

ADAPTAÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA MODALIDADE HOME OFFICE

ADAPTATION OF PROFESSIONALS TO HOME OFFICE MODALITY

LOTHARIO FRANCISCO DA SILVA NETO
UNIVERSIDADE FEEVALE

CRISTIANE FROEHLICH
UNIVERSIDADE FEEVALE

ADAPTAÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA MODALIDADE HOME OFFICE

Objetivo do estudo

Identificar a percepção dos profissionais quanto a adaptação para a modalidade home office na região do Vale do Sinos/RS.

Relevância/originalidade

Para o sucesso do trabalho remoto, é necessário levar em conta a adaptação do profissional ao trabalho neste formato. Após as restrições devido a pandemia, várias empresas adotaram e/ou expandiram essa modalidade de trabalho.

Metodologia/abordagem

A metodologia utilizada nesta pesquisa foi levantamento descritivo e quantitativo. Os dados foram obtidos por meio da aplicação de um questionário para 137 respondentes situados na região do Vale do Sinos/RS, dos quais se obteve retorno de 100 respondentes.

Principais resultados

Os profissionais possuem experiência de pelo menos um ano em home office, a pandemia foi o motivo pelo início de trabalho nesta modalidade, o fator mais relevante para trabalhar e se adaptar ao home office é o tecnológico.

Contribuições teóricas/metodológicas

Quanto a contribuição desse estudo, os dados apontam que esta modalidade de trabalho pode influenciar positivamente a vida do profissional. O estudo identificou o processo de adaptação para o home office, as vantagens e desvantagens deste modelo de trabalho.

Contribuições sociais/para a gestão

A pesquisa contribui com a apresentação dos principais fatores (culturais, econômicos, sociais e tecnológicos) para se adaptar a modalidade de trabalho home office; identifica o grau de satisfação dos profissionais com a modalidade home office; apresenta as vantagens e desvantagens.

Palavras-chave: Home Office, Teletrabalho, Pandemia, Crise

ADAPTATION OF PROFESSIONALS TO HOME OFFICE MODALITY

Study purpose

To identify the perception of professionals regarding the adaptation to the home office modality in the region of Vale do Sinos/RS.

Relevance / originality

For the success of remote work, it is necessary to take into account the adaptation of the professional to work in this format. After the restrictions due to the pandemic, several companies adopted and/or expanded this type of work.

Methodology / approach

The methodology used in this research was a descriptive and quantitative survey. Data were obtained through the application of a questionnaire to 137 respondents located in the region of Vale do Sinos/RS, from which 100 respondents returned.

Main results

Professionals have at least one year of experience in a home office, the pandemic was the reason for starting to work in this modality, the most relevant factor for working and adapting to a home office is technology.

Theoretical / methodological contributions

As for the contribution of this study, the data indicate that this type of work can positively influence the professional's life. The study identified the adaptation process for the home office, the advantages and disadvantages of this work model.

Social / management contributions

The research contributes with the presentation of the main factors (cultural, economic, social and technological) to adapt to the home office work modality; identifies the degree of satisfaction of professionals with the home office modality; presents the advantages and disadvantages.

Keywords: Home Office, Telework, Pandemic, Crisis

ADAPTAÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA MODALIDADE HOME OFFICE

1 Introdução

Diante da crise global causada pela pandemia do coronavírus e com a contribuição da tecnologia, diversos profissionais passaram a realizar suas atividades na modalidade *home office*. Segundo Cortez e Johnston (2020), a crise do coronavírus teve seu início em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, na China. Martinez e Possídio (2020) confirmam que essa foi a primeira pandemia a causar consequências em um contexto global. Devido a mortalidade do vírus, a população precisou manter o distanciamento social devido as transmissões causadas por diversos fatores, como a contaminação por gotículas respiratórias, tosse, contato com objetos ou superfícies contaminadas, seguido de contato com a boca, nariz ou olhos (World Health Organization, 2020).

De acordo com Martinez e Possídio (2020) a estratégia mais eficaz para o início ao combate do coronavírus foi o isolamento social, assim como o fechamento de estabelecimentos comerciais, educacionais, entre outros. Toda população permaneceu em suas residências sem o contato com outros familiares, evitando a transmissão do vírus. A interrupção de diversas atividades produtivas teve impactos imediatos na força de trabalho. A crise produzida pela pandemia agravou o desemprego e a precarização do trabalho em curso no Brasil (Melo & Cabral, 2020). Em contrapartida, uma modalidade de trabalho que surgiu na década de 1970 para solucionar a crise do petróleo e o problema de trânsito, se torna a solução para as empresas não fecharem seus estabelecimentos e os colaboradores continuarem a prestar seus serviços. Esta modalidade de trabalho é denominada de *home office*.

Com o apoio da tecnologia, as pessoas passaram a trabalhar a partir de casa devido a exigência do isolamento social. Segundo Taschetto e Froehlich (2019) com essa revolução na era da tecnologia que ocorreu ao longo dos anos, junto a evolução da informática e utilização da internet, é possível desempenhar as atividades no trabalho fora da organização, caracterizando o trabalho remoto como uma modalidade de trabalho flexível para as organizações e seus colaboradores.

Os recursos e ferramentas que as tecnologias proporcionam são capazes de manter esta forma de trabalho ativa. Cabe a empresa aderir-se a este modelo de implementação para que seus colaboradores se adaptem a esta modalidade. Afinal, além dos fatores tecnológicos para adaptação ao trabalho *home office*, há fatores culturais, econômicos e sociais que impactam na vida do profissional e da organização. Conforme Rafalski e Andrade (2015) o trabalho é um produto de diversos fatores culturais, econômicos e sociais, e, se enquadra em um cenário de diferentes áreas de conhecimento, submetido à intervenção de mudanças em todas as suas áreas.

Para o sucesso do trabalho remoto, é necessário levar em conta a adaptação do profissional ao trabalho neste formato. Após as restrições devido a pandemia, várias empresas adotaram e/ou expandiram essa modalidade de trabalho. Dado o contexto, esta pesquisa busca responder a seguinte questão: Qual a percepção dos profissionais quanto a adaptação para modalidade de trabalho *home office* na região do Vale do Sinos/RS? A pesquisa apresenta o seguinte objetivo: identificar a percepção dos profissionais quanto a adaptação para a modalidade *home office* na região do Vale do Sinos/RS.

A pesquisa contribui com a apresentação dos principais fatores (culturais, econômicos, sociais e tecnológicos) para se adaptar a modalidade de trabalho *home office*; identifica o grau de satisfação dos profissionais com a modalidade *home office*; apresenta as vantagens e desvantagens do trabalho *home office*.

