

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

THAMIRES DOMINGOS PAREDES

***HOME-OFFICE* DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19: UMA ANÁLISE DO  
DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO DOS SERVIDORES TÉCNICOS-  
ADMINISTRATIVOS EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO**

VOLTA REDONDA

2022

THAMIRES DOMINGOS PAREDES

***HOME-OFFICE* DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19: UMA ANÁLISE DO DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO DOS SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO**

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Administração Pública, PROFIAP da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

**Orientador: Prof. Dr. Júlio Cesar Andrade de Abreu**

VOLTA REDONDA

2022

FOLHA DE APROVAÇÃO

THAMIRES DOMINGOS PAREDES

**HOME-OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19: UMA ANÁLISE DO DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO DOS SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO**

Dissertação de Mestrado aprovada pela Banca Examinadora do Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal Fluminense – UFF.

Volta Redonda, 14 de fevereiro de 2022.

---

Prof. Dr. Júlio César Andrade de Abreu (Orientador)

Universidade Federal Fluminense

---

Prof. Dr. Márcio Moutinho Abdalla

Universidade Federal Fluminense

---

Prof. Dr. Virgílio César da Silva e Oliveira

Universidade Federal de Juiz de Fora

Ficha catalográfica automática - SDC/BAVR  
Gerada com informações fornecidas pelo autor

P227h Paredes, Thamires Domingos  
Home-office durante a pandemia de covid-19: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos servidores técnicos-administrativos em uma instituição federal de ensino / Thamires Domingos Paredes ; Júlio Cesar Andrade de Abreu, orientador. Volta Redonda, 2022.  
108 f. : il.

Dissertação (mestrado profissional)-Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda, 2022.

DOI: <http://dx.doi.org/10.22409/PGPPD.2022.mp.13622132760>

1. Home-office. 2. Teletrabalho. 3. Covid-19. 4. Discurso do Sujeito Coletivo. 5. Produção intelectual. I. Abreu, Júlio Cesar Andrade de, orientador. II. Universidade Federal Fluminense. Instituto de Ciências Humanas e Sociais. III. Título.

CDD -

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, à Deus por ter me concedido saúde e força para superar as dificuldades e ter chegado até aqui.

Aos meus avós – João (*in memoriam*) e Fé -, por terem sempre acreditado em meu potencial e me ensinado, que o conhecimento é a maior riqueza que se pode conquistar nesta vida.

À esta universidade e ao seu corpo docente, especialmente ao meu orientador Prof. Júlio Andrade, que ao longo dessa caminhada esteve sempre disposto a auxiliar e a compartilhar o seu vasto conhecimento.

Aos professores Márcio Abdalla e Virgílio César por aceitarem participar da banca de defesa.

Aos meus colegas técnico-administrativos do ICHS/UFF, que se dispuseram a colaborar com esta pesquisa.

Ao meu esposo Raphael, sempre tão presente, motivador e compreensivo.

À minha filha Luísa, que mesmo ainda estando no ventre, foi uma das maiores impulsionadoras desta conquista.

À minha amiga de trabalho, de mestrado e de vida, Raquel, que nos momentos mais difíceis nunca me deixou desistir.

Ao meu amigo/irmão Wesley Ramon por sempre me incentivar a continuar.

À minha amiga Aparecida Veloso, pelo companheirismo e pelos valiosos conselhos.

À todos que fizeram parte da minha formação direta ou indiretamente, o meu muito obrigada!

## RESUMO

**Título:** *Home-office* durante a Pandemia De Covid-19: Uma Análise do Discurso do Sujeito Coletivo dos Servidores Técnicos-Administrativos em uma Instituição Federal de Ensino

**Objetivo do trabalho:** O objetivo geral desta pesquisa é compreender a dinâmica de trabalho, alterada pela prática do *home-office*, implantado em virtude da pandemia de COVID-19, sob a perspectiva dos servidores técnicos-administrativos do ICHS/UFF. Este objetivo se desdobra em quatro objetivos específicos: 1) Analisar descritivamente o perfil sociodemográfico dos servidores técnicos-administrativos do ICHS/UFF; 2) Levantar na literatura científica os principais conceitos sobre teletrabalho/trabalho remoto e *home-office*, abrangendo também suas características, vantagens e desvantagens; 3) Identificar a visão dos servidores sobre aspectos da dinâmica de trabalho durante o *home-office*; e 4) Elaborar Plano de Ação contendo os aspectos críticos identificados neste estudo, bem como propostas de intervenção, a fim de fornecer informações que possam colaborar com a melhoria das condições laborais e a discussão do futuro do trabalho na instituição.

**Procedimentos/Método para a solução do problema:** Esta pesquisa possui caráter descritivo-exploratório. Quanto aos procedimentos, foram utilizadas como método a pesquisa bibliográfica com a finalidade de investigar os temas relacionados ao estudo para a estruturação do referencial teórico e a pesquisa de campo, a fim de conhecer as opiniões dos servidores técnicos-administrativos em *home-office* sobre os aspectos abordados neste trabalho. Para análise dos dados foi utilizada a abordagem qualitativa e o método utilizado foi o Discurso do Sujeito Coletivo (DSC).

**Resultados:** Foi verificado um alto índice de menções aos aspectos positivos provenientes do *home-office*, além disso grande parte dos servidores manifestou interesse em continuar nesta modalidade de trabalho em caráter permanente. Tais fatos evidenciam um nível aparentemente alto de adesão e sugere que esta modalidade laboral pode ser uma alternativa tanto para a melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida dos servidores, quanto para a manutenção da qualidade do trabalho e dos serviços prestados à comunidade.

**Implicações práticas:** O estudo possibilitou verificar um alto nível de adesão ao *home-office* por parte dos servidores, tal informação pode contribuir com as discussões do futuro do trabalho na Instituição. Além disso, foram identificados alguns pontos críticos, inseridos juntamente com propostas de intervenção em Plano de Ação (Anexo III), no intuito de fornecer informações à organização e contribuir para a melhora das condições de trabalho dos servidores em *home-office*.

**Originalidade e contribuições:** O estudo aborda um tema atual e relevante, que ainda carece de pesquisas, especificamente no que tange a esfera do serviço público. Ademais, o método utilizado para a análise possibilitou conhecer a voz da coletividade sobre diferentes aspectos.

**Produção Técnica/Tecnológica:** O principal produto técnico/tecnológico derivado do presente estudo é um Plano de Ação (Anexo III), onde foram reunidos os pontos críticos identificados e suas respectivas propostas de intervenção.

**Palavras-Chave:** *Home-office*; Teletrabalho; COVID-19; Discurso do Sujeito Coletivo.

## **ABSTRACT**

**Title:** *Home-office during the Covid-19 Pandemic: an Analysis of the Collective Subject Discourse of Technical-Administrative Servants in a Federal Education Institution*

**Objective of the work:** *The general objective of this research is to understand the work dynamics, altered by the practice of the home-office, implemented due to the COVID-19 pandemic, from the perspective of the technical-administrative servers of ICHS/UFF. This objective unfolds in four specific objectives: 1) Descriptively analyze the sociodemographic profile of the technical-administrative servants of ICHS/UFF; 2) Survey in the scientific literature the main concepts about telework/remote work and home-office, also covering their characteristics, advantages and disadvantages; 3) Identify the employees' view on aspects of work dynamics during the home-office; and 4) Elaborate an Action Plan containing the critical aspects identified in this study, as well as intervention proposals, in order to provide information that can collaborate with the improvement of working conditions and the discussion of the future of work in the institution.*

**Procedures / Method for solving the problem:** *This research has a descriptive-exploratory character. As for the procedures, bibliographic research was used as a method in order to investigate the themes related to the study for the structuring of the theoretical framework and field research, in order to know the opinions of technical-administrative servers in home-office on the aspects addressed in this work. For data analysis, a qualitative approach was used and the method used was the Collective Subject Discourse (CSD).*

**Results:** *Has been verified a high rate of mentions of the positive aspects from the home-office, in addition to that, a large part of the servers expressed interest in continuing this type of work on a permanent basis. These facts show an apparently high level of adherence and suggest that this type of work can be an alternative both for improving the working conditions and quality of life of servers, as well as for maintaining the quality of work and services provided to the community.*

**Practical implications:** *The main technical/technological product derived from the present study is an Action Plan (Annex III), where the identified critical points and their respective intervention proposals were gathered.*

**Originality and contributions:** *The study addresses a current and relevant topic, which still lacks research, specifically with regard to the sphere of public service. Furthermore, the method used for the analysis made it possible to know the voice of the community on different aspects.*

**Technical/Technological Production:** *The main technical/technological product derived from this study is an Action Plan (Annex III), where the identified critical points and their respective intervention proposals were gathered.*

**Keywords:** *Home-office; Telework; COVID-19; Discourse of the Collective Subject.*

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Relação entre Teletrabalho/Trabalho Remoto e <i>Home-Office</i> .....	25
Figura 2 - Etapas do percurso metodológico.....	41
Figura 3 - Operacionalização do DSC.....	44

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Faixa etária dos respondentes.....	47
Gráfico 2 – Sexo dos respondentes.....	48
Gráfico 3 – Escolaridade dos respondentes.....	48
Gráfico 4 – Tempo de trabalho no ICHS/UFF.....	49
Gráfico 5 – Divisão de residência com filhos.....	49
Gráfico 6 – Questão 01: Frequência das ideias centrais.....	51
Gráfico 7 - Questão 02: Frequência das ideias centrais.....	60
Gráfico 8 - Questão 03: Frequência das ideias centrais.....	65
Gráfico 9 - Questão 04: Frequência das ideias centrais.....	69
Gráfico 10 - Questão 05: Frequência das ideias centrais.....	72
Gráfico 11 - Questão 06: Frequência das ideias centrais relacionadas às vantagens.....	75
Gráfico 12 - Questão 06: Frequência das ideias centrais relacionadas às desvantagens.....	78
Gráfico 13 - Questão 07: Frequência das ideias centrais relacionadas.....	82

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Conceitos do Teletrabalho.....	22
Quadro 2 - Vantagens do <i>home-office</i> para os trabalhadores.....	29
Quadro 3 - Desvantagens do <i>home-office</i> para os trabalhadores.....	31
Quadro 4 - Caracterização da Pesquisa.....	35
Quadro 5 - Estrutura do questionário, distribuição e objetivos das questões....	39
Quadro 6 - Descrição dos conceitos do DSC.....	43
Quadro 7 - Perfil dos respondentes.....	46
Quadro 8 - Questão 01: Análise do DSC da IC C.....	52
Quadro 9 - Questão 01: Análise do DSC da IC D.....	54
Quadro 10 - Questão 01: Análise do DSC da IC A.....	55
Quadro 11 - Questão 01: Análise do DSC da IC B.....	56
Quadro 12 - Questão 01: Análise do DSC da IC E.....	57
Quadro 13 - Questão 01: Análise do DSC da IC F.....	58
Quadro 14 - Questão 02: Análise do DSC da IC A.....	60
Quadro 15 - Questão 02: Análise do DSC da IC E.....	61
Quadro 16 - Questão 02: Análise do DSC da IC F.....	61
Quadro 17 - Questão 02: Análise do DSC da IC B.....	62
Quadro 18 - Questão 02: Análise do DSC da IC C.....	62
Quadro 19 - Questão 02: Análise do DSC da IC D.....	63
Quadro 20 - Questão 03: Análise do DSC da IC C.....	65
Quadro 21 - Questão 03: Análise do DSC da IC A.....	65
Quadro 22 - Questão 03: Análise do DSC da IC D.....	66
Quadro 23 - Questão 03: Análise do DSC da IC B.....	66
Quadro 24 - Questão 03: Análise do DSC da IC E.....	67
Quadro 25 - Questão 04: Análise do DSC da IC B.....	69
Quadro 26 - Questão 04: Análise do DSC da IC A.....	70
Quadro 27 - Questão 05: Análise do DSC da IC A.....	72
Quadro 28 - Questão 05: Análise do DSC da IC B.....	73
Quadro 29 - Questão 06: Análise dos DSC das IC relacionadas às vantagens.....	75

Quadro 30 - Questão 06: Análise dos DSC das IC relacionadas às desvantagens.....	78
Quadro 31 - Questão 07: Análise do DSC da IC A.....	82
Quadro 32 - Questão 07: Análise do DSC da IC B.....	83
Quadro 33 - Questão 07: Análise do DSC da IC C.....	84

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Questão 01: Ideias centrais e frequência das ECH.....	51
Tabela 2 – Questão 02: Ideias centrais e frequência das ECH.....	59
Tabela 3 - Questão 03: Ideias centrais e frequência das ECH.....	64
Tabela 4 – Questão 04: Ideias centrais e frequência das ECH.....	68
Tabela 5 – Questão 05: Ideias centrais e frequência das ECH.....	72
Tabela 6 – Questão 06: Ideias centrais e frequência das ECH relacionadas às vantagens.....	74
Tabela 7 – Questão 06: Ideias centrais e frequência das ECH relacionadas às desvantagens.....	77
Tabela 8 – Questão 07: Ideias centrais e recorrência das ECH.....	81

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC: Ancoragem

Covid-19: Coronavírus Disease 2019

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

DSC: Discurso do Sujeito Coletivo

ECH: Expressão-chave

ECHSVR: Escola de Ciências Humanas e Sociais de Volta Redonda

ICHS: Instituto de Ciências Humanas e Sociais

IC: Ideia Central

MEC: Ministério da Educação

MPA: Mestrado Profissional em Administração

OMS: Organização Mundial da Saúde

SARS: Síndrome Respiratória Aguda Grave

SS: Síndrome Respiratória do Oriente Médio

OE: Objetivo Específico

PROFIAP: Mestrado Profissional em Administração Pública

PROGEPE: Pró-reitoria de Gestão de Pessoas

REUNI: Programa de Apoio aos Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

SARS-CoV-2: coronavírus 2 da síndrome respiratória aguda grave

SERPRO: Serviço de Processamento de Dados

TCLE: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TIC: Tecnologias da Informação e Comunicação

UFF: Universidade Federal Fluminense

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>15</b>
1.1 OBJETO .....	17
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA.....	17
1.3 OBJETIVOS .....	19
1.4 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA.....	20
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>22</b>
2.1 TELETRABALHO/TRABALHO REMOTO E <i>HOME/OFFICE</i> : ASPECTOS CONCEITUAIS.....	22
2.2 <i>HOME-OFFICE</i> NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO E A PANDEMIA DE COVID-19 .....	26
2.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO <i>HOME-OFFICE</i> .....	27
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>34</b>
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	34
3.2 CONTEXTO DA REALIDADE INVESTIGADA.....	36
3.3 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA.....	37
3.4 - TÉCNICA DE COLETA DAS INFORMAÇÕES.....	38
3.5 TÉCNICA DE ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES.....	42
<b>4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>45</b>
4.1 – ANÁLISE DESCRITIVA DO PERFIL DOS RESPONDENTES .....	45
4.2 – ANÁLISE SOBRE OS ASPECTOS DO <i>HOME-OFFICE</i> .....	50
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>85</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>90</b>
<b>ANEXO I – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)</b> .....	<b>95</b>
<b>ANEXO II – QUESTIONÁRIO</b> .....	<b>96</b>
<b>ANEXO III – PLANO DE AÇÃO</b> .....	<b>99</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Segundo informações da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020), no ano de 2019, originalmente na China, foi identificado um grupo de vírus chamado SARS-CoV-2, popularmente conhecido como coronavírus, que pode causar doenças tanto em animais quanto em humanos. Em humanos, são conhecidos por causar infecções respiratórias, podendo variar de um resfriado comum a doenças mais graves como a Síndrome Respiratória do Oriente Médio (SS) e a Síndrome Respiratória Aguda Grave (SARS). O SARS-CoV-2 é o causador da doença denominada COVID-19 (do inglês *coronavirus disease 19*), que é uma infecção respiratória aguda, potencialmente grave e de distribuição global (BRASIL, 2021).

Após a contaminação da população chinesa, que teve início na província de Wuhan, em dezembro de 2019, a COVID-19 se espalhou rapidamente e é atualmente uma pandemia que afeta todo o mundo (OMS, 2020). Visando reduzir a propagação e minimizar os impactos da pandemia, algumas restrições foram impostas à população mundial como o distanciamento social, o uso de máscaras, dentre outras, que fizeram com que algumas atividades organizacionais não mais pudessem ser exercidas de forma presencial, enquanto durar a pandemia.

Nesse contexto, inúmeras instituições tanto públicas, quanto privadas se depararam com necessidades emergentes, como a suspensão do trabalho presencial e a implantação de novas formas de trabalho para dar prosseguimento às suas atividades. Neste sentido, a modalidade denominada teletrabalho ou trabalho remoto, emerge como uma alternativa viável em meio ao novo cenário imposto pela crise sanitária.

A palavra teletrabalho possui em sua composição o prefixo grego *tele* que indica “à distância” ou “longe de”. Portanto, o teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, trata-se do trabalho realizado à distância, com o auxílio de equipamentos da tecnologia da informação que possibilitem sua execução em ambiente fora da empresa para a qual o serviço é prestado (GOLDSCHMIDT; ANDREOLA, 2015).

No âmbito da Administração Pública Federal, em virtude do cenário pandêmico, esta forma de trabalho, que até então era pouco difundida, começou a ser adotada em diversos órgãos. Como no caso da Universidade Federal

Fluminense, que por meio da Instrução de Serviço PROGEPE Nº 008 de 30 de abril de 2020, estabeleceu que suas atividades seriam exercidas de forma remota, ou seja, fora das dependências da instituição. O referido documento “Regulamenta o trabalho remoto na Universidade Federal Fluminense, estabelecido pela Instrução de Serviço PROGEPE nº 004/2020, de 13 de março de 2020, e suas alterações, enquanto perdurar a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (COVID-19).” Em seu artigo 1º a Instrução de Serviço PROGEPE nº 004/2020 determina que:

Art. 1º. Para fins desta Instrução de Serviço, o Trabalho Remoto consiste na realização de atividades laborativas, por servidores (docentes e técnico-administrativos) em exercício nesta UFF, fora das dependências da Universidade, as quais deverão ser pactuadas entre servidor e Chefia imediata e mensuradas por meio da fixação de metas de produtividade. (UFF, 2020, p. 1).

Dentre as formas de se realizar as atividades laborais remotamente, destaca-se o *home-office*, onde o trabalho é realizado exclusivamente na residência do trabalhador, por intermédio de ferramentas tecnológicas (GOULART, 2009).

