



TRABALHO E TECNOLOGIA: UM ESTUDO SOBRE A PERCEÇÃO DO *HOME OFFICE* A PARTIR DA PANDEMIA DO COVID19

Luan Patrick Reis Serafim Leite¹, Lilian Beatriz Ferreira Longo², Reginaldo Adriano de Souza³

¹Bacharel em Administração, UNIFACIG, Manhuaçu-MG, patrickluan1988@icloud.com

²Mestre em Administração, UNIFACIG, Manhuaçu-MG, lilian@sempre.unifacig.edu.br

³Mestre em Administração, UNIFACIG, Manhuaçu-MG, reginaldoberbert@hotmail.com

Resumo: Este estudo objetiva analisar a percepção dos funcionários sobre o *home office* a partir da pandemia do Covid19. Justificando-se no aumento desta modalidade laboral, dada às recomendações da Organização Mundial de Saúde para o isolamento social, como medida preventiva a doença. O estudo foca no trabalhador comum, que através das tecnologias portáteis, repentinamente, transformou sua casa em seu local de trabalho. Foi realizada uma pesquisa qualitativa, coletando dados através de entrevistas semiestruturadas. Os dados refletem funcionários que tiveram facilidade com as novas tecnologias implementadas, porém ainda prefeririam o trabalho presencial, sendo o fator principal o contato direto e humano.

Palavras-chave: Trabalho; Tecnologia; *home office*; Covid19.

Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas.

Work and technologies: a study about the perception of the work from home after the covid-19 pandemic

Abstract: This study aims to analyze the perception of employees about the working from home after the COVID-19 pandemic. Justifying the increase in this type of work, given the recommendations of the World Health Organization for social isolation, as a preventive measure against the disease. The study focuses on the average worker, who through portable technologies has suddenly transformed his home into his workplace. A qualitative research was carried out, collecting data through semi-structured interviews. The data reflect employees who were comfortable with the new technologies implemented, but would still prefer face-to-face work, with direct human contact being the main factor.

Keywords: Work; Technology; Work from Home; COVID-19.

INTRODUÇÃO

As constantes transformações na natureza do trabalho evidenciadas nas últimas décadas, têm colocado em foco o interesse de muitos pesquisadores sobre o tema (CASTELLS, 1999). Como consequência, há um maior número de organizações realizando profundas modificações na natureza do trabalho e nas relações entre empresa e trabalhador, desconfigurando a forma tradicional de trabalho, para formas flexíveis, o que exige novas implicações para a gestão de pessoas" (TEIXEIRA, *et al.*, 2005). Além disso, com o avanço e desenvolvimento de novas tecnologias da informação, comunicação e algumas mudanças de comportamento na sociedade, a flexibilização da forma de trabalho e seu método remoto, começaram a ser disseminadas nas organizações.

Com o surgimento da pandemia causada pelo Corona Vírus, o trabalho remoto se tornou algo cada vez mais popular e necessário para as empresas. Este fato se intensificou a partir do segundo trimestre de 2020, em virtude da falta de medicamentos realmente efetivos para o tratamento da COVID-19 e a rápida contaminação da população. Desse modo, a Organização Mundial da Saúde (OMS) orientou medidas de isolamento social, fato este que afetou diretamente os hábitos de trabalho tradicionais. O novo cenário fez com que as empresas se adaptassem à prática do trabalho remoto com o intuito de continuarem suas atividades, e frear a iminente crise econômica causada pela pandemia (HERMOGENES *et al.*, 2020).

Por outro lado, tem-se o funcionário que se viu de uma hora para outra obrigado a assumir novos hábitos de trabalho, experimentando novas tecnologias. Desta forma, este estudo gira em torno da

problemática: qual a percepção dos funcionários sobre a forma de trabalho conhecida como *home office*, incluindo suas vantagens e desvantagens, a partir da Pandemia do Covid19?

Este estudo se justifica, tendo em vista o crescimento da utilização de novas tecnologias pelo trabalhador comum no período de distanciamento social, denominado de quarentena. A importância das tecnologias portáteis para a continuação do trabalho foi estratégica para as organizações e funcionários. E ainda, a transformação, muitas vezes, de equipamentos tecnológicos pessoais e um cômodo da casa, em novos instrumentos e local de trabalho.