A metodologia utilizada nesta pesquisa foi levantamento descritivo e quantitativo. Os dados foram obtidos por meio da aplicação de um questionário para 137 respondentes situados na região do Vale do Sinos/RS, dos quais se obteve retorno de 100 respondentes.

2 Referencial Teórico

Com o alerta da Organização Mundial da Saúde (OMS), o Ministério da Saúde do Brasil definiu uma série de medidas a serem adotadas para o combate ao coronavírus (Valente, 2020). E, para adequar-se a essas diretrizes, muitas empresas suspenderam total ou parcialmente suas atividades ou, quando foi possível, passaram a operar na modalidade de *home office* (Melo & Cabral, 2020).

A crise é definida através de alguma consequência caracterizada por três elementos: a surpresa, a ameaça e a velocidade em que ela se manifesta (Silva & Moraes, 2021). Os autores alegam que a crise pode ser considerada como um processo de rompimento entre as pessoas, propriedades e até mesmo o meio ambiente, afetando de forma negativa as aquisições de uma organização e sua reputação. A gestão de crise é um meio de se prevenir de eventuais incidentes catastróficos de forma segura, desde que cumpridos protocolos de prevenção (Silva & Moraes, 2021).

Segundo Martinez e Possídio (2020) a estratégia mais eficaz para o início ao combate do coronavírus foi o isolamento social, assim como o fechamento de estabelecimentos comerciais, educacionais, entre outros. Toda população permaneceu em suas residências sem o contato com outros familiares, evitando a transmissão do vírus. Portanto, os profissionais passaram a trabalhar a partir de casa, visto que o distanciamento social deveria ser mantido, iniciando a expansão de uma modalidade de trabalho conhecida por *home office*.

O *home office*, teletrabalho ou trabalho em casa se adapta a um modelo de trabalho flexível, capaz de descrever e solucionar todas as práticas realizadas no escritório e ambiente de trabalho na própria casa do indivíduo (Schirigatti & Kasprzak, 2007). Ainda, segundo os autores, desenvolver as atividades em *home office*, permite que o profissional utilize de sua infraestrutura do ambiente doméstico para realizar suas funções trabalhistas. Porém, para habituar-se e desenvolver as atividades com excelência, exige do profissional comprometimento, tais como: gestão de tempo, meios de comunicação e disciplina.

Descrever o *home office* é informar que o trabalho é exclusividade do ambiente residencial, mesmo que compartilhado com outros integrantes. Além disso, as tarefas são realizadas em horários flexíveis, independente da atuação autônoma ou vinculada a uma empresa privada, como por exemplo, a prestação de serviços. O *home office* se refere ao desenvolvimento das tarefas no mesmo local que o profissional reside (Rafalski & Andrade, 2015).

Quanto ao nome da modalidade, o trabalho remoto possui algumas denominações. A modalidade pode ser classificada como teletrabalho, aos empregados que se dedicam ao trabalho do *home office*, podendo ser autônomo ou assalariado (Barros & Silva, 2010). O *home office* pode ser definido como uma modalidade, na qual o profissional pode ou não ter vínculo registrado com a empresa, mas realiza suas tarefas em seu ambiente doméstico, utilizando da tecnologia como material de ofício.

Para Schirigatti e Kasprzak (2007), o teletrabalho é desenvolvido pelo profissional que realiza suas atividades de forma externa, utilizando os equipamentos fornecidos pela empresa a qual possui vínculo. Não se pode descartar o uso de ferramentas tecnológicas para o desempenho das atividades, pois elas são a estrutura para o profissional exercer suas atividades. Com essas ferramentas os profissionais poderão realizar suas tarefas diárias à distância, sem precisar deslocar-se até o local de trabalho.

Segundo Taschetto e Froehlich (2019) com essa revolução da tecnologia que ocorreu ao longo dos anos, junto a evolução da informática e utilização da internet, é possível desempenhar as atividades no trabalho fora da organização, caracterizando o *home office* como uma modalidade de trabalho flexível para as organizações e seus colaboradores. Afinal, o *home*

office é realizado a distância, utilizando de recursos tecnológicos para auxiliar e facilitar a comunicação entre a organização e o colaborador.

O trabalho remoto é definido pela utilização de equipamentos eletrônicos no ambiente de trabalho (Lizote *et al.*, 2021). Para diversas organizações, dependendo o segmento, pode ser um problema não contar com o ambiente virtual. Dentre esses problemas, observa-se o aumento nos custos de transações, a distância entre as organizações e seus clientes. Neste cenário e com auxílio da tecnologia, as pessoas podem estar prestando seus serviços de forma externa, ou seja, no ambiente virtual denominado *home office* (Lizote *et al.*, 2021).

Portanto, o *home office* é uma espécie de trabalho que se expande nesta situação de crise econômica gerada pelo novo coronavírus, afinal, como as medidas de distanciamento social devem ser mantidas por questões de segurança, adaptar-se a modalidade *home office* tem sido comum em diversas empresas. Nos últimos anos, o *home office* ganhou força entre os brasileiros: entre 2016 e 2017 o número de adeptos aumentou 16,2% e entre 2017 e 2018 cresceu 21,1% (Mello, 2020).

De acordo com Rafalski e Andrade (2015) o trabalho é um produto de diversos fatores culturais, econômicos e sociais, e, se enquadra em um cenário de diferentes áreas de conhecimento, submetido à intervenção de mudanças em todas as suas áreas. Como resultado, os colaboradores e as empresas precisam se adaptar a novos padrões das atividades, conforme as mudanças acontecem. Assim, criam flexibilidade e capacidade de resistir à estas mudanças frequentes nos modos de gestão e competências necessárias para a resistência profissional.

Com a alta do uso da tecnologia e as mudanças causadas pela pandemia do coronavírus, os profissionais estão alterando os processos de trabalho e as estruturas nas organizações, implementando equipes remotas, buscando se adaptar a essa nova dinâmica de trabalho. Em paralelo, as organizações e os funcionários procuram se adaptar com o uso de seus recursos próprios. As empresas com equipes mais autônomas e multidisciplinares devem enfatizar a utilização da criatividade para adequar-se a esta modalidade (Lizote *et al.*, 2021).

O avanço da tecnologia da informação estabeleceu um novo cenário em que as pessoas exercem seu trabalho fora do escritório ou fora da empresa (Melek, 2017). Neste novo século da tecnologia em constante desenvolvimento, o *home office* aproxima os trabalhadores a suas casas, pois é o trabalho que segue os profissionais, ao invés de os profissionais seguirem até o trabalho. Deste modo, o trabalho pode ser exercido em um ambiente de sua preferência, seja em casa, ou em uma sala comercial próxima, mas fora da empresa para qual presta serviço (Taschetto & Froehlich, 2019).