O *home-office* foi amplamente adotado por servidores de diversos órgãos da administração pública federal durante a pandemia. Segundo dados divulgados pelo Ministério da Economia<sup>1</sup>, no mês de julho de 2020, 95% dos servidores da rede federal de educação e 49% dos servidores federais dos demais órgãos estavam exercendo suas atividades profissionais sob a modalidade de *home-office*.

Como trata-se de uma temática recente no poder público e que é objeto de muitas dúvidas, dada a pressão imposta pelo contexto pandêmico, o presente trabalho se debruçou sobre esta temática de modo a trazer alguns dos principais conceitos de teletrabalho/trabalho remoto e *home-office*. Deste modo, a pesquisa trouxe referencial teórico sobre os tópicos mencionados, na intenção de compreender os conceitos e inseri-los no contexto do local da pesquisa.

Por outro lado, a pesquisa também trouxe uma abordagem empírica com entrevista a um grupo de trabalhadores, inseridos no contexto do *home-office*,

---

<sup>1</sup> GOVERNO FEDERAL. Site oficial. Brasília, DF: 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2020/07/novas-regras-para-o-trabalho-remoto-sao-anunciadas-pelo-governo>>. Acesso em: 13 de jul. de 2021.

com o objetivo de analisar as opiniões acerca desta modalidade de trabalho, amplamente praticada durante a pandemia.

## 1.1 OBJETO

A pesquisa foi realizada em uma das Unidades Acadêmicas da Universidade Federal Fluminense, o Instituto de Ciências Humanas e Sociais de Volta Redonda (ICHS), que, no contexto do teletrabalho têm seus professores e técnicos administrativos em *home office*<sup>2</sup> desde março de 2020. Em relação ao recorte temporal, a pesquisa abrangeu o período de trabalho remoto regulamentado através de normas administrativas de 2020 e 2021.

A escolha do ICHS/UFF deve-se ao fato da pesquisadora ser pertencente ao quadro técnico-administrativo do referido instituto e estar exercendo suas atividades remotamente, a partir de seu domicílio, o que despertou o interesse pelo tema, mais especificamente pelas experiências e desafios enfrentados mediante a esta nova configuração da organização do trabalho, imposta pelo cenário crítico da pandemia. Esta pesquisa se delimita aos servidores técnicos-administrativos do Instituto de Ciências Humanas e Sociais (ICHS) *Campus Aterrado*, que entraram em regime de *home-office*, em decorrência do isolamento social imposto pela pandemia de COVID-19 no tempo presente, e que correspondem a 27,88% dos servidores lotados nas diferentes unidades do município de Volta Redonda<sup>3</sup>.

## 1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

O *home-office* deve funcionar como uma extensão da empresa em casa (SOUZA; ANDRADE, 2021). Sendo assim, o trabalhador deveria obter todo o suporte necessário para execução de suas atividades, abrangendo desde aspectos técnicos, como a disponibilização dos equipamentos e infraestrutura necessários para o desenvolvimento do trabalho, até aspectos mais subjetivos,

---

<sup>2</sup> Tradução literal: escritório em casa

<sup>3</sup> UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Site oficial. Disponível em: < <https://app.uff.br/transparencia/pessoas> >. Acesso em: 21 de dez. de 2021.

como cuidados com o bem-estar físico e mental. Porém, tendo em vista o caráter emergencial em que esta forma de trabalho foi introduzida, muitas organizações não tiveram tempo hábil para elaborar os procedimentos necessários para a contemplação de tais aspectos.

Ademais, no momento em que as atividades deixam de ser exercidas no espaço físico da organização, o acesso aos recursos é prejudicado e o funcionário perde as garantias em relação a disponibilização dos recursos e insumos necessários para a realização de seu trabalho (FULTON, 2002). Corroborando esta afirmação, estudo realizado em empresas de serviços do Reino Unido, que já haviam implantado o *home-office* antes da situação pandêmica, indicou haver por parte dos funcionários, uma percepção de falta de suporte organizacional, principalmente no que diz respeito à disponibilização e utilização dos recursos tecnológicos (MANN, VAREY, BUTTON, 2000).

Além disso, os trabalhadores foram submetidos a mudanças bruscas nas relações e formas de trabalho, e compelidos a se adaptarem a estas novas configurações, de maneira inesperada. Inclusive, há quem afirme que “não existe *home-office* na pandemia”, e sim uma situação na qual diversos profissionais foram sujeitos a retomar as atividades laborais de maneira desestruturada, sem a devida orientação e condições necessárias para a adequação a referida modalidade de trabalho (BRANDINI, 2020).

Outro aspecto é quanto a duração da carga horária de trabalho no contexto do *home-office*. Alguns estudos já realizados com trabalhadores submetidos a essa modalidade laboral, indicam haver problemas como a sobrecarga de trabalho e o ritmo de trabalho mais acelerado (BRIDI, 2020; COSTA, 2020; DOS REIS, 2021; MANN, VAREY, BUTTON, 2000).

Em contrapartida, a flexibilidade de horários é frequentemente apontada como uma vantagem e uma aliada na tarefa de conciliação entre trabalho e família. Porém, alguns estudos indicam que nem sempre essa conciliação é possível e as demandas de trabalho acabam interferindo na vida pessoal, e consequentemente nas relações familiares (KHANA, EERDEB, 2018; BEUTELL, O'HARE, 2018).

Outro aspecto desafiador do *home-office* é a dificuldade da geração de oportunidades de interação entre os colaboradores, tendo em vista as condições restritivas impostas pelo isolamento social, que podem acarretar na deterioração

das relações de cooperação e compartilhamento de conhecimento, construídas no ambiente de trabalho presencial. Por isso, é relevante analisar como têm se dado as relações de trabalho neste contexto.

Considerando os aspectos mencionados e o contexto emergencial em que o *home-office* foi implementado, inviabilizando a realização de um planejamento prévio dos servidores e, tendo em vista que esta modalidade de trabalho já se prolonga por um período significativo, este trabalho procura responder a seguinte pergunta:

Como a prática do *home-office* influenciou a dinâmica de trabalho dos servidores técnicos-administrativos do ICHS/UFF?

### 1.3 OBJETIVOS

No intuito de responder a esse questionamento, a presente pesquisa teve por objetivo geral compreender a dinâmica de trabalho, alterada pela prática do *home-office*, sob a perspectiva dos servidores técnicos-administrativos do ICHS/UFF.

Além de trazer os seguintes objetivos específicos:

- 1) Analisar descritivamente o perfil sociodemográfico dos servidores técnicos-administrativos do ICHS/UFF; **(OE1)**
- 2) Levantar na literatura científica os principais conceitos sobre teletrabalho/trabalho remoto e *home-office*, abrangendo também suas características, vantagens e desvantagens; **(OE2)**
- 3) Identificar a visão dos servidores acerca da dinâmica de trabalho durante o *home-office*, sobre os seguintes aspectos: **(OE3)**
  - a) Conciliação entre rotina de trabalho e a vida familiar;
  - b) Vantagens e desvantagens percebidas;
  - c) Jornada e relações de trabalho;
  - d) Condições do espaço de trabalho e suporte da organização no período de *home-office*.
  - e) Interesse de continuidade no *home-office* em caráter permanente.

- 4) Elaborar Plano de Ação contendo os aspectos críticos do *home-office*, identificados neste estudo e respectivas sugestões de intervenção, a fim de colaborar com a melhoria das condições laborais e a discussão do futuro do trabalho na instituição. **(OE4)**

Para que tais objetivos fossem alcançados, foi necessária a utilização de procedimentos metodológicos específicos que serão apresentados em capítulo próprio deste trabalho.

#### 1.4 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA

A justificativa para a realização da pesquisa está no caráter emergencial em que essa modalidade de trabalho foi implantada, em um cenário atípico, uma crise de saúde que atingiu e continua atingindo trabalhadores não só do Brasil, mas de todo o mundo.

Anteriormente à crise da COVID-19, esta forma de trabalho era tida apenas como uma tendência. Pesquisa realizada pela consultoria Cushman & Wakefield com executivos de multinacionais com atuação no Brasil, reforçou que anteriormente ao contexto pandêmico, 42,6% das organizações nunca haviam adotado essa modalidade de trabalho, e em 23,8% das organizações o *home-office* era tratado apenas uma possibilidade em análise (FLASH, 2020). Outra pesquisa, realizada no ano de 2018 pela SAP - Consultoria em Recursos Humanos e pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT com 315 empresas brasileiras, verificou que em mais da metade das organizações pesquisadas o *home-office* ainda não era uma realidade (CFA, 2020).

Entretanto, no ano de 2020, com o advento da necessidade do distanciamento e isolamento social, a referida modalidade ganhou um espaço mais amplo nos inúmeros segmentos e setores econômicos do país e do mundo. Neste contexto, diversos trabalhadores tiveram que se adaptar a esta nova forma de prestarem seus serviços laborais.

Conforme mencionado anteriormente, sou integrante do corpo técnico-administrativo da instituição em questão, o que reforça o meu interesse e compromisso em compreender melhor os relacionamentos e processos

organizacionais, justificando assim a escolha da temática abordada neste estudo. Outros aspectos que suscitaram o interesse pelo tema foram as experiências e desafios advindos do cotidiano do trabalho em *home-office*.

Ademais, este trabalho se mostra relevante pela sua emergência e atualidade, tendo em vista toda a atenção destinada ao *home-office* como alternativa de continuidade das atividades organizacionais, tanto no atual cenário pandêmico, quanto no vindouro pós-pandêmico. Estudos indicam uma forte tendência de que este formato de trabalho permaneça nas organizações, mesmo após o término da pandemia de COVID-19, tendo em vista seus diversos pontos positivos como: horários flexíveis, melhora na qualidade da alimentação, a não necessidade de deslocamento ao local de trabalho, dentre outros (ANTUNES, 2020). Neste sentido, algumas empresas já deliberaram por manter uma parcela de seus funcionários trabalhando a partir de casa, de forma permanente (CAMPOS; BIGARELLI, 2020).

Tendo em vista o crescimento e a possibilidade de permanência do *home-office*, no contexto pós-pandemia, torna-se cada vez mais crucial levantar informações acerca das condições de trabalho sob esta modalidade. Neste contexto, analisar as opiniões dos trabalhadores inseridos neste formato de trabalho é crucial. Além disso, estudos sobre a temática possuem grande valor, pois poderão contribuir para que outras organizações alinhem as relações com os seus colaboradores neste período crítico em que ainda vivemos, conhecido popularmente como o “novo normal”.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT)<sup>4</sup> afirma que o teletrabalho e o trabalho remoto são sinônimos, portanto é importante esclarecer que neste estudo esta definição foi levada em consideração. Já o *home-office* trata-se de uma das formas de exercer as atividades remotamente, estando inserido no âmbito do teletrabalho/trabalho remoto. Visando esclarecer os aspectos conceituais e atingir o disposto no OE2, este capítulo trará algumas definições sobre teletrabalho/trabalho remoto e *home-office*, abrangendo também suas características, vantagens e desvantagens.

### 2.1 TELETRABALHO/TRABALHO REMOTO E *HOME/OFFICE*: ASPECTOS CONCEITUAIS

Há indicadores da existência do teletrabalho desde meados do século XIX, período em que uma companhia ferroviária americana passou a utilizar seu sistema privado de telégrafo para gerenciar os funcionários que exerciam suas atividades distante de seu escritório central (GOULART, 2009). Apesar dos indicadores de sua existência remeterem a tempos tão antigos, foi somente a partir da década de 1970 que a discussão acadêmica, relacionada a esta modalidade de trabalho, teve início (ROSENFELD; ALVES, 2011).

Neste sentido, ao consultar a literatura científica, é possível encontrar diversos conceitos de teletrabalho. Para uma melhor visualização, o quadro a seguir apresenta algumas das conceituações elaboradas por diferentes autores ao longo do tempo:

**Quadro 1 - Conceitos do Teletrabalho**

Autor(es) / Ano	Conceituação
Nilles (1988)	Teletrabalho é um termo cunhado pelo autor em 1973 para se referir à substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o

<sup>4</sup> SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Disponível em <<https://www.sobratt.org.br/>>. Acesso em 09 de janeiro de 2022.

	trabalho pelo uso de telecomunicações e computadores.
Van Sell e Jacobs (1994)	É caracterizado pela utilização de computadores e equipamentos de telecomunicações para trabalhar em casa ou em um local remoto, um ou mais dias por semana.
Illegems e Verbeke (2004)	Trabalho remunerado a partir de casa, de um escritório satélite, de um centro de teletrabalho ou de qualquer outra estação de trabalho fora do escritório principal por pelo menos um dia.
Rosenfield e de Alves (2011)	De forma restrita, o teletrabalho pode ser definido como trabalho a distância com utilização de TIC.
OIT (2017)	Definido pela utilização de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como <i>smartphones</i> , <i>tablets</i> , computadores portáteis e de secretaria, no trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora
Almeida (2019)	Modalidade laboral na qual os trabalhadores realizam suas atividades fora do espaço físico da organização, de forma integral ou não, com a utilização de ferramentas tecnológicas que os conectam a ela.

Fonte: Adaptado de Leite, da Cunha Lemos e Schneider (2019).

Como pode-se observar, de maneira geral, os conceitos contemplam essencialmente três principais aspectos: local de trabalho, regime de trabalho (integral ou parcial) e a utilização de tecnologias da informação e comunicação (TIC). Compilando as principais definições encontradas e os aspectos frequentemente mencionados, concebe-se que o teletrabalho trata-se de uma modalidade laboral, na qual o trabalhador executa suas atividades profissionais em local externo a sede física da organização, ou seja, remotamente por intermédio das TIC.

Cabe ressaltar que apesar de possuírem características semelhantes, o teletrabalho não pode ser considerado o mesmo que trabalho à distância, pois um dos aspectos que caracteriza o teletrabalho é a utilização das TIC e na modalidade de trabalho à distância podem ser utilizados outros meios (TROPE, 1999). Portanto, não se trata de um sinônimo, e sim de uma das categorias possíveis de trabalho à distância (DELGADO, 2020).

Quanto aos aspectos legais, no Brasil, o teletrabalho foi reconhecido pela Lei 12.551/2011, que estabeleceu a não existência de distinção entre o trabalho executado nas dependências da organização e aquele executado em ambiente externo. A referida Lei em seu Art.1º dispõe o seguinte:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (LEI 12.551/2011).

Já os elementos normativos para a implantação do teletrabalho no âmbito brasileiro foram estabelecidos recentemente através da Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017, nos Artigos 75A ao 75E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No Artigo 75B da Lei 13.467/2017 o teletrabalho é definido como:

A prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (LEI 13.467/2017).

É válido salientar que tal regulamentação jurídica foi concebida de forma a normatizar o teletrabalho aos trabalhadores regidos pela CLT, que em sua grande maioria são da iniciativa privada, não alcançando dessa forma o contexto geral do serviço público, que ainda carece de regulamentação.

Neste contexto, no âmbito público, as autorizações para a prática do teletrabalho ocorrem pela expedição de atos normativos internos, como no caso da UFF que autorizou a adoção desta modalidade de trabalho através da publicação da Instrução de Serviço PROGEPE nº 004/2020, de 13 de março de 2020, que “Regulamenta o trabalho remoto na Universidade Federal Fluminense, estabelecido pela Instrução de Serviço PROGEPE nº 004/2020, de 13 de março de 2020, e suas alterações, enquanto perdurar a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (COVID-19).”

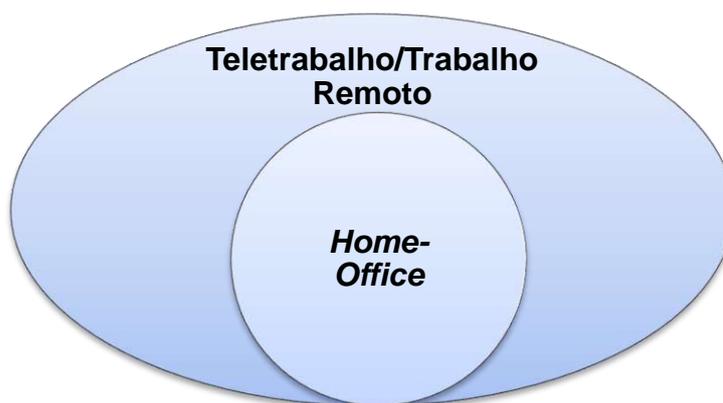
É importante ressaltar que a Instrução de Serviço citada anteriormente menciona outra nomenclatura utilizada frequentemente para referir-se ao teletrabalho, o trabalho remoto. Estes podem ser considerados sinônimos, tendo em vista que possuem as mesmas características: realização do trabalho à distância, por meio do uso das novas tecnologias de comunicação (NOGUEIRA; PATINI; 2012).

Dentre as formas de se exercer o trabalho remoto, está o chamado trabalho em domicílio, mais conhecido como *home-office*, que é uma expressão inglesa, cuja tradução literal significa “escritório em casa”. O referido termo é frequentemente utilizado nas organizações brasileiras e é o tipo mais conhecido e mais adotado em todo o mundo, tendo em vista seus elementos facilitadores como o aproveitamento dos recursos previamente existentes no domicílio do empregado (NOHARA, 2010).

O desenvolvimento e a difusão das tecnologias da informação e comunicação (TIC) possibilitaram a execução das atividades profissionais em qualquer local (ROCHA; AMADOR, 2018). Neste sentido, o *home-office* surgiu a partir da constatação de que com o avanço da tecnologia, nem sempre as pessoas precisam se deslocar ao escritório da empresa para executarem suas atividades profissionais (MELLO, 1999). Esta modalidade de trabalho se destaca como uma das mais populares, principalmente no atual cenário pandêmico (MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, 2020).

Por fim, pode se concluir que o *home-office* é uma das formas de se trabalhar remotamente, estando este inserido no âmbito do teletrabalho/trabalho remoto, que representa a modalidade de trabalho em um nível macro. A figura a seguir ilustra melhor esta definição.

**Figura 1 – Relação entre Teletrabalho/Trabalho Remoto e *Home-Office***



Fonte: Elaboração da autora (2021).

Em uma pesquisa científica, os conceitos estudados por vezes expõem uma gama de definições possíveis (SULLIVAN, 2003). Assim, faz-se necessário

localizar a definição que mais se adequa ao propósito a que se destina a pesquisa.

Desta forma, neste estudo, o *home-office*, caracteriza-se como o trabalho realizado no mesmo ambiente em que se reside. Esta escolha está respaldada no fato de que os servidores estudados foram impelidos a migrar a execução de suas atividades laborais para o ambiente residencial, utilizando o suporte das TIC, por conta das circunstâncias advindas da Pandemia de COVID-19.