Desse modo, este estudo tem como objetivo, analisar a percepção dos funcionários sobre a forma de trabalho conhecida como *home office*, a partir da pandemia do Covid19. Espera-se desta forma, obter informações que contribuam para as pesquisas no campo do comportamento organizacional, principalmente no que diz respeito à gestão de pessoas em épocas de crises, uma vez que, esta pesquisa tem um olhar específico do trabalhador sobre os impactos causados em sua vida por meio do *home Office* e, também, sobre a sua produtividade, sob sua ótica (HERMOGENES; SANTOS; NASCIMENTO; TEIXEIRA, 2020).

REFERENCIAL TEÓRICO

Home Office

Em tradução livre, o termo *home office* significa escritório em casa. Trabalho remoto ou trabalho em casa também são termos utilizados para se referir ao *home office*. Sendo assim, o profissional que trabalha neste regime possui uma estrutura laboral dentro da sua própria casa, podendo realizar suas demandas de trabalho como se ainda estivesse fisicamente dentro da empresa (MARTINS, 2021). “O teletrabalho, um conceito mais amplo que *home office*, é todo trabalho realizado fora da sede da empresa podendo ser atividade em campo, centro comunitário e, mais comumente, na casa do empregado, por meio de ferramentas tecnológicas, sendo este denominado *home office*” (FERREIRA *et al.*, 2021, p. 409). Para a realização deste trabalho remoto, o colaborador deve receber todo o aporte estrutural da organização, para que não haja um déficit em seu rendimento (MARTINS, 2021).

A prática do trabalho em casa não é considerada um trabalho externo, não possui um controle de horas e não gera horas extras, pois é considerado como se o funcionário ainda estivesse dentro das dependências da organização em seu horário de trabalho padrão (MARTINS, 2021). Também se espera que o *home office* não seja um trabalho individual, solitário e desvinculado da organização como um todo, pois o colaborador ainda precisa se sentir pertencente e com sua identidade organizacional inabalada (SILVA, 2020).

A tabela a seguir apresenta onze dicas de como tornar sua experiência com o *home office* algo mais fácil e agradável.

Tabela 1: Onze dicas para o *Home Office*

1	Vista-se para seu trabalho ou estudo, mas não fique de pijama o dia inteiro.
2	Evite distrações. [...] Se mora com mais pessoas, avise que está indisponível durante o expediente.
3	Não trabalhe ou estude na cama, nem no sofá: escolha um local para fazer de escritório.
4	Não misture tarefas profissionais e estudo com tarefas domésticas.
5	Mantenha a ergonomia; é importante ter um assento acolchoado.
6	Faça pausas.
7	Siga um cronograma.
8	Finalize o expediente.
9	Programe-se, use alarmes e recursos tecnológicos.

10	Há vantagens em se trabalhar ou estudar de casa: você poupa o tempo de trânsito, por exemplo.
11	Faça exercícios e alongamentos para manter a saúde do corpo.

Fonte: Centro Universitário Belas Artes (2020 *apud* MOTTA; OLIVEIRA, 2021, p. 08).

Home Office e a pandemia

Diante da pandemia da COVID-19 e as normas de distanciamento social estabelecidas pela Organização Mundial de Saúde (OMS), as organizações encontraram no *home office* uma maneira de continuar exercendo suas atividades nesse momento atípico (SANTOS; PEREIRA; CAVALCANTE; LIMA, 2020). O *home office* foi utilizado como uma estratégia para tentar minimizar os impactos decorrentes da COVID e continuar suas atividades da melhor forma possível (LEITE, 2021).

Como consequência dos desdobramentos da pandemia e do distanciamento social, o mundo passou por uma forte crise econômica, onde a população sofria com o medo do presente e incertezas do futuro. Neste cenário, o *home office* foi utilizado como uma estratégia das empresas que tinham essa possibilidade para tentar conter os danos da crise e não decretarem seus fechamentos (SANTOS; PEREIRA; CAVALCANTE; LIMA, 2020). Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografias e Estatística (IBGE), em maio de 2020, no ápice do início da pandemia, haviam cerca de 8,7 milhões de pessoas trabalhando em regime de *home office* no Brasil (IBGE, 2020).