Conforme Trope (1999) com a utilização das ferramentas tecnológicas capazes de trazerem informações e facilitar o meio de comunicação, os colaboradores não precisam estarem presentes dentro das empresas, proporcionando livre escolha onde desejam realizar suas atividades, flexibilizando os horários de trabalho. O *home office* trouxe benefícios não somente para o empregado, mas também para o empregador e sua organização, pois devido a este modelo de trabalho, a maneira na qual se trabalha, aprende e otimiza o tempo e espaço, mudaram completamente.

De acordo com Lizote *et al.* (2021) os profissionais que atuam na modalidade *home office* estão expostos as desconcentrações que ocorrem no decorrer do dia ao redor de seu ambiente, sendo assim, passam por desmotivações. Portanto, para que não haja falta de foco e atenção na realização das atividades é necessário ter disciplina, organização e ser a favor de trabalhar sozinho para se auto motivar. No *home office*, a individualidade na realização das tarefas ocorre, visto que as pessoas não estão no mesmo ambiente realizando suas tarefas e a comunicação passa a ser eletrônica. Conseqüentemente, a relação interpessoal formal e informal com os colegas de trabalho e superiores diminui, causando isolamento, podendo agravar um mal-estar para o colaborador, apresentando alguns desafios.

Segundo Taschetto e Froehlich (2019) quando a empresa por sua vez toma a decisão de implementar um novo modelo de trabalho, sendo este o *home office*, é preciso se planejar e estabelecer os caminhos a serem seguidos para que este processo ocorra devidamente de forma adequada. Através do planejamento definido, se deve dirigir-se as soluções específicas para que as dificuldades durante este processo sejam superadas. Questionamentos devem ser realizados para equipes profissionais no determinado assunto para que prestem o suporte necessário e contribuam nas tomadas de decisões, no planejamento e na distribuição de informações que é importante para o início da implementação da modalidade.

A implementação do *home office* requer uma análise criteriosa. Sendo assim, normalmente as organizações buscam por consultoria para realizar este procedimento. No escopo é relacionado as tarefas que podem ou não ser apropriadas para este método de trabalho, junto as tecnologias de suporte e controle das atividades dos colaboradores. Ainda, não se pode ignorar o fato da mudança cultural que ocorre, portanto, é necessária uma análise aprofundada da estrutura organizacional, bem como sua cultura para verificar a capacidade de se comprometer a mudança (Steil & Barcia, 2001).

Ainda, a implementação do *home office* em uma empresa pode impactar culturalmente os funcionários, pois trocar o ambiente de trabalho qual é considerado familiar rodeado de pessoas, por um ambiente isolado, onde irá desenvolver as atividades distantes dos colegas de trabalho, pode causar problemas psicológicos, gerando insegurança, rejeição e conseqüentemente queda no desempenho de suas atividades no trabalho (TROPE, 1999).

De acordo com Mancini (2007), nenhuma pessoa é igual a outra. Todos de alguma forma são diferentes e por isso, cada um deve atribuir um método para gerenciar seu tempo conforme as suas demandas. Este método de gerenciamento pode ser através de planejamento, estabelecimento de prioridades e responsabilidades. Porém, outros precisam ser adaptados, considerando as necessidades de cada indivíduo.

Conforme Rafalski e Andrade (2015), visto que o *home office* é caracterizado como uma forma de reduzir os custos organizacionais, é importante que as empresas utilizem da economia que a modalidade proporciona, para usufruir de recursos que facilitam a adaptação do colaborador ao *home office*, reduzindo o impacto ao meio ambiente e a distância da família, promovendo conforto propício ao exercício da profissão.

Estudos apresentam diversos benefícios do *home office*. Há informações sobre a utilização de roupas informais para trabalhar, visto que está trabalhando diretamente de casa, aumento de tempo no dia a dia, sem a necessidade de deslocamento até a empresa, assim como a redução dos custos de transporte, maior tempo para aproveitar com a família, ambiente confortável conforme a necessidade do indivíduo, melhoria nas organizações das atividades e aumento de produtividade (Vilarinho *et al.*, 2021).

Outro benefício é o combate à exclusão social, pois o *home office* permite maior participação de pessoas deficientes ao mercado de trabalho, não precisando locomover-se até a empresa física e não necessitando do transporte público que a maioria dos trabalhadores é dependente. Inclusive Rodrigues (2011) afirma que o colaborador, quando realiza suas atividades diárias do trabalho em seu próprio ambiente residencial, suas tarefas rendem mais em menos tempo comparado ao tempo que iria produzir na organização, pois o tempo que levaria para deslocar-se até a empresa, é o tempo em que ele estaria desenvolvendo suas tarefas, além de não ser interrompido durante o expediente.

De acordo com Gonçalves *et al.* (2018), o colaborador trabalhando em *home office*, terá benefícios, tais como: liberdade, estrutura, flexibilidade de horários, mais tempo com a família, dentre outros benefícios. Outrossim, a organização também tem benefícios migrando para esta modalidade, pois terão colaboradores mais produtivos e eficientes, menor custo fixo e variável, menor giro do quadro de funcionários etc. Portanto, o *home office* beneficia tanto a organização

quanto o colaborador, pois adaptando-se a esta modalidade, auxilia na redução de custos, aumento de produtividade, motivação e qualidade de vida para os colaboradores (Boonen, 2002).

Devido a essas vantagens, o *home office* também é entendido como uma estratégia organizacional flexível que enxerga o colaborador como um indivíduo integral, com necessidades básicas que transcende os limites organizacionais, beneficiando a qualidade de vida no trabalho e a flexibilização organizacional (Jackson *et al.*, 1998).

As principais vantagens do *home office* para a empresa estão caracterizadas pela diminuição dos gastos para manter o ambiente físico no trabalho e no aumento da produtividade e eficiência organizacional. Estes benefícios estão relacionados, visto que a empresa não tem necessidade de utilizar seus recursos para manter a infraestrutura da organização, podendo dar atenção maior ao aumento da eficiência organizacional e na produtividade. Esta redução influencia na escolha para implementar e trabalhar com a modalidade remota, além da flexibilidade para poder trabalhar vinte e quatro horas por dia, se necessário (Rodrigues, 2011). Ainda, Silva (2004) destaca a capacidade da empresa em selecionar os melhores profissionais livres no mercado de trabalho, pois essa seleção pode ser realizada em nível global para as empresas que praticam em território internacional.

A modalidade remota diminui a rotatividade, os atrasos e a ociosidade durante o expediente, contribuindo para o aumento da produção devido ao tempo que o *home office* proporciona quando o critério é quantidade de atividades executadas (Rodrigues, 2011). O autor aponta que para a sociedade e o governo, o *home office* contribui para o aumento de empregos, devido a abertura de novas oportunidades no ramo, possibilitando a implementação de novos projetos para suprir as necessidades do mercado global.

