

Uma análise do home office e dos seus impactos causados no âmbito do conflito trabalho-família

An analysis of home office and its impacts caused in the scope of Work-Family Conflict

Darlim Yasmim Souza dos Santos¹ , Damiana Machado de Almeida² , Raquel Boff Menegazzi³ 

¹ Faculdade Sobresp, Brasil, Bacharela em administração (Sobresp), e-mail: darlimsouza@hotmail.com

² Instituto Federal Farroupilha (IFFAR), Brasil, Pós-doutoranda em Administração (UFSM), Docente do IFFAR e Faculdade Sobresp, e-mail: adm.damiana@gmail.com

³ Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Brasil, Mestranda em Administração (UFSM), e-mail: menegazzi.rb@gmail.com

RESUMO

O presente estudo buscou analisar o trabalho no home office e os seus impactos causados no âmbito do conflito trabalho-família. Nesta senda, com a inserção da COVID-19, as organizações implementaram trabalho remoto e os colaboradores começaram a trabalhar em home office, desencadeando consequências causadas no âmbito trabalho-família. Esse estudo se caracteriza como descritivo com abordagem quantitativa, compondo uma amostra de 49 respondentes. Quanto ao procedimento técnico, foi aplicado o levantamento de dados por meio de uma survey. Para a coleta de dados, utilizou-se a escala conflito trabalho-família validada por Bastos et al. (2014). Foi possível perceber os impactos do home office no âmbito trabalho-família, visto que as demandas do trabalho interferem na vida familiar ($x = 4,35$), bem como as demandas da família interferem nas atividades de trabalho ($x = 3,16$). Os respondentes afirmaram que os maiores desafios enfrentados foram não ter acesso às ferramentas ou informações necessárias para realizar o trabalho ($n = 15$) e manter uma rotina de trabalho regular ($n = 24$). Quanto à satisfação no trabalho, em relação às condições, 38,77% dos respondentes afirmaram que se o home office continuar por mais tempo as organizações terão que tomar medidas cabíveis para aprimorar essa forma de trabalho. Sugere-se para pesquisas futuras, a realização de estudos com abordagem mista, com o público multifacetado e com a inserção de outras características de perfil.

Palavras-chave: Home office. Conflito Trabalho-Família. COVID-19.

ABSTRACT

This study sought to analyze the home office and its impacts caused in the context of work-family conflict. In this path, with the insertion of COVID-19, organizations implemented remote work and employees began to work from home offices, triggering consequences in the work-family scope. This study is characterized as descriptive with a quantitative approach, comprising a sample of 49 respondents. As for the technical procedure, data collection was applied through a survey. For data collection, the work-family conflict scale validated by Bastos et al. (2014) was used. It was possible to perceive the impacts of the home office in the work-family context, as the demands of work interfere in family life ($x = 4.35$), as well as the demands of the family interfere in work activities ($x = 3.16$). Respondents stated that the biggest challenges they faced were not having access to the tools or information necessary to carry out the work ($n = 15$) and maintaining a regular work routine ($n = 24$). As for job satisfaction, in relation to conditions, 38.77% of respondents said that if the home office continues for longer, it is necessary to take appropriate measures to improve this way of working. The sample studied is a limitation of this study, so it is suggested for future research to carry out studies with a mixed approach, with a multifaceted public and with the inclusion of other profile characteristics.

Keywords: Home office. Work-Family Conflict. COVID-19.

1 INTRODUÇÃO

Diante das transformações nos negócios, as organizações precisam descobrir novas alternativas para se adaptar às suas políticas e suas habilidades no mercado de trabalho (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). Conforme Strassburg *et al.* (2007), o ambiente organizacional está em constante mudança, tornando-se mais dificultoso e imprevisível, e cada vez mais submisso de elementos e de toda infraestrutura tecnológica que permita o gerenciamento de enormes quantidades de dados.

