadores e “empregadores”.

Portanto, para se analisar a adaptação ao trabalho *home office*, na visão de colaboradores e gestores, faz-se necessário levantar as origens do trabalho na sociedade contemporânea.

### 2.3 As três ondas de Tofler

Tofler (1982) consegue consolidar de uma forma compreensível o que deverá ser a sociedade pós-moderna, ao que denomina como as três ondas: (1) a Revolução Agrícola, (2) a Revolução Industrial e, a (3) Era da Informação, em que o capital intelectual, a geração do conhecimento e a alta tecnologia são cruciais para o sucesso das organizações. Inclusive, hoje já se estaria vivenciando a 4a onda, relacionada à sustentabilidade e ao meio ambiente.

Portanto, os tópicos a seguir, abordam resumidamente, as três ondas deste autor. E ainda, para uma melhor compreensão desta evolução, recorreu-se também, a outros autores.

#### 2.3.1 Revolução agrícola: 1ª onda

Toffler (1982) destaca, que se está passando por um período revolucionário de mudanças de rumo, que ocorreu somente duas outras vezes na história.

De forma sucinta, as três ondas podem ser assim caracterizadas: A *primeira*, aconteceu quando a espécie humana passou de uma civilização nômade para uma civilização basicamente agrícola, há 10 mil anos. A *segunda* onda ocorreu quando a civilização passou de agrícola para industrial, há trezentos anos, nos EUA (Estados Unidos da América) e na Europa, apesar de muitas regiões no mundo não terem vivido este estágio, neste período. A *terceira* revolução se iniciou nos EUA, em torno de 1955, e em outros países que viviam o auge do desenvolvimento econômico, como a Inglaterra. Ou seja, a *terceira onda* é caracterizada pela revolução do conhecimento e da informação, é a ascensão do segmento de serviços.

Na *primeira onda*, os povos primitivos viviam em bandos e tribos, e tinham como subsistência a pesca e a caça, inicialmente sendo extrativistas, com o tempo passaram a adotar técnicas para o cultivo e preparo do solo, surgindo a agricultura, o que possibilitou que a civilização crescesse cada vez mais. Sendo assim, a economia girava em torno do cultivo, plantio e cuidados com a terra; portanto, a família, a política, a vida em si, era organizada ao redor das aldeias. O poder era caracterizado por obediência absoluta ou cega à autoridade, as classes sociais eram divididas desde a nobreza à pobreza, o nascimento era que determinava a posição social.

Durante este período de ascensão várias tentativas foram feitas na implantação de algumas fábricas, tentativas com a perfuração do petróleo, houve dinheiro e cambio, até mesmo o surgimento de máquinas a vapor, porém, mesmo assim, ainda não poderia ser considerada uma civilização industrial, tal desenvolvimento é alcançado somente com a Revolução Industrial, que inaugura a *segunda onda*.

### 2.3.2 Revolução industrial: 2ª onda

A Revolução Industrial foi um período com grande desenvolvimento tecnológico, tendo seu início na Inglaterra, a partir da segunda metade do século XVIII, espalhando-se por todo o mundo, obtendo grandes transformações (SILVA, 2018).

A Revolução Industrial, garantiu o surgimento da indústria, consolidando a formação do capitalismo. Com o aparecimento das indústrias ocorreram as transformações na economia mundial, o estilo de vida da humanidade passou a ser outro. Ou seja, está revolução causou transformações no processo produtivo e nas relações de trabalho.

O pioneirismo da Inglaterra foi atribuído pelo desenvolvimento da máquina a vapor, em 1698 construída por Thomas Newcomen e aperfeiçoada por James Watt, em 1765. Watt fez com que a energia desperdiçada pela máquina fosse reduzida e fez com que

melhorasse o desempenho do maquinário. Após este período surgiram as máquinas têxteis que teciam fios de algodão que usava a força motriz da água, e permitia que fossem produzidos tecidos com uma rapidez muito superior em comparação a manufatura.

Na verdade, o que possibilitou o crescimento das ferrovias foi a máquina a vapor que foram construídas com enorme velocidade pela Inglaterra, em meados de 1830 e 1840.

Nesta época obtiveram grandes transformações na produção onde a produção de mercadoria passou de produção manufatureira para maquinofatura, pois antes a produção de vestuários, eram feitas por oficinas de artesões, conhecidas como manufaturas, eles agrupavam trabalhadores especializados que conheciam todo o processo manualmente, só que neste modo a produção era lenta, sujeito a limitações do trabalhador humano, só que demandava de melhor remuneração, mais o trabalhador tinha que ser especializado na área.

Com o desenvolvimento das máquinas a produção passou a ser produzida por elas, não se fez mais necessário o trabalhador com mão de obra especializada e qualificada.

O desenvolvimento industrial também ocorreu devido ao carvão mineral existente em grande quantidade na Inglaterra, uma vez que a grande invenção da época – a máquina a vapor – funcionava utilizando essa matéria-prima como combustível (SILVA, 2018).

Com o avanço tecnológico caracterizado pela Revolução Industrial, com grande desenvolvimento de equipamentos voltados à produção têxtil. Por exemplo, as fábricas podiam adquirir maquinário para tecer fios, aumentando a produção em larga escala, o que manualmente exigia o emprego de muitas pessoas. E ainda, no começo do século XIX, o desenvolvimento tecnológico foi utilizado na criação de locomotivas e estradas de ferro, contribuindo para o crescimento da indústria pela maior facilidade no transporte de mercadorias (SILVA, 2018).

Com a Revolução Industrial, a produção de mercadorias passou do modo de produção manufatureiro para a maquinofatura. Por exemplo, antes da industrialização, a produção de vestuário era realizada em oficinas de artesãos denominadas de manufaturas. Essas oficinas agrupavam trabalhadores especializados, que conheciam todo o processo de produção e que o realizavam manualmente. A partir de então, não era mais necessário ter trabalhadores especializados para produzir a mercadoria, uma pessoa manuseando a máquina conseguia dar conta do processo de produção, e com

isso, o pagamento feito aos trabalhadores diminuiu muito, por muitos deles serem substituídos pelas máquinas (SILVA, 2018).

Além de baixos salários, os trabalhadores eram obrigados a lidar com a carga horária excessiva, cerca de 16 horas, com apenas 30 minutos de pausa para o almoço, os que não aguentassem a jornada, eram substituídos por outros. Além disso, não tinham segurança contra acidentes, por exemplo, como manuseavam as máquinas, alguns podiam ter os dedos trancados e os perdiam, aqueles que se afastassem por doenças eram demitidos (SILVA, 2018).

Muitos segmentos da indústria se desenvolveram baseados em dois pilares fundamentais: (1) a gradativa evolução das máquinas e, (2) a mão de obra abundante e barata disponível, existente devido as condições sociais e políticas da época, em que famílias inteiras se ofereciam para trabalhar e ainda, havia uma massa de imigrantes em busca de qualquer trabalho (LONGHI e SANTOS, 2016).

A indústria têxtil, neste período, tinha sua produção pautada pelo desempenho e limitações das máquinas e não, das pessoas. Dessa forma, conforme alguma melhoria técnica, também modificava o *modus operandi* das fábricas. Para algumas máquinas era preciso um operário principal e vários ajudantes; para outras, somente dois operadores. Além disso, quando possível, substituía-se o trabalho dos homens pelo de mulheres, crianças e imigrantes, com o objetivo de diminuir os gastos com pessoal (LONGHI e SANTOS, 2016).

Assiste-se assim, a pressão dos movimentos trabalhistas, principalmente a partir da greve, que possibilitou que os trabalhadores tivessem acesso a melhorias, como a limitação da carga de trabalho a 10 horas por dia (SILVA, 2018).

Contudo, o fortalecimento dos movimentos trabalhistas não foi apenas uma reação dos trabalhadores à exploração, pois esses movimentos já existiam na Inglaterra desde antes da Revolução Industrial e ganharam força com a inspiração dada pela mobilização popular da Revolução Francesa (HOBSBAWM, 2014).

Este período, marcado pela ascensão da indústria, é denominado por Tofler (1982), como a *segunda onda*. O autor destaca que houve um grande conflito entre os defensores do passado agrícola e os partidários do futuro industrial, os povos resistiam em manter a *primeira onda*, estabelecer a civilização agrícola, mais aos poucos começou a surgir os industrializadores da *segunda onda*, em meados do século XIX, rapidamente emergiu o setor industrial, produzindo vários tipos de mercadorias, enquanto outra parte do continente permanecia com interesses agrícolas. Houve então,

grandes tensões entre a *primeira* e a *segunda onda*, que aumentaram irrompendo a violência armada até meados de 1861.

Ainda, conforme Tofler (1982), a eclosão da Guerra Civil, para muitos, deu-se por causa da escravidão, ou mesmo, por questões econômicas. Porém, foi causada por uma questão muito maior, onde o continente seria governado por fazendeiros ou industrializadores, pela *primeira* ou *segunda onda*, com a vitória dos exércitos, estava garantida a industrialização, e assim a era agrícola estava em retrocesso e a, industrial em ascensão.

Esta mesma colisão de civilizações irrompeu em meados de 1868 em outras regiões. Ou seja, a luta pelo passado agrícola *versus* o futuro industrial, que aos poucos empurrava a agricultura para um segundo plano enquanto a industrialização se expandia.

Foi então, em meados do século XX, que a *primeira onda* perdeu a força, reinando a *segunda onda*.

### 2.3.3 A era da informação: 3ª onda

Os serviços assumem destaque na economia brasileira contemporânea, em função do crescimento histórico e da participação no setor do emprego, o tempo e suas evoluções trouxeram consequências para a produtividade agregada da economia. O setor de serviços tem produtividade elevada e é composto por segmentos bastante heterogêneos e dinâmicos, que ajudam no processo de inovação e difusão de conhecimento na economia (SILVA, 2016).

É notória, a ascensão da economia de serviços, da gestão do conhecimento e assim, das empresas TIC, que são o berço do trabalho *home office*, que serão abordadas na pesquisa de campo deste TCC. Portanto, é fundamental compreender as especificidades desse segmento.

Tofler (1982) destaca que se está vivendo em um mundo revolucionário, que não é apenas caracterizado pela mudança tecnológica, embora computadores e telecomunicações tenham seu papel.

A *terceira onda* começou por volta de 1955 no Estados Unidos e na Europa e em alguns outros países, que se destacaram no auge do desenvolvimento industrial. A principal inovação é que o conhecimento passou a ser um meio dominante, reduzindo a participação de todos os outros fatores de produção.

Na *segunda onda* mensura-se o valor ou a importância de uma empresa pelo número de prédios, equipamentos, bem como a produção em massa, predominando o

tangível. Já, na *terceira onda*, o valor de uma empresa está fortemente baseado no conhecimento, e claro, nas pessoas que constituem o capital intelectual da organização, demonstrando a importância do intangível.

#### 2.4 O surgimento e a importância das empresas de TIC

As empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação – TICs tiveram seu surgimento em meados de 1970, em meio a revolução industrial e revolução informacional, a terceira revolução industrial que ocorreu na segunda metade do século XX, foi firmada no conhecimento e na pesquisa, foi onde gerou o conhecimento industrial, se tornou a junção da pesquisa do conhecimento e da produção nas fábricas. Foi então na terceira revolução industrial que veio as grandes transformações, as indústrias começaram a desenvolver a robótica e muitas tecnologias para auxiliar no processo de produção.

A *world wide web* (www) foi desenvolvida no início da década de 90 pelo cientista inglês Tim Berners-Lee nos laboratórios do CERN (Conselho Europeu para Pesquisa Nuclear), na Suíça, e teve sua origem na necessidade de compartilhar dados entre os membros dos diversos projetos de pesquisa em andamento naquela instituição. Sua primeira demonstração pública da www foi realizada em dezembro de 1990 e, em maio de 1991, foi implementada nos computadores do CERN. Assim que os primeiros *browsers*<sup>1</sup> foram desenvolvidos para os sistemas operacionais mais conhecidos (Windows e Apple Macintosh), a www foi adotada pela comunidade da internet, sendo responsável – juntamente com a disseminação dos computadores pessoais – pelo grande crescimento da internet, verificado na década de 1990, com um aumento de 50% a cada ano, em média (DIZARD, 2000, p. 24 *apud* MONTEIRO, 2001).

Ou seja, a internet potencializou o desenvolvimento de soluções e, o crescimento das empresas baseadas em tecnologia da informação e comunicação. E assim, as TICs têm proporcionado grande melhoria da comunicação nas empresas de diversos segmentos, agilizando as relações comerciais, com a informatização em larga escala, softwares e aplicativos aquecem o mercado e permitem a redução de custos nas operações das empresas, bem como a melhoria da satisfação dos clientes.

---

<sup>1</sup> É um programa criado para permitir a navegação pela internet. É o que torna possível o acesso a sites, como um caminho que leva até o que você procura na rede. Fonte: <<https://www.webshare.com.br/glossario/o-que-e-browser-ou-navegador/>>

E ainda, a internet proporcionou o surgimento e desenvolvimento do *e-commerce*, disponibilizando agilidade e segurança – principalmente em tempos de pandemia – com a facilidade da entrega na casa do consumidor.

As tecnologias têm sido muito importantes no dia a dia, tendo transformado o convívio profissional e pessoal, levando as empresas a aperfeiçoar cada vez mais seus negócios, com a possibilidade de aumento da produtividade da equipe e redução de custos, a exemplo do crescimento do trabalho *home office* na pandemia (MILVUS, 2018)

Dando sequência às relações entre os temas para melhor compreensão do trabalho *home office* e a adaptação dos trabalhadores e gestores, imposto pela pandemia da COVID-19, faz-se necessário compreender a evolução dos computadores.

#### 2.4.1 A EVOLUÇÃO DAS GERAÇÕES DOS COMPUTADORES

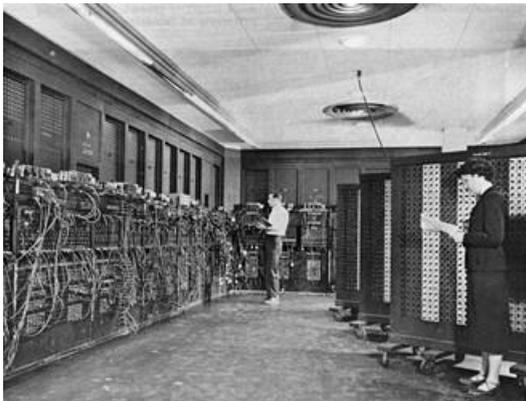
Conforme informações disponibilizadas em Souza et al (2016) e Hamann (2016), fez-se um resumo sobre os principais marcos do desenvolvimento dos computadores, conforme apresentado a seguir.