Esse formato de trabalho, mesmo já existente, transpôs novas amplitudes com a COVID-19, impactando como os profissionais se vestiam. Ainda que seja um evento novo quando da redação deste texto, em entrevistas com demais pessoas, nota-se mudanças, como executivos em reuniões virtuais que passaram a diferenciar suas vestimentas. Para alicerçar esta elucubração, conversei com três profissionais de áreas distintas – um executivo, uma empresária e uma bancária –, que constatarem alterações inesperadas na forma de se vestirem (MOTTA; OLIVEIRA, 2021, p. 09).

Apesar de não possuir hora extra no trabalho remoto, segundo pesquisa realizada por Bridi *et al.* (2020), do início da pandemia até o dia 17 de maio de 2020, data final da sua pesquisa, houve um crescimento de 113,69% de trabalhadores que exerciam suas atividades laborais em *home office* por mais de oito horas por dia. A pesquisa também apurou que a maior parte dos respondentes relataram que passaram a trabalhar os sete dias da semana, não tendo uma pausa para descanso. Essa é uma situação geradora de sobrecarga e estresse para os colaboradores, que por sua vez, em muitos dos momentos tinham medo de reclamar e perder seus empregos em um período de crise (BRIDI *et al.*, 2020).

Percepções sobre o Home Office

Dentro do trabalho *home office* pode-se encontrar pontos positivos e negativos, como o aumento da produtividade do colaborador e o isolamento social da equipe, respectivamente (LEITE, 2021). É evidente a presença de vantagens e desvantagens nessa modalidade, onde o colaborador e a empresa devem estar dispostos a enfrentarem os desafios juntos, tendo em vista a tendência de crescimento e fixação desse modelo de trabalho (RAFALSKI; ANDRADE, 2015). Luna (2014) discorre sobre a vantagem na diminuição do custo operacional de empresas adeptas ao *home office*, pois o colaborador não precisa mais de um espaço físico fornecido pelo empregador.

Leite (2021, p. 04), aponta que:

[...] existem motivos variados para o aumento no ganho de rendimento do trabalhador, quando se opta por essa forma de trabalho, como, por exemplo: menor número de interrupções e de reuniões, silêncio no local de trabalho, poder estar com a família nos horários livres ou o simples fato de estar mais à vontade. Também se tem como vantagem o conforto da casa, onde os profissionais conseguem realizar as atividades laborais, e também, as atividades pessoais em ter que sair dela.

De acordo com Hara (2011), a implementação do *home office* pode gerar uma dificuldade no gerenciamento e controle dos colaboradores que estão fora dos ambientes organizacionais. Haubritch

e Froehlich (2020) complementam que os trabalhadores passam a ter uma tendência individualista, sendo uma consequência do isolamento social e profissional.

Segundo Ferreira *et al.* (2021), o trabalho em casa pode agregar alguns benefícios, como a ausência de tempo gasto no trajeto casa e trabalho, diminuição do estresse, a possibilidade de passar mais tempo com a família, e um desgaste físico minimizado. Na perspectiva da empresa, Ferreira *et al.* (2021) ainda destacam a possibilidade de alcançar funcionários qualificados de outras regiões, pessoas com deficiência ou até mesmo mulheres que possuem filhos e gostariam de ter mais tempo com eles.

Em contrapartida, a conciliação da vida laboral e pessoal de uma mãe durante a pandemia também teve suas dificuldades, pois muitos filhos passaram a ficar em casa e ter aulas *online*, demandando maior atenção e cuidado dos responsáveis em horário comercial (FERREIRA *et al.*, 2021). Essa dificuldade em separar o trabalho da vida pessoal se estende a todas as pessoas, onde elas se sentem disponíveis a todo momento, agravando o *workaholism*, ou seja, trabalhando de forma compulsiva e não respeitando os horários determinados (FERREIRA *et al.*, 2021).

Para os que não mais apenas vivem em suas casas e atendem tarefas domésticas como também ali trabalham, tal fenômeno influenciou a rotina familiar, os espaços físicos e o que se veste em sua residência – isso acaba afetando ainda mais as mulheres, visto que recaiu sobre elas uma miríade de atribuições do lar e do trabalho formal, desorganizando suas rotinas (MOTTA; OLIVEIRA, 2021, p. 08).

A partir de sua pesquisa, Motta e Oliveira (2021) indagaram sobre as modificações e percepções sociais que o vestuário pode gerar, onde sua amostra relatou que não se arrumava mais para o trabalho, apenas quando tinham alguma reunião que utilizasse câmera. Esse efeito pode influenciar na auto imagem do colaborador e o seu senso de pertencimento a uma organização, influenciando diretamente em seu trabalho e produtividade (MOTTA; OLIVEIRA, 2021).

