

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

Patricia Matsuda<sup>1</sup>  
Fabíola Almeida Almeida<sup>2</sup>  
Gabrielle Rebouças<sup>3</sup>  
Maria Laura Ferranty MacLennan<sup>4</sup>

**Resumo:** Com o surgimento do Covid-19 e o alto índice de contaminação ao redor do mundo, fazendo com que a OMS (Organização Mundial da Saúde) decretasse uma pandemia em 2020, fez-se necessária a criação de diversas medidas de segurança e higiene por parte dos governos dos países do globo. Um recurso utilizado com o intuito de frear a disseminação do vírus é o distanciamento social e se teve então uma maior adoção do modelo de trabalho chamado *home-office*. Se definiu o objetivo central dessa pesquisa analisar o comportamento do colaborador no *home-office*, a partir dos novos hábitos gerados pela pandemia da Covid-19. Com o intuito de coletar as informações, foi aplicada uma pesquisa no formato *survey* para 100 (cem) colaboradores do ABC e São Paulo capital que migraram para o *home-office* na pandemia, a qual possuiu a finalidade de relacionar aspectos como dificuldades e benefícios do *home-office*. Através das análises finais, foi possível identificar que o *home-office* no cenário pandêmico gerou impactos positivos como o ganho no tempo de deslocamento até o trabalho e negativos como problemas psicológicos devido o distanciamento social para os colaboradores, mas que se explorado de forma estratégica pelas empresas, conseguirá trazer mais qualidade de vida no trabalho para eles.

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

### **ANALYSIS OF THE BEHAVIOR OF EMPLOYEES IN THE HOME-OFFICE BASED ON NEW HABITS GENERATED BY THE COVID-19 PANDEMIC**

**Abstract:** With the Covid-19, making the importance of safety in the world, World Health Organization decree the pandemic. A resource used in order to stop the spread of the virus is social distancing and then there was a greater adoption of the home-office work model. The central objective of this research was defined to analyze the behavior of the employee at the home office, based on the new habits generated by the Covid-19 pandemic. With the intuitive capital applied as research in the information format, a survey was applied to 100 employees from ABC and São Paulo to approach the pandemic, which had the purpose of aspects such as difficulties and benefits of the home office. Through domestic work, it was possible to identify that the positive impacts such as the gain in commuting time to work and psychological problems due to social distancing for workers, but which were shown in a strategic way bring more quality of life at work to them.

**Keywords:** Pandemic; behavior; home office; quality of life at work.

#### **1. Introdução**

Com o surgimento do novo Coronavírus no Brasil, em fevereiro de 2020, segundo o site

---

<sup>1</sup> Centro Universitário FEI

<sup>2</sup> Centro Universitário FEI

<sup>3</sup> Centro Universitário FEI

<sup>4</sup> Universidade Ibirapuera, Coordenadora do Mestrado Profissional em Administração

BBC News, fez-se necessário a OMS (Organização Mundial da Saúde) declarar um estado de pandemia, devido ao alto nível de contágio do vírus sobre toda a população mundial.

Os órgãos responsáveis pela área da saúde, a fim de conter a disseminação do Covid-19, implementaram medidas de segurança, higiene e ações buscando o distanciamento social. Com isso, as empresas precisaram adaptar suas estratégias rapidamente para conseguirem continuar suas atividades, sendo pressionadas a migrar para o modelo de trabalho *home-office*, considerando as funções que podem ser realizadas à distância (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). Houve impactos relevantes nas atividades laborais, o que gerou perda de clientes para as empresas e em muitos casos, perda de empregos para as pessoas (CRUZ *et al.*, 2022).

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

Além dessa alternativa, com a chegada da pandemia no mundo, verificou-se que uma ramificação do teletrabalho se fez mais presente entre os trabalhadores, a qual recebe o nome de “Home-Office” ou “trabalho remoto”. Essa modalidade se difere das demais pois as atividades são transferidas para serem realizadas em um ambiente doméstico, ao contrário do local chamado *co-working* ou serviços prestados “em domicílio” (BRIDI *et al.*, 2020).

É fundamental salientar que esta modalidade é um exemplo regulamentado de teletrabalho, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) permite o trabalho realizado em domicílio, sendo ele fora das mediações da empresa, na residência do funcionário ou sob o empregador que remunerará o empregado. Com base no artigo 6º da CLT, não há distinção entre o trabalho realizado dentro dos locais da empresa com o que é executado em lugares distintos ao citado acima (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2007).

Assim como, foi necessário, as instituições considerarem todos os aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho e garantir o bem-estar de seus colaboradores neste novo cenário, com a finalidade de não gerar impactos negativos na saúde e na produtividade. Desta forma, iniciou-se uma jornada tanto para as organizações quanto para os colaboradores para se adaptarem à essa nova forma de realizar suas funções.

No que se refere a abordagens que envolvem elementos importantes que interferem na motivação das pessoas, relacionada a qualidade de vida no trabalho, existe um importante e reconhecido modelo criado por Nadler e Lawer (1983) em que dividiu-se em quatro fatores que

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

Outro autor importante que defende a qualidade de vida no trabalho e a ideia de que as organizações devem ser cada vez mais humanizadas é Walton Richard (1973), que com seu modelo, propõe oito categorias voltadas a proteção do empregado. Sendo elas: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, relevância social da vida no trabalho. Perante essas informações, discernir a empresa como uma engrenagem chave dentro da sociedade é um enfoque necessário para evolução de todos, aprender com os novos conceitos, expectativas, tecnologias e com os novos cenários é de suma importância para o crescimento das organizações, dos colaboradores e da sociedade como um todo.

O objetivo dessa pesquisa é analisar o comportamento dos colaboradores no *home-office* a partir dos novos hábitos gerados na pandemia do Covid-19, com base nos modelos de qualidade de vida no trabalho, com base nos modelos de qualidade de vida no trabalho, criados por Nadler e Lawer (1983) e Walton (1973). Com o intuito de entender melhor o comportamento do colaborador em *home-office* na pandemia, foi aplicado um questionário com 100 (cem) pessoas na Região do ABC e São Paulo capital, durante o mês de setembro de 2021.