O trabalho *home office* pode ser realizado por empresas que prestam serviços internacionais, portanto, o aumento das demandas pode ser superior ao padrão devido ao atendimento de clientes por todo o mundo. Com isso, é necessário o aumento do quadro de funcionários para atenderem a esta demanda, gerando novas oportunidades e diminuição na taxa de desemprego, garantindo um impacto positivo para a população de modo geral (Rodrigues, 2011).

Conforme Gonçalves *et al.* (2018) também se deve levar em consideração algumas desvantagens que o *home office* atribuiu, tais como: o distanciamento social dos colegas de trabalho e gestores, redução do espaço no ambiente residencial, aumento dos gastos pessoais devido aos custos fixos e variáveis do ambiente remoto, custos com investimentos realizados para a infraestrutura, dificuldade na separação da vida pessoal e profissional, a falta de visão dos teletrabalhadores, a deficiência na proteção jurídica e a ausência no suporte para realização das tarefas são algumas das desvantagens citadas pelos autores.

Segundo Rafalski e Andrade (2015) há alguns aspectos que fazem o colaborador não se adaptar ao *home office* e que podem contribuir para falta de segurança do colaborador neste formato de trabalho, consequentemente pela falta de planejamento das tarefas e pelo distanciamento social e profissional da empresa. Os autores enfatizam os fatores psicológicos e sociais neste modelo de trabalho, onde o distanciamento com os outros profissionais é comum, influenciando no comportamento do profissional em alguns casos.

A precariedade das relações de trabalho é vista como uma desvantagem, devido à falta de controle e fiscalização das atividades prestadas neste método de trabalho. Se a organização necessita fiscalizar o ambiente domiciliar do profissional encontra obstáculos, pois para que isso ocorra, a empresa deve obter autorização prévia. Outras desvantagens estão relacionadas as condições de trabalho que podem prejudicar a saúde do colaborador, e, consequentemente aumentar o volume de solicitações de benefícios a previdência social, que terá que

responsabilizar-se pelos custos de um funcionário que não contribuirá para a empresa durante o tempo em que estiver beneficiado e sem cumprir as suas atividades (Rodrigues, 2011).

Segundo Vilarinho *et al.* (2021) é destacado no Brasil a falta de visibilidade de funcionários que trabalham em *home office* e a dificuldade que os gestores relatam no monitoramento e suporte das atividades de seus colaboradores, como o controle e avaliação, gerando um desafio para esta modalidade. A falta de comunicação e controle, distanciamento profissional, problemas psicológicos, a sobrecarga de horas de trabalho e a individualização também foram citadas pelos autores.

De acordo com Espíndola *et al.* (2021) os indivíduos que realizam suas atividades de trabalho na modalidade *home office* estão expostos a desconcentrações ao redor de seu ambiente, portanto, elas precisam se auto motivar. Não são todas as pessoas que conseguem se adaptar ao trabalho remoto, pois esta modalidade requer organização, autodisciplina e agrado em trabalhar sozinho.

Com a expansão do *home office*, a legislação desta modalidade de trabalho evoluiu, assim como se tornou importante compreender como o trabalho deve ser realizado e a forma de se comportar, evitando problemas processuais tanto do colaborador, quanto dos gestores, afinal, a relação contratual não é mais somente na presença física. É importante levar em consideração alguns termos contratuais do *home office*: (a) remuneração que deve ser na mesma proporção que a modalidade presencial; (b) horário de trabalho fixo ou flexível conforme acordado com a organização; (c) disponibilidade de recursos da empresa para o colaborador realizar suas atividades; (d) instalações e manutenções necessárias para o funcionamento do trabalho remoto no ambiente do teletrabalhador (Haubrich & Froehlich, 2020).

O *home office*, embora tenha sido objeto de discussão durante anos, foi regulamentado em 15 de dezembro de 2011, quando promulgada a Lei nº 12.551 que modificou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), esta modificação teve objetivo de igualar os direitos do trabalhador, com os direitos do colaborador que continua a exercer sua função no ambiente físico da empresa, ou seja, a lei reconhece os mesmos direitos para ambas as modalidades de trabalho (Taschetto & Froehlich, 2019).

Relativamente nos termos da legislação do Direito do Trabalho, o profissional quando exerce suas atividades em *home office* vinculado a uma empresa, se inclui dentro do âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O colaborador que trabalha no ambiente remoto responde aos seus superiores da mesma forma a qual se estivesse no ambiente físico da empresa. Quanto aos benefícios, é concedido os mesmos direitos aos trabalhadores que exercem suas atividades distintas (trabalho *home office* ou trabalho presencial), seja o 13º salário, bonificações, remunerações, férias, entre outros (Rafalski & Andrade, 2015).

Contudo, a informalidade e a falta de alguns direitos concedidos ao trabalho *home office* podem contribuir de forma negativa para sua reputação, podendo ocorrer desqualificação profissional. Portanto, é importante o empregado e empregador discutirem sobre as responsabilidades, identificando as condições nos termos contratuais, ainda que não validadas em nível legal (Rafalski & Andrade, 2015).

De acordo com Melek (2017), se o empregado for recém-contratado para trabalhar em *home office*, há maior liberdade na fixação das condições de trabalho, em que a legislação permite a modificação de elementos do contrato de trabalho já firmado, desde que feito a favor do empregado. Segundo a legislação, trabalhar em *home office* pode ser definido a qualquer momento entre o empregador e colaborador. O empregado apenas deve assinar um termo de compromisso, no qual aborda questões relevantes de ergonomia e conforto no ambiente de trabalho. O contrato de trabalho permanece o mesmo para os profissionais que trabalham remoto e presencial, porém, é prudente incluir cláusulas específicas no contrato visando as condições especiais.

É comum no trabalho *home office* que os funcionários façam hora extras. Com a reforma trabalhista, o *home office* não garante o pagamento de horas extras, visto que o trabalho está sendo realizado fora da empresa. Para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), editada pela Lei nº 13.467 de 2017, o *home office* é definido como trabalho externo, sem as acomodações da empresa, utilizando meios tecnológicos e comunicativos (Haubrich & Froehlich, 2020).

Outras precauções devem ser tomadas em relação aos regulamentos do *home office*. Os registros de acidentes de trabalho, licença maternidade e médica, férias e jornadas de trabalho podem ser de difícil análise com a flexibilidade da jornada de trabalho e do ambiente de trabalho. A presença do empregado na organização para exercer suas funções não descaracteriza *home office* (Lei nº 13.467/2017). Neste contexto, não pode ser concedido qualquer renúncia aos direitos do trabalhador pela realização de suas atividades fora das dependências da empresa. Qualquer cláusula contratual que resulte na perda dos direitos, deverá ser desconsiderada (Haubrich & Froehlich, 2020).