Máquinas capazes de fazer, o processamento, saída e armazenamento, entrada de informações que é inserido no computador, processamento que é a realização de operações de manipulação ou de dados, a saída que é o processamento dos dados. Armazenamento que se refere ao dispositivo que pode manter os dados no computador quando estiver desligado.

##### *I. Primeira Geração (1946 – 1954)*

Geração marcada pela utilização de válvulas, que é um tubo de vidro, similar a uma lâmpada fechada sem ar em seu interior, um ambiente fechado a vácuo, e contendo eletrodos, cuja finalidade controlar o fluxo de elétrons.

**Figura 1.** Computadores com válvulas - 1ª geração



**Fonte:** Wikimedia Commons/Domínio Público *in* Hamann (2016).

A programação era realizada direto na linguagem de máquina, o que prejudicava a programação, dispendendo maior tempo. O armazenamento de dados era feito por cartões perfurados e depois passaram a ser feitos por fita magnética. Os primeiros computadores, como o ENIAC e o UNIVAC eram destinados apenas a funções de cálculos, utilizados para resolução de problemas específicos.

## *II. Segunda Geração (1955 – 1964)*

A segunda geração foi marcada pelos transistores. Que revolucionou a eletrônica em geral, eram muito menores que as válvulas a vácuo e tinham outras vantagens, consumiam menos energia e geravam menos calor eram mais rápidos e confiáveis.

**Figura 2.** Os transistores da 2ª geração



**Fonte:** Wikimedia Commons/ Hohum *in* Hamann (2016).

No final da década de 1950 os transistores foram incorporados aos computadores. Ainda, na segunda geração a Unidade Central de Procedimento (CPU), memória, linguagem de programação e entrada e saída foram desenvolvidos. Os computadores

não se pareciam com o que se tem hoje, mas já realizavam alguns cálculos complexos em pouquíssimo tempo.

Os computadores diminuíram consideravelmente o tamanho, um desenvolvimento importante foi a mudança da linguagem de máquina a linguagem *Assembly*, conhecida como simbólica. Em seguida, vieram as linguagens de alto nível Fortran e Cobol. No mesmo período surgiu a o armazenamento em disco e os sistemas de fita magnética possibilitando ao usuário acesso rápido aos dados.

Bastante diferente das 30 toneladas do ENIAC, o IBM 7094 (versão de maior sucesso da segunda geração de computadores) pesava apenas 890 kg, e, por mais que pareça pouco, essa mesma máquina ultrapassou a marca de 10 mil unidades vendidas.

**Figura 3.** Computador campeão de vendas da época.



**Fonte:** Wikimedia Commons/David Monniaux *in* Hamann (2016).

### *III. Terceira Geração (1964 – 1977)*

Marcada pela utilização de circuitos integrados, feitos de silício. Conhecido também como *microchips*, eram construídos integrando muitos transistores, o que possibilitou a construção de equipamentos menores e mais baratos. O diferencial dos circuitos não era apenas um tamanho mais o processo de fabricação.

### *IV. Quarta Geração (1977 – 1991)*

A quarta geração foi reconhecida pelo surgimento dos processadores, os sistemas operacionais como MS-DOS (Microsoft), UNIX, *Apple's Macintosh* (Apple) foram construídos. Linguagens de programação orientadas a objeto como C++ e *Smalltalk*

foram desenvolvidas. Também eram utilizados os discos rígidos como memória secundária, impressoras matriciais, e os teclados com layouts.

A Apple lançou os mouses na computação pessoal, juntamente com os sistemas operacionais gráficos, como o Macintosh. Pouco depois, a Microsoft lançou a primeira versão do Windows, bastante semelhante com o sistema operacional da Apple.

**Figura 4.** Computador *desktop* Apple 1.



Fonte: Musée Bolo *in* Hamann (2016).

#### V. Quinta Geração (1991 – dias atuais)

Com processadores com milhões de transistores, surgiram também as arquiteturas de 64 bits, processadores que utilizam RISC e CISC, discos rígidos Capacidade superior a 600GB, pen-drives com mais de 1GB, disco ótico com mais de 50BG. Está geração também está sendo marcada pela inteligência artificial, que por sua vez é verificada em jogos e robotes no desafiar a inteligência humana.

#### 2.4.2 A evolução das tecnologias

O desenvolvimento das Tecnologias vem se aprofundando, às mudanças vem sendo consideradas importantes para a sociedade, o avanço das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), vem impactando as relações sociais, empresariais e institucionais. Elas se tornam importantes para a mudança no desenvolvimento global e na dinâmica da inovação. (PEREIRA, 2010; SILVA, 2010).

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

públicos e privados, no contexto sócio, político e econômico. Com este avanço as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), passou ter impacto nas relações sociais, empresariais e nas instituições, tornando uma sociedade com capacidade constante na inovação. É notória a abrangência das tecnologias sobretudo da internet nas esferas do governo. A melhoria contínua, a qualidade, eficácia e transparências, a internet oferece facilidade no acesso.

A partir do século XXI os gestores públicos começaram a valorizar mais as TICs como um incentivo que fosse ajudar a construir o futuro, e foram cada vez mais incentivando para que as tecnologias fossem impulsionando o desenvolvimento. (PEREIRA, 2010; SILVA, 2010).

#### 2.4.3 As TICs e suas influências no desenvolvimento econômico e social

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

Segundo Castells (1999) a revolução industrial foi um período de importantes transformações tecnológicas, com grande contribuição para o desenvolvimento do conhecimento científico. Afinal, os efeitos das novas tecnologias têm sido bastante significativos para a sociedade. Após a década de 60, novo marco se assiste, com a revolução tecnológica iniciada no fim da segunda Guerra Mundial, mudando para a sociedade da informação e modificando o cotidiano e a vida das pessoas.

No final da década de 1990, a internet foi aliada no progresso em telecomunicações e computação, e houve grande transformação tecnológica. Surgiu então, uma rede construída ao redor dos servidores *web*, que usavam os mesmos protocolos, aumento significativo na capacidade de transmissão com as tecnologias de comunicação em banda larga, isso revolucionou as telecomunicações e sua respectiva indústria (CASTELLS, 1999).

#### 2.5 *Home office*

Vive-se momentos extremos devido a pandemia da COVID-19. A doença avança, pressionando trabalhadores e organizações a buscarem novas formas de trabalho; afinal, a economia precisa ganhar fôlego. Contudo, também é importante o afastamento social para conter a disseminação do vírus. Portanto, no contexto laboral, o *home office* tem se mostrado uma opção.

Esta forma de trabalho à distância (*home office*), surgiu na década de 1970, época em que pesquisadores dos Estados Unidos, preocupados com o aumento

da poluição, que vinha sendo afetada pelo tráfego de carros da casa para o trabalho, produzida pelo intenso deslocamento de pessoas, aderiram a estudos que levassem a busca por possíveis soluções, usadas como uma estratégia para amenizar o trânsito.

Ainda, conforme Queiroga (2020), a evolução dos recursos tecnológicos, associada ao advento das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDICs), fez com que os trabalhadores passassem a trabalhar com maior frequência, de maneira remota.

O *home office* se caracteriza como uma nova forma de trabalho, que foi evoluindo com o avanço nas tecnologias, obteve-se uma grande mudança na forma de trabalho, passou-se a ter mais flexibilidade na distribuição da carga horária e na localização geográfica. As pessoas não precisam mais estar presentes no escritório e nem na empresa, modificando-se a forma de trabalho manual para intelectual (QUEIROGA, 2020).

Esta nova forma de trabalho facilitou o isolamento, das pessoas trazendo mais comodidade e segurança, o *home office*, fez com que buscássemos nos aperfeiçoar melhor nas ferramentas digitais para podemos utilizá-lo.

Surgiu há mais de 50 anos, com isso houve grandes mudanças na maneira de como executar o trabalho, onde os empregados trabalham em casa cumprindo suas obrigações junto a empresa. Nos últimos 10 anos vem sendo implementado no Brasil, nas empresas privadas, da mesma forma ainda há receio por parte dos administradores, que o *home office* possa ser uma transformação para o ambiente de trabalho. O *home office* proporciona novas formas de trabalho diferentes das já praticadas, mais autonomia, flexibilidade e oportunidades para quem está à frente desta função.

Com a evolução da doença o *home office* passou a ser inevitável para as empresas (HAUBRICH e FROEHLICH, 2020).

### 2.5.1 Crescentes exigências aos trabalhadores

Este subtópico foi baseado no artigo de Pacheco; Pereira Junior; Pereira e Pereira Filho (2005), intitulado: A Era da Tecnologia da Informação e Comunicação e a Saúde do Trabalhador.

Os novos sistemas de informação deram novo rumo à comunicação em todas as áreas e, entre as características intimamente relacionadas entre si dessa nova era, em

um passado não distante, destacam-se: novos meios, mais velocidade e dinamismo na troca de informações.

A internet permite a comunicação com diferentes pessoas e organizações, em diferentes lugares, agrupando indivíduos de origens diversas, sem prejuízo da informação, em vários âmbitos, não só profissionais como pessoais.

Nos meios de produção, o uso dos sistemas de informação trouxe maior facilidade, não só para os gestores, que buscaram estas novas tecnologias para o aumento da produtividade e eficiência, com vantagens junto aos fornecedores e clientes, aumentando sua competitividade e agilidade nas relações comerciais.

Nesse sentido, as organizações têm buscado aplicar estes sistemas, melhorando os métodos de produção e as diretrizes do negócio. Portanto, têm buscado profissionais mais qualificados para possibilitar o aprimoramento de todo o conjunto do processo produtivo e relações comerciais.

Com isso, os profissionais precisam se aperfeiçoar, ter maior capacitação, pois existe a necessidade de interação com tais sistemas de informação, além de terem que se adaptar a nova realidade, diante das ameaças geradas pela pandemia da COVID-19.

De qualquer forma, a era das TICs já vinha exigindo dos trabalhadores desafios quanto à manutenção da sua saúde, diante de todos os riscos inerentes à natureza deste trabalho. A exemplo dos esforços repetitivos requeridos, levando muitas vezes, ao desenvolvimento de doenças ocupacionais evidentes, lesões pelas atividades de digitação, sedentarismo, e até mesmo, doenças causadas pelo *stress*.

Ou seja, muitos já eram os fatores que poderiam levar os trabalhadores do segmento de TIC ao desenvolvimento de doenças relacionadas a sua atividade laboral e, a partir de 2020, mais um fator é adicionado: a rápida proliferação e contaminação do coronavírus, o que exigiu o isolamento social e, por conseguinte, o trabalho *home office*, de forma mais intensa e urgente.

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

A partir do próximo tópico, aborda-se os termos: trabalho remoto, *home office*, teletrabalho; contudo, cabe destacar que, como o objeto de estudo deste TCC não tem como foco as diferenças semânticas e interpretações da lei sobre tais termos, assume-se como sendo sinônimos. Ou seja, por vezes o assunto é tratado como trabalho remoto, *home office*, teletrabalho. Afinal, a legislação está em evolução, cabendo aos

especialistas da área, discutirem as nuances de suas classificações. E assim, acredita-se que a contribuição deste trabalho se assenta na pesquisa descritiva junto aos trabalhadores e gestores, analisando o fenômeno sob a percepção destes públicos. Afinal, assiste-se a ascensão notória de um novo formato de trabalho, em resposta à pandemia da COVID-19.

### 2.5.2 Diferença entre o trabalho remoto e *home office*

Com o surgimento da pandemia a COVID-19, os trabalhadores vêm se adaptando a esta nova forma de trabalho, na busca pelo aprendizado e uso de ferramentas para trabalhar remotamente, estando isolado para evitar o contágio. Para isso, os empregadores optaram por usar o trabalho remoto, que nada mais é que uma prestação de serviço que pode ser feita à distância.

Diferente do *home office*, que é preciso estar em casa para trabalhar, cumprir necessariamente o horário de trabalho, como se estivesse na empresa. Já, o trabalho remoto, permite que o colaborador escolha onde é o local mais produtivo, onde se sente mais à vontade para realizar as funções do trabalho, pode ser em casa ou em uma cafeteria, por exemplo (MENDES, 2020). O trabalho remoto pode acontecer durante uma viagem, em *coworking*, no ambiente doméstico e não há limitação quanto a espaços (REDE JORNAL CONTÁBIL, 2020).

Outro fator que os diferencia é a questão de periodicidade. No *home office* o trabalho pode ser realizado integralmente em casa, mas pode ser somente em alguns dias da semana e, em outros dias, trabalha-se na empresa. Por exemplo, trabalhar dois dias em *home office* e três no escritório. Já, no trabalho remoto o funcionário está constantemente a distância, podendo, é claro, ter momentos na sede da empresa, mas em pequenos períodos (REDE JORNAL CONTÁBIL, 2020).

Diante de possíveis diferenças, por vezes sutis, recomenda-se que os gestores – que decidam pela contratação de novos trabalhadores ou pela adequação de contratos de trabalho, originalmente presenciais, para estas modalidades (remota ou *home office*) – consultem uma assessoria especializada, pois é importante verificar as garantias do empregado e empregador.

### 2.5.3 Conceitos e diferenças de *home office* e teletrabalho

Devido surgimento da pandemia da COVID-19, vários setores empresariais e organizações implantaram/expandiram formas de trabalho a distância, devido a possibilidade de riscos à saúde de seus colaboradores.

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

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

De acordo com a CLT, o teletrabalho consiste em:

[...] prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)" (CLT, Art. 75-B)

O teletrabalho pode ser prestado fora das dependências da empresa, na residência do empregado, em uma cafeteria, durante uma viagem. Ou seja, não há controle do local onde o serviço está sendo prestado, nem mesmo controle de jornada de trabalho, não tendo direito a adicional e horas extras, intervalo intrajornada; ou seja, o próprio empregado controla sua jornada.