## 2. Referencial teórico

Em dezembro de 2019, a OMS (Organização Mundial da Saúde) foi notificada pela China, sobre o aparecimento de uma nova doença que se multiplicava rapidamente. Um vírus (SARS-CoV-2) que causa diversas doenças, principalmente no trato respiratório, segundo

publicado no Jornal USP em 2020. No Brasil, o primeiro diagnóstico do vírus foi identificado em 25 de fevereiro de 2020, segundo o site BBC News em 2020. Novos casos foram surgindo rapidamente nos demais países do globo e em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou uma pandemia, devido ser uma emergência de saúde pública de importância internacional. (AQUINO, et al., 2020).

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

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

Durante uma pandemia, é normal que o setor de saúde, os cientistas e os gestores foquem seus esforços em conhecer o vírus e descobrir como combatê-lo. Os problemas psicológicos desenvolvidos nesta situação acabam ficando em segundo plano ou são até negligenciados (ORNELL, et al., 2020). Diversos trabalhadores precisaram adaptar suas rotinas dado esse novo contexto. A rotina de trabalho na pandemia do Covid-19 suscitou novos procedimentos e protocolos e as equipes precisaram ser treinadas (PINTO, VIEIRA; SILVA, 2022).

Devido a sociedade moderna e tecnológica em que se vive hoje, as normas de segurança impostas durante a pandemia do novo coronavírus puderam ser inovadoras e ousadas, o que também influenciou nas relações de trabalho. Foi implantado o home-office (teletrabalho), que já era praticado por algumas empresas, mas com a chegada da pandemia foi determinado como padrão para as atividades que são possíveis exercer no ambiente online. Com o intuito de reduzir o contato social e conseqüentemente a propagação do vírus essa prática mudou intensamente a rotina de muitos trabalhadores (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Situações como essa de *home office*, na qual diminuem os contatos psicossociais como o trabalho, despertam o adoecimento da saúde mental, como por exemplo a ansiedade, irritação, medos, insônia e entre outros problemas. Uma pesquisa realizada na China no início da pandemia revela que 54% dos participantes desencadearam impactos psicológicos moderados

ou graves, 29% tiveram sintomas graves de ansiedade e 17% sofreram sintomas moderado a grave de depressão (NABUCO; OLIVEIRA; AFONSO, 2020). Em vista disso, é possível observar o impacto da pandemia nas diversas camadas da sociedade, atingindo a economia e as empresas no mundo todo e a saúde mental dos indivíduos em meio ao caos gerado.

### 3. Metodologia

Para a realização da pesquisa, foi aplicado um *survey*, com escala de Likert, voltada aos colaboradores que estão atualmente trabalhando no formato *home-office* durante a pandemia, sendo aplicada dentro da rede de contato das pesquisadoras, concentrados na região do ABC e São Paulo capital. O questionário foi aplicado para 100 (cem) colaboradores do ABC e São Paulo capital da rede de contato das pesquisadoras. O tipo de pesquisa utilizada foi o de caráter exploratório, pois visa obter *insights* e novas ideias relacionadas as percepções e opiniões dos colaboradores entrevistados para um melhor entendimento dos impactos do *home-office* na vida deles como um todo. Por esse tipo de pesquisa ser flexível, o seu desenvolvimento resultará em amplas percepções, uma vez que foi possível abordar variáveis como o perfil dos colaboradores, experiências vividas com essa modalidade, dificuldades e benefícios observados, questões ligadas a saúde dos funcionários, qualidade de vida no trabalho e a tendência do *home-office*.

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

A pesquisa foi realizada no ambiente virtual, por meio da ferramenta Microsoft Forms, tendo sua aplicação para os colaboradores do ABC e São Paulo capital que trabalharam na modalidade *home-office* durante a pandemia. O questionário foi limitado na região citada anteriormente devido à proximidade do campo de estudo com as pesquisadoras. A aplicação da pesquisa foi realizada via Microsoft Forms, durante o mês de setembro de 2021. O questionário possui 23 (vinte e três) questões, sendo 5 (cinco) delas relacionadas ao perfil do respondente, e as demais questões abordam as experiências do colaborador no *home-office*, dificuldades e benefícios observados, pontos positivos e negativos dessa modalidade de trabalho a distância e a possibilidade de atuação nesta modalidade no período pós pandemia. Para a análise dos dados resultados, foi extraído do Microsoft *Forms*, uma planilha Excel e a partir disso foram realizados *dashboards* com os *insights* retirados da pesquisa.

#### **4. Análise e resultados**

Através da aplicação do questionário modelo *survey*, com vinte e quatro questões, foi possível identificar as percepções e considerações do *home-office* sob o ponto de vista dos colaboradores que atuaram e/ou atuam nessa modalidade.

Com a finalidade de aprofundar o tema em questão, serão apontadas as análises da pesquisa quantitativa realizada com os trabalhadores em *home-office* da região do ABC e São Paulo capital, sendo apresentados os dados quantitativos relacionados ao perfil dos respondentes, os aspectos fundamentais acerca dos benefícios e desafios desta modalidade de trabalho e como estes podem influenciar positivamente e negativamente na qualidade de vida no trabalho, considerando o cenário de 2021 de pandemia.