3 Método

A pesquisa classifica-se em um levantamento, descritivo e quantitativo. O universo delimita-se em um grupo de profissionais da região do Vale do Sinos do Rio Grande do Sul, que trabalham na modalidade *home office*. Com os avanços tecnológicos e durante e após o período de pandemia, diversas empresas da região do Vale do Sinos/RS decidiram adotar a modalidade *home office*, podendo ser de forma híbrida, ou somente remota.

A amostra é denominada não probabilística, para Prodanov e Freitas (2013, p. 99) “é o tipo mais simples de amostra, já que o pesquisador se dirige intencionalmente a grupos de elementos dos quais deseja saber a opinião”. Ressalta-se que a amostra foi selecionada por meio dos contatos pessoais dos pesquisadores obtidos em suas redes sociais. Do total de 137 pessoas identificadas, 100 responderam à pesquisa no prazo de coleta determinado.

A coleta de dados teve como um instrumento o questionário fechado, elaborado na plataforma *Google Forms*, o qual foi composto por 12 perguntas ao total, sendo 11 de múltipla escolha e 1 com escala Likert. O questionário foi estruturado no seguinte formato: Perguntas 1 a 4 voltadas a caracterização do perfil: idade, gênero, estado civil e formação. Pergunta 5, busca verificar o tempo de experiência com a modalidade de trabalho *home office*, e quantos anos os respondentes trabalham ou trabalharam em *home office*. A pergunta 6 verifica se a pandemia causada pela crise do coronavírus foi o motivo para início das atividades em *home office*. A pergunta 7 busca identificar qual o fator mais relevante para se adaptar a modalidade *home office* (culturais, econômicos, sociais e tecnológicos). A pergunta 8 busca compreender se os respondentes são a favor da modalidade *home office* em sua empresa. A pergunta 9 busca entender se os respondentes acreditam que trabalhar na modalidade *home office* é tão comum quanto no ambiente físico de sua empresa. A pergunta 10 está relacionada a preferência dos respondentes sobre as modalidades de trabalho: *home office*, empresa ou híbrido. A pergunta 11 é sobre a opinião dos respondentes quanto ao grau de satisfação ao processo de adaptação para modalidade *home office*, podendo ser “ótimo”, “bom”, “regular”, “ruim” ou “não se aplica”. Por fim, a questão 12 aborda as vantagens e desvantagens que o *home office* proporciona, para isso utilizou-se a escala Likert: “discordo totalmente” até “concordo totalmente”.

O instrumento foi validado por dois especialistas e realizado um pré-teste com cinco pessoas que atuam nesta modalidade. A pesquisa foi realizada no período de junho a agosto de 2022. O questionário foi enviado por meio de redes sociais, como *Instagram* (para os seguidores) e *Whatsapp* para os contatos (amigos, familiares, colegas de trabalho).

Com as informações obtidas através da coleta de dados, foram realizados os procedimentos de análise de dados. De acordo com Lakatos e Marconi (2003), esta coleta de

informações com base nos instrumentos utilizados é efetuado e classificado de forma sistêmica. Para isso foram seguidos os seguintes passos antes da análise e interpretação: seleção, codificação e tabulação. Para demonstração dos resultados, foi utilizada a técnica estatística de porcentagem tabulados em gráficos e tabelas com base nas respostas para divisão/separação das alternativas, facilitando o entendimento para conclusão dos resultados que foram confrontados com o referencial teórico.

4 Apresentação e Análise dos Resultados

Quanto ao perfil dos 100 respondentes, o maior número de colaboradores está na faixa etária de 21 a 25 anos (44%), e 25% possuem 26 a 30 anos. Quanto ao gênero dos respondentes, o público masculino é destaque, correspondendo a 64%. E quanto ao estado civil, 73% são solteiros. No que tange a formação, 46% estão com o ensino superior incompleto, 23% estão cursando ensino superior, e 18% possuem ensino superior completo.

Dando continuidade é apresentada a experiência dos respondentes com o *home office*, identificando há quanto tempo os colaboradores trabalham nesta modalidade. Além do tempo de atuação e experiência, foi verificado se o motivo de início das atividades em *home office* partiu da pandemia causada pela crise do coronavírus. Verificou-se que a maioria dos colaboradores têm experiência com o trabalho *home office* entre 1 e 2 anos, correspondendo a 57%. Também, identificou-se que 58% dos respondentes iniciaram suas atividades *home office* durante ou após o período da pandemia causada pela crise do coronavírus.

O término da pandemia é recente e o trabalho remoto ganhou força neste período a partir do final de ano de 2019, com base na afirmação de Martinez e Possídio (2020), que a estratégia mais eficaz ao combate do coronavírus foi o isolamento social, agravando no fechamento de estabelecimentos comerciais, educacionais, entre outros. Além disso, o Ministério da Saúde do Brasil definiu uma série de medidas a serem adotadas para o combate ao coronavírus (Valente, 2020). Dentre essas medidas o *home office* foi uma delas. Portanto, para manter o distanciamento social evitando a proliferação do vírus, os colaboradores passaram a trabalhar a partir de casa.

A questão seguinte buscou elencar os principais fatores que influenciam na adaptação à modalidade *home office*. Foi possível verificar a parcialidade dentre os fatores que os colaboradores acreditam ser mais relevantes para a adaptação. Isto é, porque todos de alguma forma impactam e estão relacionados a este atual método de trabalho. Contudo, se deve destacar os fatores tecnológicos que foram o aspecto mais relevante entre as quatro opções, correspondendo a 35%.

Alguns dos respondentes acreditam que estes fatores são os mais relevantes, assim como Rafalski e Andrade (2015), que dizem que o trabalho é um produto de diversos fatores culturais, econômicos e sociais que sofrem mudanças em todas as suas áreas. Como resultado, as pessoas precisam se adaptar a estas mudanças conforme elas ocorrem em diferentes modelos de trabalho.

No decorrer da pandemia, essas mudanças em diversas áreas ocorreram, as pessoas passaram a trabalhar a partir de casa, ao invés de trabalhar em sua empresa, gerando um impacto cultural e social, o que corresponde a 18% (fatores culturais) e 18% (fatores sociais), dando concordância a afirmação de Espíndola *et al.* (2021), pois não são todas as pessoas que conseguem se adequar ao trabalho remoto, pois esta modalidade requer organização, autodisciplina e agrado em trabalhar sozinho.