METODOLOGIA

O delineamento metodológico adotado neste trabalho se configura em um trabalho descritivo com uma estratégia qualitativa e que tem como instrumento de coleta de dados a entrevista semiestruturada.

No que diz respeito à estratégia qualitativa, Godoy (1995, p. 21) aponta que as pesquisas qualitativas permitem ao pesquisador “captar o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes”.

Optou-se por uma técnica de entrevista com roteiro semiestruturado para a coleta de dados, onde, de acordo Gil (2012, p. 109), a entrevista é uma “técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação”, e para Manzini (1990/1991, p. 154) roteiro semiestruturado focaliza “em um assunto sobre o qual se confecciona um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista”.

Para a seleção da amostra, foi utilizado o método bola de neve que se constitui em “uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência” (VINUTO, 2014, p. 203). Com isso, “não é possível determinar a probabilidade de seleção de cada participante na pesquisa, mas torna-se útil para estudar determinados grupos difíceis de serem acessados” (VINUTO, 2014, p. 203). Também foi aplicado o método de saturação de dados, onde, segundo Fontanella, Ricas e Turato (2008) é uma ferramenta frequentemente utilizada em relatórios de pesquisas qualitativas das mais diversas áreas, estabelecendo o tamanho de uma amostra em estudo.

Após a coleta de dados, as informações coletadas foram analisadas por meio da Análise de Conteúdo cuja técnica na perspectiva de Bardin (2011) tem como aspecto principal o desvendar crítico das informações recebidas permitindo a compreensão, a utilização e aplicação de determinado conteúdo para explicar as relações existentes entre os temas pesquisados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Perfil da amostra pesquisada

Após a realização da pesquisa de campo, iniciou-se a análise e discussão de dados. Em seguida apresenta-se o perfil dos entrevistados através da tabela 2.

Tabela 2: Perfil dos entrevistados

Entrevistado	Cargo	Gênero	Ramo da empresa	Tempo de <i>Home Office</i>
E1	Estagiária - Auxiliar administrativo	Feminino	Prestação de serviço	6 meses
E2	Consultora comercial	Feminino	Educação superior	3 meses
E3	Enfermeira/ Administrativo	Feminino	Clínica de saúde/ Educação superior	6 meses
E4	Professor estadual	Masculino	Educação básica	2 anos
E5	Professor	Masculino	Educação básica e superior	2 anos
E6	Auxiliar administrativo	Masculino	Educação superior	1 ano e 6 meses

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A amostra da pesquisa foi constituída por entrevistados de ambos os gêneros, que ficaram entre 3 meses e 2 anos em *home office*, sendo sua maioria no ramo da educação.

Análise dos resultados

Segundo Martins (2021), o trabalhador deve receber todo o aporte estrutural para a realização do *home office*, visando não ter um déficit em seu rendimento. De acordo com o entrevistado E4, o estado disponibilizou apenas um curso *online* para os servidores se familiarizarem com o sistema que seria utilizado, porém não teve nenhum amparo físico, como um computador e internet. Todos os demais entrevistados afirmam terem recebido algum tipo de amparo estrutural, além de seus treinamentos para utilização das novas tecnologias, o entrevistado E5 ainda ressalta que a escola onde trabalhava disponibilizou notebook ou computadores para os alunos que não possuíam e não conseguiriam assistir às aulas.

Eu trabalhava em duas empresas, e ambas disponibilizaram treinamento, uma me disponibilizou um celular, já a outra manteve o computador que eu já utilizava [...] (E3).

O Centro Universitário Belas Artes, (2020 *apud* MOTTA; OLIVEIRA, 2021, p. 08) desenvolveu uma tabela com onze dicas para o *home office*, o primeiro item destaca a importância de se vestir para o trabalho, mesmo que remoto, entretanto, de forma geral, todos os entrevistados perderam esse aspecto formal de se arrumarem para trabalhar, como pode ser ressaltado pelos seguintes relatos:

Ficava com uma roupa confortável e a vontade, como de chinelo (E1).

Trabalhei de pijama e passei a comer toda hora, não comia bem e várias vezes ao dia (E2).

[...] parei de usar maquiagem, até hoje me esqueço de colar brinco e relógio, perdi o aspecto de me arrumar para o trabalho (E3).