##### **4.1 Análise do perfil**

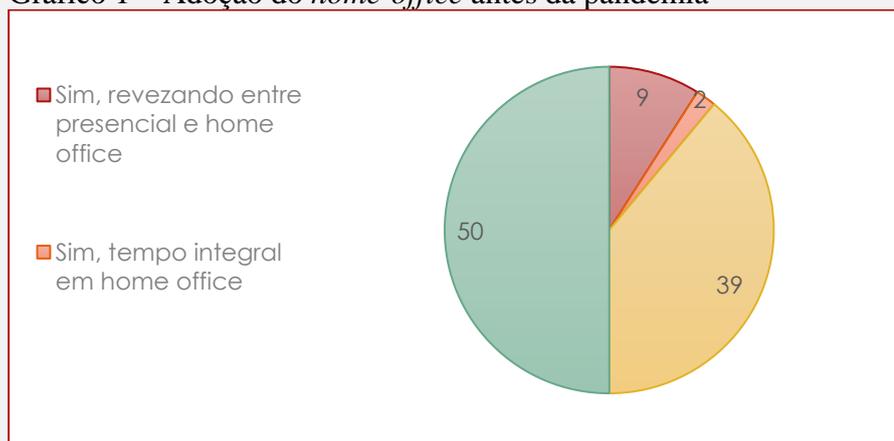
O questionário aplicado obteve exatamente 100 (cem) respostas, provenientes de 59 mulheres e 41 de homens. Foi possível observar que a representatividade de maior número está nos jovens de 18 (dezoito) a 25 (vinte e cinco) anos, sendo 48 participantes, enquanto o grupo de menor número está na classe de 50 (cinquenta) anos ou mais, com apenas 1 (uma) pessoa. Verifica-se que a maioria dos respondentes possuem uma renda média familiar por pessoa na quantia de 4 (quatro) ou mais salários-mínimos, sendo um total de 50 (cinquenta) pessoas.

##### **4.2 Percepções do home office**

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

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

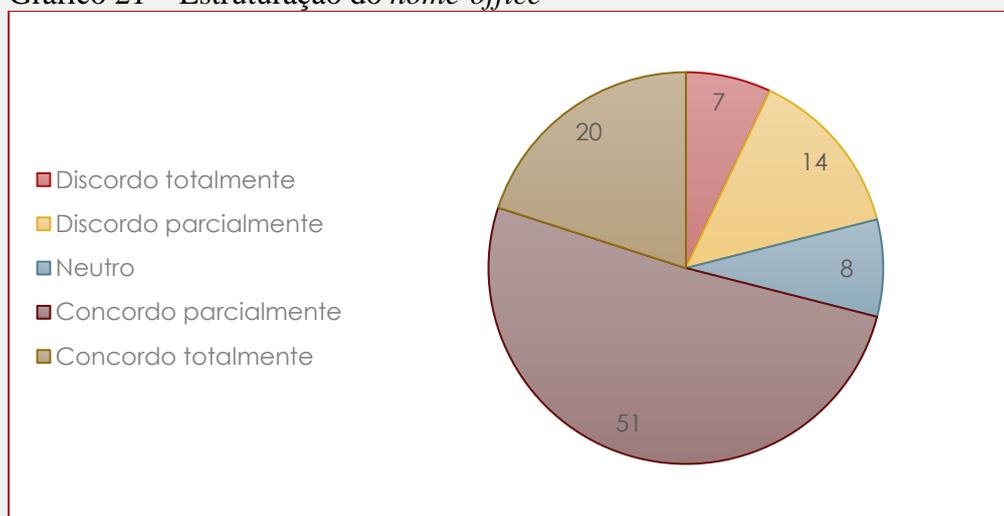
Gráfico 1 – Adoção do *home-office* antes da pandemia



Fonte: Autoras, 2021.

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

Gráfico 21 – Estruturação do *home-office*



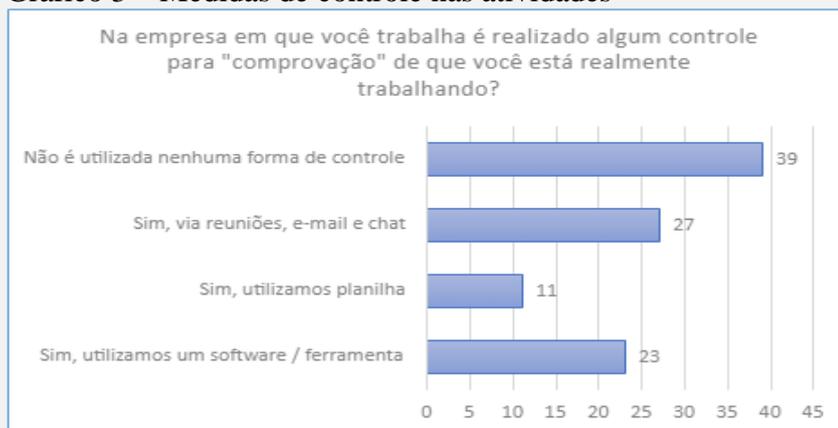
Fonte: Autoras, 2021.

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

Sabe-se que com o trabalho remoto, algumas empresas possuem a necessidade de comprovar se sua equipe realmente está desempenhando suas tarefas e assim, optam por acompanhar o desenvolvimento de suas atividades utilizando outros recursos. A análise do Gráfico 2 mostra que, dentre os respondentes que trabalham em alguma instituição que possua essa gestão, 27 (vinte e sete) pessoas têm suas tarefas sendo comprovadas através de reuniões, *e-mail* e chat.

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

Gráfico 3 – Medidas de controle nas atividades



Fonte: Autoras, 2021.

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

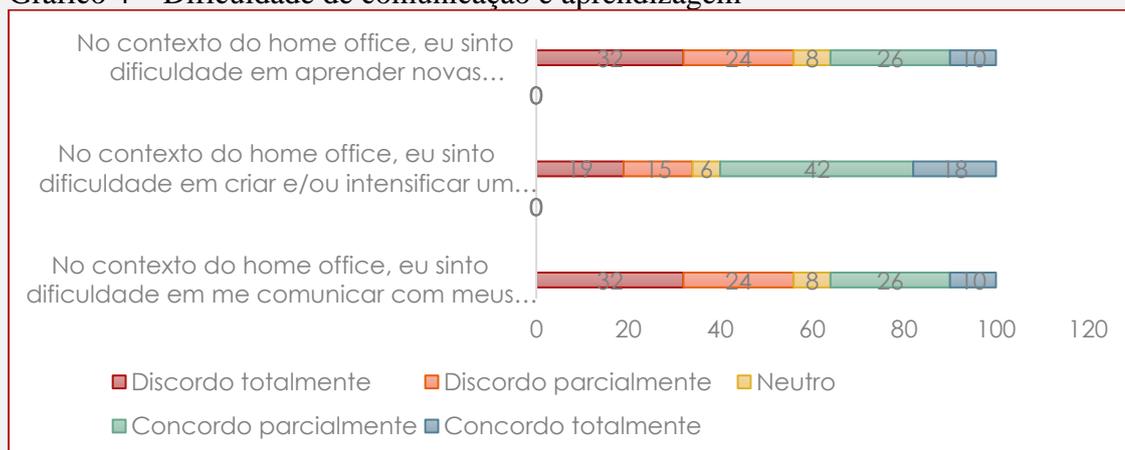
O contexto da pandemia trouxe alguns desafios a serem vencidos pelos trabalhadores, no que diz respeito a comunicação e aprendizagem, uma vez que as pessoas precisaram desenvolver novas habilidades para vencer a barreira da falta de contato físico.