Esta mudança para *home office* surpreendeu diversos colaboradores, pois foi imediata. Sendo assim, entende-se a posição de Rodrigues (2011) que diz que com o aumento do uso de tecnologia, mudanças nos processos de trabalho e nas estruturas profissionais expostas às mudanças pela pandemia do coronavírus, os colaboradores procuram de forma dinâmica se

adaptar a essa estrutura. Para o trabalho *home office*, os colaboradores realizam suas atividades em casa ou em outro ambiente de preferência com a utilização da internet, um computador, *notebook* ou até mesmo o celular.

Já para o cenário econômico, o que correspondeu a 29% das respostas dos respondentes, Rodrigues (2011) identifica que os avanços globais tecnológicos contribuíram para o desenvolvimento da tecnologia e proporcionou uma crescente aceleração das relações no âmbito das organizações sociais para os colaboradores, e as funções exercidas dependem da tecnologia para serem desenvolvidas e compartilhadas com outros indivíduos. Atualmente os colaboradores identificam, assim como o autor, que a tecnologia contribuiu para o cenário econômico e para realização das atividades no formato remoto, correspondendo a 35% das respostas.

A tecnologia revolucionou esta modalidade de trabalho, que somente é possível realizá-la com o auxílio de ferramentas tecnológicas, corroborando com a afirmação de Rodrigues (2011), que neste cenário, as relações de trabalho necessitam de um ritmo diferente para o empenho das atividades, o que torna inevitável não utilizar a tecnologia como meio de trabalho, correspondendo ao motivo dos colaboradores acreditarem que os fatores tecnológicos são mais relevantes que os demais.

A próxima questão buscou identificar a percepção dos respondentes quanto ao grau de satisfação e o processo de adaptação com o trabalho *home office*. A partir dos dados tabulados verificou-se que a maioria dos colaboradores são a favor da modalidade de trabalho *home office* na empresa, correspondendo a 78%. Ainda, a maioria dos respondentes já estão familiarizados com o trabalho remoto, visto que 62% acreditam que esta modalidade de trabalho aplicada nas empresas é tão comum quanto o trabalho no ambiente físico da organização.

No que tange a opção de qual formato de trabalho o respondente prefere trabalhar atualmente, a minoria opta em trabalhar na empresa, correspondendo apenas a 22% dos respondentes, 25% dos colaboradores optam em trabalhar em *home office*, e o destaque vai para a forma de trabalho híbrida, o que corresponde a 53%, ou seja, a maioria dos respondentes prefere trabalhar de maneira flexível, variando entre o *home office* e o ambiente físico da empresa que prestam seus serviços.

Quanto ao grau de satisfação dos respondentes ao processo de adaptação para a modalidade *home office*, identificou-se que os respondentes conseguiram se adaptar a este formato de trabalho, 33% consideraram “ótimo” e 31% “bom”, totalizando 64% para um grau de satisfação positivo.

Com base nas respostas dos colaboradores, Schirigatti e Kasprzak (2007) argumentam que o trabalho *home office* é um método de trabalho flexível, visto que todas as práticas realizadas no escritório podem ser realizadas a partir de casa, utilizando de sua infraestrutura. Para Rafalski e Andrade (2015) o trabalho remoto de forma geral, está popularizado devido a maneira sustentável e eficiente de realizar as atividades profissionais.

A questão seguinte buscou verificar a opinião dos respondentes sobre as vantagens e desvantagens do trabalho na modalidade *home office*, conforme Tabela 1.

Afirmação	Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
1. Melhoria na qualidade de vida dos profissionais	2%	8%	9%	39%	42%
2. Maior aproveitamento e flexibilidade de tempo e aumento de produtividade	3%	7%	5%	27%	58%
3. Maior tempo com a família	4%	4%	5%	29%	58%
4. Redução com gastos de transportes e vestuários	0%	3%	1%	10%	86%
5. Diminuição de acidentes, Contribuição ao meio ambiente.	1%	2%	4%	13%	80%
6. Aumento de empregos	2%	4%	6%	23%	65%
7. Inclusão social	5%	13%	20%	39%	23%
8. Redução de espaço no ambiente doméstico e aumento nos gastos pessoais (custos fixos, variáveis e investimentos)	5%	9%	12%	41%	33%
9. Distanciamento social e profissional e falta de segurança nas tarefas	2%	10%	13%	36%	39%
10. Dificuldade em separar a vida pessoal da profissional	9%	19%	19%	29%	24%
11. Falta de comunicação e de auxílio dos supervisores	10%	21%	18%	34%	17%
12. Falta de gerenciamento de tempo	4%	12%	25%	37%	22%

Tabela 1. Percepção dos colaboradores quanto as vantagens e desvantagens do *home office*

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Com base nas respostas coletadas, na afirmação 1: “Melhoria na qualidade de vida dos profissionais”, 42% concordam totalmente, 39% concordam, 9% nem discordam nem concordam. Os respondentes afirmam que o *home office* proporcionou melhorias para qualidade de vida, sendo uma vantagem alinhada com a posição de Jackson e Van Der Wielen (1998), o *home office* é entendido como uma estratégia organizacional flexível que beneficia a qualidade de vida no trabalho.

Na afirmação 2: “Maior aproveitamento e flexibilidade de tempo e aumento de produtividade”, obteve-se 58% que concordam totalmente e 27% concordam. Junto a qualidade de vida, está alinhada a flexibilidade de tempo e o aumento da produtividade que os respondentes atribuíram como vantagem. A visão de Rodrigues (2011) se aplica nesse sentido, pois o profissional quando realiza suas atividades em *home office* ganha tempo para realizar suas atividades, produzindo mais em menos tempo, visto que não perde o tempo de deslocamento até o ambiente organizacional e com congestionamentos. Ademais, o *home office* oportuniza uma série de flexibilidades e benefícios aos profissionais, diminuindo a rotatividade de funcionários, os atrasos e a ociosidade durante o expediente, contribuindo para o aumento da produção.

Na afirmação 3: “Maior tempo com a família”, 58% concordam totalmente e 29% concordam. Na continuidade das vantagens do trabalho remoto, para os respondentes o fato de

trabalhar em *home office* dá mais oportunidade de passar um tempo com a família, assim como o argumento de Gonçalves *et al.* (2018), que o profissional trabalhando em *home office* terá mais liberdade, estrutura e flexibilidade de horários e tempo com a família.

Na afirmação 4: “Redução com gastos de transportes e vestuários”, 86% concordam totalmente e 10% concordam. No que tange a redução de gastos com transportes e vestuários para o colaborador é vantajoso, pois trabalhando a partir de casa não há necessidade de utilizar roupas novas, assim como não é necessário deslocar-se até a empresa em que trabalha, contribuindo com a diminuição nos custos de aquisição de novos vestuários e deslocamentos com transportes. Vilarinho *et al.* (2021) se posicionam dizendo que no trabalho *home office* é possível utilizar roupas informais e há um menor custo de deslocamento.