De acordo com Haubrich e Froehlich (2020), o home office foi normalizado com a reparação trabalhista no Brasil por meio da Lei N.º 13.467/2017 (Capítulo II A, Art. 75), que teve por objetivo adequar a legislação às novas relações de trabalho. A introdução de escritórios informatizados com o uso das tecnologias da informação e comunicação (TIC's) permitiu essa flexibilização do trabalho. Os principais benefícios do home office para o empregador consistem na possibilidade de admitir profissionais sem restrições geográficas, diminuir despesas de estrutura e deslocamento e produtividade a qualquer hora e lugar. Já para o trabalhador, os principais benefícios percebidos com o home office são: flexibilidade de horário, redução de custo e tempo perdido com deslocamentos, oportunidade de trabalhar de outra localidade, aumento da produtividade e da qualidade de vida (COELHO *et al.*, 2022). Corroborando, Lemos, Barbosa e Monzato (2020) destacam também a proximidade com a família e ter mais tempo para atividade físicas e de lazer

Frente a esse cenário, diversos são os questionamentos das perspectivas teóricas que procuram explicar a conexão entre os efeitos que trabalho em home office e os cuidados com a família podem compreender um sobre o outro (FURTADO, 2012) Conforme Frone *et al.* (1995), no decorrer do tempo, trabalho e família conduziram-se de forma segregada, como se o ser humano pudesse ser completamente agregado a partir das realizações de apenas uma dessas esferas.

Nesse caso, para Biachim (2019), apesar da reconhecida magnitude de ambas as esferas para a plenitude do indivíduo, harmonizar-se às crescentes exigências provenientes dos domínios do trabalho e da família, nem sempre se constitui como uma tarefa fácil, e por vezes, configuram conflitos resultantes de ações de difícil compatibilização, relacionadas com o tempo, tensão e comportamento. Como o tempo é um recurso finito, podem ocorrer conflitos entre as agendas do trabalho com os compromissos familiares. Quanto à tensão, está

relacionada, por exemplo, com o estresse gerado pelo trabalho que conflitua com a falta de apoio do cônjuge. Sobre o comportamento, torna-se conflitante quando no trabalho tem-se uma abordagem mais objetiva e impessoal, enquanto na família espera-se mais afeição, emoção e ternura. Tais aspectos afetam cada vez mais os trabalhadores, devido à intensificação dos ritmos de trabalho e ao acúmulo de papéis (BANDEIRA; CABRAL, 2019).

A partir desse cenário, apresenta-se o seguinte problema de pesquisa: Quais são os impactos do home office causados no âmbito trabalho-família? Como resposta ao problema de pesquisa estabeleceu-se o seguinte objetivo geral do presente estudo: analisar os impactos do trabalho no home office no âmbito familiar. Como objetivos específicos buscou-se: a) conhecer a autoavaliação do desempenho profissional no período do trabalho remoto em relação ao período anterior; b) identificar se os participantes da pesquisa se adaptaram à transição para o modelo trabalho remoto; c) verificar o nível de satisfação dos participantes em relação às condições de trabalho em casa.

Em face ao exposto, o trabalho evidencia um hiato relacionado a percepção dos estudos relacionados a análise do home office e dos seus impactos causados no âmbito do trabalho-família. Com o advento da pandemia do Coronavírus (COVID-19) as relações familiares passaram por um processo de readaptação na medida em que a maioria das pessoas em decorrência do isolamento social tiveram que trabalhar em home office. A partir deste novo cenário, o núcleo familiar passou a enfrentar muitos desafios no que se refere à privacidade, haja vista que a nova realidade fez com que alguns hábitos familiares fossem repensados. De acordo com Ribeiro (2004), há uma predisposição dos indivíduos em querer seguir certos padrões sociais e estruturas familiares, o que promove expectativas e conflitos nesse comportamento.

No que concerne ao desenvolvimento da análise do trabalho no home office e dos seus impactos causados no âmbito familiar, a presente pesquisa possibilitou que o público participante dessa pesquisa valore a importância de se auto aprimorar em conhecimentos tecnológicos. Assim, o âmbito empresarial induz os colaboradores a explorar os métodos através do home office. Logo, este fenômeno criou uma capacidade diferenciada para cada colaborador no âmbito do mercado de trabalho no tempo e espaço.

Portanto, é de suma importância a análise e discussão no que tange ao tema referente à análise do trabalho no home office e dos seus impactos causados no âmbito familiar

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 HOME OFFICE

Conforme Lantyer (2020), as reflexões globais e econômicas, influenciadas pela pandemia, impulsionaram inúmeras empresas a se submeter às adaptações fundamentais em prol dos cuidados com a saúde de seus colaboradores, obrigando as organizações a aderir ao trabalho em home office como alternativa. O home office se define no momento que o trabalho é desempenhado remotamente com o uso de tecnologias da informação e comunicação de maneira eventual no domicílio do trabalhador, podendo ou não caracterizar empenho de teletrabalho. Sendo favorável especialmente em casos de necessidades como pandemias, enchentes e greves, embora nem todas as tarefas em home office se aplicam à tecnologia, que é circunstância preponderante para caracterização do teletrabalho (LANTYER, 2020).