Neste contexto, esta pesquisa abordou de maneira mais aprofundada especificamente os aspectos referentes ao *home-office*. Visto que no momento da pesquisa, a totalidade dos servidores pertencentes ao universo deste estudo estavam exercendo suas atividades profissionais em seus domicílios.

## 2.2 HOME-OFFICE NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO E A PANDEMIA DE COVID-19

A origem do trabalho remoto no serviço público brasileiro remete a tentativa de seguir o exemplo das agências federais americanas, que por lei, obrigatoriamente, precisam adotar esta forma de trabalho em cada departamento da administração federal. Desta forma, diferentes setores do serviço público federal do Brasil deram início a um processo de modernização com a liberação de seus servidores para trabalharem remotamente a partir de seus domicílios, ou seja, a exercerem suas atividades em *home-office*.

O órgão pioneiro na implantação do *home-office* foi o Serviço de Processamento de Dados (SERPRO), vinculado ao Ministério da Fazenda, tendo uma parte de seus servidores nesta modalidade de trabalho desde o ano de 2005. Segundo informações obtidas no sítio eletrônico do SERPRO<sup>55</sup>, em 2020 com o estabelecimento da quarentena e o isolamento social, cerca de 7.000 servidores começaram a exercer suas atividades em *home-office*.

Cabe salientar que, com o advento da pandemia e a necessidade do isolamento social como forma de reduzir a propagação do vírus, as organizações

---

<sup>55</sup> SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS (SERPRO). Site oficial. Brasília, DF: 2021. Disponível em: < <https://www.serpro.gov.br/menu/noticias/noticias-2020/serpro-7mil-empregados-home-office-3dias>>. Acesso em: 09 de jul. 2021.

foram impelidas a encontrarem modalidades de trabalho que pudessem ser capazes de resguardar a saúde dos trabalhadores, bem como assegurar a continuidade das atividades mediante ao cenário crítico que se instalava.

É neste contexto que o *home-office* ganha espaço e notoriedade, tendo um expressivo crescimento e abarcando servidores de diferentes setores. Segundo dados divulgados pelo Ministério da Economia<sup>66</sup>, no mês de julho de 2020, 95% dos servidores da rede federal de educação e 49% dos servidores federais dos demais órgãos estavam exercendo suas atividades profissionais sob a modalidade de *home-office*.

Neste sentido, diversos trabalhadores tiveram que se adaptar a esta nova forma de prestarem seus serviços laborais, em caráter emergencial, tendo em vista que no âmbito do setor público, o *home-office* foi amplamente adotado por servidores de diversos órgãos da administração pública federal durante a pandemia.

É válido ressaltar que, no contexto do serviço público, o *home-office* migrou de tendência a realidade de maneira extremamente rápida, devido ao cenário pandêmico instalado. Portanto, ainda carece de normas que versem ao seu respeito.

### 2.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO HOME-OFFICE

Análises sobre a modalidade de *home-office*, intensamente adotada durante a pandemia, devido às restrições de contato social, afirmam que esta forma de trabalho estará cada vez mais presente no contexto pós-pandemia, tendo em vista seus diversos pontos positivos, tanto da perspectiva dos trabalhadores, quanto das organizações.

Da perspectiva dos trabalhadores, vantagens como: horários flexíveis, melhora na qualidade da alimentação, a não necessidade de deslocamento ao local de trabalho, menor preocupação, maior contato com os familiares, com a aparência, maior tempo para realização de atividades físicas, tarefas domésticas e lazer são frequentemente identificadas (MONZATO, 2021; ANTUNES, 2020;

---

<sup>66</sup> GOVERNO FEDERAL. Site oficial. Brasília, DF: 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2020/07/novas-regras-para-o-trabalho-remoto-sao-anunciadas-pelo-governo>>. Acesso em: 13 de jul. de 2021.

BRIDI, 2020; COSTA, 2020; LEMOS, BARBOSA; MANN, VAREY, BUTTON, 2000). Além disso, outros aspectos positivos como liberdade, flexibilidade, elevação do bem-estar e qualidade de vida são apontados (MISHIMA-SANTOS; STICCA; ZERBINI, 2020).

Há de se pontuar a dispensação do deslocamento até o local de trabalho pode ser considerado um ganho social, pois com, há a diminuição da circulação de pessoas, um fluxo menor de carros e a conseqüente redução de acidentes no trânsito e da poluição (CHIARETTO; CABRAL; RESENDE, 2018).

Da perspectiva das organizações, os fatores positivos como redução de custos com a estrutura física (economia de espaço físico, de energia e de custos operacionais), aumento de produtividade, aumento dos níveis de eficiência, flexibilidade de horários e/ou geográficas para a execução das atividades e o menor índice de absenteísmo por parte dos trabalhadores são frequentemente mencionados (RODRIGUES, 2011; MARQUES, 2004; SILVA, 2000).

Mas apesar de toda a flexibilidade e da gama de vantagens mencionadas, os estudos sobre o *home-office* realizados também apresentam desvantagens, tanto para os trabalhadores, quanto para as organizações. Da perspectiva das organizações, aspectos como dificuldades de gestão e de supervisão dos trabalhadores, menor incremento da cultura da empresa no trabalhador; alteração dos métodos de trabalho e de coordenação; acréscimo de custos nas tecnologias, possibilidade de desarticulação funcional, tensão nas relações de trabalho, dificuldades na avaliação do desempenho, possibilidade de conflitos com representantes sindicais, forte dependência tecnológica para a execução das atividades, riscos quanto à segurança dos dados e informações da empresa, objeção por parte de sindicatos sob alegação de enfraquecimento da força sindical foram identificados (RODRIGUES, 2011; MARQUES, 2004).

Já sob a ótica dos trabalhadores, fatores como a elevação dos custos domésticos, extensão da carga horária e sobrecarga de trabalho, conflitos na relação trabalho-família, dificuldade de auto disciplina e concentração, maior número de interrupções, queda da qualidade do trabalho, deficiência no acesso à informação e a documentos da empresa, dificuldade de conciliação entre vida familiar e profissional são citados (MONZATO, 2021; ANTUNES, 2020; BRIDI, 2020; COSTA, 2020; LEMOS, BARBOSA; RODRIGUES, 2011; MARQUES, 2004; SILVA, 2000; MANN, VAREY, BUTTON, 2000).

Outro aspecto crítico é o isolamento social e profissional, que pode ser extremamente prejudicial à vida do trabalhador, pois culmina em baixa integração e convivência com colegas de trabalho e toda organização assim como, em pouca oportunidade de aprendizagem e interação com a cultura organizacional (BUENO; SALVAGNI, 2016). A distância dos líderes também pode acarretar dificuldade de aprendizagem, pois as chefias diretas podem ajudar no desenvolvimento profissional (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017).

Conforme apresentado, a literatura aborda a temática sob duas perspectivas distintas. A primeira relacionada aos aspectos organizacionais como gerenciamento, perfil e características necessárias aos teletrabalhadores e as vantagens desta modalidade de trabalho para as organizações. Já a segunda perspectiva contempla as questões sobre a qualidade de vida no trabalho, os custos e as vantagens para os trabalhadores (DIMITROV, 2003; BROCKLEHURST, 2001). Neste sentido, vale ressaltar que o presente estudo visa atender a segunda perspectiva.

Neste contexto, os quadros 02 e 03 apresentam as principais vantagens e desvantagens do *home-office*, pela perspectiva dos trabalhadores, mencionadas pelos estudos consultados para a elaboração deste trabalho.

**Quadro 2 - Vantagens do *home-office* para os trabalhadores**

Vantagem	Autor(es)
Flexibilidade de horários	ANTUNES (2020); BRIDI (2020); COSTA (2020); RODRIGUES (2011); MARQUES (2004); TREMBLAY (2002); MANN, VAREY & BUTTON (2000)
Não necessidade de deslocamento	ANTUNES (2020); BRIDI (2020); COSTA (2020); RODRIGUES (2011); MARQUES (2004)
Menor preocupação com a aparência	BRIDI (2020); MANN, VAREY & BUTTON (2000)

Maior contato com a família	BRIDI (2020); COSTA (2020); RODRIGUES (2011)
Economia do tempo de transporte	BRIDI (2020)
Maior concentração	COSTA (2020); MARQUES (2004); MANN, VAREY & BUTTON (2000)
Maior autonomia	COSTA (2020); RODRIGUES (2011)
Maior produtividade	COSTA (2020)
Melhora da qualidade de vida	COSTA (2020)
Diminuição do stress provocados por congestionamentos de trânsito	RODRIGUES (2011)
Redução de gastos financeiros pessoais	RODRIGUES (2011); MARQUES (2004)
Melhor organização do tempo livre	RODRIGUES (2011)
Flexibilidade na escolha do local de trabalho	RODRIGUES (2011)
Maior facilidade em conciliar trabalho e tarefas domésticas	MARQUES (2004); MANN, VAREY & BUTTON (2000)
Melhor ambiente de trabalho	MANN, VAREY & BUTTON (2000)
Liberdade da política do escritório	MANN, VAREY & BUTTON (2000)

Fonte: Elaboração da autora com base em Bridi (2020), Costa (2020), Rodrigues (2011), Marques (2004) e Mann, Varey e Button (2000).

No quadro 2 encontram-se as principais vantagens do *home-office* sob a perspectiva dos trabalhadores, identificadas em estudos utilizados para a

construção desse referencial teórico. Podemos observar a pluralidade dos aspectos mencionados, concluindo que esta modalidade de trabalho pode trazer inúmeros benefícios aos trabalhadores, como por exemplo, a flexibilidade de horários e a não necessidade de deslocamento, vantagens mais recorrentes nas pesquisas consultadas.

**Quadro 3 - Desvantagens do *home-office* para os trabalhadores**

Desvantagem	Autor(es)
Aumento da carga horária de trabalho/Sobrecarga.	BRIDI (2020); COSTA (2020); RODRIGUES (2011); MARQUES (2004); MANN, VAREY & BUTTON (2000)
Ritmo de trabalho mais acelerado.	BRIDI (2020)
Ausência de interação presencial com os colegas.	BRIDI (2020); COSTA (2020); RODRIGUES (2011); MARQUES (2004); MANN, VAREY & BUTTON (2000)
Dificuldade em separar a vida familiar da vida profissional.	BRIDI (2020)
Mais interrupções;	BRIDI (2020)
Queda na qualidade do trabalho.	BRIDI (2020)
Dificuldade de concentração, comunicação e disciplina.	COSTA (2020); RODRIGUES (2011)

Dificuldade na conciliação entre a rotina de trabalho e as atividades domésticas (especialmente o cuidado com os filhos).	COSTA (2020); MARQUES (2004);
Complicações quanto ao gerenciamento do tempo.	COSTA (2020)
Ambiente inadequado para o trabalho.	COSTA (2020)
Falta de acesso a documentos físicos.	COSTA (2020); MARQUES (2004);
Possíveis problemas ergonômicos em razão de condições inadequadas de trabalho.	RODRIGUES (2011)
Dificuldade em progredir na carreira.	RODRIGUES (2011); MARQUES (2004); MANN, VAREY & BUTTON (2000)
Menor compartilhamento de ideias com o grupo de colegas e/ou em situações de espontaneidade.	RODRIGUES (2011)
Menor envolvimento com a cultura organizacional da empresa.	RODRIGUES (2011)
Menor proteção jurídico-laboral.	RODRIGUES (2011)
Diminuição do tempo livre disponível e de repouso.	RODRIGUES (2011)
Elevação dos custos.	MANN, VAREY & BUTTON (2000)

Falta de apoio.	MANN, VAREY & BUTTON (2000)
-----------------	-----------------------------

Fonte: Elaboração da autora com base em Bridi (2020), Costa (2020), Rodrigues (2011), Marques (2004) e Mann, Varey e Button (2000).

Apesar das vantagens elencadas anteriormente, o *home-office* pode ser prejudicial aos trabalhadores em alguns aspectos, podem ocorrer casos de sobrecarga de trabalho e as relações podem ser afetadas negativamente, devido à falta de interação presencial com os colegas de trabalho. Além desses aspectos, outras desvantagens também podem ser observadas no quadro 03.

Conforme exposto, são inúmeros os aspectos positivos e negativos do *home-office* sob a perspectiva dos trabalhadores, identificados pelos estudos realizados. Espera-se que os resultados obtidos através da presente pesquisa, possam contribuir com este campo de estudo, que cada vez mais vem ganhando espaço e notoriedade na atualidade.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa científica tem por finalidade identificar, explicar, prover respostas aos problemas reconhecidos, de maneira racional e ordenada (GIL, 2017). Para buscar a respostas aos problemas identificados, faz se necessária a utilização de procedimentos que viabilizam que tais resultados sejam alcançados (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Neste sentido, o presente capítulo se destina a descrever os procedimentos utilizados na pesquisa, buscando apresentar as técnicas e métodos adotados. A seguir serão detalhados os aspectos do percurso metodológico realizado.

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A natureza da presente pesquisa é considerada aplicada, tendo em vista que se propõe a conhecer uma realidade local e desenvolver uma ferramenta de aplicação prática. Conforme afirmado por Gil (2010), a pesquisa aplicada engloba estudos realizados com o objetivo de solucionar problemas no contexto da sociedade em que os pesquisadores vivem.

Esta pesquisa se classifica como qualitativa, a adoção desta abordagem justificou-se pelo objetivo proposto de conhecer de que maneira o *home-office* afetou a dinâmica de trabalho de um grupo específico de servidores, ou seja, compreender um fenômeno em uma organização (SILVEIRA; CÓRDOVA, 2009). A pesquisa qualitativa preocupa-se, com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, focando na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais. Ademais, este tipo de abordagem possibilita que o pesquisador observe e compreenda a realidade social e as particularidades de determinado grupo (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

Em relação aos objetivos, a pesquisa possui caráter descritivo-exploratório. A pesquisa exploratória tem por finalidade demonstrar o problema de maneira mais clara para o pesquisador, além de possibilitar uma maior aproximação do ambiente de ocorrência do fenômeno, enquanto a pesquisa descritiva traz à tona as características de um grupo, de uma determinada população ou de qualquer fato a ser considerado (GIL, 2008).

Quanto aos procedimentos, foi utilizada como método a pesquisa bibliográfica que possui como finalidade a investigação dos temas relacionados ao estudo para a estruturação do referencial teórico, tendo em vista que este tipo de pesquisa objetiva familiarizar o pesquisador com o problema, deixando-o mais claro para que as ideias sejam desenvolvidas (MARCONI; LAKATOS, 2009).

Também será realizada uma pesquisa de campo, a fim de obter as opiniões dos servidores técnicos-administrativos, para isso foi aplicado um questionário (disponível no Anexo II), de maneira *online*. A pesquisa de campo "consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes, para analisá-los" (MARCONI; LAKATOS, 2011, p.69).

O quadro a seguir traz de forma categorizada a caracterização da presente pesquisa:

**Quadro 4 - Caracterização da Pesquisa**

<b>Dimensão</b>	<b>Tipo</b>
Natureza	Aplicada
Abordagem	Qualitativa
Quanto aos objetivos	Descritiva-exploratória
Quanto aos procedimentos	Pesquisa bibliográfica; Pesquisa de Campo.

Fonte: Elaboração da autora (2021).

A pesquisa contemplou como população 28 servidores técnico-administrativos do Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Federal Fluminense, localizado na cidade de Volta Redonda - Estado do Rio de Janeiro. É válido salientar que a intenção não foi aprofundar a pesquisa no contexto dos servidores dos demais institutos, pois pretende-se a partir da investigação realizada no grupo já mencionado, levantar informações relevantes e disseminá-las para as demais unidades da Universidade Federal Fluminense.

### 3.2 CONTEXTO DA REALIDADE INVESTIGADA

Para um melhor entendimento do contexto da realidade investigada, a seguir será apresentado um breve histórico do Instituto de Ciências Humanas e Sociais (ICHS).

No ano de 2003, a Universidade Federal Fluminense foi convidada pelo Governo Federal a integrar o Programa de Interiorização das Universidades Públicas. O projeto proposto visava descentralizar a presença das universidades nos grandes centros urbanos e apoiar o desenvolvimento da região sul-fluminense. O ICHS, inicialmente denominado como Escola de Ciências Humanas e Sociais de Volta Redonda – ECHSVR, foi criado formalmente em dezembro de 2006. Localizado no Campus da Vila Santa Cecília, o antigo ECHSVR contava somente com o Departamento de Administração, que abrigava o curso de graduação de Administração, e possuía um quadro de pessoal composto por 23 professores e 120 alunos.

Em 2008, após aderir ao Programa de Apoio aos Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) do Ministério da Educação (MEC), novos cursos foram inseridos na grade do ICHS. Os cursos de Ciências Contábeis e Administração Pública iniciaram suas atividades no ano de 2009 e posteriormente, em 2011, foram iniciados os cursos de graduação em Direito e Psicologia.

No ano 2010, as instalações físicas do ICHS se mudaram definitivamente para o Campus Aterrado em Volta Redonda, que se situa a aproximadamente 138 km de Niterói/RJ, cidade em que está localizada a Reitoria da Universidade Federal Fluminense (UFF). Ainda no ano de 2010 a unidade passou a sediar os cursos semipresenciais de graduação em Administração Pública e de pós-graduação lato sensu em Gestão Pública, Gestão de Saúde Municipal e Gestão Pública Municipal. Além dos cursos citados anteriormente, o ICHS/UFF também conta com dois mestrados profissionais, o Mestrado Profissional em Administração (MPA) que teve início em 2013 e o Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP), oferecido desde 2016. Cabe

ressaltar que todas as informações apresentadas neste breve histórico foram extraídas do *site* oficial<sup>77</sup> do ICHS/UFF.

Segundo dados do Sistema de Transparência da UFF, atualmente o ICHS possui 29 servidores técnico-administrativos, 97 docentes, 5544 alunos matriculados nos cursos de graduação e 67 alunos matriculados nos cursos de pós-graduação ofertados. Os discentes beneficiam-se diretamente dos serviços oferecidos pela instituição que preza pela oferta de um ensino público gratuito e de qualidade.

Esta pesquisa se delimita aos servidores técnicos-administrativos do Instituto de Ciências Humanas e Sociais (ICHS) *Campus Aterrado*, que entraram em regime de *home-office*, em decorrência do isolamento social imposto pela pandemia de COVID-19 no tempo presente, e que correspondem a 27,88% dos servidores lotados nas diferentes unidades do município de Volta Redonda<sup>88</sup>.