Na afirmação 5: “Diminuição de acidentes e contribuição ao meio ambiente”, 80% concordam totalmente e 13% concordam. Neste contexto, os respondentes acreditam que trabalhando no formato remoto, haverá a diminuição nos acidentes e conseqüentemente haverá uma contribuição ao meio ambiente, visto que menos veículos transitarão pelas ruas.

Na afirmação 6: “Aumento de empregos”, 65% concordam totalmente e 23% concordam. Para os respondentes o *home office* proporcionou novas oportunidades no mercado de trabalho, tendo como vantagem o aumento empregos. Nesse sentido, de acordo com Rodrigues (2011), o *home office* contribuiu para o aumento de empregos, visto a abertura de novas oportunidades no ramo para suprir as necessidades do mercado global. Esta modalidade permite que os colaboradores trabalhem até mesmo para empresas internacionais, assim como empresas de outros estados, pois não precisa estar fisicamente no ambiente organizacional e o atendimento ao cliente pode ser de forma remota em todo o mundo. Por conseqüência desta demanda, há um aumento no quadro de funcionários para atenderem a estas necessidades, diminuindo a taxa de desemprego.

Na afirmação 7: “Inclusão social”, 23% concordam totalmente, 39% concordam, 20% nem discordam nem concordam, 13% discordam. Esta modalidade é um benefício ao combate à exclusão social, pois o *home office* permite maior participação das pessoas deficientes no mercado de trabalho, não havendo a necessidade de locomoção até a empresa e nem necessitando do transporte público, ou de outros meios para ir até o ambiente organizacional (Taschetto & Froehlich, 2019).

Além das vantagens, há algumas desvantagens apresentadas pelos autores no referencial teórico, que foi relacionado com a pesquisa através do questionário para verificar a percepção dos respondentes quanto as desvantagens do *home office*.

Na afirmação 8: “Redução de espaço no ambiente doméstico e aumento nos gastos pessoais (custos fixos, variáveis e investimentos)”, 33% concordam totalmente e 41% concordam. Para os respondentes, quando implementada esta modalidade de trabalho no ambiente doméstico há uma redução de espaço em sua casa, visto que este lugar em específico poderia ter outras finalidades, mas estará ocupado pelo ambiente de trabalho em *home office*. Além da redução de espaço, haverá gastos com investimentos para casa, maiores custos fixos e variáveis (como a conta de energia), conforme apontam Gonçalves *et al.* (2018), algumas das desvantagens que o *home office* atribui é a redução no espaço residencial e o aumento de gastos pessoais fixos e variáveis, bem como gastos com investimentos na infraestrutura.

Na afirmação 9: “Distanciamento social e profissional e falta de segurança nas tarefas”, 39% concordam totalmente e 36% concordam. Neste contexto, os respondentes afirmam que quando se trabalha em *home office* há o distanciamento social e profissional, assim como há uma falta de segurança nas tarefas. Para o controle e planejamento das atividades e o contato com os colegas de trabalho, identifica-se que no ambiente presencial da organização é mais eficaz. Nesse sentido, Rafalski e Andrade (2015) identificam alguns aspectos que fazem o colaborador não se adaptar ao trabalho remoto, conseqüentemente, é pela falta de segurança e

controle das atividades, e pelo distanciamento social e profissional da empresa. Os autores também enfatizam que neste modelo de trabalho o distanciamento dos outros colegas de trabalho é comum.

Na afirmação 10: “Dificuldade em separar a vida pessoal da profissional”, 24% concordam totalmente, 29% concordam, 19% nem discordam nem concordam, 19% discordam. Com base nessa afirmação, a maioria dos respondentes sente dificuldades em separar a vida pessoal da profissional. Quando se está trabalhando no ambiente remoto, os colaboradores devem manter o foco somente no trabalho, não envolvendo atividades pessoais durante o expediente. Espíndola *et al.* (2021) apontam que os indivíduos que realizam suas atividades de trabalho na modalidade *home office* estão expostas a desconcentrações ao redor de seu ambiente e não são todas as pessoas que conseguem se adequar ao trabalho remoto, pois esta modalidade requer organização, autodisciplina e agrado em trabalhar sozinho. Os profissionais que trabalham no ambiente remoto que possuem filhos, são os que sentem maior dificuldade nessa separação.

Na afirmação 11: “falta de comunicação e de auxílio dos supervisores”, 17% concordam totalmente, 34% concordam, 18% nem discordam nem concordam, 21% discordam. Para os respondentes, a falta de comunicação e auxílio dos supervisores é presente nesta modalidade. Afinal, como há o distanciamento social, diminuí o contato direto com os superiores, podendo prejudicá-lo na realização das tarefas. Vilarinho *et al.* (2021) destacam a falta de visibilidade dos funcionários que trabalham em *home office* e a falta de monitoramento e suporte das atividades, enxergando como um desafio para a área. Essa falta de comunicação gera a individualização dos profissionais.

Na afirmação 12: “Falta de gerenciamento de tempo”, 22% concordam totalmente, 37% concordam, 25% nem discordam nem concordam. Por fim, no que tange a falta de gerenciamento de tempo, os respondentes identificam que trabalhando nessa modalidade ocorre a falta de gestão do tempo, já que passam o dia no mesmo ambiente. Quando se trabalha em *home office*, os profissionais devem ser capazes de conduzir seu tempo da melhor forma para produzir e distribuir suas tarefas, para que não ultrapasse os limites do horário de expediente. Gonçalves *et al.* (2018) apontam que os funcionários devem ser capazes de conduzir seu tempo, afinal, este não é um trabalho adequado para todo profissional, pois a falta de gestão do tempo gera excesso de trabalho e este excesso pode causar até doenças relacionadas ao estresse, esgotamento ou conflitos familiares, consequentemente reduzindo a produtividade do colaborador.

5 Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo identificar a percepção dos colaboradores quanto a adaptação para a modalidade de trabalho *home office*. O estudo foi realizado com profissionais atuantes na região do Vale do Sinos/RS. Para o alcance de tal objetivo foi aplicado um questionário de perguntas fechadas elaborado com base no referencial teórico.

A pesquisa buscou verificar os principais fatores (culturais, econômicos, sociais e tecnológicos) para se adaptar a modalidade de trabalho *home office*. A partir dos dados coletados identificou-se que o fator mais relevante para se adaptar a modalidade de trabalho *home office* é o tecnológico, visto que o uso da tecnologia é essencial para a realização das atividades profissionais, logo acompanhado dos fatores econômicos, que contribuem para o desenvolvimento da tecnologia e proporciona uma crescente aceleração das relações no âmbito das organizações sociais para os colaboradores, nas quais as funções exercidas dependem da tecnologia para serem desenvolvidas e compartilhadas com outros indivíduos.