Deste modo, esta modalidade apresenta um progresso de serviço flexível nesta prática, não só no modelo deste fenômeno organizacional, mas como as mudanças e transformações que refletem nos processos que rodeiam o ambiente organizacional (LUNA, 2014). A autora evidencia o progresso das tecnologias da informação e comunicação, do modo que está avançando, a condição de executar as funções dos colaboradores dos mais simples aos mais complexos, dando ao trabalhador a oportunidade de adquirir novos conhecimentos e habilidades, oportunizando mais flexibilidade em relação ao tempo e espaço organizacional.

Para Lima, Fusco e Riça (2003), os avanços na flexibilidade e na qualidade dos processos das inovações tecnológicas de informação e comunicação estão em constante mudança no conceito de trabalho, trabalhador, empregador e seus relacionamentos. Inserindo mudanças estruturais no processo produtivo, introduzindo novas demandas de mercado pela crescente flexibilidade das regras de trabalho e pelo abrandamento dos laços tradicionais entre o trabalhador e sua localização. Com isso, a inovação da tecnologia vem se modificando no local de trabalho tradicional, pois o crescente emprego do home office incita uma reformulação das políticas públicas, aderindo o emprego desta modalidade de trabalho.

Neste caso, Lima, Fusco e Riça (2003), mencionam que as organizações modernas independem do espaço e tempo para realizar suas tarefas, pois elas podem ser operadas de qualquer lugar a qualquer tempo. Para Luna (2014), as organizações que exercem o trabalho remoto ou home office apresentam vários pontos positivos e negativos dentro de um ambiente

organizacional.

No Quadro 1, pode-se atentar para algumas vantagens e desvantagens que necessitam ser controladas pelas empresas.

Quadro 1 – Vantagens e desvantagens do teletrabalho para a empresa

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Redução de custo operacional, uma vez que o funcionário não necessita mais ocupar um local fixo e físico no escritório.	Falta de clareza na legislação.
Redução do absenteísmo.	Dificuldade na implementação e extensão da cultura empresarial.
Diminuição de custos, transformando custos fixos em variáveis.	Requerem novas capacidades de administração e gestão sobre os funcionários em home office.
Mudança para uma gestão por objetivos.	Aumento da insegurança laboral.
Possibilidade de ganho na imagem da empresa.	Possível vazamento de informações sigilos da empresa.

Fonte: Adaptado de Mello (1999); Lima, Fusco e Riça (2003).

De acordo com Luna (2014), da mesma forma em que as organizações consideram seus pontos positivos e negativos em meio a esta modalidade, os colaboradores também possuem algumas vantagens e desvantagens, as quais podem ser vistas no Quadro 2.

Quadro 2 – Vantagens e desvantagens do teletrabalho para o empregado

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Flexibilidade no horário de trabalho.	Falta de clareza na legislação.
Redução ou eliminação do tempo perdido no trânsito dos grandes centros urbanos.	Ceder espaço de casa para alocar objetos de trabalho.
Maiores oportunidades para a vida social e pessoal.	Possíveis interrupções do trabalho por familiares ou problemas pessoais.
Participação mais ativa da população deficiente, mais idosa e mulheres.	Possível perda de benefícios (transporte, refeição, automóvel da empresa).
O trabalho rende mais, já que não sofre as interrupções típicas do escritório.	Isolamento do teletrabalhador dos demais funcionários.

Fonte: Adaptado de Mello (1999); Lima, Fusco e Riça (2003).

No entanto, vale ressaltar que esta modalidade de trabalho para muitos colaboradores de grandes empresas públicas e privadas pode ser um conceito novo. O processo do home office surge como uma possibilidade de trabalho flexível para tornar as organizações mais competitivas e dinâmicas diferentemente das demais que estão acostumadas com a rotina de trabalho tradicional (MELLO, 2011).

Neste cenário, para Strassburg *et al.* (2007), o ambiente empresarial está se transformando continuamente, tornando-se mais difícil e menos previsível, visto que possui

mais dependência de dados de toda infraestrutura tecnológica que autoriza o gerenciamento de enorme quantidade de dados. As empresas possuem a necessidade de enfrentar este cenário globalizado e competitivo de maneira empenhada, caso contrário, tendem a desaparecer do mercado.