Por sua vez deverá ser feito um contrato individual, ou um aditivo, devendo haver acordo entre as partes, entre o empregado e o empregador, formalizando alguns fornecimentos de materiais e equipamentos para prestação de serviço. Em relação a responsabilidade para manutenção dos equipamentos usados no trabalho remoto, infraestrutura necessária; enfim, todas as despesas arcadas pelo empregado deverão ser especificadas no contrato (LANTYER 2020).

[...] Outro aspecto relevante é que a CLT em seu art. 75-C § 2º, garante que o prazo de transição mínimo do regime de teletrabalho para o presencial se dê em 15 (quinze) dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

O *home office* é efetuado de maneira ocasional na residência do empregado; neste caso, ele não se caracteriza como sendo teletrabalho, ele é usado em casos emergenciais, em épocas de pandemias, enchentes greves, dentre outras situações de exceção. É uma atividade que também usa das tecnologias, se caracterizando como se fosse um teletrabalho; contudo, enquanto o funcionário estiver trabalhando em *home office* continuará recebendo os mesmos direitos trabalhistas como se fosse uma atividade presencial (LANTYER, 2020).

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

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

A Medida Provisória (MP) 927 perdeu o prazo para a votação e caducou. O texto foi a reação do Governo Federal frente à pandemia, visando a preservação do emprego e da renda no enfrentamento do estado de calamidade pública. O propósito foi facilitar a manutenção dos postos de trabalho. A MP chegou a ser aprovada pela Câmara dos Deputados, mas não teve consenso para ser colocada em pauta na votação do Senado. A MP tinha força de lei. Com a perda de sua validade as regras estão revogadas, e, conseqüentemente, voltam a produzir efeitos as previsões da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a partir de 20 de julho de 2020. Os atos praticados durante a vigência da MP são válidos, obviamente se respeitados os parâmetros estabelecidos naquele momento (CUNHA, 2020).

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

Beber (2020), advogada especialista em Direito do trabalho, ressalta em entrevista dada à Revista Brasil, sobre o teletrabalho e *home office*, que já constam nas leis trabalhistas regras sobre o teletrabalho, próprias para quem trabalha em casa, usando os meios tecnológicos. Segundo ela, o *home office* é para quem, de modo ocasional, possa trabalhar em casa.

Algumas regras devem estar previstas no aditivo contratual, também devem constar no contrato quem vai arcar com os custos do empregado, tipo energia, internet e equipamentos, uma outra questão que deve constar é o termo de responsabilidade da empresa, no que se refere a ergonomia e saúde do empregado. As regras e os benefícios são os mesmos que o trabalho presencial para o *home office*, a diferença é que, em algum momento, só o empregado trabalhará em casa.

[...] O teletrabalho hoje está regulamentado pela Lei 13.467/17, no Capítulo II-A, através do artigo 75-B, o qual dispõe que:(...) a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (...). O teletrabalho foi

incluído no artigo 62 da CLT, pelo inciso III, que trata das modalidades de trabalho não compatíveis com o controle de jornada, motivo pelo qual, para aqueles que trabalham em teletrabalho, não haverá preenchimento da jornada realizada, uma vez que, para o empregador nessas situações o que interessa não é o tempo da jornada, mas que o trabalho seja efetivamente executado, seja de manhã, tarde ou noite (LAURE, 2020).

Laure (2020) ressalta que o empregado pode trabalhar em sua residência, desde que não seja nas dependências da empresa e usando das tecnologias de informação e comunicação, e em algumas ocasiões eventuais, comparecer na empresa, conforme empregador solicitar. Se acaso estas visitas à empresa fossem contínuas, o teletrabalho seria descaracterizado.

#### 2.5.3.1 Legislação

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

Trope (1999) destaca a importância de alguns aspectos do contrato de *home office*, mesma remuneração do trabalho presencial, horário fixo para facilitar o contato com a organização, disponibilização de material para o empregado, instalações e manutenções, o que for necessário para efetuar o trabalho remoto.

No Brasil, a legislação permite somente mudanças de alguns itens no contrato de trabalho já assinado, desde que seja em benefício do trabalhador. Segundo a legislação, o trabalho remoto pode ser acordado em qualquer hora. O termo só precisa ser assinado responsabilizando o colaborador por questões pertinentes à ergonomia e conforto no trabalho. O contrato permanece o mesmo com a empresa, porém, visa condições especiais de trabalho e é importante incluir cláusulas específicas.

[...] para os trabalhadores fazer horas extras em casa é comum e, eventualmente, é caracterizado como hora extraordinária. Melek (2017) diz que, com a reforma trabalhista, o *home office* não assegura pagamento de horas extras, visto que o trabalho será realizado de maneira externa à empresa. Para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi editada sob a Lei nº 13.467 de 2017, *home office* é conhecido como trabalho fora das acomodações da empresa com utilização de tecnologias e comunicação. A Organização Internacional do Trabalho (2011) complementa que é a prestação de serviço exercida com dependência jurídica. Além disso, existe apreensão quanto à legislação e eventuais ações trabalhistas (BRIK e BRIK, 2013).

Alguns cuidados precisam ser tomados também em relação ao *home office*:

[...] Registros de acidentes do trabalho, licenças médicas e auxílios maternidades, férias e jornada de trabalho podem se tornar difíceis de analisar com a flexibilização de jornada e local de labor (Rocha & Amador, 2018). A presença do funcionário na empresa para realização de tarefas não descaracteriza o *home office* (Lei nº 13.467, 2017). Diante disso, não

poderá haver qualquer tipo de renúncia aos direitos do trabalhador pelo fato dele desempenhar suas funções fora das dependências da empresa. Concluindo-se que há qualquer cláusula que resulte na perda de direitos, ela deverá ser desconsiderada (BASSO e BARRETO, 2018).

#### 2.5.4 Benefícios do *home office*

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

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

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

Percebe-se vários benefícios do *home office* para o trabalhador: menor número de interrupções, mais tempo livre com a família, o fato de estar à vontade, diminuição de despesas pessoais, de deslocamento, dentre outras; com isso, acredita-se que os benefícios superam os custos. Contudo, deve-se considerar o necessário investimento nas tecnologias e manutenção, em treinamento para capacitação dos colaboradores no uso dessas tecnologias, dentre outras preocupações para se manter a eficiência na relação de trabalho (BARROS e SILVA, 2010; BRIK e BRIK, 2013).

#### 2.5.5 Teletrabalho e pandemia

Segundo Santos-Mishima, Sticca e Zerbini (2020) que o trabalho remoto é utilizado como sinônimo de teletrabalho. Uma nova forma que a organização, teve para facilitar a realização das atividades laborais fora do ambiente de trabalho, por meio do uso de tecnologias, ferramentas, aplicativos, celulares, telefones. Essencial para casos de calamidade pública, neste caso, em uma pandemia. Assim, o *home office* cresceu substancialmente, como opção de manutenção das atividades laborais e do crescimento econômico, se considerado em termos globais.

Conforme O Site do Senado, antes da pandemia da COVID-19, o IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, publicou que, no ano de 2018, um total de 3,8

milhões de pessoas trabalhavam “no domicílio de residência”, tendo sido entrevistadas para a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em sua versão “contínua”, mas os informes do IBGE daquele ano, não deixaram claro a natureza das atividades que realizavam. Na semana de 21 a 27 de junho de 2020, no contexto da pandemia, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que “trabalhavam remotamente”, ou seja, 12,4% da população ocupada do país, menos os afastados por causa do distanciamento social (69,2 milhões). Portanto, o *home office* passou a ser uma realidade nacional.

Esta nova forma de trabalho, que é usada como o termo trabalho em casa ou *home office*, pode também ser chamada por teletrabalho, pois não necessariamente ela é praticada em casa e sim nos espaços empresariais por profissionais de vários ramos de atividades.

#### 2.5.6 A pandemia e a ascensão do *home office*

Desde os tempos mais remotos, a humanidade tem passado por diferentes desastres – o que os torna integrantes da vida humana. De modo geral, os desastres ou são regionais ou locais, afetando a população de determinado espaço geográfico.

Entretanto, há desastres – os biológicos (transmitidos por vetores biológicos - vírus, bactérias, parasitas, fungos), que causam enfermidades com grave risco de transmissão em massa, conforme a Classificação e Codificação Brasileira e Desastres – COBRADE (BRASIL, 2012). Segundo Masur (2020), as pandemias têm a capacidade de se expandirem rapidamente, em proporções globais e descontroladas.

De acordo com a OMS, tem-se uma epidemia quando se atinge todo o mundo, em uma área muito ampla, cruzando fronteiras internacionais e geralmente, afetando grande número de pessoas (KELLY, 2011). Para configurar uma pandemia, são necessárias três condições: 1) ser uma nova doença que afeta a população, 2) o agente causador ser do tipo biológico transmissível aos seres humanos e causador de uma doença grave e, 3) ter contágio fácil, rápido e sustentável entre os humanos.

No âmbito global, algumas pandemias ocorreram em diferentes períodos e causaram grande quantidade de mortes, tais como: a peste bubônica (Europa no séc. XIV), a cólera (1817), a varíola (1824 a 1840), a gripe espanhola (1918-1919), a malária (consta relatos desde o ano IV a.C.), a gripe asiática (1957-1958), a gripe de Hong Kong (1968), a AIDS (1980 a 1990 – vírus HIV), a gripe aviária (2004 – vírus H5N1), a gripe suína (2009 – vírus H1N1) e o ebola (2013 a 2016 – família ebola vírus) (HAYS, 2005).

Apesar da magnitude de algumas dessas pandemias – como exemplo, cita-se a gripe espanhola, a gripe de Hong Kong, o ebola, a gripe aviária e a gripe suína –, não havia registros de um desastre biológico que tivesse provocado uma crise socio-político-cultural-econômica de proporção global como o coronavírus – o SARS-CoV-2 (responsável pela COVID-19).

Ao final de 2019, quando a China notificou a WHO que estava enfrentando um surto de um novo tipo de Influenza, causado por nova cepa do vírus da família coronavírus – o SARS-CoV-2 (responsável pela COVID-19), colocou em alerta a Equipe de Apoio à Gestão de Incidentes da WHO (2020), a sociedade mundial não imaginava que estava diante do início de um desastre biológico de dimensão global sem precedentes e inédito na história contemporânea da humanidade. Uma crise que repercutiria efeitos mundiais na saúde, na política, na economia, na cultura e no âmbito social.

A característica global de uma pandemia, revelou-se com o surgimento da COVID-19, quando a OMS – Organização Mundial de Saúde (acrônimo em inglês WHO, correspondente a *World Health Organization*), em 11 de março de 2020, declarou o surto do novo coronavírus como uma pandemia, e enfatizou a necessidade urgente dos países se unirem e desenvolverem esforços conjuntos, no sentido de enfrentarem e minimizarem a ameaça de propagação internacional da doença (WHO, 2020; ACAPS, 2020).

A pandemia da COVID-19 se espalhou por todos os continentes, atingindo 182 países e 33 territórios (WHO, 2020) e teve os seus primeiros casos no Brasil, detectados no final de fevereiro de 2020, no estado de São Paulo, disseminando-se por todo o território brasileiro.

Portanto, no enfrentamento da pandemia, dentre as medidas sanitárias não farmacêuticas estão o distanciamento e o isolamento social como alternativas para conter o avanço do vírus. E assim, tais medidas forçaram a mudança de rotinas e do comportamento das pessoas, inclusive, na organização do trabalho, pressionando as empresas a buscarem soluções para manutenção da atividade produtiva, o que tem demonstrado o aumento do trabalho *home office*.

### 2.5.7 Pontos Positivos e negativos do teletrabalho

Vale destacar algumas questões sobre os impactos na saúde do trabalhador ao realizar atividades em *home office*, conforme destacam Santos-Mishima, Sticca e Zerbini (2020).

São vários os pontos positivos e benefícios que o empregado pode ter com o teletrabalho, maior flexibilidade para se dedicar às atividades ocupacionais, tornando o trabalho com mais qualidade, liberdade para cumprir suas tarefas com mais facilidade, devido ao não deslocamento de casa até a empresa, reduzindo o estresse da locomoção e diminuindo os gastos, disponibilizando mais tempo para a família. Podendo trazer aumento de produtividade e resultados, além de melhor qualidade de vida e bem-estar.

Contudo, há pontos negativos, que pelo fato de o trabalhador não estar no ambiente físico da empresa, pode causar um certo isolamento social, longe dos colegas, dos amigos, fazendo com que fique desestimulado, podendo aumentar a carga horária e o conflito no trabalho, bem como conflitos familiares, em termos de conciliar as atividades domésticas com o trabalho. Nesse sentido, o *home office* durante a pandemia, tem gerado conflitos na relação trabalho *versus* família.

Queiroga (2020) comenta que, neste momento da pandemia, a ciência assume maior destaque junto à população, os princípios técnicos e científicos passam a ser discutidos, por ser um assunto que recentemente era desconhecido. Portanto, é inegável que, diante deste cenário, o *home office* tem se tornado uma das principais ferramentas para a manutenção do emprego e, por conseguinte, da economia como um todo.