Ainda, a pesquisa identificou o grau de satisfação dos profissionais com a modalidade *home office*, se já estão familiarizados com a modalidade, ou seja, já estão adequados a essa

modalidade de trabalho que está presente na atualidade. Foi possível concluir que os profissionais são a favor da aplicação desta modalidade na empresa e já estão adaptados ao trabalho *home office*, consideram-se satisfeitos com este formato de trabalho. Entretanto, os respondentes indicaram a preferência pelo trabalho no formato híbrido (ambiente remoto x ambiente presencial da empresa).

Por fim, identificou-se a percepção dos colaboradores quanto as vantagens e desvantagens do trabalho *home office*. Conclui-se que o *home office* contempla as duas situações, seguidas por vantagens, mas também por desvantagens. Cabe ao profissional identificar se os benefícios que a modalidade proporciona são de sua preferência para adequar-se e trabalhar de forma remota.

Após a análise acerca dos dados, foi possível concluir que a modalidade *home office* é uma realidade e contribuiu para a vida e ramo profissional e pessoal dos colaboradores, visto que: melhora a qualidade de vida dos profissionais; há um maior aproveitamento e flexibilidade de tempo; oportuniza a passar mais tempo com a família; reduz os gastos com transportes e novos vestuários; diminuí os acidentes de trânsito, assim como a falta de veículos transitando contribuí para o meio ambiente; a modalidade gera novos empregos; a inclusão social está presente na modalidade.

Entretanto, foram identificadas algumas desvantagens do *home office* de acordo com os respondentes, tais como: redução de espaço no ambiente doméstico e aumento nos gastos pessoais (custos fixos, variáveis e investimentos); distanciamento social e profissional e falta de segurança nas tarefas; dificuldade em separar a vida pessoal da profissional; falta de comunicação e auxílio dos supervisores; falta de gerenciamento de tempo.

Quanto a contribuição desse estudo, os dados apontam que esta modalidade de trabalho pode influenciar positivamente a vida do profissional. O estudo identificou o processo de adaptação para o *home office*, as vantagens e desvantagens deste modelo de trabalho.

As limitações da pesquisa concentram-se no tamanho da amostra, apesar do estudo se caracterizar como amostra não probabilística. Destaca-se também o fato de a pesquisa abordar somente a visão de colaboradores e não a percepção de gestores ou das organizações. Sugere-se como oportunidade de novas pesquisas a ampliação de respondentes em um novo levantamento *survey*, ainda estudos de casos múltiplos em empresas que adotam o formato de trabalho de híbrido.

Referências

- Backes, D. A. P. *et al.* (2020). Os efeitos da pandemia de Covid-19 sobre as organizações: um olhar para o futuro. *Revista Iberoamericana de Gestão Estratégica*, 19(4).
- Barros, A. M., & Silva, J. R. G. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE*, 8(1).
- Boonen, E. M. (2002). As várias faces do teletrabalho. *E&G Economia e Gestão*, 2-3(4-5), 106-127.
- Cortez, R. M., & Johnston, W. J. (2020). The coronavirus crisis in B2B settings: crisis uniqueness and managerial implications based on social exchange theory. *Industrial Marketing Management*, 88(1), 125-135.
- Espíndola, G. dos S. *et al.* (2021). Home office em tempos de pandemia: um estudo em empresas prestadoras de serviços contábeis. In: Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade, 18., 28-30 jul. 2021, São Paulo. *Anais [...]*. São Paulo: USP.
- Gonçalves, M. C. B., Almeida, T. C., & Moura, V. F. de. (2018). Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: uma análise multimétodo sobre o impacto do home office na qualidade de vida no trabalho do colaborador. *Revista Linceu On-line*, 8(4), 74-94.

- Haubrich, D. B., & Froehlich, C. (2020). Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. *Revista Gestão & Conexões*, 9(1), 167-184.
- Jackson, P. J., & Van Der Wielen, J. M. *Teleworking: international perspectives from telecommuting to the virtual organisation*. 1. ed. London: Routledge, 1998.
- LAKATOS, E. M., & Marconi, M. de A. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. 6. ed. São Paulo: Atlas.
- Lizote, S. A. *et al.* (2021). Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. *Revista Gestão Organizacional*, 14(1), 248-268.
- Mancini, M. (2007). *Como administrar seu tempo: 24 lições para se tornar proativo e aproveitar cada minuto no trabalho*. Rio de Janeiro: Sextante.
- Martinez, L., & Possídio, C. (2020). *O trabalho nos tempos do coronavírus*. São Paulo: Saraiva Educação.
- Melek, M. A. (2017). *Reforma trabalhista! O que mudou?* Curitiba: Estudo Imediato.
- Mello, D. (2020). Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. *Agência Brasil*, Brasília, 28 jul. 2020. Recuperado em: 03 out. 2022, de: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>.
- Melo, C., & Cabral, S. (2020). A grande crise e as crises brasileiras: o efeito catalisador da Covid-19. *Revista Gestão e Sociedade*, 14(39), 3681-3688.
- Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. Novo Hamburgo, RS: Universidade Feevale.
- Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. de. (2015). Home office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, 23(2), 431-441.
- Rodrigues, A. C. B. (2011). *Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito de Trabalho e da Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Schirigatti, E. L., & Kasprzak, L. F. F. (2007). Home office: origem, conceito e inferências sobre o significado social do novo modelo de trabalho flexível. *Revista Científica de Administração*, 8(8).
- Silva, C. D. dos S. da, & Moraes, A. B. G. de M. (2021). O papel estratégico do capital humano na gestão de crise: a pandemia de Covid-19. *Revista de Gestão e Projetos*, 12(2), 214-232.
- Silva, R. T. da. (2004). *O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho*. 196 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Steil, A. V., & Barcia, R. M. (2001). Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. *Revista de Administração*, 36(1), 74-84.
- Taschetto, M., & Froehlich, C. (2019). Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 9(3), 349-375.
- Trope, A. (1999). *Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações*. Rio de Janeiro: Qualytime.
- Valente, J. (2020). Covid-19: Veja como cada estado determina o distanciamento social. *Agência Brasil*, 01 abr. Brasília, 2020. Recuperado em: 16 out. 2022, de: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-04/covid-19-veja-como-cada-estadodetermina-o-distanciamento-social>.
- Vilarinho, K. P. B., Paschoal, T., & Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? *Revista do Serviço Público*, 72(1), 133-162.

World Health Organization (2010). *Coronavírus 2019*: situation report 51: 11 march 2020. Genebra: WHO, 2020. Recuperado em: 04 out. 2022, de: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports/>.