Estas empresas necessitam estar estruturadas a fim de possibilitar as interações entre as informações que visam favorecer no bom funcionamento das tarefas e na tomada de decisões com o intuito de atingir as informações necessárias para o desenvolvimento da organização. É essencial o uso das tecnologias da informação, pois ela possibilita a formação das informações de forma rápida, segura e eficaz, facilitando para as empresas estar um passo à frente dos demais concorrentes (STRASSBURG *et al.*, 2007).

Nesse caso, para Lima, Fusco e Riça (2003), num ambiente cada vez mais complexo e competitivo, o sucesso organizacional passa a depender da competência da organização de ter uma base de informações, potencializando a utilização de novas ferramentas capazes de absorver exorbitantes conhecimentos inovadores, imprescindíveis nas inovações competitivas do mercado.

Emergem nas organizações a capacidade de desenvolverem a aparência interna da empresa. Esta aparência não se limita a obter maior lucratividade, mas especialmente para sua própria sobrevivência no mercado cada vez mais concorrido. Em consequência disto, as organizações estão inovando cada vez mais. Em diversas ações tomadas quanto à forma que definem seus objetivos e sua postura tática frente ao ambiente tecnológico (LIMA; FUSCO; RIÇA, 2003).

Para Alves (2007), o lugar da empresa tem se diversificado a cada dia, já não se vincula apenas a um lugar físico, mas inclusive virtual, pois com a modernização da tecnologia já é possível que a empresa seja acessível em qualquer lugar. Isto é, de maneira on-line, está atualmente sendo uma das soluções mais modernas e revolucionárias. A exemplo disso, o trabalho em home office tem se tornado uma nova forma de aproveitamento do trabalho, pois possui um caráter laboral flexível no que se refere ao espaço de tempo e lugar, ao se falar nesta forma de se trabalhar, é possível constatar as mais diversas maneiras de se executar o trabalho com o uso das tecnologias.

2.1.1 Conflito Trabalho-Família

De acordo com Bandeira e Cabral (2020), o conflito trabalho-família tem atraído atenção principalmente a partir da introdução das mulheres no mercado de trabalho, que na tentativa de atenuá-lo procuram trabalhos mais flexíveis, como o empreendedorismo. Considerando os impactos que esses conflitos podem gerar no desenvolvimento das organizações, a transformação nos papéis expostos pelas mulheres, iniciada na revolução feminista, no ano de 1960, impulsionou com sua liberação no mercado de trabalho. Entretanto, com a revolução industrial e o aumento da mão de obra abundante e barata, o mercado de trabalho passou a acolher gradativamente a inserção feminina, mesmo que seguindo uma divisão sexual do trabalho, como destaca Antunes (2009, p. 105):

(...) geralmente as atividades de concepção ou aquelas baseadas em capital intensivo são preenchidas pelo trabalho masculino, enquanto aquelas dotadas de menor qualificação, mais elementares e muitas vezes fundadas em trabalho intensivo, são destinadas às mulheres trabalhadoras (e, muito frequentemente também aos trabalhadores/as imigrantes e negros/as).

Como resultado dessa transformação, alguns fatos tiveram de ser revistos a fim de preservar a dupla jornada das mulheres, como a licença maternidade, a limitação de trabalho noturno e a restrição de jornada de trabalho semanal (BIACHIM, 2019).

O domínio do trabalho e da família mostram um profundo fragmento, notificando em domínios culturais diferenciados, isto significa que passaram a mostrar valores, objetivos e linguajar distintos (FURTADO, 2012). O conflito trabalho-família tem se tornado constantemente um potencial fonte de estresse que produz impactos negativos não só no bem-estar e dos hábitos dos trabalhadores, como também nos resultados para a organização (MARQUES, 2014).

Nesse contexto, para Feijó *et al.* (2017), o ser humano se estabelece na comunidade em seus diferentes papéis sociais. A atribuição do trabalho e das relações familiares é um fator essencial a ser trabalhado para a percepção de como os grupos de pessoas se toleram individualmente ou coletivamente.