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

Analisando o relacionamento interpessoal e o contato entre colegas de equipe, nota-se que mais da metade dos respondentes concordam em ter dificuldades em criar e/ou intensificar o vínculo com seus pares profissionais por conta do distanciamento gerado no ambiente virtual. Segundo Carvalho e Barreirinhas (2007), as ferramentas de comunicação online são utilizadas como recursos para aprimorar esse contato virtual entre os colaboradores e, com cerca de 60 (sessenta) pessoas afirmando isso no questionário, nota-se ainda a necessidade de as empresas implementarem com mais eficácia essa melhoria em suas rotinas.

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

Gráfico 4 – Dificuldade de comunicação e aprendizagem



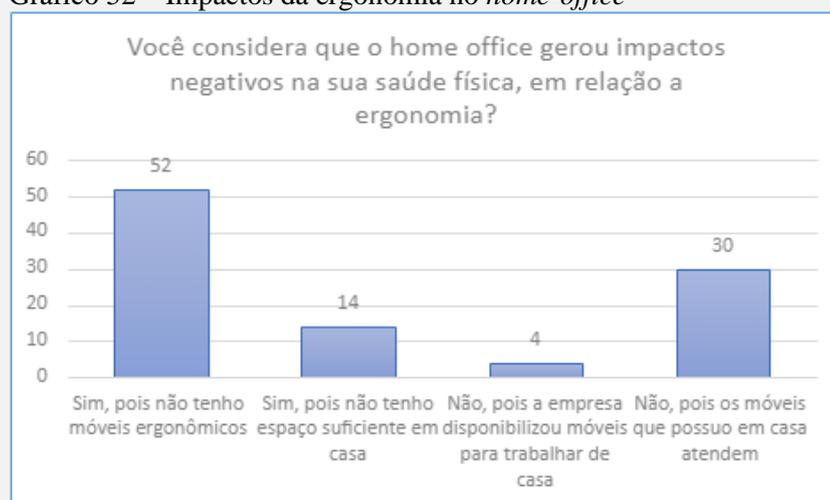
Fonte: Autoras, 2021.

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

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

A tabulação dos dados dessa pergunta torna explícito um dos fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho, segundo modelo criado por Nadler e Lawer (1983), em que é pontuado a criação de melhorias no ambiente físico em geral, adaptando assim o local de trabalho com as necessidades de cada colaborador. Nesse sentido, destaca-se a importância das lideranças no sentido de colaborar para a mudança da cultura de trabalho imposta pela pandemia (SALUME; CINTRA; SILVA, 2022).

Gráfico 52 – Impactos da ergonomia no *home-office*



Fonte: Autoras, 2021.

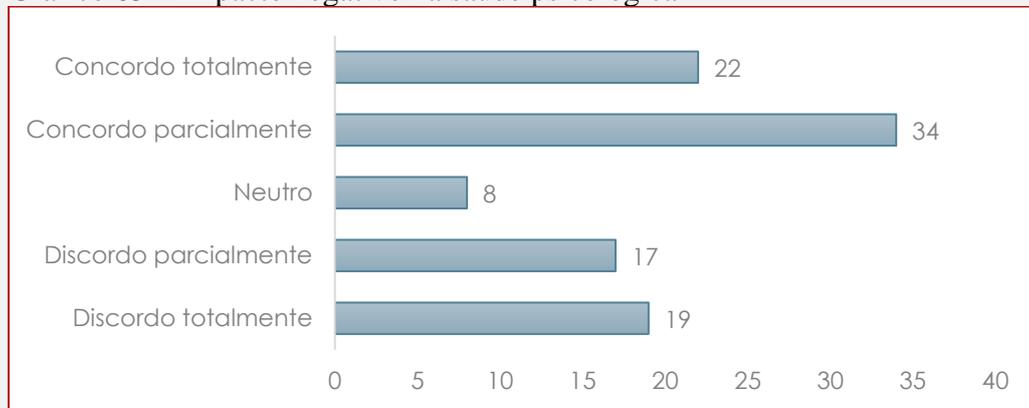
Legenda: quantos dos participantes sentiram os impactos negativos da ergonomia.

O cenário atual intensificou todos os aspectos da vida dos seres humanos, pensando no

contexto do *home-office*, foi possível observar que impactos negativos na saúde psicológica dos funcionários.

A tabulação dos dados refletiu essa realidade na pesquisa, em que 56 (cinquenta e seis) pessoas concordaram com esses impactos em sua saúde, conforme o Gráfico 6. A faixa etária que mais identificou essas implicações no bem-estar psicológico foi a de 26 a 33 anos, com 65% dos entrevistados. O distanciamento social adotado para frear a disseminação do vírus, conforme Papas et al. (2020) afirmou, motivou em várias mudanças psicológicas nos indivíduos. Isto, somado as novas necessidades e competências a ser desenvolvidas para enfrentar a crise (POSPICHIL et al., 2022) refletiram na saúde psicológica dos trabalhadores.