### 3.3 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Primeiramente, foi iniciada a pesquisa de caráter bibliográfico com a finalidade de se levantar na literatura científica os principais conceitos sobre *home-office*, abrangendo também suas características, vantagens e desvantagens, atendendo assim a proposição contida no OE1.

Concomitante a revisão da literatura, iniciou-se a etapa de definição dos sujeitos da pesquisa. Os requisitos para a escolha dos sujeitos foram: ser servidor técnico-administrativo lotado no ICHS/UFF e estar trabalhando em domicílio; Tais características os tornam aptos a emitir opiniões, julgamentos, posicionamentos e argumentar sobre o tema, pois estão envolvidos na realidade prática da situação investigada (MARINHO, 2015).

Atualmente, o ICHS possui o total de 29 servidores técnico-administrativos, excluindo a pesquisadora, que também compõe esse quadro

---

<sup>77</sup> INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS. *Site* oficial. Disponível em: < <http://ichs.sites.uff.br/sobre-o-ichs/>>. Acesso em: 21 de dez. de 2021.

<sup>88</sup> UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. *Site* oficial. Disponível em: < <https://app.uff.br/transparencia/pessoas> >. Acesso em: 21 de dez. de 2021.

técnico, o quantitativo o total da população estudada foi de 28 servidores. A delimitação a este grupo específico justifica-se pela necessidade de aprofundamento das questões propostas neste estudo e também pela característica minuciosa do instrumento de análise dos dados, que será abordado mais adiante.

Ademais, através da realização de pesquisa bibliográfica, foi possível obter uma maior familiarização com o tema estudado, e com isso gerar subsídios para a escolha da técnica de coleta de informações que mais se adequou aos demais objetivos propostos.

### 3.4 - TÉCNICA DE COLETA DAS INFORMAÇÕES

Definidos os sujeitos e após a finalização dos estudos exploratórios sobre o tema, foi elaborado um questionário com questões de forma a obter respostas abertas.

O questionário trata-se de um instrumento de investigação, composto por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas, a fim de extrair informações relacionadas a conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado. A estruturação do questionário deve representar os objetivos da pesquisa por meio de questões específicas (GIL, 2008).

Desta forma, as questões foram concebidas visando a contemplação dos aspectos relacionados à conciliação entre rotina de trabalho e a vida familiar, vantagens e desvantagens percebidas, jornada, condições e relações de trabalho, suporte da organização no período de *home-office* e interesse de permanência na modalidade, objetivando assim atender o disposto no OE2.

Cabe mencionar que o enunciado de cada questão pode ser visualizado no capítulo “Análise e Discussão dos Resultados” e no “Anexo II” desta dissertação. O quadro a seguir representa a relação entre as questões elaboradas e os aspectos abordados nesta pesquisa, além de apresentar o objetivo específico de cada questão.

**Quadro 5: Estrutura do questionário, distribuição e objetivos das questões**

ASPECTO	OBJETIVO	QUESTÃO
Conciliação entre rotina de trabalho e vida familiar	Obter os relatos dos servidores acerca de suas experiências relacionadas à conciliação da vida doméstica/familiar e a rotina profissional, durante o período do trabalho em casa.	01
Jornada de Trabalho	Obter os relatos dos servidores acerca de suas experiências relacionadas à jornada de trabalho, durante o <i>home-office</i> .	02
Relações de trabalho	Investigar como tem ocorrido a comunicação e as relações de trabalho entre os servidores durante o <i>home-office</i> .	03
Condições de Trabalho	Verificar como se dá a configuração do espaço de trabalho dos servidores em <i>home-office</i> .	04
Suporte da Organização	Verificar a opinião dos servidores quanto ao suporte da organização para acesso aos sistemas tecnológicos, fornecimento de materiais e equipamentos para execução do trabalho durante o período de <i>home-office</i> .	05
Vantagens e desvantagens percebidas	Identificar quais as principais vantagens e desvantagens do <i>home-office</i> , na opinião dos servidores.	06
Interesse de Permanência	Verificar o interesse ou não dos servidores em continuar em <i>home-office</i> de forma permanente.	07

Fonte: Elaboração da autora (2021).

O questionário foi estruturado com sete questões, mescladas entre casos fictícios (questões 1, 2 e 7) e questões diretas (3, 4, 5 e 6). As questões que envolvem os casos fictícios, apresentam situações cotidianas do contexto do *home-office*, visando promover a identificação do respondente com as situações relatadas e esperando obter dessa forma respostas mais detalhadas. Vale salientar que os aspectos abordados nas questões de 1 a 5 foram selecionados durante a construção do referencial teórico deste estudo, onde alguns pontos críticos apareceram de forma recorrente, indicando uma necessidade de aprofundamento dos temas. A questão 06, foi elaborada visando contribuir com o rol de vantagens e desvantagens do *home-office*, já mencionadas por estudos anteriores. A questão 07 foi acrescentada, após sugestão da banca de qualificação, visando fomentar as discussões sobre o futuro do trabalho.

Elaboradas as questões, foi realizado um pré-teste com três servidores técnicos-administrativos pertencentes de diferentes unidades da UFF, visando atingir uma maior clareza e conseqüentemente a melhoria da qualidade das respostas. O pré-teste objetiva assegurar que o questionário esteja bem elaborado (GIL, 2008).

O pré-teste foi aplicado no mês de julho de 2021, através da ferramenta *Google Forms*. Após a obtenção das respostas, foi realizada uma conversa com os respondentes, a fim de verificar coletar possíveis críticas e ideias para o aperfeiçoamento do instrumento de pesquisa.

Todos os respondentes afirmaram que o texto contido nas questões estava claro e compreensível e que não encontraram dificuldades ao responder. Pontuaram o fato das questões 1 e 2 apresentarem um texto extenso, porém devido a especificidade da técnica da análise de dados, que recomenda estimular o respondente através de uma situação hipotética, optou-se pela não redução das referidas questões, a fim de garantir a integridade das informações contidas no mini caso elaborado.

Algumas outras sugestões foram feitas, como a retirada da exigência do preenchimento do *e-mail* para garantir o anonimato e a apresentação de um breve texto introdutório antes das questões. Por fim, foram feitas as adequações, conforme as sugestões fornecidas.

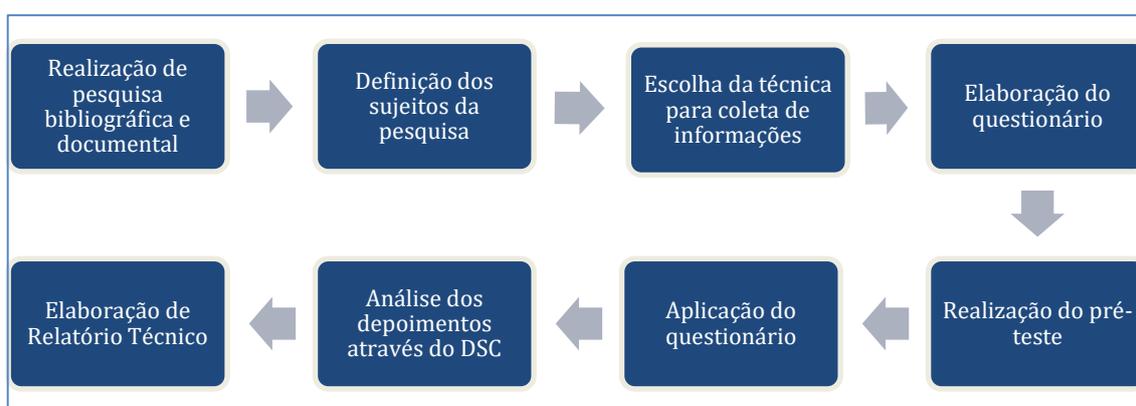
Ressalta-se que a questão sobre a permanência no *home-office* no pós pandemia (questão 07) foi adicionada após a qualificação desta pesquisa, que ocorreu em agosto de 2021, por sugestão dos membros da banca. Após a inserção da referida questão, foi realizado um novo pré-teste com dois servidores que não reportaram nenhum tipo de dificuldade ao responder e não sugeriram nenhuma adequação. Além disso, antes de qualquer questão foi inserido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (disponível no Anexo I), onde os participantes foram informados sobre o caráter voluntário e anônimo da pesquisa.

Com o instrumento de pesquisa devidamente testado e adequado, iniciou-se a efetiva aplicação aos sujeitos pesquisados. Cabe ressaltar, que neste momento foi utilizado o *Google Forms*, tendo em vista que a ferramenta se mostrou eficaz durante as fases de pré-teste. Além de seu caráter acessível, já que pode ser acessada de forma *online*, em qualquer horário ou local e a sua praticidade no processo de coleta das informações (MOTA, 2019).

Após respondidas as questões foram analisadas por meio da técnica de análise do discurso do sujeito coletivo (DSC), que será abordada de forma mais detalhada adiante. Posteriormente, os resultados foram compilados e apresentados sob o formato de Plano de Ação, pretendendo atender assim o disposto no OE4.

A figura a seguir demonstra sinteticamente do percurso metodológico proposto.

**Figura 2 - Etapas do percurso metodológico**



Fonte: Elaboração da autora (2021).

Como pode ser observado, o percurso metodológico foi delineado de forma a atender os objetivos contidos na presente pesquisa.

### 3.5 TÉCNICA DE ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES

Conforme exposto anteriormente, a técnica escolhida para a análise dos dados foi o discurso do sujeito coletivo (DSC). O DSC é um estruturado conjunto de técnicas utilizadas em pesquisas qualitativas que viabiliza a identificação e a associação de opiniões ou pensamentos individuais com sentidos similares, presentes em um determinado tempo e espaço, e que são experimentadas por determinado grupo, categoria profissional, sociedade ou cultura (LEFRÉVRE, 2017).

Baseando-se na Teoria das Representações Sociais, o DSC busca estabelecer uma relação entre o senso comum e o conhecimento científico, através da construção de um pensamento coletivo, conciliando as perspectivas qualitativa e quantitativa. Neste sentido, a justificativa para a escolha deste método deve-se principalmente ao seu caráter quali-quantitativo, que possibilita não só o aprofundamento necessário em uma pesquisa social, como também a mensuração da recorrência das percepções da população estudada. A proposta quali-quantitativa do DSC, possibilita estudar as duas dimensões nas pesquisas de opinião (MARINHO, 2015).

Por meio da utilização do DSC, a partir das respostas ao questionário semiestruturado, foi possível elaborar discursos coletivos, com a finalidade de representarem as opiniões do grupo acerca dos aspectos relacionados à dinâmica de trabalho durante o período de *home-office*, além de representar quantitativamente a frequência das opiniões contidas nos depoimentos.

Quanto à forma de operacionalização, basicamente, a técnica do DSC consiste em analisar o material escrito ou verbal obtido através depoimentos, extraindo-se de cada um destes as Ideias Centrais (IC), que consistem na essência do conteúdo do discurso, as Expressões Chave (ECH) contidas nas IC, que constituem os fragmentos do discurso e as Ancoragens (AC), que são as ideologias, crenças e valores presentes nas expressões chave. No quadro 06 são descritos de forma sucinta cada um dos conceitos citados.

**Quadro 6 – Descrição dos conceitos do DSC**

Conceito	Descrição
Ideia Central (IC)	Nome ou expressão linguística que revela, descreve e nomeia, da maneira mais sintética e precisa possível, o(s) sentido (s) presentes em cada uma das respostas analisadas e de cada conjunto homogêneo de ECH, que vai dar nascimento, posteriormente, ao DSC.
Ancoragem (AC)	Expressão de uma dada teoria ou ideologia que o autor do discurso professa e que está embutida no seu discurso como se fosse uma afirmação qualquer.
Expressões-Chave (ECH)	Trechos do discurso, que devem ser destacados pelo pesquisador, e que revelam a essência do conteúdo do discurso ou a teoria subjacente.
Discurso do Sujeito Coletivo (DSC)	Consiste na reunião em um só discurso-síntese redigido na primeira pessoa do singular de ECH que têm ICs ou Acs semelhantes ou complementares.

Fonte: Adaptado de Figueiredo, Chiari e Goulart (2013).

As expressões-chave (ECH) são fragmentos contínuos ou descontínuos dos discursos e selecionadas pelo pesquisador, de forma que sejam eliminadas todas as informações que não são relevantes, a fim de se manter ao máximo a essência do pensamento (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2012). Nesta pesquisa, as expressões chave emergiram da análise das respostas às questões contidas no questionário *online* que foi enviado aos servidores técnicos-administrativos.

As ideias centrais (IC) são nomes ou expressões linguísticas que tem por objetivo de descrever de forma mais sintetizada, fidedigna e precisa os discursos analisados (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2003). Após a realização da análise das expressões-chave contidas nas respostas ao questionário, surgiram as ideias centrais, que posteriormente foram denominadas e categorizadas.

As ancoragens são as expressões que representam determinada teoria ou ideologia, implícita em um discurso. São afirmações genéricas utilizadas pelos sujeitos para enquadrar situações específicas, para que haja a ancoragem é necessário localizar no depoimento, marcas discursivas explícitas a respeito dela (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2012).

Através da associação das Ideias Centrais e Expressões Chave/Ancoragens semelhantes compõe-se um ou vários discursos-síntese, elaborados na primeira pessoa do singular, com um número de participantes

variável, onde o pensamento de um grupo ou coletividade aparece como se fosse um discurso individual.

O DSC deve ser redigido na primeira pessoa do singular, pois esta forma possibilita que os discursos sejam formulados embasados na “expressão direta do pensamento coletivo: o que eu (coletivo) penso e não o que ele (o pesquisador na terceira pessoa) pensa que eu sou” (Lefèvre, 2017, p. 36).

Para uma melhor visualização quanto a operacionalização do DSC, o fluxograma a seguir (figura 03) apresenta cada uma de suas etapas:

**Figura 3 – Operacionalização do DSC**



Fonte: Adaptado de Lefèvre (2017).

O método DSC viabiliza saber com detalhes, de forma segura e confiável, o que pensam as coletividades acerca de todos os tipos de questões que as afetam. Além de possibilitar a aferição do grau de compartilhamento das opiniões circulantes, ou seja, conhecer como estes pensamentos se distribuem entre as diferentes classes sociais, idades, gêneros (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2012).

Em síntese, através da utilização do DSC, foi possível analisar os depoimentos obtidos em resposta às questões desta pesquisa e construir discursos coletivos, a fim de representar as opiniões dos servidores técnicos-administrativos, sobre as experiências em um contexto de *home-office*.

## 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Conforme descrito anteriormente, para a coleta de dados optou-se pela utilização da ferramenta *Google Forms*, onde as questões previamente elaboradas foram inseridas. O questionário foi dividido em duas partes. Na primeira parte foram inseridos o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e questões com a finalidade de estabelecer o perfil sociodemográfico dos respondentes. A segunda parte foi utilizada especificamente para abordar as questões referentes aos aspectos do *home-office*.

Após a finalização da montagem do instrumento de pesquisa definitivo (já com ajustes derivados da fase de pré-teste), procedeu-se à divulgação do mesmo ao grupo dos sujeitos pesquisados, através do *e-mail* oficial da Direção da Instituição. O questionário ficou disponível para a resposta dos participantes no período de 16 a 26 de novembro de 2021, totalizando 10 (dez) dias. Vale ressaltar que o total de servidores técnicos-administrativos no Instituto pesquisado é de 28 (já excluindo a pesquisadora). Houve uma participação significativa, tendo em vista que 19 servidores responderam o questionário, representando aproximadamente 68% do quantitativo total.

Para preservar o anonimato dos participantes, em nenhum momento foram solicitadas informações que pudessem identificá-los.

### 4.1 – ANÁLISE DESCRITIVA DO PERFIL DOS RESPONDENTES

Antes de efetivamente introduzir os participantes nas perguntas sobre o *home-office*, com a finalidade de atender o disposto no OE1, foram inseridas algumas questões introdutórias na primeira parte do questionário, visando traçar o perfil dos servidores.

Além das questões tradicionalmente utilizadas para levantar os aspectos sociodemográficos (idade, sexo, escolaridade e etc.) foi adicionada uma questão referente a organização familiar dos participantes, mais especificamente sobre a existência ou não de filhos pequenos, no intuito de se realizar uma possível correlação entre os discursos daqueles servidores que os possuem.

Após a coleta dos dados, as respostas foram compiladas e inseridas no quadro a seguir.

**Quadro 7: Perfil dos respondentes**

Respondente	Faixa Etária	Sexo	Escolaridade	Tempo no ICHS/UFF	Possui filhos menores de 12 anos que moram com você?
R1	40 a 49 anos	F	Mestrado	5 a 10 anos	Não
R2	30 a 39 anos	F	Especialização	0 a 2 anos	Não
R3	30 a 39 anos	M	Mestrado	2 a 5 anos	Não
R4	30 a 39 anos	F	Mestrado	Mais de 10 anos	Não
R5	40 a 49 anos	M	Especialização	0 a 2 anos	Não
R6	30 a 39 anos	F	Especialização	Mais de 10 anos	Sim
R7	30 a 39 anos	M	Graduação	5 a 10 anos	Não
R8	40 a 49 anos	M	Graduação	Mais de 10 anos	Sim
R9	40 a 49 anos	F	Especialização	5 a 10 anos	Sim
R10	50 a 60 anos	F	Doutorado	Mais de 10 anos	Sim
R11	40 a 49 anos	F	Especialização	5 a 10 anos	Não
R12	30 a 39 anos	M	Graduação	Mais de 10 anos	Sim
R13	30 a 39 anos	F	Mestrado	Mais de 10 anos	Sim
R14	40 a 49 anos	F	Graduação	Mais de 10 anos	Não

R15	30 a 39 anos	F	Mestrado	Mais de 10 anos	Não
R16	40 a 49 anos	F	Graduação	0 a 2 anos	Não
R17	Acima de 60 anos	M	Graduação	Mais de 10 anos	Não
R18	30 a 39 anos	F	Especialização	5 a 10 anos	Não
R19	30 a 39 anos	F	Especialização	5 a 10 anos	Sim

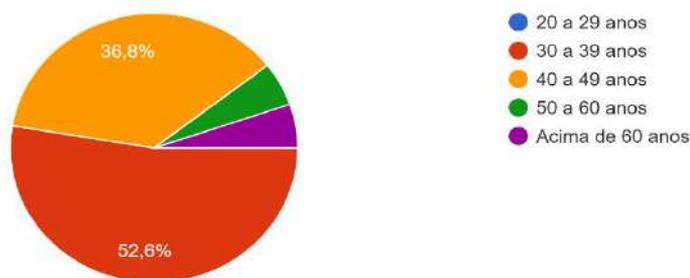
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação à idade, a maioria dos servidores estão enquadrados na faixa etária de 30 a 39 anos, representando um percentual de 52,6%. Seguindo-se da faixa etária de 40 a 49 anos, perfazendo um percentual de 36,8%. A minoria está na faixa etária de 50 a 60 e acima de 60 anos, representando um total de 5,3% cada. O gráfico a seguir representa a distribuição.