O conflito trabalho-família pode ocorrer em duas direções, assim o desenvolvimento do papel ocupacional interfere na família (conflito trabalho-família) quando, por exemplo, os horários de trabalho são irregulares e há tarefas remanescentes para serem realizadas em

horários que seriam destinados aos cuidados com a família, ou ainda quando, por exemplo, a família requer uma maior compreensão, por terem um maior número de dependentes ou por falta de apoio do cônjuge (BIACHIM, 2019).

Para Silva e Rossetto (2010), vale considerar que as bases das conexões em família podem se caracterizar como um estímulo para muitos profissionais, pois procura uma visão socioafetivo marcada na aceitação, num vínculo mais participativo, franco e aberto entre os componentes comprometidos. O diálogo, o suporte e a convivência, apesar de serem considerados bases dos vínculos em família, foram necessários nos exercícios da prática gerencial. O diálogo com superiores, pares e subordinados pode assessorar os gerentes a desenvolver ações, objetivando criar um clima participativo e um ambiente favorável para reduzir a ocorrência de conflitos na relação entre o trabalho e a família.

O fundamento do cenário da prática gerencial pode auxiliar os gerentes a atingirem suas finalidades pessoais e profissionais. O convívio da mesma forma é relevante, o tamanho que os vínculos interpessoais favorecem o implemento de um sistema de aprendizado e no reconhecimento de um relacionamento interpessoal centralizado na afetividade, e na operação de atividades e na capacidade de ouvir as pessoas (SILVA; ROSSETTO, 2010).

Para Aguiar (2012), o conflito trabalho-família dos acontecimentos estrangeiros e nacional, na atualidade dos estudos empreendeu um empenho em cooperar para a produção de uma estrutura física de fundamentos mais aprofundado das formas como o conflito trabalho-família é vivenciado no cenário brasileiro. Além do mais, definiu como o comprometimento empresarial se associa com as duas direções do conflito trabalho-família, através da apuração possíveis encadeamentos de causalidade que unem os dois positivamente.

Para Bastos *et al.* (2014), diversos estudos foram realizados, buscando compreender o modo como o trabalho-família se associam, compondo uma agenda de pesquisa multidisciplinar que abrange pensamentos da psicologia, sociologia, atitudes organizacional, gestão, saúde ocupacional e estudos de família e direito. Contudo, não há um modelo teórico que contemple as dessemelhanças da abordagem, bem como, uma descrição conceitual para trabalho e família comum a todas as áreas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia deste artigo parte de um embasamento qualitativo e descritivo, que busca revelar os resultados de uma pesquisa realizada com um grupo de estudantes do curso superior de administração, que trabalharam em home office no ano de 2020 em razão do cenário pandêmico mundial que exigiu o isolamento social.

Alcançou-se uma amostra de quarenta e nove respondentes com o apoio de um formulário semiestruturado, formado por vinte e seis questões objetivas, enviado on-line por meio do *Google Forms*. A primeira parte procurou conhecer o perfil sociodemográfico do público participante.

A segunda parte foi constituída por 10 questões da Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF), de Bastos *et al.* (2014). Trata-se de uma escala bidimensional, constituída pelas dimensões interferência do trabalho na família (ITF), com cinco itens, e a interferência da família no trabalho (IFT), também composta por cinco itens. Para responder, os participantes utilizam uma escala Likert de 6 pontos, onde 1 discordo totalmente e 6 concordo totalmente.

A terceira parte foi composta por 12 questões sobre home office, elaboradas pelos autores com base na literatura pertinente

Os resultados e análise da pesquisa são apresentados a seguir, seguindo os padrões da ECTF, onde as pontuações mais altas indicam níveis elevados de CTF, enquanto os valores mais baixos indicam baixos níveis de CTF avaliados nas duas direções do conflito.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Através do levantamento realizado, observou-se que a maior parte dos participantes da pesquisa é do gênero feminino, possuem entre 26 a 30 anos, com Ensino Superior Completo.

A Tabela 1 apresenta os resultados obtidos quanto à Interferência Trabalho-Família, bem como da Interferência Família-Trabalho.

Tabela 1 – Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF).