Gráfico 63 – Impacto negativo na saúde psicológica

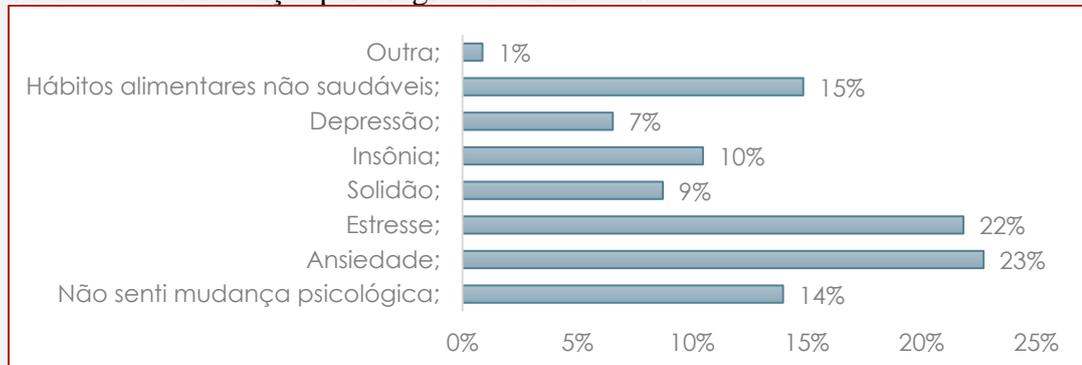


Fonte: Autoras, 2021.

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

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

Gráfico 74 – Mudanças psicológicas identificadas

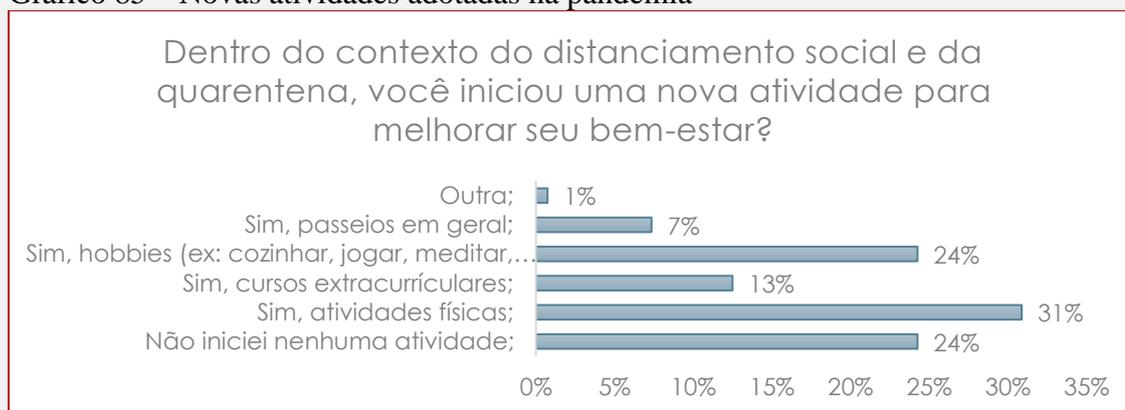


Fonte: Autoras, 2021.

Legenda: alterações psicológicas identificadas pelos participantes.

Com o intuito mitigar e até mesmo erradicar esses impactos, os trabalhadores buscaram iniciar novas atividades em sua rotina em busca de uma melhora no bem-estar. A análise dos dados mostra que as práticas mais adotadas para alcançar esse objetivo foram: realização de atividades físicas (31%), adoção de novos *hobbies* (24%), cursos extracurriculares (13%) e por fim, passeios em geral (7%). O início de novas práticas coincide com os resultados informados na pesquisa realizada por Bezerra (2020), em que 90% de 4 mil participantes sofreram mudanças em suas rotinas e 70% buscaram realizar novas atividades durante a pandemia.

Gráfico 85 – Novas atividades adotadas na pandemia



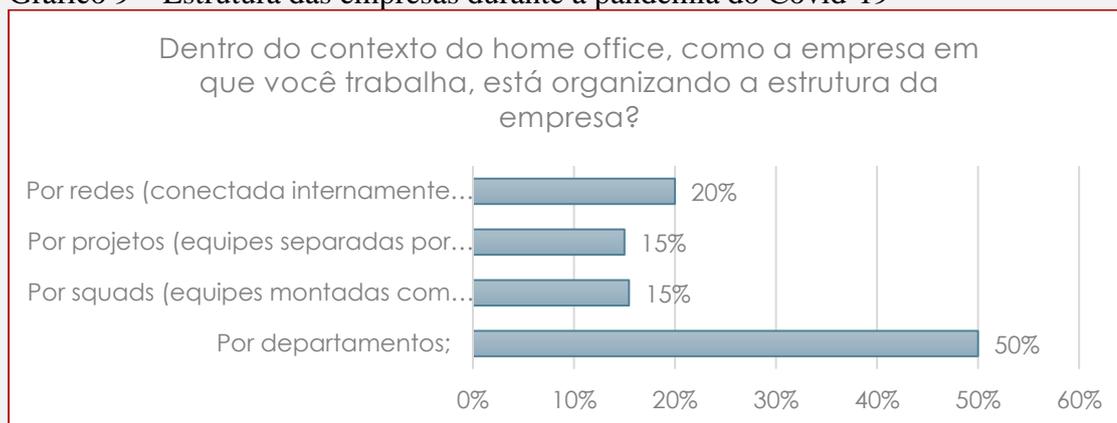
Fonte: Autoras, 2021.

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

Devido as mudanças geradas pela pandemia do Covid-19 e consequentemente as readaptações feitas por parte das empresas, foi possível observar diferentes maneiras de organizar os profissionais e seus processos para conseguirem continuar alcançando seus objetivos. Conforme mostrado no Gráfico 9, a maioria das empresas mantém a organização de seus funcionários por meio de departamentos, sendo 50%. Já os outros 50% foram divididos em organização por redes (20%), projetos (15%) e *squads* (15%). Em relação aos processos, em que são vistos no Gráfico 10, a ferramenta mais utilizada para organização foi através de reuniões via plataformas online, onde 42% dos participantes afirmam utilizar deste meio em seus respectivos empregos. As duas outras ferramentas mais utilizadas pelos respondentes foram e-mails (22%) e planilhas (20%), seguido de Kanban (11%) e outras (2%) ou nenhuma plataforma para organizar os processos (2%).