**Gráfico 1 – Faixa etária dos respondentes**

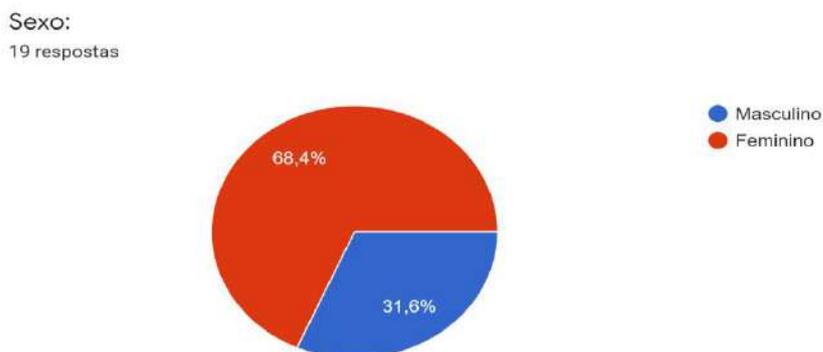
Qual a sua faixa etária?

19 respostas



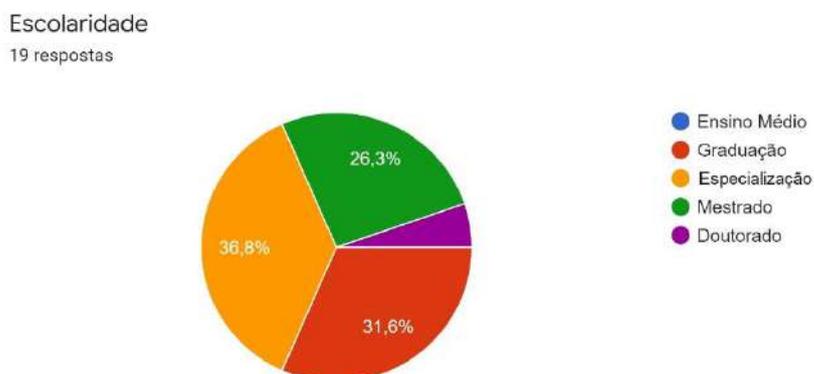
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em se tratando do sexo, dos 19 participantes, 13 são do sexo feminino, enquanto 6 são do sexo masculino. Estes resultados evidenciam o quanto a representatividade feminina é presente na instituição. A figura a seguir demonstra os percentuais de cada sexo.

**Gráfico 2 – Sexo dos respondentes**

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

No quesito escolaridade, constatou-se que 36,8% dos participantes possuem especialização, enquanto 31,6% possuem mestrado. Além disso, 5,3% da amostra possui doutorado, caracterizando assim um nível de escolaridade elevado entre os servidores.

**Gráfico 3 – Escolaridade dos respondentes**

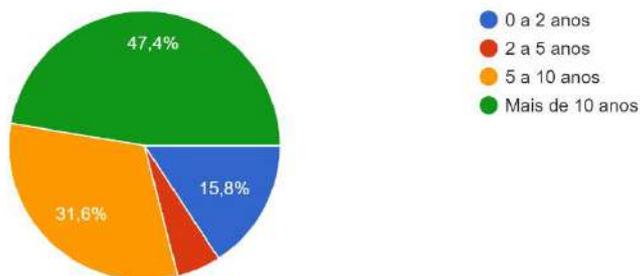
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação ao tempo de trabalho no instituto pesquisado, a maior parte possui mais de 10 anos, outra parcela significativa possui de 5 a 10 anos. O gráfico a seguir demonstrará as distribuições e seus percentuais.

### Gráfico 4 – Tempo de trabalho no ICHS/UFF

Tempo de trabalho no ICHS/UFF

19 respostas



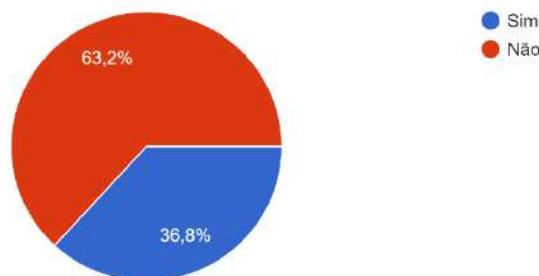
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

No que tange aos filhos, 63,2% afirmaram que não dividem a residência com filhos menores de doze anos, enquanto 36,8% afirmaram dividir.

### Gráfico 5 – Divisão de residência com filhos

Possui filhos menores de 12 anos que moram com você?

19 respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Através das informações acima apresentadas, obtidas a partir da resposta a primeira parte do questionário, foi possível delinear o perfil dos servidores estudados, atendendo assim o disposto no OE1. Em seguida, serão apresentadas as informações referentes aos aspectos específicos do *home-office*, abordados na segunda parte do questionário.

## 4.2 – ANÁLISE SOBRE OS ASPECTOS DO *HOME-OFFICE*

Após as questões para levantamento de perfil, foram apresentadas sete questões contemplando diferentes aspectos do *home-office*. Como as respostas foram abertas, foi sugerido ao respondente que descrevesse todos os detalhes provenientes de sua experiência que lhe viessem a mente.

Obtidas as respostas, as mesmas foram inseridas no *software* Excel e cada uma foi analisada de forma individualizada de forma a obter as expressões chaves (ECH), identificar suas respectivas Ideias Centrais (IC), agrupá-las e por fim proceder a elaboração dos discursos do sujeito coletivo (DSC).

A análise das respostas de cada questão através do método empregado e os respectivos Discursos do Sujeito Coletivo elaborados, bem como as discussões serão apresentadas a seguir.

### 4.2.1 – Análise do Aspecto Conciliação entre Trabalho e Vida Familiar (Questão 01)

O principal objetivo da primeira questão foi obter os relatos dos servidores acerca de suas experiências relacionadas à conciliação da vida doméstica/familiar e a rotina profissional, durante o período do trabalho em casa. Neste contexto, foram introduzidos mini casos de duas servidoras fictícias que versavam sobre os aspectos da conciliação entre a rotina doméstica/familiar e o *home-office*.

Uma das formas de se obter respostas mais autênticas dos entrevistados, consiste em elaborar pequenas histórias ou “casos” que contenham os principais aspectos do tema, seguidos da pergunta que implica o objetivo (LEFÉVRE; LEFÉVRE, 2012). Neste sentido, os casos foram apresentados a fim de promover uma identificação juntos aos respondentes e levá-los a discorrer sobre suas experiências de forma mais detalhada. A questão 01 foi assim definida:

*“Questão 01: Maria relatou estar se sentindo menos produtiva trabalhando em home-office, segundo ela um dos principais fatores para isso são as frequentes interrupções que ocorrem enquanto ela trabalha. Para ela, tem sido um grande desafio conciliar as tarefas do trabalho e a vida doméstica/familiar. Alice, relatou o oposto, sente ter uma melhor concentração e produtividade trabalhando em*

*casa. Ela alega ainda que os principais benefícios que o home-office lhe trouxe foi possibilitá-la a estar mais próxima de sua família e administrar melhor o seu tempo. Maria e Alice têm tido diferentes experiências. E você? Como tem conciliado a rotina de trabalho e a vida familiar durante o home-office? Discorra sobre sua experiência.”*

Após as respostas da referida questão serem analisadas individualmente, foram identificadas cinquenta e cinco expressões chave e extraídas as ideias centrais, que foram classificadas em seis categorias, que posteriormente deram origem a cada discurso do sujeito coletivo.

Além da identificação das ideias centrais (IC), também foi realizada uma análise quantitativa da recorrência das expressões-chave (ECH) vinculadas às mesmas, para verificar a sua representatividade nos discursos analisados.

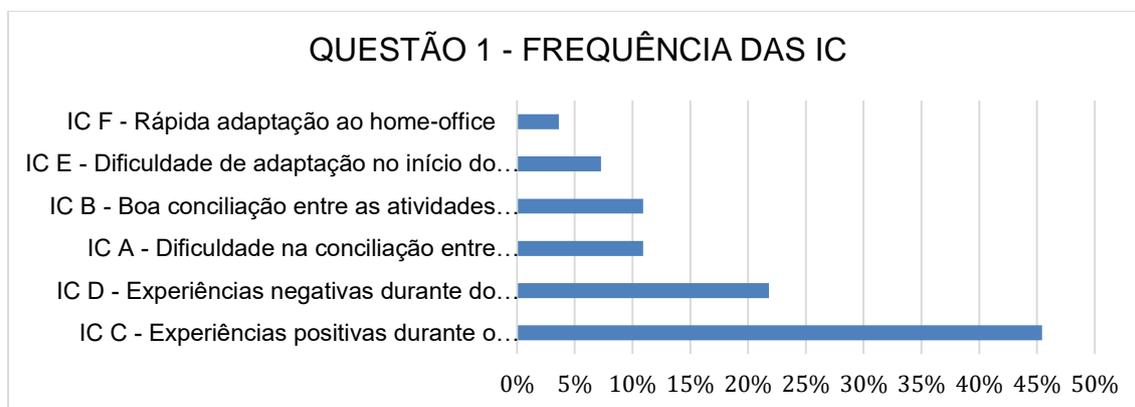
A tabela e o gráfico a seguir apresentam cada uma das ideias centrais identificadas, bem como a frequência quantitativa de suas expressões-chave (ECH)

**Tabela 1 – Questão 01: Ideias centrais e frequência das ECH**

QUESTÃO 01		
IDEIA CENTRAL	ECH	%
IC C - Experiências positivas durante o <i>Home-Office</i>	25	45%
IC D - Experiências negativas durante do <i>Home-Office</i>	12	22%
IC A - Dificuldade na conciliação entre atividades profissionais e vida doméstica/familiar	6	11%
IC B - Boa conciliação entre as atividades profissionais e vida doméstica/familiar	6	11%
IC E - Dificuldade de adaptação no início do <i>home-office</i>	4	7%
IC F - Rápida adaptação ao <i>home-office</i>	2	4%
	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

**Gráfico 6 - Questão 01: Frequência das ideias centrais**



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Como pode ser observado, as expressões-chave mais frequentemente mencionadas estão relacionadas com as ideias centrais C e D – Experiências positivas e experiências negativas durante o *home-office*. Foram identificadas 25 ECH relacionadas a IC C – Experiências positivas durante o *home-office*, o que corresponde a um percentual de 45% do total analisado. As ECH referentes a IC D - Experiências negativas durante o *home-office* obtiveram a segunda maior recorrência, sendo elencadas 12 ECH, perfazendo um total de 22%.

Em seguida, serão apresentadas separadamente, por ordem decrescente de frequência, cada uma das ideias centrais obtidas através das expressões-chaves. Por fim, serão apresentados cada discurso do sujeito coletivo elaborado e suas respectivas análises.

#### Quadro 8 - Questão 01: Análise do DSC da IC C

IDEIA CENTRAL C: EXPERIÊNCIAS POSITIVAS DURANTE O <i>HOME-OFFICE</i>
DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO
<p>Tem sido muito bom pra mim o <i>home office</i> pois posso cuidar melhor dos meus pais, esse tempo pode ser melhor aproveitado com a família. Ademais, o trabalho em casa me possibilita estar perto do meu filho e vê-lo crescer. Participar dos momentos de crescimento dele só é possível por estar em trabalho remoto, entendo como vantagem a possibilidade de acompanhar e educá-lo, o que seria impossível com o trabalho presencial, tendo em vista que ele ficava em tempo integral na escola. O trabalho remoto proporciona mais tempo com a família, tenho um maior convívio. Outra grande vantagem é não gastar tempo com deslocamento, devido a isso, há uma otimização do tempo, pois não preciso perder tempo me deslocando até o trabalho. Com isso, tenho um melhor aproveitamento do tempo, antes utilizado para o deslocamento casa/trabalho e o utilizzo de uma forma produtiva. Eu e minha família fazemos as refeições juntos, tempo esse que gastava com deslocamento até o trabalho. Às vezes preciso fazer o trabalho à noite e às vezes no final de semana, mas as atividades do setor em que trabalho são todas através de sistemas e plataformas, o que facilita, pois posso executar em variados horários. Considero essa flexibilidade como um benefício, pois me possibilita realizar outras atividades/compromissos. Outro aspecto é que em tempos de tamanha desvalorização salarial, tenho tido economia financeira durante o <i>home-office</i>. Além disso, tem sido um tempo produtivo, minha experiência tem sido mais produtiva que cansativa. O <i>home-office</i> tem tornado meu trabalho mais satisfatório e produtivo, tem sido menos desgastante e mais focado. Possuo menos distrações em casa do que no ambiente regular de trabalho, pois consigo um ambiente mais silencioso e uma flexibilidade maior para atender as demandas. Sinto que ganhei qualidade de vida, fato que tem refletido na execução das atividades. Enfim, o <i>home-office</i> em nada prejudicou os desenvolvimentos das atividades, consigo executar todas as tarefas que eu fazia no trabalho presencial. Atualmente se me perguntarem o que eu prefiro, eu responderia que tenho preferência pelo <i>home-office</i>, para mim sinaliza uma modalidade de trabalho que deve ser adotada, acredito ser mais pertinente.</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Ao analisar o DSC da IC-C, que teve 45% de frequência, é possível visualizar um discurso denso, tendo em vista que as expressões-chave da referida IC foram as mais frequentes na primeira questão. Optou-se por denominar a categoria da IC C de “experiências positivas durante o *home-office*”, pois tratam-se dos relatos referentes aos benefícios e vantagens que esta modalidade de trabalho trouxe aos servidores. São inúmeros os benefícios elencados e os mais frequentemente citados são: maior proximidade com a família e otimização do tempo anteriormente gasto com deslocamento. Cabe salientar, que o fato da proximidade com a família ter sido frequentemente citada com um benefício corrobora os trabalhos de Bridi (2020), Costa (2020) e Rodrigues (2011), que elencaram esse aspecto como uma das vantagens do *home-office*. Importante ressaltar também que o benefício de melhor aproveitamento do tempo, devido a não necessidade de deslocamento ao local de trabalho, já havia figurado o rol dos benefícios apontados nos estudos realizados por Antunes (2020), Bridi (2020), Costa (2020), Rodrigues (2011) e Marques (2004).

Além disso, a flexibilidade de horários mais uma vez ganha destaque na fala dos entrevistados. O aumento da produtividade, concentração, qualidade de vida e redução de custos também são mencionados. A elevação da produtividade pode estar vinculada a sensação de autonomia e autoridade trazida pelo *home-office*, o que implica na ampliação da autoconfiança do trabalhador em suas habilidades (RAFALSKY & DE ANDRADE, 2015). Em relação a redução de custos, Ferreira (2006) afirma que pode ocorrer tanto para os trabalhadores, quanto para os empregadores, tendo em vista que é possível diminuir os custos com o deslocamento e com a planta física da organização. Os aspectos encontrados corroboram os achados de Costa (2020), Rodrigues (2011) Marques (2004) e Mann, Varey & Button (2000).

Vale ressaltar que os aspectos relacionados as experiências positivas e aos benefícios do *home-office* estão fortemente presentes nos discursos dos respondentes, indicando que apesar de ter sido implementada de forma repentina, esta modalidade tem tido uma grande aceitação por parte do servidores e lhes trazido inúmeros aspectos positivos. Tal achado, sugere que o *home-office* pode ser uma alternativa para a melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida dos servidores. Em contrapartida, é importante investigar

quais os impactos a implantação desta modalidade de trabalho poderia trazer aos trabalhadores a longo prazo, principalmente no que tange aos aspectos relacionados a saúde física e mental e custos referentes à operacionalização do trabalho. Por fim, torna-se válido investigar futuramente se também existem benefícios sob a perspectiva da organização, a fim de alinhar os interesses e promover uma discussão sobre a viabilidade da manutenção desta modalidade em caráter permanente.

#### Quadro 9 - Questão 01: Análise do DSC da IC D

<b>IDEIA CENTRAL D: EXPERIÊNCIAS NEGATIVAS DURANTE O <i>HOME-OFFICE</i></b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
Faço inúmeras pausas e não rendo como renderia se eu estivesse concentrado apenas no trabalho. Às vezes, uma tarefa que levaria uma hora no trabalho presencial pode levar duas ou três no trabalho remoto, pois em <i>home-office</i> o trabalho é o tempo todo interrompido (crianças, cachorro, interfone, telefone, vizinho, correios, vendedores, etc). Estou sentindo dificuldade de concentração. Além disso, não conto com uma estrutura ideal para a realização dos serviços ligados ao setor (falta ambiente melhor iluminado, internet e computadores com melhor rendimento). Minhas tarefas laborais se ampliaram e minha rotina de trabalho aumentou. Parece que a carga de trabalho aumentou porque preciso realizar diariamente as tarefas de trabalho e conciliar com a rotina das tarefas domésticas. Algumas atividades, são inviáveis de serem executadas remotamente, pois carecem de presença, para que o serviço flua da maneira mais eficiente possível. Penso no setor de trabalho que com suas peculiaridades talvez, digo talvez, haveria a necessidade da presença física. Não trocaria o atendimento presencial ao <i>home office</i> como dito devido à falta de estrutura em casa. Ademais, para manter a sanidade, prefiro realizar as atividades laborais presencialmente, da maneira mais eficiente possível. Além disso, para mim faz muita falta estar no trabalho presencial, até a falta do arquivo físico me atrapalha. Sinto a necessidade de lidar com pessoas, de encontrar com os colegas de trabalho, de me arrumar e sair para trabalhar.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

No DSC da IC-D, que obteve 22% de frequência, encontramos os aspectos negativos percebidos pelos servidores durante o período em *home-office*. Cabe ressaltar que as expressões relacionadas a esta IC também figurou os discursos, porém estiveram bem menos presentes nos discursos do que a IC C (experiências positivas durante o *home-office*), evidenciando o mencionado por autores como Costa (2004), Silva (2008), Tietze (2005), Tombari e Spinks (1999) e White et al (2003), que verificaram que pela complexidade do tema, os indivíduos são capazes de mencionar, espontaneamente, tanto os aspectos positivos, quanto os custos pessoais associados às suas experiências de realização do trabalho em domicílio.