INTERFERÊNCIA TRABALHO- FAMÍLIA		
Variáveis	x	σ
1. As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar	4,35	1,44
2. Devido a quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares	3,88	1,39
3. Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa.	3,94	1,63
4. As pressões do meu trabalho restringem a liberdade de planejamento as minhas atividades familiares	3,88	1,51
5. Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares	4,02	1,44
GERAL CONSTRUTO INTERFERÊNCIA TRABALHO-FAMÍLIA	4,01	
INTERFERÊNCIA FAMÍLIA-TRABALHO		
Variáveis	x	σ
6. As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho	3,16	1,64
7. Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quando estou em casa	2,98	1,44
8. Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho	2,49	1,34
9. Minha vida doméstica, interfere nas minhas responsabilidades no trabalho como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho)	2,57	1,36
10. As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho	2,82	1,58
GERAL CONSTRUTO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA	2,80	

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de dados da pesquisa (2021).

Observa-se que a maior média obtida dos itens do construto Interferência do Trabalho-Família foi de 4,35, representando que o público participante da pesquisa concorda muito com a afirmativa de que “As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar”. O segundo item de maior média foi “Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares”. Já na Interferência Família-Trabalho, a maior média dos respondentes foi de 3,16, o que significa que discordam pouco com a afirmativa: “As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho”. Por outro lado, o segundo item

de maior média foi “Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quando estou em casa”.

No estudo realizado por Biachim (2019), também foram observados resultados semelhantes quanto ao conflito trabalho-família, que remetem a quantidade de tempo despendido com o trabalho e pressão proveniente desse ambiente e seus efeitos sobre o planejamento e cumprimento das responsabilidades familiares.

Os resultados evidenciaram que os níveis de conflito trabalho-família não demonstraram discrepância de percentuais, podendo encontrar uma considerável parcela de respondentes com experimentação de nível superior e alto de conflito trabalho-família. Essa vivência tem se mostrado significativa sobre a saúde do indivíduo e comportamentos esperados no trabalho. Os demais itens também carecem de atenção, visto que todos se encaixam no nível moderado, destacando aqueles que enfatizam a percepção de que os deveres no trabalho levam a mudanças no planejamento das atividades familiares.

Desta forma, na Tabela 2 são expostos os questionamentos sobre home office.

Tabela 2 - Questionamentos sobre home office.

Variável	Total (n= 49)	
	Absoluto (n)	Relativo (%)
1. Antes da chegada da pandemia da COVID-19, você considerava a possibilidade da realização de home office na empresa que trabalha?		
Não	33	67,34
Mais ou menos	11	22,44
Sim	5	0,10
2. Houve alguma adequação para que algum processo que antes era presencial passasse a ser realizado remotamente?		
Não	3	0,61
Mais ou menos	6	12,24
Sim	40	81,63
3. Você acha que os líderes estão preparados para gerenciar equipes remotamente?		
Não, de forma alguma	5	10,20
Não, não muito	21	42,86
Mais ou menos	8	16,32
Sim, de alguma forma	7	14,29
Sim, com certeza	8	16,32
4. Você se adaptou bem à transição para o modelo de trabalho remoto?		
Não, de forma alguma	2	0,40
Não, não muito	10	20,40

Mais ou menos	10	20,40
Sim, de alguma forma	14	28,57
Sim, com certeza	13	26,53
5. Você conseguiu trabalhar tão bem quanto antes?		
Não, de forma alguma	3	0,60
Não, não muito	7	14,28
Mais ou menos	14	28,57
Sim, de alguma forma	13	26,53
Sim, com certeza	12	24,49
6. Você conseguiu conciliar sua rotina familiar com o home office?		
Não, de forma alguma	1	0,20
Não, não muito	5	10,20
Mais ou menos	19	38,77
Sim, de alguma forma	12	24,49
Sim, com certeza	12	24,49
7. Você se sentiu mais cansado do que o habitual?		
Não, de forma alguma	4	0,80
Não, não muito	6	12,24
Mais ou menos	6	12,24
Sim, de alguma forma	11	22,45
Sim, com certeza	22	44,90
8. Você acredita que essas mudanças permanecerão após a crise da pandemia do COVID-19?		
Não, de forma alguma	3	0,60
Não, não muito	7	14,29
Mais ou menos	6	12,24
Sim, de alguma forma	24	48,98
Sim, com certeza	9	18,37
9. Qual é o seu nível de satisfação com suas condições atuais de trabalho em casa?		
Muito satisfeito	9	18,37
Mais ou menos satisfeito	19	38,77
Nem satisfeito, nem insatisfeito	14	28,57
Muito insatisfeito	7	14,28
10. Quais são os seus dois maiores desafios com relação a trabalhar de casa?		
A comunicação com os colegas de trabalho é mais difícil	2	0,40
Meu espaço físico de trabalho	4	0,80
Não tenho acesso às ferramentas ou informações de que preciso para realizar meu trabalho	15	30,61
Cuidados com crianças	2	0,40
Manter uma rotina de trabalho regular	24	48,97
Há muitas distrações em casa	2	0,40
11. Você tem todo o equipamento de que precisa a fim de trabalhar em casa		
Sim	31	63,26