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

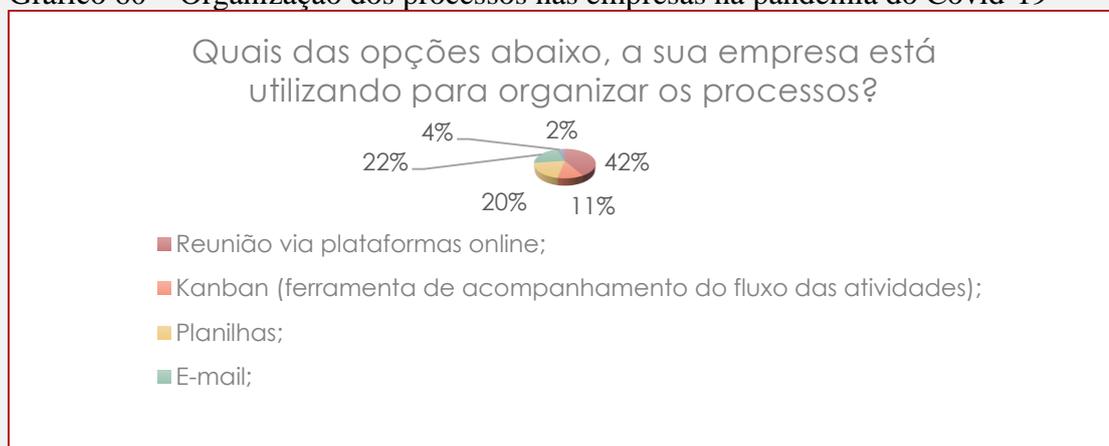
**Gráfico 9 – Estrutura das empresas durante a pandemia do Covid-19**



Fonte: Autoras, 2021.

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

**Gráfico 60 – Organização dos processos nas empresas na pandemia do Covid-19**



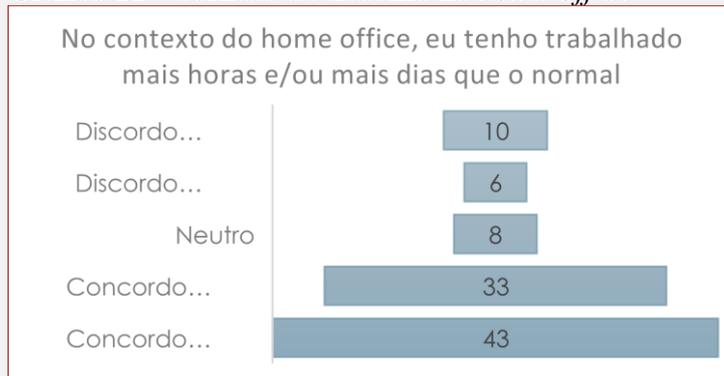
Fonte: Autoras, 2021.

Legenda: ferramentas utilizadas em busca da organização dos processos.

A partir do *home-office* adotado durante a pandemia do Coronavírus, constatou-se um ponto negativo entre o modelo e a jornada de trabalho das pessoas, um aumento nas horas trabalhadas pelos funcionários. Pois de acordo com Gráfico 11, respondentes informaram passar mais tempo trabalhando do que o normal. Este achado corrobora com Cruz *et al.*, (2022). Os autores identificaram que houve aumento de tarefas e de trabalho sem a contrapartida de novas contratações e/ou reforços nas equipes de trabalho (CRUZ *et al.*, 2022).

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

Gráfico 11 – Jornada de trabalho no *home-office*



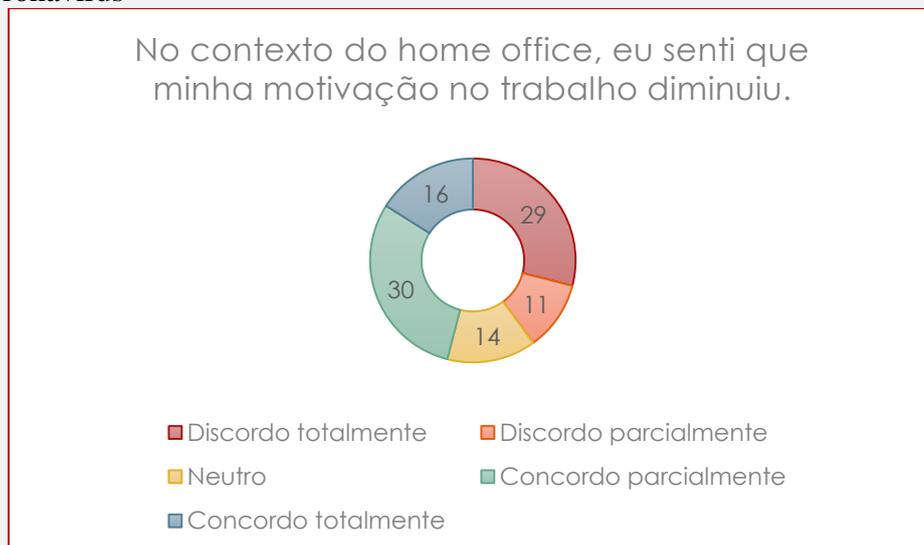
Fonte: Autoras, 2021.

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

Outro ponto importante percebido, foi a questão da motivação dos trabalhadores durante o *home-office* na pandemia do Coronavírus. Constatou-se uma queda no âmbito motivacional, uma vez que os dados do Gráfico 12 mostram que a maioria dos participantes (46) demonstrou concordar que sua motivação diminuiu.

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

Gráfico 12 – Variação da motivação dos funcionários no *home-office* durante a pandemia do Coronavírus



Fonte: Autoras, 2021.