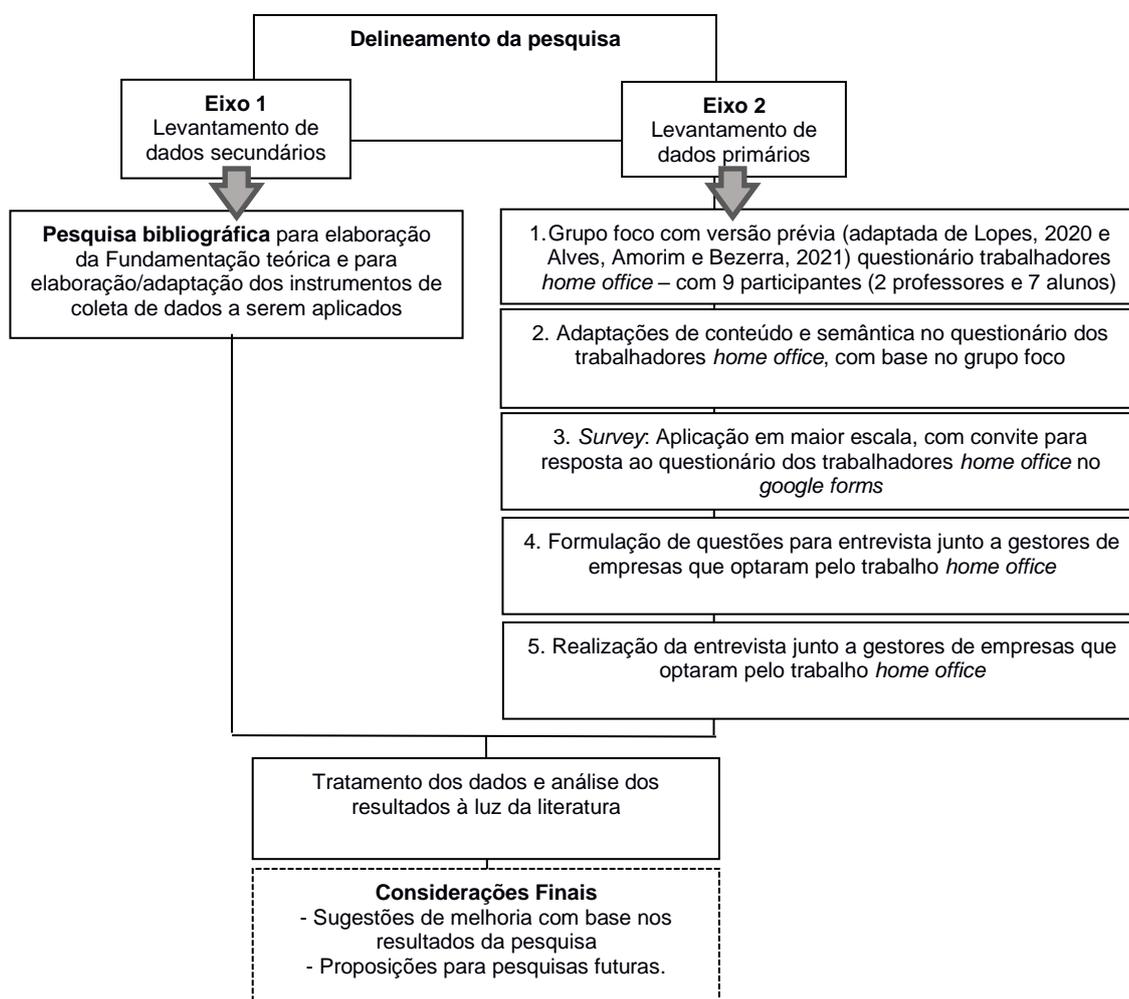
Tendo sido abordado os principais aspectos que envolvem o *home office* neste capítulo da Fundamentação Teórica, parte-se para o detalhamento da Metodologia delineada para o desenvolvimento deste TCC, no próximo capítulo.

### 3 METODOLOGIA

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

Para tanto, inicialmente, apresenta-se a Figura 5, em que consta o delineamento geral da pesquisa deste trabalho.

**Figura 5.** Delineamento da pesquisa.



**Fonte:** Elaborado pela autora.

#### 3.1 TIPOS DE PESQUISA

Pronadov e Freitas (2013) destacam que a realização de pesquisas é fundamental para resolver problemas e solucionar dúvidas, mediante a utilização de procedimentos científicos. Além disso, há vários pontos de investigação que necessitam de respostas e esclarecimentos; por isso, é importante buscar informações.

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

A *pesquisa exploratória* tem por objetivo aproximar o pesquisador do fenômeno que está sendo estudado, trazendo maior familiaridade (GIL, 2010); e portanto, propriedade para que o mesmo discuta os assuntos abordados e os resultados obtidos.

Também se trata de uma *pesquisa descritiva*, pois busca descrever a situação em estudo, a relação entre os fenômenos (GIL, 2010).

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

Neste caso, a pesquisa descritiva busca compreender a relação entre a pandemia da COVID-19 e o *home-office*, como realidade atual de muitos trabalhadores no Brasil e no mundo, abordando os desafios, oportunidades, vantagens e desvantagens desta modalidade de trabalho.

Em relação à classificação da pesquisa, quanto ao tratamento dos dados, há a pesquisa qualitativa e a quantitativa.

Conforme Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa quantitativa compreende tudo aquilo que é quantificável e, portanto, requer a utilização de recursos e técnicas estatísticas. Já, na pesquisa qualitativa, o pesquisador mantém contato direto com o objeto de estudo e o ambiente, o que requer um trabalho de campo mais intensivo. Neste tipo de pesquisa, “há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito, que não pode ser traduzido em números” (p. 70).

Neste TCC, há a abordagem qualitativa em menor grau, pois foram buscadas pessoas de referência para entendimento inicial do *home office*, tendo contato com trabalhadores, passíveis de responderem a pesquisa, a ser aplicada via questionário. Contudo, é predominantemente de caráter quantitativo, já que a pesquisa de campo

(dados primários) e os resultados obtidos são apresentados na forma de percentuais e gráficos.

Porém, apesar desta nuance quantitativa, destaca-se que se trata de uma amostragem não-probabilística, por conveniência, em que a seleção dos sujeitos da população, para compor a amostra, não teve a pretensão de ser representativa. Ou seja, a partir dos resultados obtidos nesta pesquisa não se pode fazer inferências para o universo (população), que seriam os trabalhadores *home office* no Brasil, que atuam nesta modalidade de trabalho, durante a pandemia da COVID-19.

Em parte, a amostragem não probabilística, depende do julgamento do pesquisador, neste caso, decidida basicamente pela disponibilidade em responder o questionário (MATTAR, 1996). Afinal, foi feita uma *survey*, em que se enviou um convite por e-mail e aplicativo de mensagens, para alguns contatos da rede de relacionamento do pesquisador e sua professora orientadora.

Outra forma de classificar a pesquisa é quanto aos dados secundários e dados primários que utiliza. Dessa forma, utilizou-se de fontes de dados primários e secundários.

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

Já, os dados primários são obtidos a partir da pesquisa ou estudo de campo; ou seja, são de “primeira mão” e, neste TCC foram obtidos via aplicação de questionário (GIL, 2010). É também caracterizado como um estudo de campo, pois procurou, via a aplicação de um questionário junto aos trabalhadores *home office* (Apêndice A), disponibilizado pela ferramenta *google forms*, na plataforma *online*, permitindo conveniência ao respondente, já que é possível responder conforme sua disponibilidade. Também faz o levantamento de campo, no formato de entrevista, junto a gestores de empresas (APÊNDICE B), que aderiram ao formato *home office*.

## 3.2 ELABORAÇÃO INSTRUMENTOS DE COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS

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

Conforme já mencionado no capítulo da Fundamentação Teórica, neste TCC são abordados os termos: trabalho remoto, *home office*, teletrabalho. Contudo, como o objeto de estudo deste trabalho não tem como foco as diferenças semânticas e interpretações da lei sobre tais termos, assume-se como sendo sinônimos.

### 3.2.1 Questionário junto aos trabalhadores *home office*

A elaboração das questões foi feita em duas etapas: (1) a partir da literatura, principalmente com base em 2 (dois) artigos científicos – Lopes (2020) e Alves, Amorim e Bezerra (2021) e ainda, (2) contou com a etapa de grupo foco, para uma espécie de teste do questionário, verificando possíveis termos que os participantes identificaram como confusos bem como a exclusão/inclusão de perguntas. Tais participantes são membros do LABeGIS – Laboratório de Gestão, Inovação e Sustentabilidade (coordenado pela orientadora deste TCC), e são alunos de graduação e pós-graduação, que estão trabalhando em empresas na modalidade de *home office*.

Na **etapa 1**, quanto aos trabalhos que embasaram o questionário para a coleta de dados primários neste TCC, tem-se:

O trabalho de Lopes (2020), teve como objetivo verificar o comportamento dos servidores do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás – TRE/GO com a mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto. Dentre os resultados, a flexibilização dos horários (62,3%), aumento da produtividade (18,8%), foram apontados como as maiores vantagens.

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

O estudo de Alves, Amorim e Bezerra (2021) teve como objetivo desenvolver reflexões, experiências em situações acerca da mudança no regime de trabalho em empresa de tecnologia para o *home office*, e abordar a importância e análises deste modelo, que vem sendo implementado no Brasil e no mundo.

Os autores apresentaram o case de uma empresa de software, a Chianca, que se consolidou em 2003, no ramo de tecnologia da informação e serviços, com atuação na

criação de softwares de gestão de empresas no segmento de indústria, serviços, varejo e atacado. Comercializava sistema de prospecção de vendas, acompanhamento de estoque, vendas externas, comandas eletrônicas, sistema integrado de contabilidade, além de integração e implementação de e-commerce (comércio eletrônico), plataforma delivery e painel de pesquisa de satisfação.

Com a prorrogação do período de quarentena pelos decretos n.º 9.481 de 1 de maio de 2020 e n.º 40.289 de 30 de maio de 2020 para até o dia 14 de junho de 2020, a Chianca Software criou outras perspectivas durante a crise gerada pela COVID-19. Portanto, como fruto de uma maior produtividade via *home office*, desenvolveu duas inovações para alavancar os negócios dos clientes: a loja on-line e o link de pagamento.

A loja *on-line* dava acesso ilimitado para visitas e produtos, integrada ao sistema de gestão. Já, o *link* de pagamento possibilitava à empresa enviá-lo com as informações de compra cadastradas e o cliente poderia efetuar o pagamento por meio de cartão de crédito. Desse modo, a Chianca Software conseguiu se equilibrar financeiramente com o desenvolvimento de novos produtos, manutenção da maioria dos seus clientes e adesão de novos clientes ao seu portfólio.

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

Na **etapa 2**, para elaboração do questionário desta pesquisa, fez-se um grupo foco junto a 9 participantes (2 professores e 7 alunos), pesquisadores do Laboratório de Gestão da Inovação e Sustentabilidade – LABeGIS, coordenado pela professora orientadora deste TCC, tal construção foi feita em 05 de março de 2021. Estas discussões ocorreram em reunião remota com a colocação das perguntas, ainda em formato aberto, para discussão e assim, melhoria do questionário, com base nas sugestões dos participantes.

Sendo assim, o início da pesquisa de campo, contou com a técnica de *focus group* ou grupo-foco, a qual o lançamento de perguntas abertas, para uma parcela de trabalhadores *home office* de empresas (membros LABeGIS). Esta técnica deve ser conduzida por um moderador (professora orientadora, neste caso), que lança perguntas aos participantes e, a partir das discussões, registra os principais fatos levantados, por meio de anotações ou mesmo, de um gravador (KOTLER, 2000).

O questionário definitivo foi disponibilizado em formulário online, no período de 08 de março a 13 de abril de 2021.

O questionário é composto por 19 questões, distribuídas em 05 seções, da seguinte forma:

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

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

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

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

Na 5ª seção há questões específicas sobre o desempenho no trabalho *home office*, se faz parte do grupo de risco para COVID-19, apresentam-se opções para assinalar quanto vantagens e desvantagens do trabalho *home office*, questões sobre ter estrutura para o trabalho *home office*, como por exemplo, se houve equipamento disponibilizado pela empresa ou não. Encerrando-se com duas questões abertas: Você considera que o *home office* foi fundamental para contornar os efeitos da pandemia da COVID-19; Como você se sente em relação a ter que trabalhar em casa?

Estas seções podem ser visualizadas no Apêndice A, em que consta o questionário junto aos trabalhadores *home office*.

Como já mencionado, essa pesquisa tem sua parcela qualitativa e quantitativa, ou seja, trata-se de uma pesquisa *qualiquanti*. É qualitativa, pois buscou na literatura a base para a construção do instrumento de medida (questionário) e para a fundamentação teórica. É quantitativa, em relação à utilização de percentuais e gráficos para apresentar os resultados, os quais são tratados via estatística descritiva.

Contudo, não se tem a pretensão que esses resultados representem o universo de trabalhadores *home office*; afinal, a amostra de respondentes tem origem na facilidade de acesso, fazendo parte da rede de contato da autora do TCC e sua orientadora (amostra por conveniência), tendo sido convidados a participar, contando com esta

facilidade. Ou seja, trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva sem a pretensão de se fazer inferências ou ser representativa. Todavia, a pesquisa é válida e gerou conhecimento à autora deste TCC para apurar as ligações com a temática, relacionando os achados da literatura com os resultados do questionário.

O questionário junto aos trabalhadores *home office* esteve aberto para resposta até 13 de abril de 2021, tendo-se obtido 85 (oitenta e cinco) respostas válidas. O tratamento dos dados aconteceu a partir de planilha eletrônica, que é gerada pela própria ferramenta *online*, tendo os dados obtidos, sido interpretados para a construção do capítulo de resultados e discussão.

### 3.2.2 Entrevista junto a gestores de empresas

Destaca-se que, além do questionário aplicado junto aos trabalhadores *home office* (Apêndice A), também foram elaboradas questões para um roteiro de entrevista a ser realizado com 03 (três) gestores de empresas que tenham aderido à modalidade remota.

As entrevistas foram aplicadas, em momentos distintos, para cada um dos 03 gestores, utilizando tanto ferramenta de *web conferência* quanto de e-mail; esta última opção foi escolhida por um dos gestores, que solicitou o roteiro de perguntas e, posteriormente, enviou as respostas à professora orientadora e à autora deste TCC. Tais entrevistas ocorreram no período de 12 a 26 de abril de 2021.

Os relatos destas entrevistas são apresentados de forma condensada, no capítulo 4, tópico 4.2, referente aos Resultados e discussão.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

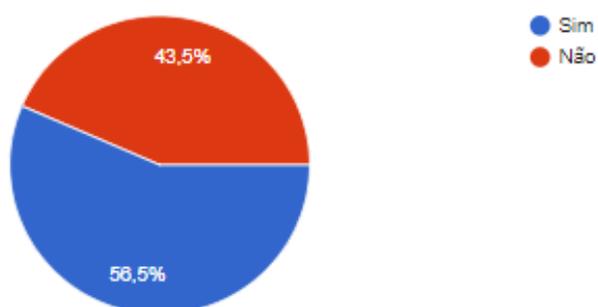
Este capítulo tem como objetivo apresentar os resultados da pesquisa, fazendo a relação com os autores abordados no capítulo da Fundamentação Teórica deste TCC, o que permite assim, traçar as discussões sobre o assunto em estudo.