às vezes eu não precisava trocar de roupa para dar minhas aulas *online*, era mais cômodo, às vezes dava a aula deitado no sofá apenas com o áudio (E4).

[...] de certa maneira, era bom dar aula de bermuda e chinelo, mas pelo menos a blusa a gente tinha que trocar e dar uma lavada na cara [...] (E5).

Reafirmando os dados encontrados na pesquisa de Motta e Oliveira (2021), onde sua amostra relatou que não se arrumava mais para o trabalho, apenas quando tinham alguma reunião que utilizasse câmera.

Os itens 3, 4 e 5 da Tabela 1 discorrem sobre a importância de se ter um local próprio e ergonômico para o trabalho, onde não se misture o trabalho com a vida pessoal. Em conformidade com essas dicas, o entrevistado E5 relata que desde o início se preocupou em separar um quarto como escritório em sua casa, e após a primeira semana de trabalho investiu em uma cadeira *gamer* para seu conforto enquanto ministrava suas aulas, a entrevistada E1 também relata que montou um escritório separado para trabalhar.

O item 10 da Tabela 1 ressaltou sobre as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho, que também é refletido por Rafalski e Andrade (2015), onde o colaborador e a empresa devem estar dispostos a enfrentar os desafios juntos. A entrevista E2 acredita que não teve nenhuma vantagem, pois o contato presencial é muito melhor, outros entrevistados destacaram algumas vantagens e desvantagens com as seguintes falas:

A vantagem foi a oportunidade de me proteger, pois eu estava grávida e até hoje não sabemos das repercussões que a covid pode gerar nas grávidas e nos fetos, se vai acontecer algo ou gerar sequelas. A desvantagem é o isolamento, não conviver com os colegas de trabalho, a dificuldade de mensurar sua produtividade, e tem coisas que você acaba não participando, como demandas urgentes que estava acontecendo no presencial e era resolvida por lá mesmo, e eu acabava me sentindo no escuro, pois a comunicação fica prejudicada, mas não sentia uma exclusão deles. Não houve nenhuma perda de benefícios (E3).

Uma vantagem seria as reuniões dos professores, que entendemos que podem ser substituídas pelo formato *online*, um fator contra seria o *feedback* pessoalmente, o contato humano e com o ambiente. A perda de benefício foi relacionada à paralisação da contagem de tempo da aposentadoria do professor durante todo o período de *home office* (E4).

A perda de benefício citada por E4 é referente à Lei Complementar 173 imposta pelo governo federal, “que condicionava os repasses federais apenas aos Estados e municípios que congelassem a carreira dos seus servidores, cujo tempo de serviço só voltaria a ser computado em janeiro de 2022. Com isso, todo o funcionalismo nacional teve postergados direitos como quinquênios, licenças-prêmio e sexta-parte” (ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2022, p. 01).

Ferreira *et al.* (2021), pontuam sobre alguns benefícios, como a ausência de tempo gasto no trajeto casa e trabalho, diminuição do estresse, a possibilidade de passar mais tempo com a família, e um desgaste físico minimizado, que também é pontuado por alguns entrevistados, como para o entrevistado E6, onde para ele, a maior vantagem estava relacionada ao tempo que não era gasto com o deslocamento até o trabalho.

(...) foi super tranquilo a convivência em casa, realmente muito bom, sem aumento de estresse e brigas. Foi uma época muito boa e tranquila em relação à convivência familiar. Na minha visão, o *home office* foi um benefício, não um peso, pois conviver com as pessoas que a gente ama é melhor do que ficar longe (E3).

Uma vantagem seria o foco maior no trabalho e o ganho de tempo no dia a dia por conta de não haver deslocamento. Desvantagem é a maior cobrança e não saber se está entregando o que é esperado, pois em casa parece que temos que trabalhar muito mais. Não houve nenhuma perda dos benefícios (E1).

Saúde física e mental

Ainda embasado na Tabela 1, o item 11 traz a dica de fazer exercícios e alongamentos para manter a saúde do corpo durante esse período. Os entrevistados E5 e E6 relataram que haviam

buscado uma mudança física e iniciado na academia pouco antes do início do isolamento social, porém mesmo com as novas dificuldades resolveram continuar em seus objetivos e seguiram com seus exercícios em casa. Já os entrevistados E3 e E4 afirma ter perdido esse hábito.