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

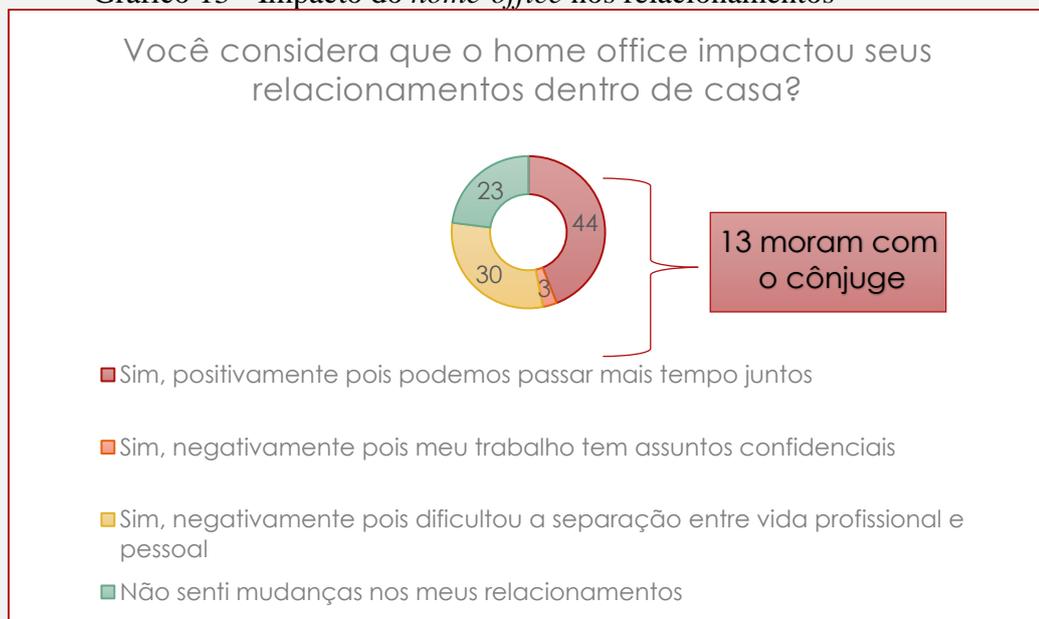
do Covid-19.

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

Com a tabulação dos dados da pesquisa observou-se que a maioria dos respondentes (44) sentiram um impacto positivo no modelo *home-office* pois alegaram poder passar mais tempo junto com a família, sendo que dessas 44 (quarenta e quatro) pessoas, a maioria (13) mora apenas com o cônjuge. Porém o número de pessoas que relataram um impacto negativo também foi significativo, sendo 30 (trinta) participantes. Segundo Carvalho e Barreirinhas (2007) essa variação é decorrente da personalidade de cada família, portanto, para alguns geraram impactos positivos e para outros impactos negativos.

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

Gráfico 13 - Impacto do *home-office* nos relacionamentos



Fonte: Autoras, 2021.

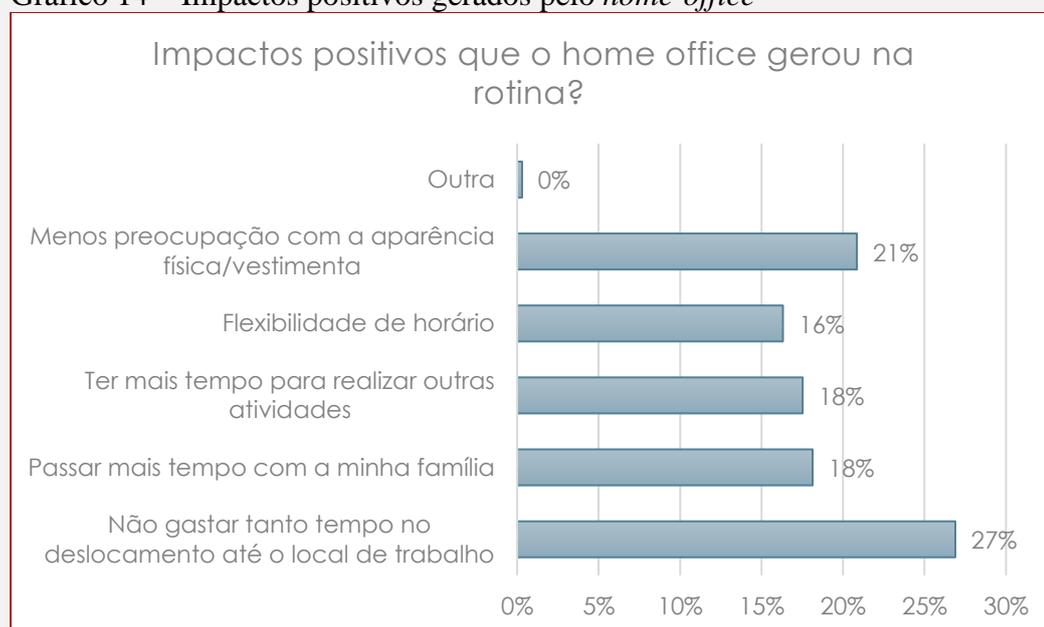
Legenda: Impactos percebidos pelos respondentes em seus relacionamentos, a partir do *home-office* na pandemia do Covid-19.

Em busca de entender quais os principais benefícios que o *home-office* gerou na vida nos trabalhadores, foram levantados os pontos mais relevantes encontrados pelos funcionários. A

partir desse levantamento foi possível observar que o impacto predominante dentre as respostas foi a questão de não gastar tanto tempo no deslocamento até o local de trabalho, com 27% das pessoas tendo percebido esse benefício. O segundo ponto positivo mais identificado foi a menor preocupação com a aparência física e vestimenta (21%), seguido do benefício de ter mais tempo para realizar outras atividades (18%), passar mais tempo com a família (18%) e flexibilidade de horário (16%).

Os benefícios gerados pelo *home-office* proporcionam a busca por um papel balanceado entre a vida profissional e pessoal. (WALTON, 1973).

Gráfico 14 – Impactos positivos gerados pelo *home-office*



Fonte: Autoras, 2021.