Para tanto, há dois tópicos: 4.1 que apresenta os resultados do questionário aplicado junto aos trabalhadores, que passaram a trabalhar *home office* na pandemia. E ainda, o tópico 4.2, que apresenta a entrevista feita com 03 (três) gestores de empresas, optantes por esta modalidade de trabalho, suas principais dificuldades, benefícios e outros comentários.

### 4.1 Questionário junto aos trabalhadores *home office*

Obteve-se, na pesquisa com os trabalhadores, 85 (oitenta e cinco) respostas. Destes, apenas 48 (quarenta e oito) respondentes (56,5%) afirmaram trabalhar no formato *home office*, conforme Figura 6.

**Figura 6.** Atualmente, você trabalha *home office*(teletrabalho)?

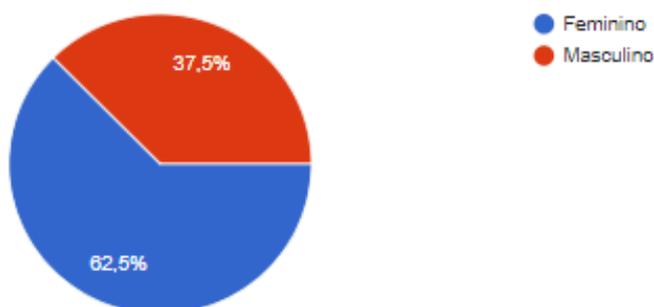


Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Figura 6, 43,5% dos respondentes não trabalham em formato *home office* e assim, ao responderem “não” eram remetidos automaticamente para o agradecimento por ter participado da pesquisa. Ou seja, somente aqueles que responderam trabalhar *home office* (56,5%), que seguiram respondendo o questionário até o final.

A Figura 7, segunda questão, identifica o sexo dos respondentes.

**Figura 7.** Sexo?

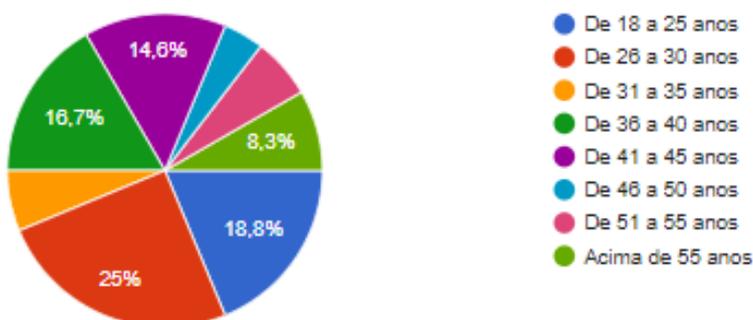


Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se na Figura 7, que 62,5% são do sexo feminino, e 37,5% do sexo masculino.

A terceira questão procurou identificar a faixa etária das pessoas que participaram da pesquisa (Figura 8).

**Figura 8.** Qual sua faixa de idade?

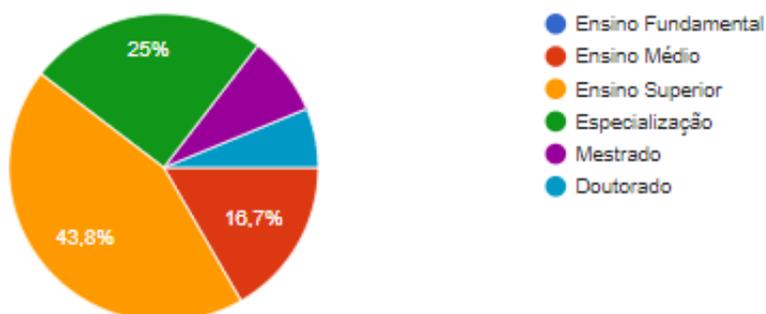


Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Figura 8, verifica-se que a faixa etária entre 26 a 30 anos aparece com o maior número de respondentes, equivalendo a 25%; em segundo lugar, estão aqueles entre 18 a 25 anos com 18,8%.

Já, a Figura 9 apresenta a escolaridade dos participantes.

**Figura 9.** Qual a sua escolaridade completa?

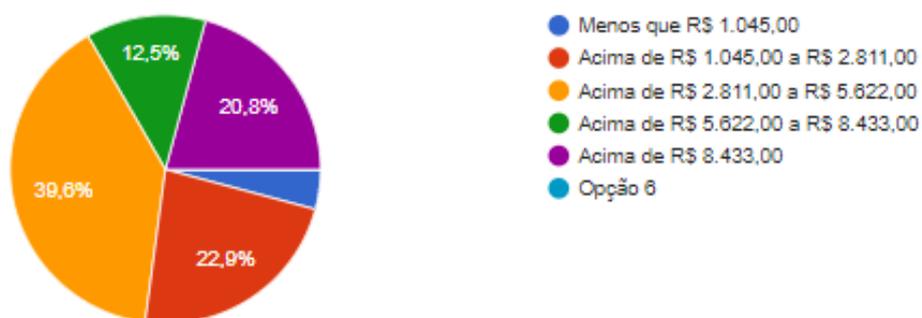


Fonte: Dados da pesquisa.

Segundo a Figura 9, 43,8% possui ensino superior completo, 25% Especialização e 16,7% Ensino médio.

A Figura 10 apresenta a Faixa de renda dos respondentes.

**Figura 10.** Selecione a sua faixa de renda mensal (em R\$)

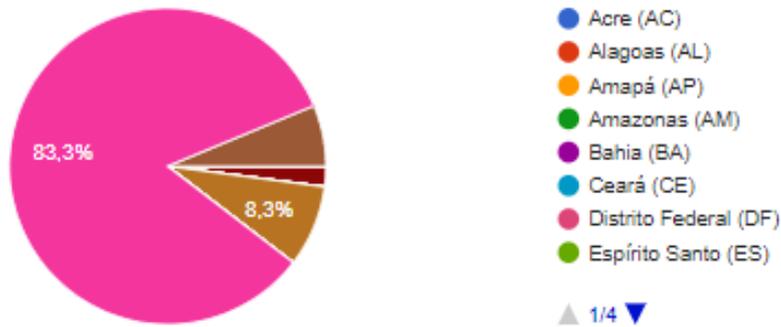


Fonte: Dados da pesquisa.

Destaca-se, em laranja, que 39,6% dos respondentes estão na faixa de R\$ 2.811,00 a R\$ 5.622,00, e o público de mais baixa renda foi o que menos respondeu.

A Figura 11 demonstra onde está concentrado o maior número de pessoas que participaram da pesquisa.

**Figura 11.** Qual o Estado que você mora atualmente?

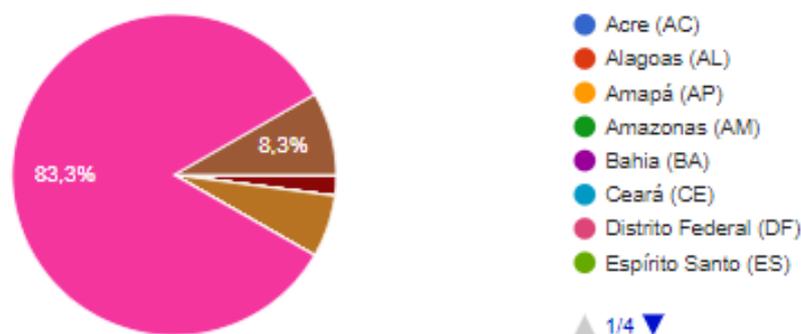


Fonte: Dados da pesquisa.

Por meio dos dados apresentados na Figura 11, 83,3% estão em Santa Catarina.

A Figura 12 apresenta qual o Estado, em que a empresa do trabalhador *home office* está localizada.

**Figura 12.** Qual estado está localizada a empresa que você trabalha de forma *home office*?

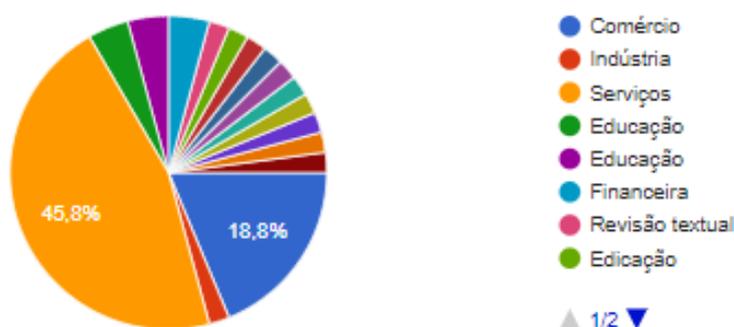


Fonte: Dados da pesquisa.

As empresas (Figura 12) estão concentradas em Santa Catarina com 83,3%.

A Figura 13 demonstra qual segmento de atuação que as empresas dos respondentes atuam.

**Figura 13.** Qual segmento de atuação da empresa que você trabalha, atualmente, de forma *home office*?

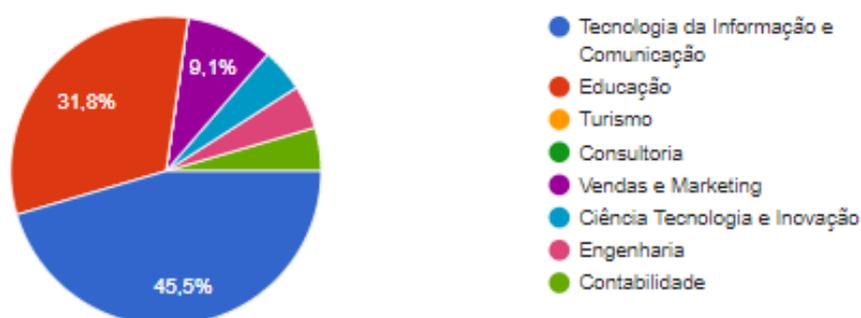


Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se, a partir da Figura 13, que 45,8% das empresas atuam no segmento de serviços.

Com base na Figura 14, especifica-se qual segmento da empresa.

**Figura 14.** Especifique qual:



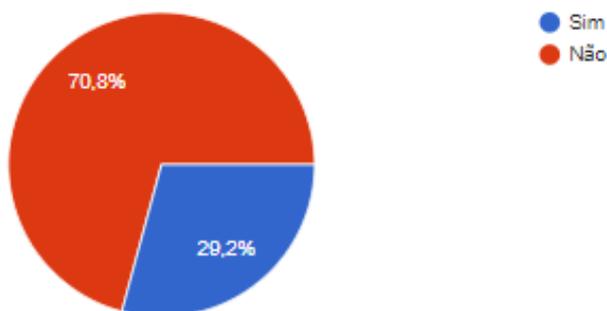
Fonte: Dados da pesquisa.

Como se pode verificar na Figura 14, 45,5% das empresas dos trabalhadores *home office* são da área de Tecnologia da Informação e Comunicação. Este maior número pode estar relacionado com a rede de contatos da professora orientadora e da autora deste TCC, que conforme já mencionado no capítulo de Metodologia, dispararam

os convites para participação da pesquisa via seus contatos. Portanto, por atuarem e se relacionarem com muitos profissionais da área de TIC, esse resultado parece coerente. E ainda, pelo fato deste tipo de empresa, por já ter em seu cerne o trabalho com a tecnologia e suas ferramentas, bem como por serem empresas do segmento de serviços tendem a ter uma migração para o formato *home office* de forma mais natural.

A Figura 15 destaca aqueles que são do grupo de risco para a COVID-19.

**Figura 15.** Você faz parte do grupo de risco para COVID-10?

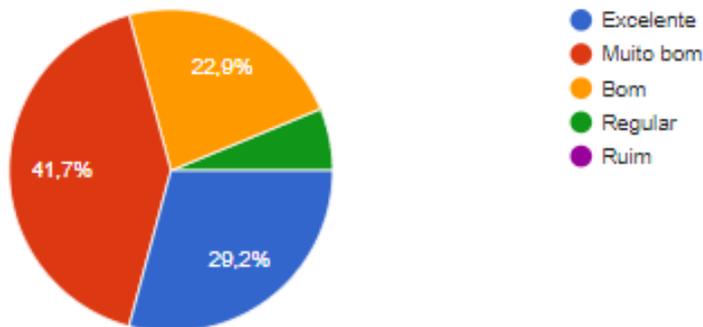


Fonte: Dados da pesquisa.

A Figura 15 demonstra que 70,8% dos trabalhadores *home office* declararam não ser do grupo de risco da doença.

A Figura 16 ilustra a opinião dos respondentes quanto aos seu desempenho no trabalho *home office*

**Figura 16.** Como você avalia seu desempenho no trabalho *home office*?



Fonte: Dados da pesquisa.

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

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

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

Conforme destacam Haubrich e Froehlich (2020), para o trabalho *home office* se faz necessário buscar profissionais com as características desse formato, que se adaptem a trabalhar em suas residências. Contudo, a empresa também deve se preocupar com questões ergonômicas, com a saúde do trabalhador, pois as atividades de escritório oferecem riscos laborais, como problemas nas articulações, lombalgia, dentre outras doenças.

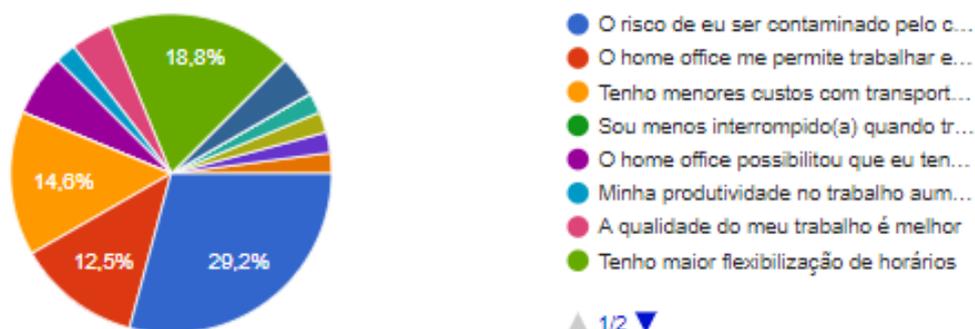
Afinal, posturas inadequadas, cadeiras sem regulagem de altura, monitores posicionados de forma irregular, além do não respeito a paradas para alongamento e caminhadas podem ocasionar lesões a esses trabalhadores (FREIRE, 2020).