[...] na pandemia deixei muito de praticar atividade física, eu como profissional da saúde acredito que deixei a desejar, pois tudo ficou muito cômodo, a rotina de sempre estar pedindo uma comida ou um lanche, deixar de frequentar uma academia ou ir jogar um vôlei, por conta do ambiente (E4).

Parei de sair, ir ao pilates, só saia para o extremo necessário como consultas médicas e supermercado (E3).

Além da saúde física, a saúde mental também foi um fator muito importante na vida do trabalhador nesse período pandêmico e de *home office*, sendo benéfico ou não para ele, o entrevistado E5 relata que foi um momento muito difícil e decisivo para iniciar um tratamento psicológico, com consultas *online*, que é mantido até os dias atuais após o isolamento social. Já a entrevistada E1 julga que sua saúde mental melhorou, pois se afastou e não precisava conviver diariamente com as pessoas do seu trabalho.

Não gostei da experiência de trabalhar em casa, me senti muito presa e me afetou psicologicamente (E2).

Na saúde mental é impossível falar que não houve um prejuízo, porque houve, toda pessoa que viveu esse período teve uma repercussão, fiquei mais ansiosa, mais apreensiva, com medo do futuro e das coisas que poderiam acontecer (E3).

[...] a psicológica acredito que pesou muito, pois a gente fica pensando como vai ser nossa vida, querendo ou não, infelizmente também perdemos um ente querido ou um amigo (E4).

Percepção do *home office* e relacionamento interpessoal

Durante o período de *home office* existiu um grande desafio em relação a quem trabalhava presencialmente, onde a empresa e o colaborador precisavam buscar manter os aspectos sociais do trabalho, para que não se tornasse um trabalho individual, solitário e desvinculado da organização como um todo (SILVA, 2020). Sobre os aspectos sociais, houve uma dualidade entre os entrevistados, onde alguns sentiram falta e outros não se importaram, como destaca as seguintes falas:

[...] deu uma piorada, pois não tinha mais o contato do dia a dia, quando nos víamos era para algum aniversário ou algo assim. Porém não senti falta desse contato direto (E1).

[...] senti falta de sair de casa, mas não senti falta dos colegas de trabalho (E2).

Não existia o aspecto social, eu respeitei a pandemia e o distanciamento, não saia de casa, realmente em *home office*. Foi muito difícil lidar com isso, mas era extremamente necessário e eu tinha como fazer, tinha essa possibilidade, enquanto outras pessoas não tinham. Parei de sair, ir ao pilates, só saia para o extremo necessário como consultas médicas e supermercado (E3).

O contato humano foi o maior desafio da pandemia, por mais que tínhamos aulas e reuniões *online*, não tem o calor humano, sendo uma dificuldade que acredito que todos os professores sentiram (E4).

Os aspectos sociais foram extremamente prejudicados, acredito que ainda colhemos os frutos desses aspectos na educação básica, nos adolescente, onde se tem um desenvolvimento cognitivo e social que foi prejudicado nesses dois anos de isolamento, onde percebi um grau de imaturidade bem maior dentro da mesma faixa etária, comparado a antes do isolamento [...] para mim também, mesmo após as flexibilizações e o retorno, me senti com uma certa fobia social de aglomeração, demorei um tempo a me sentir confortável em um ambiente com mais pessoas(E5).

Continuamos tendo contato normalmente [...] a gente mantinha um contato diário, tudo que precisávamos sempre ligávamos um para os outros [...] (E6).

Segundo Ferreira (*et al.*, 2021), existe uma dificuldade em separar o trabalho da vida pessoal, onde as pessoas se sentem disponíveis a todo momento, agravando o *workaholism*, trabalhando de forma compulsiva e não respeitando os horários determinados. De acordo com a pesquisa de Bridi *et al.* (2020), do início da pandemia até o dia 17 de maio de 2020, data final da sua pesquisa, houve um crescimento de 113,69% de trabalhadores que exerciam suas atividades laborais em *home office* por mais de oito horas por dia, a pesquisa também apurou que a maior parte dos respondentes relataram que passaram a trabalhar os sete dias da semana, não tendo uma pausa para descanso, mesmo não havendo hora extra. Esses são dados reforçados pela narrativa da entrevista E3:

Por mais que você pense que estar em casa, teoricamente vai estar tranquilo, mas fica bem pensado, pois você perde o horário de início e término, então o trabalho fica diluído em toda a sua rotina, desde a hora que acorda até a hora de dormir. Ficava escrava do celular, o tempo inteiro do lado dele e com medo de alguém ligar e eu não visualizar e não responder acabava me gerando uma ansiedade, estressante, medo de não estar desempenhando um bom papel, pois ficava muito isolada (E3).