Ao analisarmos o DSC da IC D podemos observar que um dos aspectos mais frequentemente mencionado foi a sobrecarga de trabalho. Esta constatação pode estar relacionada ao fato de que durante o *home-office* deve haver por parte do trabalhador, um gerenciamento e organização do tempo destinado às atividades, caso contrário, a flexibilidade proporcionada pode acarretar na sobrecarga de trabalho (WHITTLE; MUELLER, 2009).

Outro ponto relevante a ser citado é que alguns dos entrevistados mencionaram preferir o trabalho presencial, alegando não ter uma estrutura ideal para o trabalho em casa, as interrupções e a consequente desconcentração constante. Ademais, a falta de interação com os colegas e o ambiente de trabalho, também elenca o rol dos aspectos negativos expostos. Tais resultados corroboram os achados de estudos anteriores que verificaram que todos os aspectos citados anteriormente são consequências negativas do *home-office* (BRIDI, 2020; COSTA, 2020; RODRIGUES, 2011; MARQUES, 2004; MANN, VAREY & BUTTON, 2000).

#### Quadro 10 - Questão 01: Análise do DSC da IC A

<b>IDEIA CENTRAL A: DIFICULDADE NA CONCILIAÇÃO ENTRE ATIVIDADES PROFISSIONAIS E VIDA DOMÉSTICA/FAMILIAR</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<b>Sofro com frequentes interrupções e a enxurrada de atividades domésticas, é difícil separar e conciliar horários de trabalho com as tarefas de casa, como cuidar dos filhos e ajudar nas tarefas da casa. Como tenho filho pequeno, as interrupções são constantes e, muitas vezes, não consigo fazer todo meu trabalho durante o dia. Além disso, conciliar as atividades domésticas, familiares e de trabalho sem estar definido o tempo específico para cada uma delas não é fácil, fica quase impossível distinguir o trabalho de casa com o trabalho do ofício. Acaba que o trabalho do ofício fica em segundo plano, pois a família e a casa também exigem atenção e cuidados.</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Ao analisar o DSC da IC A, cuja a frequência foi de 11%, pode se inferir que este corrobora o resultado de estudos que evidenciaram que existe dificuldade na conciliação entre a rotina de trabalho e as atividades domésticas, especialmente para aqueles que precisam prestar cuidados aos filhos (COSTA, 2020; MARQUES, 2004).

As dificuldades relatadas também podem estar vinculadas a constatação de que o horário flexível obriga as pessoas a promoverem uma melhor gestão

de suas atividades, e tendo em vista nem todos possuem disciplina para realizarem esta autogestão, as dificuldades para lidar com uma nova lógica de espaço e tempo acabam surgindo (TREMBLAY, 2002).

Outro ponto relevante é que da totalidade dos entrevistados que relataram estar tendo dificuldades na conciliação entre vida profissional e familiar, quase 70% são do sexo feminino. Embora esta pesquisa não tenha buscado enfatizar a questão do debate relacionado ao gênero, cabe destacar que tal constatação pode estar relacionada ao fato de que no contexto brasileiro, historicamente a maior responsabilidade pelos cuidados da casa e dos filhos é das mulheres (MELO; THOMÉ, 2018).

#### Quadro 11 - Questão 01: Análise do DSC da IC B

<b>IDEIA CENTRAL B: BOA CONCILIAÇÃO ENTRE ATIVIDADES PROFISSIONAIS E VIDA DOMÉSTICA/FAMILIAR</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<b>Consigo administrar tudo muito bem. Trabalho, afazeres domésticos e compromissos, e foi extremamente fácil conciliar a rotina de trabalho em <i>home office</i> com minha vida familiar. Além disso, consigo conciliar o trabalho em <i>home office</i> com as tarefas familiares e da casa, gosto de acordar bem cedo, horário em que meu filho está dormindo e consigo produzir bastante, bem como na parte da tarde em que ele está estudando. As tarefas domésticas como almoço, jantar, as vezes faço e as vezes compro pronto, para facilitar. Tenho uma ajudante para faxinas na casa uma vez por mês e consigo manter organizado, me possibilitando lidar melhor com as rotinas pessoais e do trabalho. Além de conciliar trabalho e estudo da criança ainda me possibilita a resolver outros assuntos, como médico, exame e mercado durante a semana.</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Ao analisar o DSC vinculado a IC-B, que teve 11% de frequência, vemos que a autonomia para gerenciar os compromissos pessoais em meio aos afazeres profissionais é muito valorizada e uma importante aliada para a promoção de uma boa conciliação entre trabalho e vida doméstica/familiar. Tal autonomia é proveniente de umas das principais características do *home-office* que é a flexibilidade de horários, corroborando assim alguns estudos realizados anteriormente, que já indicavam essa flexibilidade como benéfica para os trabalhadores (BRIDI, 2020; COSTA, 2020; RODRIGUES, 2011; MARQUES, 2004; MANN, VAREY & BUTTON, 2000).

Outro aspecto relevante a ser mencionado está relacionado ao gênero dos respondentes, assim como ocorrido na IC A, as respondentes do sexo feminino

também foram predominantes. Tal evidência demonstra que apesar de todas as obrigações domésticas e familiares atribuídas, estas servidoras conseguiram de alguma forma gerenciar o tempo e equilibrar o cumprimento das atividades pessoais e profissionais. Este achado pode estar relacionado a constatação de que o horário flexível obriga as pessoas a promoverem uma melhor gestão de suas atividades (TREMBLAY, 2002). Por fim, pode se concluir que para a fluidez de uma boa conciliação entre trabalho e vida doméstica/familiar na modalidade de *home-office*, é crucial o desenvolvimento da disciplina de autogestão. Principalmente no caso das mulheres, que geralmente acumulam múltiplas funções.

#### Quadro 12 - Questão 01: Análise do DSC da IC E

<b>IDEIA CENTRAL E: DIFICULDADE DE ADAPTAÇÃO NO INÍCIO DO <i>HOME-OFFICE</i></b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<b>Por ser algo novo, no início senti um pouco de dificuldade na adaptação, mas superado esse obstáculo fui me adaptando e hoje posso dizer que já estou adaptado, amadureci a organização do tempo. No início da pandemia em que tive que conciliar <i>home-office</i> e <i>homeschool</i> foi bem difícil, pois era uma experiência nova, mas criamos uma rotina com horário e logo nos adaptamos.</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A IC E obteve uma frequência de 7% e refere-se a dificuldade de adaptação no início do *home-office*. Alguns dos entrevistados relataram ter enfrentado um processo de adaptação um pouco complexo, principalmente por se tratar de algo novo e por terem se deparado com uma rotina nova a ser administrada.

Vale ressaltar que a transição para a nova modalidade não foi realizada de forma gradativa, tendo em vista o caráter emergencial em que foi introduzida, fato que pode ter acarretado na dificuldade de adaptação enfrentada por estes trabalhadores. Neste sentido, podem ocorrer consequências significativas devido à má adaptação ao novo ambiente de trabalho, como a ausência de planejamento das atividades e a sensação de isolamento, que pode ocasionar uma diminuição da segurança profissional (RASMUSSEN & COBBERT, 2008). Portanto, caso esta transição fosse realizada em um cenário planejado e os servidores tivessem recebido todas as orientações necessárias é muito provável que essa dificuldade de adaptação fosse mitigada.

Cabe salientar que além de relatarem as suas dificuldades de adaptação, os entrevistados mencionam também que, após um período, foram capazes de se adequar à nova rotina de trabalho e salientam que atualmente já estão adaptados. Tal fato, evidencia que os servidores precisaram desenvolver a capacidade de suportar as mudanças aos novos modos de gestão, sendo esta característica essencial para a sobrevivência profissional (ROSA, 2010; BARUCH, 2001).

**Quadro 13 - Questão 01: Análise do DSC da IC F**

<b>IDEIA CENTRAL F: RÁPIDA ADAPTAÇÃO NO AO <i>HOME-OFFICE</i></b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<b>Me adaptei ao trabalho remoto em poucas semanas e minha experiência com o <i>home-office</i> tem sido tranquila.</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A última IC identificada, apresentou 4% de frequência e também está relacionada com a adaptação, porém refere-se àqueles servidores que relataram terem se adaptado de forma rápida ao *home-office*, além de mencionarem que a experiência tem sido tranquila. Vale salientar que os relatos de dificuldade de adaptação (IC E) tiveram mais frequência do aqueles que evidenciaram que o processo foi fácil e rápido (IC F). Tal dado, demonstra a complexidade do trabalho em casa, que não pode ser tratado como uma atividade amadora e requer dedicação e um bom planejamento (MELLO, 1999).

Ressalta-se que o objetivo da questão 01 foi verificar como tem ocorrido a conciliação entre trabalho e vida doméstica/familiar durante o *home-office*. Vimos que parte dos servidores tem conseguido gerenciar bem as rotinas, enquanto outros tem encontrado dificuldades.

Além dos aspectos relacionados a conciliação propriamente dita, outros também foram identificados e elencados nas Ideias Centrais. Um ponto de destaque são as experiências positivas terem estado mais presentes nos discursos do que as experiências negativas relatadas, evidenciando assim um nível aparentemente alto de adesão a esta modalidade de trabalho.

#### 4.2.2 – Análise do Aspecto Jornada de Trabalho (Questão 02)

O objetivo da segunda questão era obter os relatos dos servidores acerca de suas experiências relacionadas à jornada de trabalho, durante o *home-office*. Neste sentido, novamente foi introduzido o artifício da introdução de casos fictícios, que versavam sobre os aspectos a serem investigados. A questão 02 foi assim definida:

*“Questão 02: João relatou que desde que começou a trabalhar de casa é demandado a todo o momento por sua chefia, não importa o horário e nem o dia da semana, e que tal situação tem gerado lhe um desgaste muito grande. Ele está se sentindo sobrecarregado e não vê a hora de voltar a trabalhar presencialmente. Já Alessandra, tem conseguido manter uma jornada fixa para a execução de suas tarefas, não extrapolando a carga horária que fazia quando trabalhava presencialmente. Mesmo recebendo demandas após o horário, ela aguarda o início da jornada no dia seguinte para atender sua chefia. Tais narrativas podem estar presentes na realidade de muitos trabalhadores, visto isso, por favor relate como tem sido a sua jornada de trabalho durante o home-office.”*

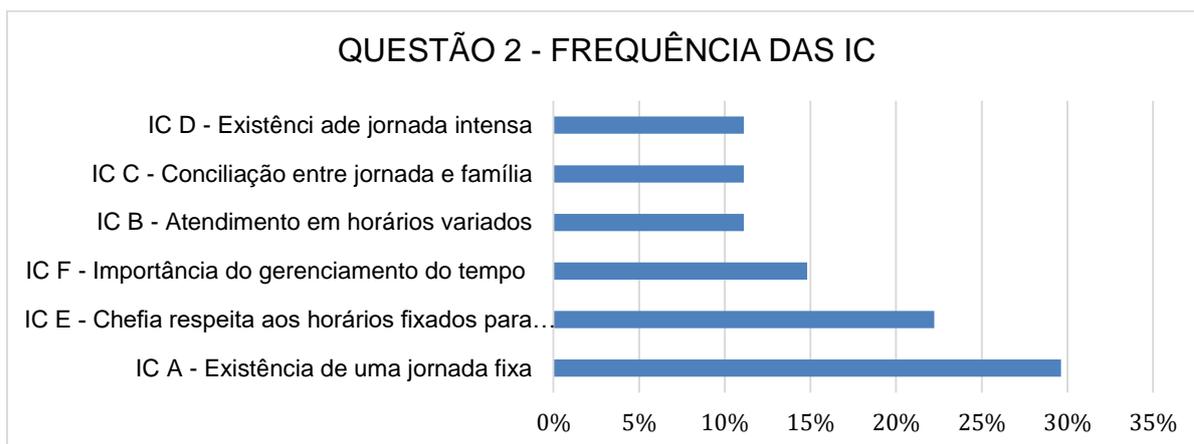
Após a análise individual das respostas da referida questão, foram identificadas 27 expressões chave e extraídas as ideias centrais, que foram classificadas em 8 categorias, que posteriormente deram origem aos discursos do sujeito coletivo.

A tabela e o gráfico a seguir apresentam cada uma das ideias centrais identificadas, bem como a recorrência quantitativa de suas expressões-chave (ECH).

**Tabela 2 – Questão 02: Ideias centrais e frequência das ECH**

<b>QUESTÃO 02</b>		
<b>IDEIA CENTRAL</b>	<b>ECH</b>	<b>%</b>
IC A - Existência de uma jornada fixa	8	30%
IC E - A chefia respeita aos horários fixados para o trabalho	6	22%
IC F - Importância do gerenciamento do tempo	4	15%
IC B - Atendimento em horários variados	3	11%
IC C - Conciliação entre jornada e família	3	11%
IC D – Existência de jornada intensa	3	11%
	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

**Gráfico 7 - Questão 02: Frequência das ideias centrais**

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

As expressões-chave que surgiram de maneira mais frequente estão relacionadas com as ideias centrais A e E – que referem-se a existência de jornada de trabalho fixa e respeito a jornada pelas chefias, respectivamente.

A seguir, serão apresentados, de forma isolada, os discursos do sujeito coletivo elaborados a partir das ideias centrais identificadas, e suas respectivas análises.

**Quadro 14 - Questão 02: Análise do DSC da IC A**

<b>IDEIA CENTRAL A: EXISTÊNCIA DE JORNADA FIXA</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<b>Tenho dificuldade em não trabalhar fora do horário combinado e consigo estabelecer uma rotina fixa, para a execução de minhas tarefas, não extrapolando a carga horária que fazia quando trabalhava presencialmente. Mesmo recebendo demandas após o horário, eu aguardo o início da jornada no dia seguinte para atender as demandas. Minha jornada é estipulada das 09h00 às 18h00, caso receba uma mensagem fora do horário, posso responder ou deixar para o próximo expediente sem prejuízos e pressões. Tenho mantido uma jornada fixa e delimitada, exceto em exceções cujo caráter seja urgente, o que tem sido bem raro. Estou conseguindo manter uma jornada fixa de trabalho na maior parte das vezes e logo no início do trabalho remoto acordei com minha chefia imediata sobre o horário em que iria trabalhar.</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com frequência de 30%, a IC A refere-se as expressões-chave captadas nos discursos dos sujeitos que relataram ter conseguido estabelecer um jornada de trabalho fixa durante o *home-office*. Tais relatos denotam uma capacidade de autocontrole do trabalho por parte destes servidores, pois dependendo da configuração, o ambiente doméstico pode ser propício a maiores distrações, exigindo uma maior focalização, disciplina e um elevado grau de autonomia.

Estas características estão diretamente vinculadas a liberdade e a capacidade de auto-organização, que são essenciais para o trabalhador em *home-office*, a falta destas pode acarretar na impossibilidade da continuidade deste modelo (DI MARTINO & WIRTH, 1990; PYÖRIÄ, 2011).

#### Quadro 15 - Questão 02: Análise do DSC da IC E

<b>IDEIA CENTRAL E: A CHEFIA RESPEITA AOS HORÁRIOS FIXADOS PARA O TRABALHO</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<b>Minha chefia não me demanda fora do horário de trabalho e não demanda a todo momento, raramente solicita alguma coisa fora do horário, mas entendo perfeitamente a urgência de algumas atividades e nunca me incomodou. Eu não estou tendo problemas com chefia solicitando serviços fora do horário comercial e nem aos finais de semana. O meu coordenador respeita o meu horário de trabalho. Não tive problemas como solicitações/demanda da chefia "fora do horário". Possuo um canal de comunicação aberta com a chefia e a mesma respeita a jornada de trabalho e assim conseguimos trabalhar sem dificuldade, conseguindo atender prontamente todo as demandas e com respeito mútuo.</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em um dos casos fictícios expostos no enunciado da questão, foi apresentada uma situação em que a chefia imediata do servidor o demandava fora do horário estabelecido para o trabalho, isto foi feito para incentivar os respondentes a relatarem como as suas chefias têm lidado com as questões referentes a jornada laboral e as respostas deram origem a IC E, que obteve 22% de frequência. Vários servidores relataram que as suas chefias imediatas vêm respeitando o horário pré-estabelecido para o trabalho, não os demandando em horários inapropriados. Além de estabelecerem uma comunicação aberta e um respeito mútuo. Fato extremamente benéfico, tendo em vista que um dos fatores de sucesso na prática desta modalidade de trabalho é a manutenção do processo de comunicação no exercício das atividades profissionais, especialmente entre a chefia, o trabalhador e os colegas (MELLO, 1999).

#### Quadro 16 - Questão 02: Análise do DSC da IC F

<b>IDEIA CENTRAL F: IMPORTÂNCIA DO GERENCIAMENTO DO TEMPO</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<b>Temos bastante trabalho, me adaptei fazendo a administração do meu tempo. Acredito que cabe a nós aprender a administrar nosso horário de atendimento às demandas de trabalho. Isso depende muito da disciplina de quem está sendo demandado em limitar os horários, ainda estou me educando para administrar o tempo das respostas no celular. Fico ansiosa em não responder rápido.</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Alguns entrevistados evidenciaram a importância do gerenciamento do tempo para o atendimento das demandas durante o *home-office* e tais expressões-chave foram reunidas na IC F, que teve frequência de 15%. Um ponto do DSC a ser destacado refere-se a capacidade que o servidor precisa desenvolver para limitar o tempo de atendimento as demandas, que podem chegar a todo o momento, através das ferramentas tecnológicas e os diversos meios de comunicação existentes.

#### Quadro 17 - Questão 02: Análise do DSC da IC B

<b>IDEIA CENTRAL B: ATENDIMENTO REALIZADO EM HORÁRIOS VARIADOS</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<b>Atendo as demandas a qualquer hora do dia, desde que esteja disponível. Demandas mais simples como responder a um <i>e-mail</i>, realizo a qualquer hora pois faço através do celular. Durante o <i>home office</i> não estabeleço uma jornada fixa de trabalho, participo das reuniões agendadas, atendo telefonemas e chamadas independente de horário estabelecido, mensagens e <i>e-mails</i> respondo a qualquer hora. Em determinado período, ficava <i>on-line</i> o dia todo, e quando chegava a demanda eu cumpria.</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A IC B obteve um percentual de frequência de 11% e ao contrário do constatado na ideia central anterior, trata-se do agrupamento dos relatos de servidores que afirmaram não possuir um horário fixo para a execução de sua jornada de trabalho, prestando atendimentos e respondendo as demandas a qualquer hora do dia. O que de certa forma pode ser prejudicial, pois a ausência de uma jornada de trabalho pré-estabelecida, pode acarretar em sobrecarga de trabalho e aumento das horas trabalhadas.