Exige-se dedicação, conhecimentos e habilidades do trabalhador, das contribuições que tem a oferecer para a organização. Portanto, o treinamento nas ferramentas para realização do trabalho nesta modalidade deve ser fornecido pela empresa bem como as condições de estrutura para realização do trabalho.

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

Na Figura 17, buscou-se saber qual as vantagens de trabalhar *home office*.

**Figura 17.** Qual a principal VANTAGEM do *home office* ao ser comparado ao trabalho presencial?



Fonte: Dados da pesquisa.

Dentre os trabalhadores *home office* respondentes, 29,2% afirmaram que a principal vantagem de trabalhar neste formato é o menor o risco de ser contaminado pelo coronavírus; 18,8% consideraram ter maior flexibilização de horários, 14,6% menores custos com transporte/deslocamento e, para 12,5% o *home office* permite trabalhar em casa.

Segundo resultados da pesquisa de Lopes (2020), a flexibilização dos horários (62,3%) e o aumento da produtividade (18,8%), foram apontados como as maiores vantagens para os trabalhadores do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás – TRE/GO.

A flexibilidade de horários como vantagem do trabalho *home office* também é apontada por Tremblay (2002), Barros e Silva (2010).

Já, dos trabalhadores *home office* da pesquisa deste TCC em tela, 6,3% avaliaram como a principal vantagem a maior convivência com a família. Enfim, os 37,4% restantes estão distribuídos nas demais alternativas.

Na Figura 18, procura-se saber qual a desvantagem no trabalho *home office*.

**Figura 18.** Qual a principal DESVANTAGEM do *home office* ao ser comparado ao trabalho presencial?



Fonte: Dados da pesquisa.

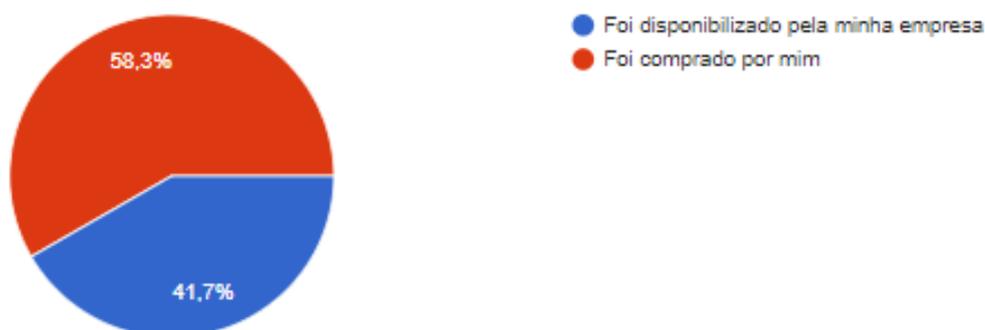
Quando se questiona sobre qual a principal desvantagem do *home office*, obteve-se que 39,6% sentem “falta da interação com os colegas de trabalho”, e 16,7% afirmaram que a “jornada de trabalho aumentou”, o mesmo percentual afirmou “tenho maior dificuldade de concentração”, e 12,5% “sou mais interrompido quando trabalho em casa” (Figura 18).

A falta de interação com os colegas de trabalho, gera isolamento profissional e social, o que é relatado como desvantagem do trabalho *home office* por vários autores, dentre eles: Tremblay (2002), Freitas (2008) e Eom, Choi, Sung (2016).

Segundo Bridi et al (2020), em pesquisa que teve como objetivo verificar sob quais condições os trabalhadores do Brasil tiveram que se adaptar à mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto em razão da pandemia. As principais dificuldades apontadas pelos respondentes foram: falta de contato com os colegas de trabalho (60,55%), mais interrupções (54,59%) e dificuldade em separar a vida familiar da vida profissional (52,91%). Ou seja, tais dificuldades da pesquisa de Bridi et al (2020) coincidem em dois pontos identificados pelos respondentes deste TCC: falta da interação com colegas de trabalho e interrupções ao se trabalhar em casa.

Na Figura 19, questiona-se quanto ao equipamento utilizado para o trabalho remoto, como ele foi disponibilizado.

**Figura 19.** O equipamento que você utiliza para trabalhar em casa:



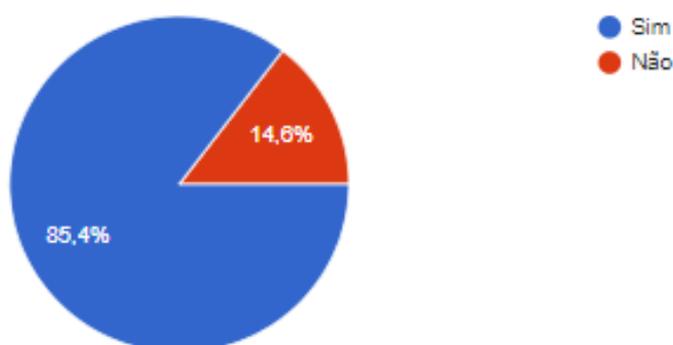
Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a Figura 19, obteve-se que 58,3% trabalham em equipamento que foi adquirido pelo próprio trabalhador, e 41,7% em equipamento que foi disponibilizado pela empresa.

Lantyer (2020) comenta que, se o colaborador não tiver equipamentos, materiais necessários para manter o trabalho a distância, o empregador terá que fornecê-los.

A Figura 20 identificou se, trabalhando em casa, o equipamento teria que ser compartilhado com outras pessoas.

**Figura 20.** O equipamento que você utiliza para trabalhar em casa é só seu?

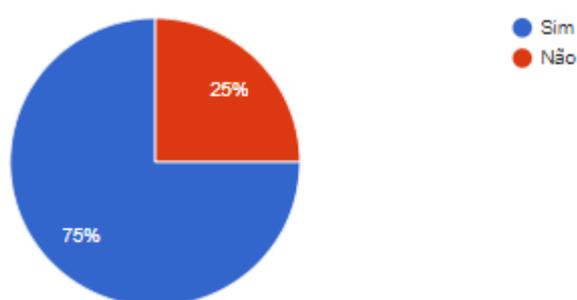


Fonte: Dados da pesquisa.

Ao serem questionados sobre o equipamento utilizado para trabalhar *home office*, a maioria respondeu (85,4%), que o equipamento é de seu uso, exclusivamente. Já, 14,6% dividem o equipamento com outras pessoas (Figura 20).

A Figura 21 é o resultado do questionamento quanto ao cômodo que o respondente dispõe para trabalhar *home office*.

**Figura 21.** Para trabalhar em casa, você possui um cômodo separado do resto da família?

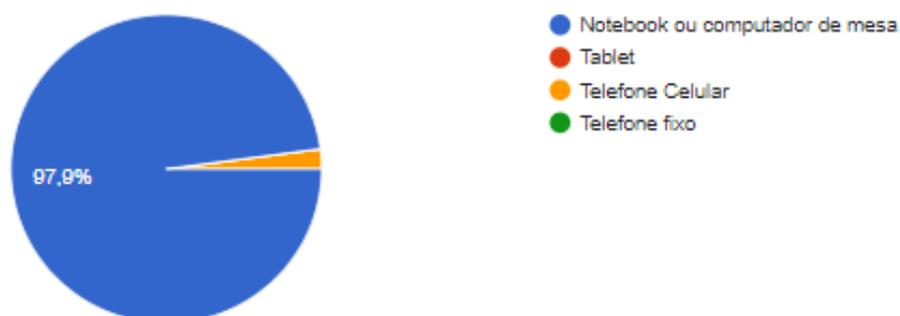


Fonte: Dados da pesquisa.

Obteve-se que, 75% possuem um cômodo separado para trabalhar, e 25% em não possui (Figura 21).

A seguir, tem-se a Figura 22:

**Figura 22.** Qual o PRINCIPAL equipamento que você utiliza para trabalhar em casa?

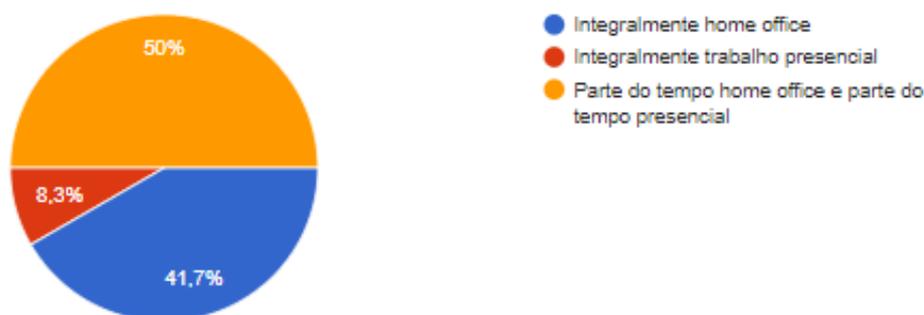


Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a Figura 22, tem-se que 97,9%, a grande maioria, usa o notebook ou o computador de mesa para trabalhar.

Já, na Figura 23, foi abordado quanto à possibilidade de escolher o formato de trabalho.

**Figura 23.** Se você pudesse escolher entre o formato do seu trabalho, qual seria?

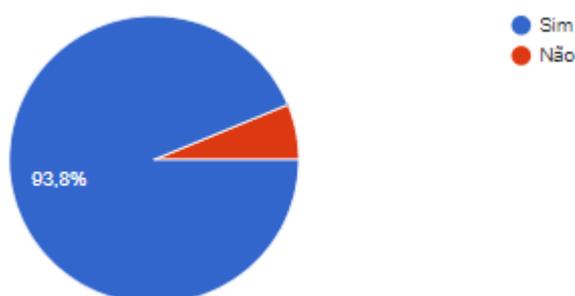


Fonte: Dados da pesquisa.

Ao serem questionados sobre o formato que o respondente gostaria de trabalhar, se fosse possível fazer uma escolha e assim, 50% optou por parte do tempo em *home office* e ou parte presencial, e 41,7% escolheu a opção, integralmente *home office* (Figura 23).

Na Figura 24, demonstra-se o seguinte questionamento:

**Figura 24.** Você considera que o *home office* foi fundamental para contornar os efeitos da pandemia da COVID-19?

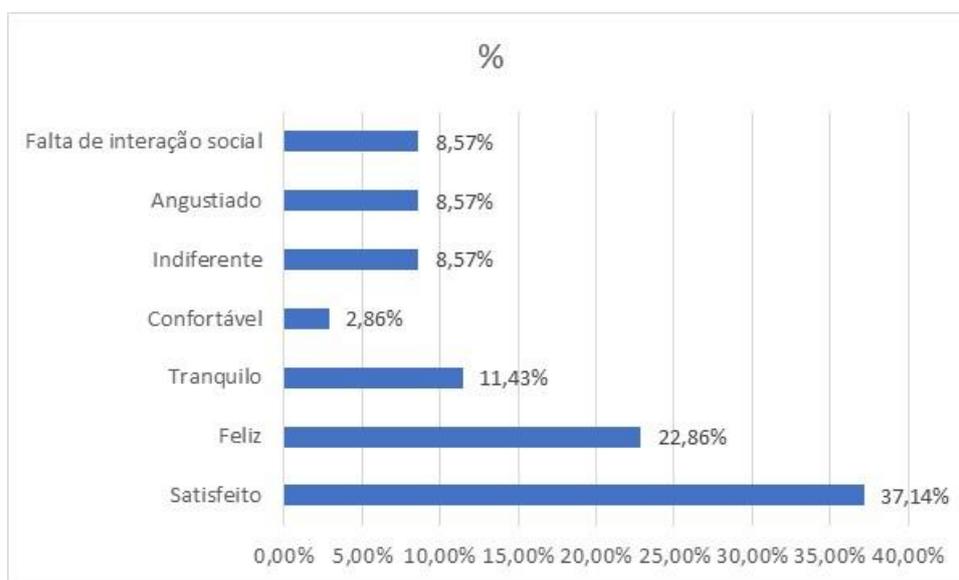


Fonte: Dados da pesquisa.

Segundo a Figura 24, tem-se que 93,8% responderam que o *home office* foi fundamental no combate da pandemia, pois ajudou no distanciamento social, evitando o contágio pela COVID-19.

A Figura 25 demonstra uma questão aberta, com o objetivo de conceder a oportunidade dos respondentes se manifestarem livremente quanto ao sentimento, que consideravam predominante, no formato de trabalho *home office*. Esta questão, teve a manifestação de 35 (trinta e cinco) respondente.

**Figura 25.** Como você se SENTE em relação a ter que trabalhar em casa?



Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a Figura 25, tem-se que 37,14% se sentem satisfeitos com o formato *home office*; 22,86% estão felizes e 11,43% confortáveis. Ou seja, a maioria manifestou sentimentos positivos. Contudo, 25,71% demonstraram sentimentos negativos quanto ao trabalho em casa.

Dessa forma, vale destacar autores que colocam os benefícios do *home office*; dentre eles estão Haubrich e Froehlich (2020, p. 172), que citam alguns autores:

Menor exposição ao trânsito; maior autonomia; saúde e menos estresse; motivação, engajamento e produtividade; presença na criação e na educação dos filhos; segurança; economia; ambiente mais agradável para trabalhar (BRIK e BRIK, 2013).

Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho; produtividade; flexibilidade de horário; criação de novas formas de trabalho padronizado; conhecimento real da demanda de trabalho; menos exposição à riscos (FILARDI e CASTRO, 2017).

Quanto a sentimentos negativos, os autores Santos-Mishima, Sticca e Zerbini (2020) citam o isolamento social, a sobrecarga de trabalho, o abandono por parte dos

supervisores pelo distanciamento, o aumento da carga horária de trabalho e o conflito entre trabalho-família, muitos não recebem treinamento, e tentam se adaptar a esta nova modalidade, tendo ainda que dedicar mais tempo à família e aos filhos.

#### 4.2 Questionário junto aos gestores de empresas que aderiram *home office*

Este tópico apresenta o resultado das entrevistas com os 03 (três) gestores de empresas quanto a sua percepção sobre o trabalho *home office*.