De acordo com Hara (2011), a implementação do *home office* pode gerar uma dificuldade no gerenciamento e controle dos colaboradores que estão fora dos ambientes organizacionais. Na visão dos colaboradores, os entrevistados E1 e E2 se sentiram mais cobrados e pressionados, os entrevistados E3 e E4 descreveram melhor esse aspecto com os seguintes relatos:

Senti diferença, achei mais difícil perceber se eu estava correspondendo às expectativas da minha chefia, trabalhando de acordo com o que era necessário (E3).

[...] as coisas *online* ficaram mais burocráticas para serem resolvidas, pois não tinha o contato humano, mas não vejo por causa dele especificamente, apenas por ter uma alta demanda e por ser *online*. Eu como professor em relação aos alunos, se manteve praticamente a mesma coisa do presencial, a minha liderança perante aos alunos, único empecilho seria o acesso deles, os alunos que tinham mais recursos conseguiram se manter presente da mesma forma (E4).

Em suas percepções gerais, quatro entrevistados preferem o seu trabalho na modalidade presencial, enquanto apenas dois prefeririam em *home office*. O entrevistado E4 trouxe um adendo que essa experiência proporcionou entender que algumas partes do trabalho poderiam ser mantidas de forma remota que não perderia sua efetividade, entretanto, como um todo ainda preferia se manter presencialmente.

CONCLUSÃO

O trabalho em *home office* e a utilização de novas tecnologias é um tema de grande relevância em decorrência da pandemia e do isolamento social vivenciado pelos trabalhadores e empresas nos últimos dois anos. Diante disso, essa pesquisa buscou analisar a percepção dos funcionários sobre a forma de trabalho conhecida como *home office*, a partir da pandemia do Covid19.

A partir da análise dos dados, conclui-se que, de forma geral, a maioria dos entrevistados tiveram uma percepção negativa do *home office*, pois em sua maioria, prefeririam retornar ao trabalho presencial. Essa percepção negativa veio principalmente pela falta de contato humano, onde o sentimento de pertencimento é mais evidente. Segundo os entrevistados, o contato humano também proporciona uma noção maior sobre as expectativas de seus gestores e mais facilidade de mensurar seus resultados.

Em relação às novas tecnologias necessárias para esse formato de trabalho, apenas um entrevistado relatou não ter recebido um amparo físico, com os aparelhos necessários, porem recebeu um treinamento sobre as plataformas que utilizariam. Os demais entrevistados receberam um amparo por completo, com aparelhos e treinamentos necessários para exercerem suas funções.

Recomenda-se futuros estudos analisando esses mesmos fatores em um contexto totalmente, escolar, onde a percepção de professores e alunos com aulas remotas durante a pandemia da Covid-19.

REFERÊNCIAS

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO, **Nova ação no STF poderá reverter o congelamento de 18 meses para quinquênio, sexta-parte e licença-prêmio**. São Paulo, 2022. Disponível em < <https://www.al.sp.gov.br/noticia/?21/03/2022/nova-acao-no-stf-podera-reverter-o-congelamentode18mesesparaquinqueniosextaparteelicensapremio#:~:text=Em%20maio%20de%202020%2C%20o,computado%20em%20janeiro%20de%202022> >. Acesso em 06 out. 2022.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P.; BRAUNERT, M. B.; BERNARDO, K. A. D. S.; MAIA, F. L.; FREIBERGER, Z.; BEZERRA, G. U.; O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. **Universidade Federal do Paraná**. Curitiba, 2020. Disponível em < https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf >. Acesso em 19 mar. 2022.