Não	18	36,73
12. Com que frequência você mantém uma rotina de trabalho regular em casa?		
Todos os dias	18	36,73
Na maioria dos dias	17	34,69
Cerca de metade do tempo	9	18,36
Raramente	4	0,80
Nunca	1	0,20

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa (2021).

Conforme a Tabela 2, os respondentes, ao serem questionados se consideravam a possibilidade da realização de home office na empresa que trabalham, 67,34% afirmaram que não. Também foram questionados se houve alguma adequação para que algum processo que antes era presencial passasse a ser realizado remotamente, e a grande maioria afirmou que sim. Quanto à afirmativa “os líderes estão preparados para gerenciar equipes remotamente”, 42,86% afirmaram que não muito. Também foram questionados quanto à adaptação para o modelo de trabalho remoto, e a maioria afirmou que sim, de alguma forma.

Para muitas empresas há a falta de uma cultura do home office, analisando que o sucesso do trabalho remoto depende também dos líderes das empresas, ainda mais em um momento como a frente na pandemia da COVID-19. Os líderes buscaram recursos de comunicação virtual na qual, possam orientar seus funcionários a manterem o expediente mesmo remotamente, acompanhando o home office dos empregados, realizando contato telefônico ou on-line e promovendo reuniões virtuais diárias (SANTOS, 2020).

Ao serem questionados se conseguiram trabalhar tão bem quanto antes e, ainda, se conseguiram conciliar sua rotina familiar com o home office, a maioria dos respondentes afirmou que parcialmente. Sobre a afirmativa “Sentiu-se mais cansado do que o habitual”, 44,90% afirmaram que sim, com certeza. Também foram questionados se acreditam que essas mudanças permanecerão após a crise da pandemia do COVID-19, e a maioria afirmou que sim, de alguma forma.

Quanto ao nível de satisfação com as condições atuais de trabalho em casa, 38,77% afirmaram que estão mais ou menos satisfeitos. Também foram questionados sobre “quais são os seus dois maiores desafios com relação a trabalhar de casa” e a maioria (48,97%) afirmaram que manter uma rotina de trabalho regular. Neste sentido, um estudo realizado por Santos (2020), revela que 59,9% dos brasileiros estão trabalhando em home office no momento, sendo que 41,6% estão operando com ferramentas de videoconferência. Ou seja, não que o volume de

atividades reduziu, pelo contrário, o estudo evidenciou que entre os entrevistados, 25,2% revelaram estar trabalhando mais em casa do que antes.

Por fim, ao serem questionados se “você tem todo o equipamento de que precisa a fim de trabalhar em casa”, 63,26% afirmaram que sim. A maioria afirmou que diariamente mantém uma rotina de trabalho regular em casa. Com isso, observa-se que a busca pelo aprimoramento, seja a fim de se reinventar ou de facilitar o desenvolvimento das tarefas executadas do home office, trouxe consigo um resultado satisfatório para as empresas reduzirem as despesas dentro da organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo constatou que tanto as organizações, quanto os colaboradores, precisaram se adequar para seguir suas atividades durante a pandemia da COVID-19, pois, como destacam 81,63% dos respondentes, os processos que eram presenciais precisaram ser realizados remotamente.

Quanto à satisfação no trabalho, em relação às condições de trabalho remoto, 38,77% dos respondentes afirmaram que se continuar por mais tempo o home office as organizações terão que tomar medidas cabíveis para aprimorar essa forma de trabalho. De tal forma, sugere-se que as empresas implementem momentos de interação e lazer, como aulas de ginástica laboral online.

Outra sugestão que pode ser adotada pelos líderes diz respeito a momentos de interação social remota, entre os membros da equipe, onde através deles a sensação de isolamento é reduzida e promove-se um sentimento de pertencimento. A maneira mais fácil de estabelecer alguma interação social básica é reservar um tempo no início das conversas em equipe, apenas para tópicos não relacionados ao trabalho.