#### Quadro 18 - Questão 02: Análise do DSC da IC C

<b>IDEIA CENTRAL C: CONCILIAÇÃO ENTRE JORNADA E FAMÍLIA</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<b>A partir de um certo horário, a noite, não tenho quem olhe o meu filho por isso não realizo algumas atividades. Alguns imprevistos familiares as vezes me impedem de cumprir toda jornada de trabalho do dia, principalmente por ter que dividir o computador com as aulas <i>on-line</i> da criança, mas todas as minhas tarefas são realizadas dentro do prazo.</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Alguns dos respondentes mencionaram aspectos referentes a conciliação entre a jornada de trabalho e a vida familiar, e as expressões-chaves foram agrupadas na IC C, que obteve uma frequência de 11%.

Podemos observar no DSC que a execução da jornada de trabalho quando se possui filhos pode ser um pouco mais complexa, pois estes demandam uma atenção constante, o que pode ocasionar frequentes interrupções. Ademais, existem indícios de que para aqueles que têm filhos, os aspectos do trabalho invadem a vida familiar de forma negativa, pois o tempo dedicado ao trabalho acaba limitando a atenção à família (BAXTER & ALEXANDER, 2008).

#### Quadro 19 - Questão 02: Análise do DSC da IC D

<b>IDEIA CENTRAL D: EXISTÊNCIA DE JORNADA INTENSA</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<b>Minha jornada durante o <i>home-office</i> tem sido intensa. Muitas mensagens, telefonemas, a facilidade de acesso às informações, pessoas e meios de comunicação tendem a estender mais os horários de demanda. No início as demandas não tinham hora realmente, nem dia da semana, mas foram em situações pontuais de grande demanda de trabalho como seleções, concursos e início de semestre.</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A IC D obteve uma frequência de 11% e no DSC podemos observar alguns relatos sobre a intensificação da jornada de trabalho, que pode estar relacionada a falta de rotina e perda de controle da realidade tempo espacial no novo ambiente de trabalho (TIETZE, 2005). Tal fato, corrobora o evidenciado pelo trabalho de Tremblay (2002), que menciona que geralmente, a carga de trabalho de pessoas em *home-office* costuma ser de 10 a 20% maior que aquela desempenhada no regime convencional nas dependências físicas da organização.

Além disso, podemos observar também como a facilidade de acesso à pessoas e informações, mediada pelas inúmeras tecnologias existentes, pode funcionar como uma impulsionadora desta intensificação. Desta forma, é imprescindível que o servidor em *home-office* desenvolva estratégias para um melhor gerenciamento do tempo destinado ao atendimento às demandas laborais.

#### 4.2.3 – Análise do Aspecto: Comunicação e Relações de Trabalho (Questão 03)

A terceira questão foi formulada de forma a investigar como tem ocorrido a comunicação e as relações de trabalho entre os servidores durante o *home-office*. A questão 03 foi assim definida:

*“Questão 03: Relate como tem ocorrido o processo de comunicação e o relacionamento com os seus colegas de trabalho durante home-office.”*

Após a análise dos relatos, foram identificadas trinta e quatro expressões chave e extraídas as ideias centrais, que foram classificadas em cinco categorias, que posteriormente deram origem aos discursos do sujeito coletivo.

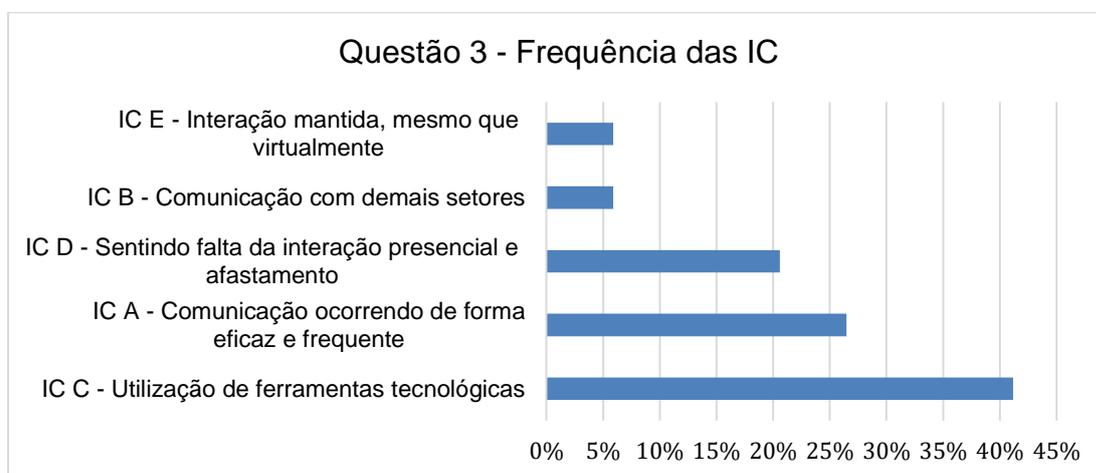
A tabela e o gráfico a seguir apresentam cada uma das ideias centrais identificadas, bem como a recorrência quantitativa de suas expressões-chave (ECH).

**Tabela 3 – Questão 03: Ideias centrais e frequência das ECH**

QUESTÃO 03		
IDEIA CENTRAL	ECH	%
IC C - Utilização de ferramentas tecnológicas	14	41%
IC A - Comunicação ocorrendo de forma eficaz e frequente	9	26%
IC D - Sentindo falta da interação presencial e afastamento	7	21%
IC B - Comunicação com demais setores	2	6%
IC E - Interação mantida, mesmo que virtualmente	2	6%
	<b>34</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

**Gráfico 8 - Questão 03: Frequência das ideias centrais**



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em seguida, serão apresentados os discursos do sujeito coletivo elaborados a partir das ideias centrais identificadas, e suas respectivas análises.

#### Quadro 20 - Questão 03: Análise do DSC da IC C

<b>IDEIA CENTRAL C: UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
Quando tenho alguma dúvida entro em contato com eles através do <i>WhatsApp</i> . Por <i>whatsapp</i> e por <i>e-mail</i> principalmente entre os colegas do meu próprio setor. Temos um grupo do setor no <i>whatsapp</i> , Nos comunicamos através do <i>whatsapp</i> (principalmente) e por <i>e-mail</i> . A maioria das minhas dúvidas são sanadas através de <i>e-mails</i> e <i>whatsapp</i> . O processo de comunicação foi facilitado por <i>e-mails</i> e o uso do <i>whatsapp</i> , além do telefone e videoconferências. Conversamos via “zap” e também realizamos reuniões/encontro virtuais via <i>google meet</i> . Minha equipe de trabalho já possuía um grupo de <i>WhatsApp</i> , que permaneceu ativo durante o <i>home-office</i> . Me comunico por grupos de aplicativos de conversa, mas priorizo o uso do <i>e-mail</i> .

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Aqui temos a IC C, que foi a mais frequente, perfazendo um percentual de 41%. O DSC demonstra que a comunicação entre os servidores tem ocorrido através da mediação de ferramentas tecnológicas, com destaque especial ao *WhatsApp*, aplicativo popularmente conhecido para troca de mensagens de maneira instantânea e cada vez mais consolidado como uma ferramenta de trabalho.

#### Quadro 21 - Questão 03: Análise do DSC da IC A

<b>IDEIA CENTRAL A: COMUNICAÇÃO OCORRENDO DE FORMA EFICAZ E FREQUENTE</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
A comunicação tem funcionado o melhor possível. Nos falamos todos os dias e mantemos o contato como se fosse o trabalho presencial. A comunicação normalmente acontece de forma fluida e rápida, nos comunicamos todos os dias. O processo de comunicação e o relacionamento com os colegas de trabalho tem ocorrido muito bem. Durante todo o período a comunicação ocorreu de forma respeitosa, eficiente e eficaz, todos os turnos dos cinco dias na semana. Tem ocorrido quase que diariamente, a comunicação com meus colegas de setor tem sido frequente.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A IC A obteve uma frequência de 26% e no DSC podemos ver relatos que evidenciaram que apesar da ausência da interação presencial, a comunicação entre os servidores tem sido constante, especialmente entre aqueles pertencentes a um mesmo setor de trabalho. Esta evidência vai na contramão

do constatado por Mello (1999), que afirmou que quando se trabalha fora das instalações físicas da organização, a comunicação tende a diminuir.

#### Quadro 22 - Questão 03: Análise do DSC da IC D

<b>IDEIA CENTRAL D: FALTA DA INTERAÇÃO PRESENCIAL E AFASTAMENTO</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<b>Sinto falta do afeto e da troca presencial. Presencialmente, o relacionamento é bem melhor, pois nos vemos diariamente. Sinto falta do contato que tínhamos presencialmente. Temos tido muito pouco contato, percebi que houve um certo afastamento. Me comunico com os colegas apenas pela internet, com isso apenas os assuntos estritamente profissionais são tratados. O relacionamento não foi tão próximo e frequente como no trabalho presencial. Aconteceu mais em momentos de necessidade de atendimento de demandas específicas.</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A IC D obteve um percentual de 21% de frequência e nela foram elencadas as expressões-chave dos sujeitos que relataram estarem sentido falta do afeto, da troca de conhecimentos e do relacionamento diário, provenientes da interação presencial. Ademais, os sujeitos relataram ter percebido algum nível de afastamento no relacionamento com seus colegas de trabalho. Caso não haja uma atenção a este aspecto, ele pode se tornar crítico, tendo em vista que o isolamento, ocasiona uma baixa integração e convivência com colegas de trabalho e reduz as oportunidades de aprendizagem (BUENO; SALVAGNI, 2016). Além disso, a importância das relações não está apenas ligada ao contato profissional, tendo em vista que o vínculo formado pode ser transferido para diferentes espaços e a perda do contato implica na perda do sentimento de pertença, tanto do grupo profissional, quanto de amizade (ELLISON, 1999).

Neste sentido, torna-se necessário promover estratégias para dirimir este afastamento, como por exemplo, a realização de reuniões periódicas para troca e compartilhamento do conhecimento e das experiências vividas.

#### Quadro 23 - Questão 03: Análise do DSC da IC B

<b>IDEIA CENTRAL B: COMUNICAÇÃO COM OUTROS SETORES</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<b>Entre outros setores existe um pouco mais de dificuldade de comunicação, mas nada que atrapalhe o andamento das atividades. Colegas de demais setores me comunico ocasionalmente, de acordo com a necessidade.</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Ao analisar os relatos vinculados a IC B, que obteve 6% de frequência, verificamos que apesar da comunicação entre diferentes setores existir, ocorre de maneira mais esporádica e menos fluída do que entre aqueles inseridos em um mesmo setor, porém, ainda segundo o relatado, isso não acarreta em prejuízos para o andamento do trabalho.

#### Quadro 24 - Questão 03: Análise do DSC da IC E

<b>IDEIA CENTRAL E: INTERAÇÃO MANTIDA, MESMO QUE VIRTUALMENTE</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<b>Tem sido muito gratificante, pois embora não tenhamos contatos presenciais, semanalmente nos vemos em reuniões, conseguimos nos ajudar e trocar informação.</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

No DSC da IC E, que per fez 6% de frequência, estão agrupadas as expressões-chave dos servidores que afirmaram que apesar de não haver o contato presencial, reuniões virtuais são realizadas periodicamente, o que possibilita a ajuda mútua e favorece o compartilhamento das informações. Cabe ressaltar, que as expressões-chave relacionadas a esta IC estiveram presentes nos discursos de apenas três respondentes, o que indica que a prática da realização de reuniões ainda é pouco difundida. Conforme afirmado anteriormente, a realização de reuniões periódicas pode ser utilizada como uma estratégia para maximizar a troca de conhecimentos e promover uma maior interação entre os servidores. Desta forma, é recomendável que a organização invista na ampliação desta prática.

Concluindo a análise da questão, pode se inferir que as ferramentas tecnológicas tem tido um papel fundamental no processo de comunicação dos servidores em *home-office*. Outro aspecto relevante a ser mencionado é que apesar da manutenção do contato ter sido possibilitada pelas tecnologias, a falta de interação presencial e a percepção da existência de afastamento emergiram como aspectos críticos, estando presentes em uma quantidade considerável de relatos. Neste sentido, é importante que a organização promova mecanismos para criar oportunidades de interação e minimizar este afastamento.

#### 4.2.4 – Análise do Aspecto: Condições do Espaço de Trabalho (Questão 04)

A quarta questão foi elaborada visando verificar como se dá a configuração do espaço de trabalho dos servidores em *home-office*. A questão 04 foi assim definida:

*“Questão 04: Em um contexto de home-office é desejável que se tenha um local estruturado e reservado para o trabalho. Neste sentido, relate como é o seu espaço de trabalho em casa atualmente.”*

Após a análise dos relatos, foram identificadas vinte e uma expressões chave e extraídas as ideias centrais, que foram classificadas em duas categorias, que posteriormente deram origem aos discursos do sujeito coletivo.

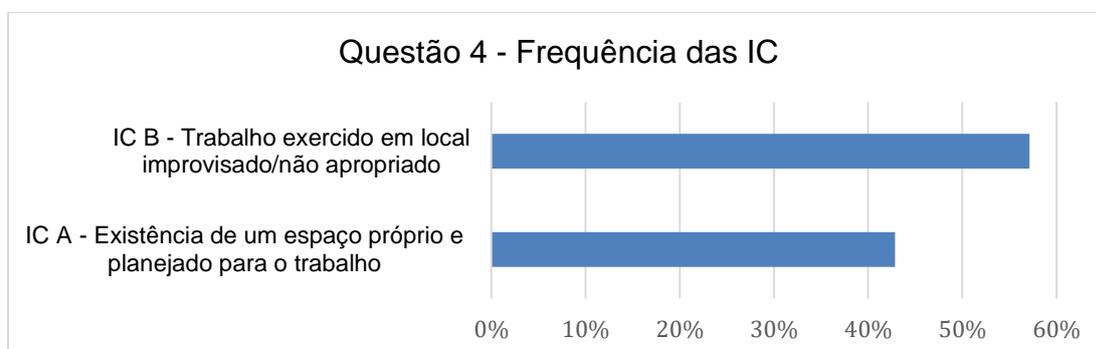
A tabela e o gráfico a seguir apresentam cada uma das ideias centrais identificadas, bem como a recorrência quantitativa de suas expressões-chave (ECH).

**Tabela 4 – Questão 04: Ideias centrais e frequência das ECH**

QUESTÃO 04		
IDEIA CENTRAL	ECH	%
IC B - Trabalho exercido em local improvisado/não apropriado	12	57%
IC A - Existência de um espaço próprio e planejado para o trabalho	9	43%
	<b>21</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

**Gráfico 9 - Questão 04: Frequência das ideias centrais**



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Conforme apresentado, as expressões-chave extraídas dos discursos foram divididas em duas categorias de ideias centrais de sentidos opostos:

Existência de um espaço próprio e planejado para o trabalho (IC A) e Trabalho exercido em local improvisado/não apropriado (IC B). A seguir serão apresentados e analisados os DSC das referidas IC.

#### Quadro 25 - Questão 04: Análise do DSC da IC B

<b>IDEIA CENTRAL B: TRABALHO EXERCIDO EM LOCAL IMPROVISADO/NÃO APROPRIADO</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<b>Meu espaço de trabalho não é apropriado, foi adaptado na mesa da sala, logo meu ambiente não é silencioso. Outras vezes, trabalho no meu quarto mesmo, onde está o meu computador e minha mesa de trabalho. Atualmente o espaço para o <i>home-office</i> ainda não é o ideal, reservado para o trabalho. Mas está em adaptação para ser melhorado. Não tenho um espaço específico. Às vezes a sala, às vezes o quarto, às vezes a sacada do apartamento. Vou onde há menor interferência possível. Trabalho geralmente na sala de minha casa, o ambiente não é tão adequado quanto deveria, principalmente pelo excesso de barulho. Precisei improvisar um local para conseguir trabalhar de casa, mas não tenho um escritório ou um lugar da casa que eu possa ficar isolado somente trabalhando. Sofro com a falta de cadeira e mesa adequadas. Além disso, falta uma iluminação adequada, não tenho uma cadeira de escritório que seja confortável e principalmente minha internet não tem funcionado da maneira mais otimizada nos últimos tempos.</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A IC B obteve 57% de frequência e agrega os relatos dos servidores que alegaram não possuir um espaço adequado em seus domicílios, foi predominante nos discursos, tendo em vista que suas expressões-chave obtiveram uma recorrência maior do que as expressões da IC A.

Ao analisar o DSC, diversos aspectos críticos podem ser observados, com especial destaque para aqueles que dizem respeito às questões estruturais como falta de iluminação e mobiliário adequado, além da falta de ambiente silencioso que propicie a concentração. Tais fatores podem acarretar em uma queda na produtividade e ainda impactar negativamente a saúde física e mental dos servidores. Ademais, para estes trabalhadores que não possuem um ambiente exclusivo para o trabalho – cenário bastante comum durante o isolamento social –, a concentração associada à (in)disciplina e à (des)organização podem ser fortemente impactadas (BRIK; BRIK, 2011). Outro aspecto é que o dado evidencia a falta de infraestrutura suficiente nos domicílios para execução do *home-office*, além da baixa atenção por parte da organização no quesito ergonomia com relação ao processo de transição e adaptação a essa modalidade de trabalho (BARROS; SILVA, 2010). Tal achado, configura um

aspecto crítico, pois a longo prazo a falta de estrutura adequada pode prejudicar a qualidade do trabalho desenvolvido, além de desencadear doenças ocupacionais.

**Quadro 26 - Questão 04: Análise do DSC da IC A**

<b>IDEIA CENTRAL A: EXISTÊNCIA DE UM ESPAÇO PRÓPRIO E PLANEJADO PARA O TRABALHO</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
Trabalho no meu escritório montado para este fim, o criei para o trabalho. Utilizo um ambiente no qual tenho privacidade com infraestrutura suficiente para realizar as demandas. Tem um cômodo reservado ao meu computador (como um pequeno escritório), tenho um espaço só para mim, com escrivaninha, impressora e computador e possuo também uma cadeira confortável. Montei um escritório em casa com dois computadores, consegui ter um espaço adequado, com mais tranquilidade e privacidade. Tenho um local estruturado, uma mesa de trabalho em um quarto reservado para essa finalidade. O ambiente é silencioso, arejado e claro. Estou muito satisfeita com o meu local de trabalho. Possuímos em casa um local específico para o computador, que atualmente é utilizado para que eu possa trabalhar e acessar meus arquivos e impressora.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

No DSC da IC A, que obteve 43% de frequência, estão agrupados os relatos dos respondentes que afirmaram possuir um local estruturado e adequado para execução de suas atividades profissionais. Campos (2020) afirma que o ambiente de trabalho deve ser adequado ao indivíduo, sendo importante que os locais destinados ao *home-office* proporcionem o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Neste sentido, a existência de um local apropriado é de suma importância para a fluidez do trabalho e qualidade de vida do servidor. Desta forma, torna-se essencial uma observação atenta por parte da organização no que diz respeito a disponibilização das condições necessárias para a manutenção deste espaço.