CASTELLS, M. **A Sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

FERREIRA, A.; PEREIRA, A. C. V.; FAUSTINO, N. P. F.; MENDONÇA, R. C. P.; OLIVEIRA, U. R. As perspectivas do home office pós-pandemia na percepção do empregado: uma pesquisa de campo. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 20, n. 3, p. 407-428, 2021. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/66658/as-perspectivas-do-home-office-pos-pandemia-na-percepcao-do-empregado-uma-pesquisa-de-campo->>. Acesso em: 23 jul. 2022.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. **Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde**: contribuições teóricas. Cadernos de Saúde Pública. Rio de Janeiro, 2008.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **RAE: Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n.3, p. 20-29 Mai./Jun. 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3.pdf>>. Acesso em 17 jun. 2019.

HARA, C. L.; Home Office e as Tecnologias de Acesso Remoto. 2011. 41 p. Monografia (**FATEC – Faculdade de tecnologia de São Paulo**). São Paulo, 2011. Disponível em < <http://www.fatecsp.br/dti/tcc/tcc0004.pdf> >. Acesso em 03 mai. 2022.

HAUBRICH, D. B.; FROELICH, C.; Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020. Disponível em <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8108636>>. Acesso em 15 mai. 2022.

HERMOGENES, L. R.; SANTOS, M.; NASCIMENTO, P. F.; TEIXEIRA, L. F. A importância das digital skills em tempos de crise: Alguns aplicativos utilizados durante o isolamento social devido à pandemia do covid-19. **Revista Augustus**. v.25 n.51. Rio de Janeiro, Junho de 2020. Disponível em: <<https://revistas.unisuam.edu.br/index.php/revistaagustus/article/view/540>>. Acesso em 08 Jul. 2020.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID19**, 2020. Disponível em < <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1.html?edicao=27964&t=publicações> >. Acesso em 19 mar. 2022.

LEITE, O. B. N.; **Desafios do Trabalho Home Office em Tempos de Pandemia**. Repositório de Trabalhos de Conclusão de Curso. Centro Universitário Unifacig. Manhuaçu, 2021. Disponível em <<http://pensaracademico.facig.edu.br/index.php/repositorioctcc/article/view/3413> >. Acesso em 03 mai. 2022.

LUNA, R. A.; Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. **Revista Pensar Gestão e Administração**, v. 3, n. 1, 2014. Disponível em <<https://www.researchgate.net/profile/Roger->

Luna/publication/280944938_Home_Office_um_novo_modelo_de_negocio_e_uma_alternativa_para_os_centros_urbanos/links/55cde6b808aee19936f85659/Home-Office-um-novo-modelo-de-negocio-e-uma-alternativa-para-os-centros-urbanos.pdf>. Acesso em 3 mai. 2022.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

MARTINS, C.; Home office: vantagens e cuidados que toda empresa deve ter. **BEECORP**. Belo Horizonte, 2021. Disponível em < <https://beecorp.com.br/home-office/>>. Acesso em 19 mar. 2022.

MOTTA, S. P. J.; OLIVEIRA, L. R. Quarentena e home office sem pijama: cognição do vestuário e o poder das roupas sobre a autoimagem e a produtividade. **Pensamento & Realidade**, v. 36, n. 2, p. 17-36, 2021. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/66102/quarentena-e-home-office-sem-pijama--cognicao-do-vestuario-e-o-poder-das-roupas-sobre-a-autoimagem-e-a-produtividade>>. Acesso em: 23 jul.2022.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L.; Home-Office: Aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015. Disponível em <<https://www.redalyc.org/pdf/5137/513751491013.pdf>>. Acesso em 03 mai. 2022.

SANTOS, E. A. C.; PEREIRA, J. A.; CAVALCANTE, K. F. F.; LIMA, M. R. D. S. Home Office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19. **Faculdades IDAAM**. Manaus, 2020. Disponível em < <http://repositorio.idaam.edu.br/jspui/handle/prefix/1172> >. Acesso em 19 mar. 2022.

SILVA, R. J. B.; Reflexões Acerca do Trabalho Home Office Ocasionado Pela Pandemia do Covid-19. **Revista Multidisciplinar Humanidades & Tecnologia (FINOM)**. Paracatu. v. 25 n. 1, 2020. Disponível em <http://revistas.icesp.br/index.php/FINOM_Humanidade_Tecnologia/article/view/1293/940>. Acesso em 23 mar. 2022.

TEIXEIRA, G. M.; SILVEIRA, A. C.; BASTOS NETO, C. P. S.; OLIVEIRA, G. A. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Revista Temáticas**. vol.22 no.44. Campinas, 2014. Disponível em: <<https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/issue/view/459>>. Acesso em 13 Jul. 2020.