Segundo Bianchi (2020) apesar do – trânsito, custo de vida, custos comerciais, tempo de deslocamento – a realização de trabalhos *home office* ainda gera insegurança entre os gestores, apesar das vantagens para empregadores e funcionários. Contudo, o trabalho neste formato está deixando de ser apenas uma tendência para se tornar uma necessidade; afinal, ambos desejam reduzir custos e desgastes, bem como aumentar a produtividade.

Primeiramente, busca-se identificar o perfil da empresa respondente. E Assim, tem-se o ramo de atuação: 02 empresas atuam no desenvolvimento de sistemas e 01 em consultoria; quanto ao tempo de existência das empresas, são: 15, 27 e 02 anos; número de colaboradores que emprega: 25, 05 e 08.

Na sequência, tem-se uma visão geral sobre o trabalho *home office* em si, na percepção dos gestores entrevistados.

Nesse sentido, dois gestores manifestaram que, no início da pandemia, parte da equipe trabalhou *home office* e, hoje, todos estão atuando presencialmente; o gestor da empresa de consultoria colocou que todos os 08 (oito) funcionários estão trabalhando desde o início da pandemia até hoje, de forma *home office*. Há colaboradores trabalhando parte *home office* e parte presencial? Como funciona a organização da empresa para adaptação ao trabalho *home office*?

Quanto ao fornecimento de equipamento para o trabalho *home office* ao funcionário, as duas empresas de desenvolvimento de sistemas muniram alguns colaboradores de equipamentos, mas não para todos em *home office*. Contudo, a empresa de consultoria forneceu, desde o princípio da pandemia, todos os equipamentos a todos os funcionários, sendo que trabalha integralmente *home office*. Nenhum dos gestores entrevistados fornece algum tipo de auxílio para pagamento do acesso à internet no *home office* do funcionário.

Referente à formalização legal do trabalho *home office*, as duas empresas que desenvolvem sistemas não o fizeram, sendo que um dos gestores declarou: “foi na base

da confiança”. Na empresa de consultoria, o gestor afirmou que foi contratado um escritório de advocacia especializado em questões trabalhistas.

Em relação à adoção do trabalho *home office*, uma das empresas de desenvolvimento de sistemas já tinha a experiência anterior nesta modalidade; a outra, adotou o *home office* devido a pandemia, mas hoje todos trabalham presencialmente. Quanto à empresa de consultoria, por ter apenas dois anos de funcionamento, justificou que, inicialmente, quando foi fundada, apenas os 03 (três) sócios constituíam o quadro funcional e, coincidentemente, com o início da pandemia, a demanda por funcionários surgiu, sendo assim, todos foram contratados desde o princípio, no formato *home office*.

O controle de frequência dos funcionários que fazem trabalho *home office* nas duas empresas de desenvolvimento de software não foi formalizado; já, na empresa de consultoria, os colaboradores acessam um aplicativo de ponto eletrônico para o controle.

Em relação ao colaborador ter que comparecer à empresa (fisicamente) em algum momento, nenhuma delas o exige. Referente ao estabelecimento de metas a cumprir no trabalho *home office*, as duas empresas de desenvolvimento de software tinham já, no trabalho presencial, o estabelecimento de metas, tendo mantido o padrão para o trabalho *home office*. O gestor da empresa de consultoria, que tem todos os colaboradores do quadro em *home office* desde o início da pandemia até hoje, declarou que estão sendo definidas as metas e, como elas serão cumpridas para controle da eficiência e produtividade dos colaboradores.

Os gestores das duas empresas de desenvolvimento de software têm posicionamentos diferentes quanto à diferença que sentiram nos rendimentos dos resultados. Um deles declarou que o *home office* atrasou o trabalho na época, por ser uma modalidade nova; o outro gestor, declarou que não houve mudança, pois o *home office* foi adotado por pouco tempo (alguns dias).

Quanto a ter percebido a obtenção de algum benefício a mais com a implantação do *home office* se comparado ao trabalho presencial, os dois gestores das empresas de desenvolvimento de software mencionaram que “não”; já, o gestor da empresa de consultoria, que “sim”, literalmente colocou: “*as pessoas podem trabalhar de casa e não precisam enfrentar congestionamento, além de ter a oportunidade de convivência com a família*”.

Todos os gestores das 03 empresas mencionaram que “não” houve redução no quadro de funcionários. Quando questionados sobre possíveis mudanças na rotina da organização, 01 gestor da empresa de desenvolvimento de *software* mencionou que

“não”, bem como o gestor da empresa de consultoria; o outro gestor, declarou que “sim”; houve mudança durante o trabalho *home office*, mas não afetou a produtividade, pois foram poucos dias de trabalho nesta modalidade.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na pesquisa conduzida neste TCC, foi possível analisar a adaptação ao *home office*, imposto pela pandemia da COVID-19, na visão de trabalhadores e gestores de empresas. Tal objetivo foi alcançado, a partir da revisão de literatura, complementada com a aplicação do questionário junto a trabalhadores *home office* e a três gestores de empresas.

A rotina laboral foi alterada, devido as exigências para o afastamento e distanciamento social, como medida de não farmacêutica com vistas à contenção da dispersão do coronavírus. Nesse sentido, o *home office*, modalidade de trabalho que não era novidade, mas que ganhou ascensão com a pandemia, foi a alternativa adotada por muitas empresas.

Dentre os achados desta pesquisa, conforme resultados que merecem destaque, tem-se que a maior parte dos trabalhadores respondentes, aderiu ao *home office*. Ou seja, dos 85 pesquisados, 48 estão atuando neste formato, o que equivale a 56,5%. Destes, 43,8% têm ensino superior completo; e ainda, 45,8% das empresas atuam no segmento de serviços, com destaque para área de Tecnologia da Informação e Comunicação. Esses trabalhadores avaliaram seu desempenho no *home office* como sendo “muito bom” (41,7%). Dessa maneira, é evidente a necessidade do treinamento e incorporação do uso de ferramentas de TIC no cotidiano da atividade laboral, dependendo muito da organização e recursos disponibilizados para que o empregado tenha um desempenho adequado.

Dentre os resultados dos três gestores entrevistados, destaca-se que os dois gestores das empresas desenvolvedoras de *software* não formalizaram o contrato ou aditivo contratual referente ao *home office*, bem como não implantaram sistema para controle do ponto. Já, a empresa de consultoria, que teve seu *boom* de crescimento durante a pandemia, tendo contratado todos seus funcionários a partir de 2020, já iniciou a relação trabalhista via modalidade *home office* e, portanto, buscou uma assessoria especializada em direito trabalhista e especificidades desta modalidade laboral.

Queiroga (2020) comenta sobre a avaliação e o desempenho na pesquisa feita pós-pandemia pelo Data folha, em que um terço dos respondentes estavam dispostos a trabalhar em casa; porém, após um curto período, esse número caiu devido as dificuldades na transição do trabalho presencial para o *home office*.

Entretanto, é relevante retomar dados publicados pelo IBGE, antes da pandemia da COVID-19, em 2018, quando um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhavam “no domicílio de residência”. Na semana de 21 a 27 de junho de 2020, no contexto da pandemia, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que “trabalhavam remotamente”, o que equivale a 12,4% da população ocupada do país. Portanto, o *home office* é uma realidade nacional e tem se firmado para continuidade no pós-pandemia (OLIVEIRA, 2020).

Cabe destacar ainda, que os gestores precisam se preocupar com a saúde do trabalhador, pois as atividades *home office* também oferecem riscos laborais. A exemplo dos esforços repetitivos requeridos, que podem levar ao desenvolvimento de doenças ocupacionais, lesões pelas atividades de digitação, sedentarismo, e até mesmo, doenças causadas pelo *stress*. Algumas regras devem estar previstas no contrato, desde quem vai arcar com os custos do empregado (energia, internet e equipamentos), até o termo de responsabilidade da empresa, quanto às providências para a ergonomia e saúde do empregado.

Como oportunidades de trabalhos futuros, uma sugestão seria aumentar o período de disponibilização do questionário e buscar respostas em maior escala, já que esta pesquisa contou com a participação de 85 (oitenta e cinco) trabalhadores respondentes e destes, apenas 48 (quarenta e oito) atuavam na modalidade *home office*. E ainda, ampliar o número de entrevistas com gestores de empresas; podendo inclusive, explorar segmentos específicos, como Tecnologia da Informação e Comunicação, que inerentemente, tem em seu núcleo o uso de tecnologias, o que parece facilitar a migração ao *home office*.

## REFERÊNCIAS

ACAPS. **Project, Map action:** COVID-19 Government measures. Report No1, 2020.

[Online]. Disponível em:

<[https://www.acaps.org/sites/acaps/files/products/files/20200319\\_acaps\\_covid19\\_government\\_measures\\_report\\_0.pdf](https://www.acaps.org/sites/acaps/files/products/files/20200319_acaps_covid19_government_measures_report_0.pdf)> Acesso em jan. 2020.

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V.; LIMA, A. C. (2017). Critical aspects of telework in a multinational company. **Cadernos Ebape. BR**, 15, 511-533. Disponível em:

<[https://www.scielo.br/pdf/cebape/v15nspe/en\\_1679-3951-cebape-15-spe-00511.pdf](https://www.scielo.br/pdf/cebape/v15nspe/en_1679-3951-cebape-15-spe-00511.pdf)>

Acesso em jan. 2020.

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**, editora e livraria Brasiliense, 8 de set. de 2017 São Paulo – SP - 100 páginas.

ALVES, T. L. de L.; AMORIM A. F. A.; BEZERRA, M.Cl. C. Nenhum a Menos"! A Adaptação ao *Home Office* em Tempos de COVID-19. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 25, n. Spe., e-200234, 2021. Disponível em: <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/1463/1611>. Acesso em mar. 2020.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração do home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010.

BASSO, D. de M.; BARRETO, I. F. Junior (2018). O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, 41(1), 59-76. <<https://doi.org/10.26668/indexlawjournals/2525-9857/2018.v4i1.4301.2>> Acesso em jan. 2021

BEBER, K. G. **Diferença entre teletrabalho e home office**. **Revista Brasil**, 13/08/2020 – 09:23. Disponível em: <<https://radios.ebc.com.br/revista-brasil/2020/08/especialista-fala-das-regras-para-manter-teletrabalho-e-home-office#:~:text=Segundo%20ela%2C%20o%20teletrabalho%20j%C3%A1,que%20eventualmente%20trabalha%20em%20casa>> Acesso em dez. 2020.

BELLINI, C. G. P., Donaire, D., Santos, S. A. dos, Mello, A. A. A., & Gaspar, M. A. (2011). Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas de informação: Um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Revista Ciências Administrativas**, 17(3), 1029-1052.

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

BOONEN, E. M. (2003). As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia & Gestão**, 2-3(4-5), 106-127.3

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

BRASIL. Ministério da Integração Nacional. Secretaria Nacional de Defesa Civil. Centro Nacional de Gerenciamento de Riscos e Desastres. **COBRADE – Classificação e Codificação Brasileira de Desastres**. Anuário brasileiro de desastres naturais: 2012. Brasília, CENAD, 2012. 84 p.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Plano Brasileiro de Preparação para Enfrentamento de uma Pandemia de Influenza – IV Versão**. Brasília: Ministério da Saúde, 2010.

Disponível em:

<[http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/plano\\_brasileiro\\_pandemia\\_influenza\\_IV.pdf](http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/plano_brasileiro_pandemia_influenza_IV.pdf)>. Acesso em out. 2020.

BRIDI, M.A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P.; BRAUNERT, M. B.; BERNARDO, K. A. S; MAIA, F. L.; FREIBERGER, Z.; BEZERR, G. U. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID19. **REMIR-Trabalho** [online]. jul, 2020. Disponível em <[https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/ARTIGO\\_REMIR.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf)>. Acesso em abr. 2021.

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

CARDI, M. de L. **Evolução da computação no Brasil e sua relação com fatos internacionais**. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Ciência da Computação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002. Disponível em: < <https://core.ac.uk/download/pdf/30365442.pdf>> Acesso em nov. 2020.

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

CUNHA, S. JOTA. Opinião & Análise. **Com a perda da vigência da MP 927, como fica o home office e a antecipação de férias?** Com a perda de validade as regras estão revogadas, e voltam a produzir efeitos as previsões da CLT. Reportagem publicada em 31/07/2020 10:23. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/com-a-perda-da-vigencia-da-mp-927-como-fica-o-home-office-e-a-antecipacao-de-ferias-31072020>> Acesso em abr. 2021.

FREIRE, A. do N. F. **Manual de orientação ao trabalhador em teletrabalho** [recurso eletrônico] / Aline do Nascimento Falcão Freire, Pedro Henrique Fernandes Soares Costa. Dados eletrônicos (1 arquivo: 8.765 kbytes). – Natal, RN: EDUFRN, 2020. Disponível em: <<https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/30521/1/ManualOrienta%c3%a7aoteletrabalho.pdf>> Acesso em abr. 2021.

FREITAS, S. R. **Teletrabalho na administração pública federal**: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2008.

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

HAMANN, R. Tecmundo. **Das toneladas aos microchips**: a evolução dos computadores. Publicada em 03/06/2016. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/infografico/9421-a-evolucao-dos-computadores.htm>. Acesso em nov. 2020.

HANASHIRO, D. M. M.; DIAS, W. F. O sistema de teletrabalho: Algumas Implicações de um ambiente virtual. **Anais** do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Salvador, BA, Brasil, 2002.

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

HAYS, J. N. **Epidemics and pandemics**: their impacts on human history. California: ABC-CLIO; 2005.

HOBBSAWM, Eric J. **A Era das Revoluções 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014.

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

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

KUGELMASS, J. **Teletrabalho**: Novas oportunidades para o trabalho flexível: Seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996.

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

LAURE, Volpon e Defina Advogados. **Sistematizando a diferença entre teletrabalho e home office**. 03/08/2020, Ribeirão Preto/SP. Disponível em: Disponível em:

<<http://www.laureadvogados.com.br/artigos/sistematizando-diferenca-entre-teletrabalho-e-home-office/>> Acesso em nov. 2020.

LONGHI, T. C.; SANTOS, F. A. N. V. dos. Uma análise crítica das condições de trabalho na indústria têxtil desde a industrialização do setor até os dias atuais. **HFD Revista**, v.5, n.10, p.73-90, ago/dez 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/andre/OneDrive%20-%20UFSC/2021/2020-2/tccs/8832-Texto%20do%20artigo-28251-1-10-20161201.pdf> Acesso em jan. 2021.