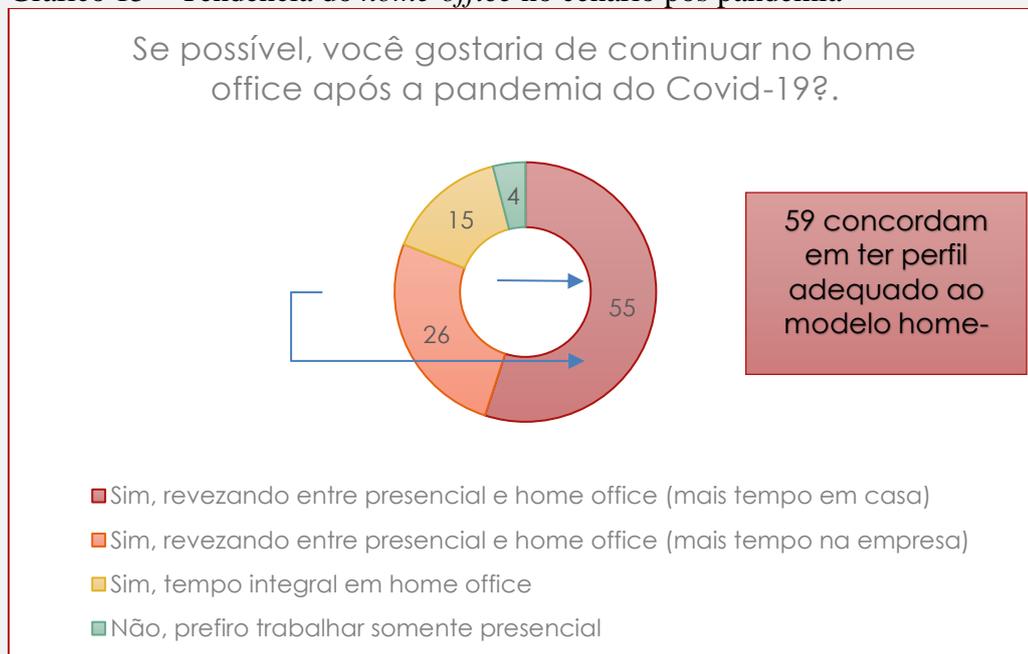
Legenda: Impactos positivos identificados pelos respondentes, a partir do *home-office* na pandemia do Covid-19.

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

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

funcionários e assim praticar a responsabilidade social em seus clientes internos, segundo Walton (1983).

Gráfico 15 – Tendência do *home-office* no cenário pós pandemia



Fonte: Autoras, 2021.

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

Aparentemente, de acordo com as respostas obtidas, houve adaptação e até mesmo a preferência pelo *home office*. Tal prática foi disseminada pelas políticas de isolamento social. Esse resultado é corroborado por Melo e Santos (2022) que identificam que os executivos desenvolveram a utilização de novos instrumentos digitais que beneficiaram o trabalho remoto.

## 5. Considerações finais

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

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

O objetivo dessa pesquisa foi atingido através da revisão de literatura e aplicação de um

questionário para os colaboradores da região do ABC e São Paulo capital. O objetivo desse estudo foi mapear e analisar os impactos do *home-office* na pandemia do Coronavírus na vida dos trabalhadores, mais especificamente, as consequências em sua saúde física e psicológica, efeitos em seus relacionamentos e qualidade de vida e implicações no ambiente de trabalho.

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

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

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

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

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

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

É indicado que para melhores entendimentos relacionados ao estudo em evidência, futuramente, sejam realizadas novas pesquisas sobre o tema, se possível em demais localidades,

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

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

### Referências

AQUINO, Estela ML et al. Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. suppl 1, p. 2423-2446, 2020.

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

BRIDI, Maria Aparecida et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

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

CARVALHO, Ricardo Motta Vaz; BARREIRINHAS, Andreia Lopes. Teletrabalho: O trabalho na era digital. 2007. Disponível em: <[http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/andrea\\_lopes\\_barreirinhas.pdf](http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/andrea_lopes_barreirinhas.pdf)>. Acesso em: 15 julho 2021.

CRUZ, V. L.; SILVA, M. D. S.; NOLASCO, D. M. S.; FÉLIX JÚNIOR, L. A. O impacto da Covid-19 no trabalho informal e as perspectivas pós-pandemia . **Reuna**, v. 27, n. 2, p. 77-94, 2022.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, 2020.

MELO, D. C.; SANTOS, P. G. C. Trabalho remoto emergencial advindo da covid-19: potencialidades e desafios para executivos. **Revista Gestão Organizacional**, v. 15, n. 2, p. 23-43, 2022.

NABUCO, Guilherme; DE OLIVEIRA, Maria Helena Pereira Pires; AFONSO, Marcelo Pellizzaro Dias. O impacto da pandemia pela COVID-19 na saúde mental: qual é o papel da Atenção Primária à Saúde?. **Revista Brasileira De Medicina De Família E Comunidade**, v. 15, n. 42, p. 2532-2532, 2020.

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

ORNELL, FELIPE et al. Pandemia de medo e Covid-19: impacto na saúde mental e possíveis estratégias. *Debates em Psiquiatria*, v. 10, n. 2, p. 12-16, 2020.

PINTO, D. S.; VIEIRA, A.; SILVA, K. R. A experiência de mulheres em cargos de liderança atuando no enfrentamento da covid-19 em uma instituição hospitalar. **Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde**, v. 19, n. 1, p. 1-15, 2022.

POSPICHIL, B. C.; FROEHLICH, C.; GONÇALVES, M. A.; SCHMIDT, S.; MACHADO, R. E. Capacidades dinâmicas e inovação para lidar com os impactos da covid-19. **Revista Ciências Administrativas**, v. 28, n. Covid 19, p. 1-14, 2022.

SALUME, P. K.; CINTRA, L. P.; SILVA, L. L. Driving and inhibiting factors for Digital Transformation and their effects over the advent of the Covid-19 Pandemic. **Journal of Information Systems and Technology Management**, v. 19, n. 1, p. 1-18, 2022.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it. **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.