Como sugestão de pesquisas futuras, recomenda-se a realização de estudos com abordagem mista (quali-quantitativa) com o público multifacetado e com a inserção de outras características de perfil. Propõe-se que seja desenvolvido um estudo para analisar os benefícios envolvidos na interação psicológica dos colaboradores que trabalham em home office, para assim, traçar melhores estratégias de equilíbrio.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, C. V. N. **Conflito trabalho-família e comprometimento organizacional**: um estudo com trabalhadores de diferentes segmentos produtivos. 2012. 106 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.
- ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ALVES, R. V. Teletrabalho: Um conceito complexo no direito brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia**, v. 35, p.385-394, 2007.
- BANDEIRA, E. L. CABRAL, A. C. A. Conflito trabalho- família: A produção científica internacional e a agenda de pesquisa nacional. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 25, 2019.
- BANDEIRA, E. L.; CABRAL, A. C. A. Sozinha a Gente não Consegue Nada? Estratégias de Atenuação do Conflito Trabalho-Família Utilizadas por Empreendedoras. *In*: ENCONTRO DA ANPAD – ENANPAD, XLIV, 2020. **Anais [...]**. São Paulo, 2020.
- BASTOS, A. V. B. *et al.* **Novas medidas do comportamento organizacional**: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- BIACHIM, B. V. **Interface entre trabalho e família**: Uma análise na perspectiva do profissional docente. P. (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Santa Maria, RS, 2019.
- COELHO, L. G. *et al.* Percepções sobre o trabalho remoto durante o período pandêmico: um estudo de caso no Instituto Federal do Ceará. **Revista Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento**, v. 11, n. 2, p. 476-492, 2022.
- FEIJÓ, M. *et al.* Conflito Trabalho-família: Um Estudo sobre a Temática no Âmbito Brasileiro. **Pensando famílias**. v. 21, n.1., jul., 2017.
- FRONE, M. *et al.* Job stressors, job involvement and employee health:a test of identity theory. **Journal of Occupational and Organizational**, 1995.
- FURTADO, L. M. G. P. **Não há que ser flexível, há que ser forte**: Um estudo sobre a força dos limites no trabalho e na família. Dissertação (Mestrado em administração) - Fundação Getúlio Vargas, 2012.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do home office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

- LANTYER, V. H. **Teletrabalho e home office no contexto do coronavírus (COVID-19)**. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81903/teletrabalho-e-home-office-no-contexto-do-coronavirus-covid-19>. Acesso em: 30 ago. 2020.
- LEMOS, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **RAE**, v. 60, n. 6, p. 388-399, 2020.
- LIMA, F. U.; FUSCO, J. P. A.; RIÇA, R. A tecnologia transforma o teletrabalho domiciliar em diferencial de competitividade. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA E PRODUÇÃO, 23, 2003. **Anais [...]**. Ouro Preto, MG, 2003.
- LUNA, R. A. **Home office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos**, 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/280944938_Home_Office_um_novo_modelo_de_negocio_e_uma_alternativa_para_os_centros_urbanos/link/55cde6b808aee19936f85659/download. Acesso em: 14 jun. 2021.
- MARQUES, D. F. **Relação entre conflito trabalho-família e satisfação profissional: O papel moderador das diferenças inter-geracionais**. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) - Universidade de Lisboa, 2014.
- MELLO, A. A. **O uso do Teletrabalho nas empresas de Call Center e Contact Center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas**. 278f. Tese (Doutorado em administração) - Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2011.
- MELLO, A. **Teletrabalho: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.
- RIBEIRO, D. F. **Os bastidores da relação família-escola**. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.
- SANTOS, A. L. **Precisa se adaptar ao home office durante a pandemia?** 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/04/05/interna-trabalhoformacao-2019,842584/precisa-se-adaptar-ao-home-office-durante-a-pandemia-descubra-como.shtml>. Acesso em: 14 jun. 2021
- SILVA, A. B.; ROSSETTO, C. R. Os Conflitos entre a Prática Gerencial e as Relações em Família: uma Abordagem Complexa e Multidimensional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 1, p. 40-60, 2010.
- STRASSBURG, U. *et al.* A tecnologia da informação como diferencial competitivo para as empresas. **Revista Ciências Sociais em Perspectiva**, v. 6, n. 11, 2007.
- ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**. Capes, 2009.