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

MANSUR, A. Oito megatendências ecológicas para o mundo pós coronavírus~]. **EXAME**. Publicado em: 01/04/2020 às 13h16, alterado em: 01/04/2020 às 13h22. Disponível em: <https://exame.com/blog/ideias-renovaveis/oito-megatendencias-ecologicas-para-o-mundo-pos-coronavirus/> Acesso em fev. 2021.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**: metodologia, planejamento. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MELEK, M. A. **Trabalhista! O que mudou? Reforma Trabalhista 2017**. Curitiba: Estudo Imediato.1, 2017.

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

MILVUS, **Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) nas empresas: o que é?** 30 de ago. 2020. Disponível em: <<https://milvus.com.br/tecnologia-da-informacao-e-comunicacao-tic-nas-empresas-o-que-e/>> Acesso em fev. 2021

MONTEIRO, L. **A internet como meio de comunicação**: possibilidades e limitações. INTERCOM – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. **Anais...** XXIV Congresso Brasileiro da Comunicação – Campo Grande /MS – set., 2001.

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

OLIVEIRA, N. **Teletrabalho ganha impulso na pandemia**: mas regulação é objeto de controvérsia. Agência Senado. Publicado em 24/7/2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>> Acesso em abr. 2021.

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

PACHECO, W.; PEREIRA Junior, C.; PEREIRA, V. L. S. do V.; PEREIRA Filho, H. do V. A era da tecnologia da informação e comunicação e a saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Belo Horizonte. Vol. 3, No 2, p. 114-22, ago-dez, 2005.

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

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

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

QUEIROGA, F. **O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19.** Porto Alegre: Artmed, 2020. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=XuPuDwAAQBAJ&pg=PA24&dq=tele+trabalho+AND+pandemia&hl=pt-PT&sa=X&ved=2ahUKEwiyqJnzKkbtAhUCLLkGHRtBCRkQ6AEwAXoECAMQAg#v=onepage&q=tele%20trabalho%20AND%20pandemia&f=false>>. Acesso em dez. 2020.

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

SANTOS-MISHIMA, V.; STICCA, M. G., ZERBINI, T. **Teletrabalho e a pandemia da COVID-19.** Porto Alegre: Artmed, 2020 Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=teDuDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tele+trabalho+AND+pandemia&hl=pt-PT&sa=X&ved=2ahUKEwiUqPzmqXtAhUSGLkGHXAHA44Q6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q=tele%20trabalho%20AND%20pandemia&f=false>> Acesso em nov. 2020.

SEOK-JIN EOM, NAKBUM CHOI, WOOKJOON SUNG. The use of smart work in government: empirical analysis of Korean experiences. **Government Information Quarterly**, v. 33, n. 3, p. 562-571, 2016.

SILVA. C. M., MENEZES Filho, N. A., KOMATSU, B. K. Uma Abordagem sobre o Setor na Economia Brasileira. **Policy Paper**, nº 19. Centro de Políticas Públicas – Insper, São Paulo - SP, nº 19, ago. de 2016. Disponível em: <<https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2018/09/Abordagem-sobre-Setor-Servicos-Economia-Brasileira.pdf>>. Acesso em mar. 2021.

SILVA, D. N. **O que foi a revolução industrial?** *Brasil Escola*, 2018. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/historia/o-que-foi-revolucao-industrial.htm>> Acesso em jan. 2021.

SOUZA, A. C. dos S.; VIEIRA, L.; SANTOS, L.C.M. dos; MACEDO, M.C. de F. ALCÂNTARA, P. de T.; SAMPAIO, R.L.; SILVA, R.P. **Uma introdução à computação: história e ciência.** Editora Ixtlan - São Paulo – 2016

SOUZA, F. P. **Impacto das Tecnologias da Informação e Comunicação no Tratamento da Informação**, 2011. Disponível em: <[https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-r&as\\_sdt=0%2c5&q=impacto+das+tecnologias+da+informa%c3%87%c3%83o+e+comunica%c3%87%c3%83o+no+tratamento+da+informa%c3%87%c3%83o+&btn=>](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-r&as_sdt=0%2c5&q=impacto+das+tecnologias+da+informa%c3%87%c3%83o+e+comunica%c3%87%c3%83o+no+tratamento+da+informa%c3%87%c3%83o+&btn=>)>. Acesso em nov. 2020.

TOFLER, A. **A terceira onda.** Rio de Janeiro: Record, 1982. TROPE, A. (1999). **Organização virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações.** Rio de Janeiro: Qualitymark.

TREMBLAY, D. Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. **Management Review**, v.17, n.3-4, 2002.

WHO. European Commission. **Report on the second joint WHO/European Commission workshop, 24–26 October 2005.** Pandemic influenza preparedness planning. Disponível em: <[https://ec.europa.eu/health/archive/ph\\_threats/com/influenza/second\\_workshop.pdf](https://ec.europa.eu/health/archive/ph_threats/com/influenza/second_workshop.pdf)> Acesso em maio 2020.

WHO. World Health Organization. **Coronavirus disease (COVID-19) situation report–209**, 2020. [Online]. Disponível em: <[https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200816-covid-19-sitrep-209.pdf?sfvrsn=5dde1ca2\\_2](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200816-covid-19-sitrep-209.pdf?sfvrsn=5dde1ca2_2)>. Acesso em dez. 2020.

WHO. World Health Organization. **WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard.** Disponível em: <<https://covid19.who.int/region/amro/country/br>> Acesso em abr. 2021.

## APÊNDICE A – Questionário junto aos trabalhadores *home office*

### SEÇÃO 1

#### PESQUISA SOBRE TRABALHO HOME OFFICE

##### **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)**

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa para elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de Michele da Silva Souza do curso de Graduação em Tecnologias da Informação e Comunicação da UFSC, que objetiva analisar a adaptação dos trabalhadores ao *home office* (trabalho em casa), imposto pela pandemia da COVID-19.

Sua participação é voluntária, a qualquer momento você poderá retirar seu consentimento.

As informações obtidas serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação. Apenas as pesquisadoras terão acesso aos dados.

No caso de dúvidas, seguem e-mail, telefone e endereço institucional das pesquisadoras:

Graduanda: Michele da Silva Souza

e-mail: michele.bags@hotmail.com | Telefone: (48) 9 99074597

Profa. Dra. Andréa Cristina Trierweiller

e-mail: andrea.ct@ufsc.br | Telefone: (48) 9 99811887

UFSC - Centro de Ciências, Tecnologias e Saúde. Campus Araranguá

Unidade Jardim das Avenidas - Rua R. Gov. Jorge Lacerda, 3201 - Urussanguinha, Araranguá – SC, Araranguá – SC, CEP 88906-072. Telefone: (48) 3721-6255.

Concordo em participar desta pesquisa.

Sim

Não

1. Atualmente, você trabalha *home office* (teletrabalho)?

*Você pode responder esta pesquisa tanto se estiver trabalhando, integralmente home office ou apenas alguns dias da semana.*

Sim

Não

2. Sexo?

Feminino

Masculino

3. Qual sua faixa de idade?

- De 18 a 25 anos
- De 26 a 30 anos
- De 31 a 35 anos
- De 36 a 40 anos
- De 41 a 45 anos
- De 46 a 50 anos
- De 51 a 55 anos
- Acima de 55 anos

4. Qual a sua escolaridade completa?

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino superior
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

5. Selecione a sua faixa de renda mensal (em R\$)

- Menos que R\$ 1.045,00
- Acima de R\$ 1.045,00 a R\$ 2.811,00
- Acima de R\$ 2.811,00 a R\$ 5.622,00
- Acima de R\$ 5.622,00 a R\$ 8.433,00
- Acima de R\$ 8.433,00

6. Qual o Estado que você mora atualmente?

1. Acre (AC)
2. Alagoas (AL)
3. Amapá (AP)
4. Amazonas (AM)
5. Bahia (BA)
6. Ceará (CE)
7. Distrito Federal (DF)
8. Espírito Santo (ES)
9. Goiás (GO)
10. Maranhão (MA)

11. Mato Grosso (MT)
12. Mato Grosso do Sul (MS)
13. Minas Gerais (MG)
14. Pará (PA)
15. Paraíba (PB)
16. Paraíba (PB)
17. Pernambuco (PE)
18. Piauí (PI)
19. Rio de Janeiro (RJ)
20. Rio Grande do Norte (RN)
21. Rio Grande do Sul (RS)
22. Rondônia (RO)
23. Roraima (RR)
24. Santa Catarina (SC)
25. São Paulo (SP)
26. Sergipe (SE)
27. Tocantins (TO)

7. Qual o Estado que está localizada a empresa que você trabalha de forma *home office*?

1. Acre (AC)
2. Alagoas (AL)
3. Amapá (AP)
4. Amazonas (AM)
5. Bahia (BA)
6. Ceará (CE)
7. Distrito Federal (DF)
8. Espírito Santo (ES)
9. Goiás (GO)
10. Maranhão (MA)
11. Mato Grosso (MT)
12. Mato Grosso do Sul (MS)
13. Minas Gerais (MG)
14. Pará (PA)
15. Paraíba (PB)
16. Paraná (PR)

- 17. Pernambuco (PE)
- 18. Piauí (PI)
- 19. Rio de Janeiro (RJ)
- 20. Rio Grande do Norte (RN)
- 21. Rio Grande do Sul (RS)
- 22. Rondônia (RO)
- 23. Roraima (RR)
- 24. Santa Catarina (SC)
- 25. São Paulo (SP)
- 26. Sergipe (SE)
- 27. Tocantins (TO)

8. Qual o segmento de atuação da empresa que você trabalha, atualmente, de forma home office?

- Comércio
- Indústria
- Serviços

8.1 Especifique qual:

- Tecnologia da Informação e Comunicação
- Educação
- Turismo
- Consultoria
- Vendas e Marketing

9. Você faz parte do grupo de risco para COVID-19 ?

- Sim
- Não

10. Como você avalia seu desempenho no trabalho *home office*?

- excelente
- Muito bom
- Bom
- Ruim

11. Qual a principal VANTAGEM do home office ao ser comparado ao trabalho presencial?

- ( ) O risco de eu ser contaminado pelo coronavírus é menor.
- ( ) O home office me permite trabalhar em casa.
- ( ) Tenho menores custos com transporte/deslocamento.
- ( ) Sou menos interrompido(a) quando trabalho em casa.
- ( ) O home office possibilitou que eu tenha um maior convívio com a minha família.
- ( ) Minha produtividade no trabalho aumentou.
- ( ) A qualidade do meu trabalho é melhor.
- ( ) Tenho maior flexibilização de horários.
- ( ) Consigo me concentrar mais trabalhando em casa.
- ( ) Não preciso enfrentar o trânsito para ir trabalhar.
- ( ) Estou mais presente na criação e educação dos filhos.

12. Qual a principal DESVANTAGEM do home office ao ser comparado ao trabalho presencial?

- ( ) Tenho menos interação com os colegas de trabalho.
- ( ) Sou mais interrompido(a) quando trabalho em casa.
- ( ) Minha produtividade no trabalho diminuiu.
- ( ) Sinto que minha jornada de trabalho aumentou (sobrecarga).
- ( ) Enfrento problemas de comunicação devido falhas de conexão com a internet.
- ( ) Enfrento problemas técnicos com o computador/notebook/cellular.
- ( ) Tenho maior dificuldade de comunicação com os COLEGAS de trabalho.
- ( ) Tenho maior dificuldade de comunicação com a minha CHEFIA.
- ( ) Tenho maior dificuldade de concentração.

13. O equipamento que você utiliza para trabalhar em casa:

- ( ) Foi disponibilizado pela minha empresa.
- ( ) Foi comprado por mim.

14. O equipamento que você utiliza para trabalhar em casa é só seu?

- ( ) Sim
- ( ) Não

15. Para trabalhar em casa, você possui um cômodo separado do resto da família?

- ( ) Sim
- ( ) Não

16. Qual o PRINCIPAL equipamento que você utiliza para trabalhar em casa?

- Notebook ou computador de mesa.
- Tablet
- Telefone Celular
- Telefone fixo

17. Se você pudesse escolher entre o formato do seu trabalho, qual seria?

- Integralmente *home office*.
- Integralmente trabalho presencial
- Parte do tempo *home office* e parte do tempo presencial

18. Você considera que o *home office* foi fundamental para contornar os efeitos da pandemia da COVID-19?

- Sim
- Não

19. Como você se SENTE em relação a ter que trabalhar em casa?

## **APÊNDICE B – Entrevista gestores empresas que optaram pelo *home office***

1. Qual o ramo de atuação da sua empresa?
2. Há quantos anos sua empresa existe?
3. Quantos funcionários você emprega?
4. Você optou pelo *home office* da equipe como um todo ou apenas parte dela?
5. Há colaboradores trabalhando parte *home office* e parte presencial? Como funciona a organização da empresa para adaptação ao trabalho *home office*?
6. A sua empresa fornece equipamento para o trabalho *home office* ou o funcionário que deve providenciá-lo?
7. A empresa fornece algum tipo de auxílio para pagamento do acesso à internet para o trabalho *home office* do funcionário?
8. Como funciona a questão legal? Você formalizou o trabalho no formato *home office*? Você buscou proteção quanto ao contrato de trabalho de seus trabalhadores que estão nesta modalidade?
9. Você passou a admitir o trabalho *home office* somente a partir da pandemia da COVID-19 ou já tinha esta experiência anteriormente na sua empresa?
10. Como é feito o controle (presenças/faltas) dos funcionários que fazem trabalho *home office*?
11. O trabalhador tem que comparecer na empresa (fisicamente) em algum momento?
12. Há o estabelecimento de metas a cumprir no trabalho *home office*? Se sim, quem o faz? Como é cobrada a produtividade?
13. Depois que você adaptou esta modalidade você sentiu diferença nos rendimentos dos resultados?
14. Você obteve algum benefício a mais com a implantação do *home office* se comparado ao trabalho presencial?
15. Houve redução no quadro de funcionários?
16. Houve mudança na rotina da empresa?