#### 4.2.5 – Análise do Aspecto: Suporte da Organização (Questão 05)

A questão de número cinco foi formulada com o intuito de verificar a opinião dos servidores quanto ao suporte da organização para acesso aos sistemas tecnológicos, fornecimento de materiais e equipamentos para execução do trabalho durante o período de *home-office*. A questão 05 foi assim definida:

*“Questão 5: Considera que o apoio da organização, no que tange ao suporte para acesso aos sistemas tecnológicos, fornecimento de materiais e equipamentos para execução do trabalho tem sido satisfatório durante o home-office? Por favor, justifique a sua resposta.”*

Após a análise dos relatos, foram identificadas dezoito expressões chave e extraídas as ideias centrais, que foram classificadas em duas categorias, que posteriormente deram origem aos discursos do sujeito coletivo.

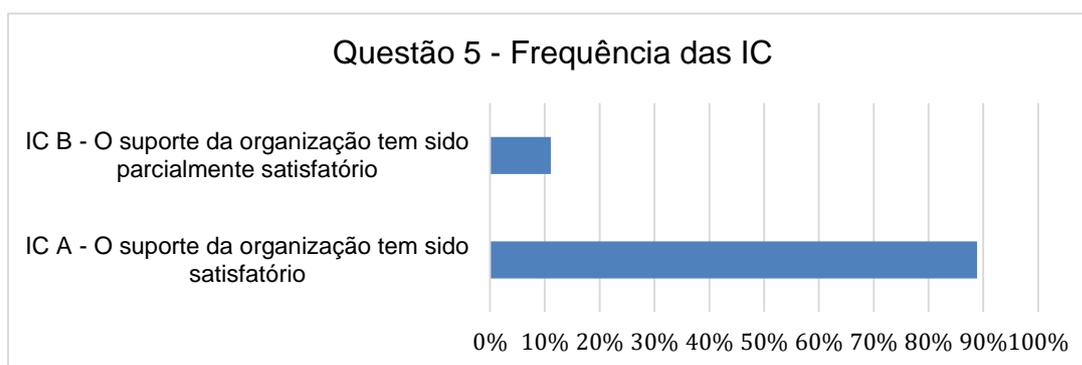
A tabela e o gráfico a seguir apresentarão cada uma das ideias centrais identificadas, bem como a recorrência quantitativa de suas expressões-chave (ECH).

**Tabela 5 – Questão 05: Ideias centrais e frequência das ECH**

QUESTÃO 05		
IDEIA CENTRAL	ECH	%
IC A - O suporte da organização tem sido satisfatório	16	89%
IC B - O suporte da organização tem sido parcialmente satisfatório	2	11%
	<b>18</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

**Gráfico 10 - Questão 05: Frequência das ideias centrais**



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A seguir serão apresentados e analisados os DSC das duas Ideias Centrais identificadas.

**Quadro 27 - Questão 05: Análise do DSC da IC A**

<b>IDEIA CENTRAL A: O SUPORTE DA ORGANIZAÇÃO TEM SIDO SATISFATÓRIO</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<p>Tenho o suporte necessário e tem sido satisfatório. No que concerne aos arquivos que necessito para o trabalho, desde o início do trabalho remoto, o setor de tecnologia de informação se manteve à disposição e elaborou um mecanismo para disponibilizar acesso para todos servidores. O suporte foi dado permanentemente e o atendimento foi satisfatório. Todas às vezes que precisei fui atendido e tem sido satisfatório. Tenho sido atendido em tudo que solicito, desde o início da pandemia. Acredito que, se necessário, teríamos algum suporte em termos de equipamentos, soube de pessoas que precisaram e puderam recorrer à UFF que forneceu, sem demora. Atendimento satisfatório para acesso aos sistemas e melhorias dos sistemas para adaptação do atendimento das demandas que eram realizadas presencialmente. Tudo o que foi solicitado foi atendido e tive apoio em todos os momentos que o busquei e em todos os níveis. Para mim tem sido satisfatório, pois necessito apenas de um bom computador para acesso aos sistemas e o mesmo já havia sido cedido para realização de minhas atividades. Necessitei de um notebook e o setor de informática prontamente me cedeu um computador para que eu pudesse executar com tranquilidade todas as minhas tarefas do trabalho. Desde o início do <i>home-office</i> a Direção, o setor de informática e de infraestrutura tem auxiliado e se colocado à disposição.</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A IC A foi a mais frequente nos discursos dos respondentes, estando presente em 16 das 18 expressões-chave identificadas, representando assim um percentual de 89%. Isto indica que os servidores tem sido assistidos pela organização quando precisam de suporte para utilizar algum sistema e solicitar algum equipamento e/ou material.

Cabe ressaltar que apesar do termo organização, que pode remeter a um sentido mais amplo, ter sido utilizado no enunciado da questão, não refere-se a universidade como um todo e sim ao instituto objeto deste estudo. Ao analisar as repostas, percebemos que os respondentes compreenderam esta delimitação e relataram suas experiências com o atendimento prestado pelo ICHS, com destaque ao setor de informática, frequentemente citado e elogiado pelos servidores.

Este significativo volume de relatos afirmando haver um suporte satisfatório por parte da instituição vai na contramão de alguns estudos realizados, nos quais os resultados indicam haver uma perda em relação a disponibilização dos recursos e insumos necessários para a realização do trabalho, além de uma percepção de falta de suporte organizacional, principalmente no que diz respeito à disponibilização e utilização dos recursos tecnológicos (FULTON, 2002; MANN, VAREY, BUTTON, 2000).

**Quadro 28 - Questão 05: Análise do DSC da IC B**

<b>IDEIA CENTRAL B: O SUPORTE DA ORGANIZAÇÃO TEM SIDO PARCIALMENTE SATISFATÓRIO</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<b>Acredito que atende minimamente e em partes. Consigo acessar alguns arquivos de trabalho por meio da VPN disponibilizada, mas os demais itens necessários ao desenvolvimento do trabalho são de minha responsabilidade. Em minha casa existe somente um computador e se eu não tivesse um notebook e acesso à internet de qualidade, não sei como seria possível realizar minhas tarefas de trabalho de casa.</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

As expressões-chave relacionadas a IC-B foram bem menos frequentes, estando presentes nas falas de apenas dois respondentes, representando um percentual de 11% de frequência. Estes afirmam que existe um suporte parcial, exclusivo as questões de tecnologia, como por exemplo, o acesso à VPN, rede implementada para acesso remoto aos arquivos de trabalho. Outro aspecto citado é a queixa de não disponibilização de equipamentos pela instituição, o que vai na contramão de alguns relatos contidos na IC-A, que afirmam o contrário. Tais queixas podem ser derivadas de um desconhecimento destes servidores sobre a disponibilização dos equipamentos, o que pode ser minimizado com uma maior divulgação desta possibilidade pela organização.

#### 4.2.6 – Análise do Aspecto: Vantagens e Desvantagens (Questão 06)

A sexta questão foi elaborada de forma a identificar quais as principais vantagens e desvantagens do *home-office*, na opinião dos servidores. A questão 06 foi assim definida:

*“Questão 06: Na sua opinião, quais são as principais vantagens e desvantagens de se trabalhar em casa?”*

Após a análise dos relatos, foram identificadas setenta e quatro expressões chave, que foram associadas à quatorze ideias centrais, sendo oito delas relacionadas às vantagens do *home-office* e seis às desvantagens. Para uma melhor compreensão e visualização, estes dois agrupamentos serão abordados separadamente.

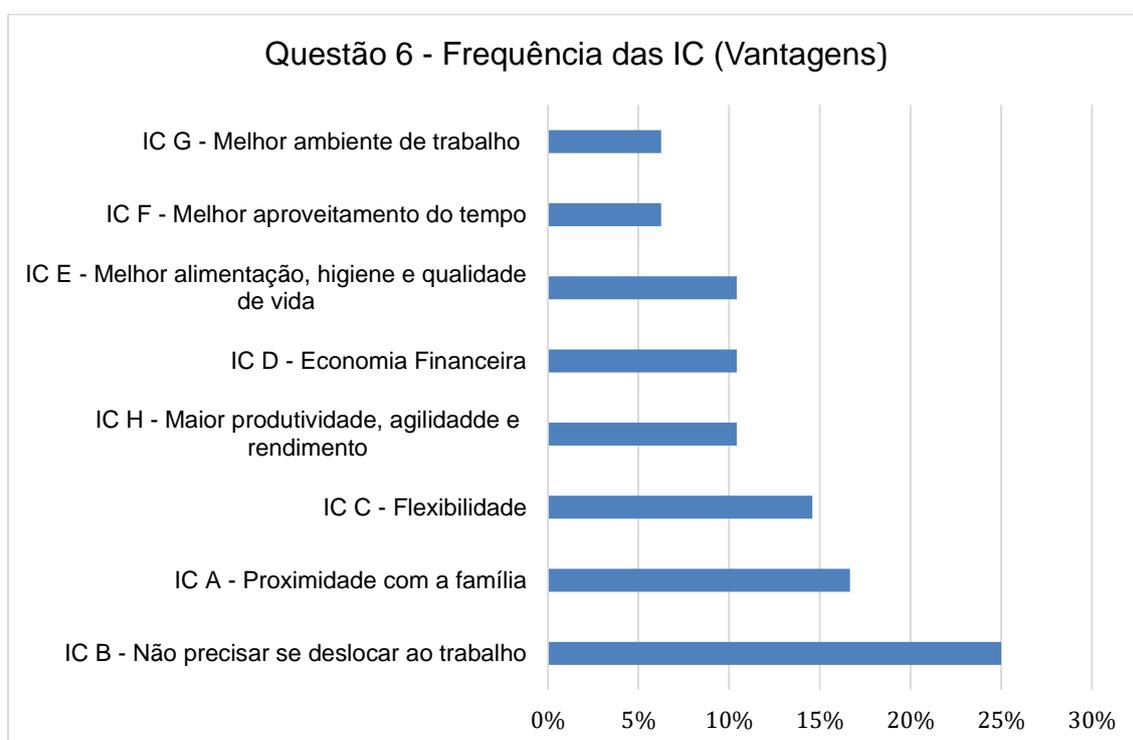
A tabela e o gráfico a seguir apresentarão cada uma das ideias centrais identificadas relacionadas às vantagens do *home-office*, bem como a recorrência quantitativa de suas expressões-chave (ECH).

**Tabela 6 – Questão 06: Ideias centrais e frequência das ECH relacionadas às vantagens**

QUESTÃO 06		
IDEIA CENTRAL	ECH	%
IC B - Não precisar se deslocar ao trabalho	12	25%
IC A - Proximidade com a família	8	17%
IC C - Flexibilidade	7	15%
IC H - Maior produtividade, agilidade e rendimento	5	10%
IC D - Economia Financeira	5	10%
IC E - Melhor alimentação, higiene e qualidade de vida	5	10%
IC F - Melhor aproveitamento do tempo	3	6%
IC G - Melhor ambiente de trabalho	3	6%
	<b>48</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

**Gráfico 11 - Questão 06: Frequência das ideias centrais relacionadas às vantagens**



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A seguir serão apresentados e analisados os DSC das Ideias Centrais identificadas.

**Quadro 29 - Questão 06: Análise dos DSC das IC relacionadas às vantagens**

<b>IDEIAS CENTRAIS RELACIONADAS AS VANTAGENS DO HOME-OFFICE</b>	
<b>IDEIA CENTRAL</b>	<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<b>IC B - Não precisar se deslocar ao trabalho</b>	Considero como vantagem não ter que me deslocar ao local de trabalho e conseqüentemente, não precisar usar transporte público e perder tempo no trânsito. Além disso, consigo melhor aproveitar e otimizar o tempo, antes perdido com o deslocamento casa/trabalho.
<b>IC A - Proximidade com a família</b>	Considero como vantagem pode estar perto da família por mais tempo e frequência, conviver diariamente com meus filhos e educá-los. Além disso, posso estar com minha mãe idosa e trabalhar ao lado dela. O convívio familiar para mim é muito importante, tendo em vista que a vida é tão passageira e os momentos de convívio se tornam verdadeiros tesouros que levaremos no coração.
<b>IC C - Flexibilidade</b>	Considero como vantagem a flexibilidade de horários, tenho a possibilidade de realizar outras atividade, disponibilizamos quase 10 horas no dia somente pra trabalho presencial e não sobra tempo pra nada além de dormir, acordar e fazer tudo novamente, com o trabalho remoto posso organizar melhor e entregar o trabalho. Há uma melhor adaptação das rotinas de trabalho e pessoais. Tenho maior facilidade para resolver compromissos pessoais sem afetar a realização do trabalho, que pode ser realizado em outro horário e posso melhor aproveitar o tempo executando as atividades domésticas no período em que não estou sendo demandado pelo trabalho, assim consigo conciliar as tarefas domésticas.
<b>IC H - Maior produtividade, agilidade e rendimento</b>	Considero como vantagens poder trabalhar por metas, o enjugamento dos processos e aumento de produtividade e a objetividade das reuniões <i>on-line</i> . Além disso, há uma agilidade nos atendimentos pelo facilidade de acesso aos sistemas e uma maior facilidade de interação coma chefia. Tenho tido um bom rendimento profissional. Considero como vantagem a economia financeira, tendo em vista que não gasto com gasolina, nem com restaurantes.
<b>IC D - Economia Financeira</b>	Considero como vantagem a economia financeira, tendo em vista que não gasto com gasolina, nem com restaurantes. Considero como vantagem o fato de precisar me alimentar na rua, com isso estou me alimentando melhor, posso ter uma maior higiene e qualidade de vida.
<b>IC E - Melhor alimentação, higiene e qualidade de vida</b>	Considero como vantagem o fato de precisar me alimentar na rua, com isso estou me alimentando melhor, posso ter uma maior higiene e qualidade de vida.
<b>IC F - Melhor aproveitamento do tempo</b>	Considero como vantagem o fato de otimizar e melhor aproveitar o tempo. Além disso, fico livre do sentimento de tempo desperdiçado enquanto se aguarda o cumprimento do horário da jornada diária.
<b>IC G - Melhor ambiente de trabalho</b>	Considero como vantagem o fato de possuir ambiente mais tranquilo, com menos elementos de distração e silencioso.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Ao analisarmos as respostas, verificamos que os respondentes indicaram diversas vantagens relacionadas ao *home-office*, dando maior ênfase ao fato de não precisarem se deslocar ao local de trabalho (IC B), a possibilidade de estarem mais próximos de suas famílias (IC A) e a flexibilidade (IC C). As referidas vantagens foram as que mais estiveram presentes nos relatos

analisados, representando percentuais de 25%, 17% e 15%, respectivamente. Cabe salientar, que tal constatação complementa os resultados de estudos realizados anteriormente, que também elencaram esses fatores como vantagens do *home-office* (ANTUNES, 2020; BRIDI, 2020; COSTA, 2020; RODRIGUES, 2011; MARQUES, 2004).

Vale ressaltar que a não necessidade de deslocamento (IC B) pode ser considerada não só uma vantagem para os trabalhadores, como também para a sociedade em geral, tendo em vista que com a diminuição da circulação de pessoas, há um fluxo menor de carros e a conseqüente redução de acidentes no trânsito e da poluição (CHIARETTO; CABRAL; RESENDE, 2018). Além disso, a redução dos deslocamentos está diretamente relacionada com a diminuição do estresse e à melhora da qualidade de vida no trabalho, o que reflete diretamente numa maior satisfação com o trabalho (CIFARELLI; SOUZA, 2016; TASCHETO, FROEHLICH, 2019).

Em relação a proximidade com a família (IC B), é importante destacar que, mesmo que em outros momentos tenham havido relatos sobre a dificuldade de conciliação das vidas profissional e doméstica/familiar, é notório o quanto os servidores valorizam a possibilidade de estarem mais próximos de suas famílias. Tal fato, traz à tona uma certa dicotomia, mas também nos permite concluir que o conflito de rotinas não supera o benefício de poder ter uma maior proximidade com aqueles que realmente importam.

A flexibilidade (IC C) também foi bastante mencionada como uma vantagem, ao observarmos o DSC podemos verificar que isto se justifica principalmente pela possibilidade de se executar o trabalho em períodos diversos, permitindo assim uma melhor articulação dos horários, viabilizando que os servidores tenham uma maior autonomia para realizar suas tarefas de cunho pessoal.

Outros aspectos como IC D: economia financeira (10% de frequência), IC E: melhor alimentação higiene e qualidade de vida (10% de frequência), IC F: melhor aproveitamento do tempo (6% de frequência), IC G: melhor ambiente de trabalho (6% de frequência) e IC H: maior produtividade, agilidade e rendimento (10% de frequência) também foram indicados como vantagens. Ao analisar o DSC relacionado a economia financeira (IC D) observamos que a mesma está vinculada com a economia de combustível obtida, uma vez que é dispensada a

necessidade de deslocamento ao local de trabalho. Já no DSC da IC E, as menções são referentes ao fato do *home-office* possibilitar que as refeições sejam feitas em casa, aumentando assim a qualidade das mesmas e a higiene. No DSC relacionado à IC F, vemos afirmações que o tempo vem sendo melhor gerenciado e aproveitado, além de uma expressão muito significativa: “*Ficar livre do sentimento de tempo desperdiçado enquanto se aguarda o cumprimento do horário da jornada diária*”. Este relato denota que por vezes, o cumprimento de uma jornada de trabalho presencial diária não significa que o trabalhador estará efetivamente produzindo, ele pode estar apenas presente fisicamente para cumprir uma determinação. Tal evidência, sugere que o paradigma de quanto maior a carga horária de trabalho, maior a produtividade deva ser revisto.

Por fim, outros fatores como melhor ambiente de trabalho (IC G) e maior produtividade, agilidade e rendimento (IC H) foram mencionados. No DSC relacionado à IC G é possível observar relatos de que o ambiente de trabalho em casa é silencioso, tranquilo e possui menos elementos de distração. Já no DSC referente à IC H vemos algumas menções vinculadas a objetividade das reuniões e processos, melhor comunicação com a chefia e aumento do rendimento profissional.

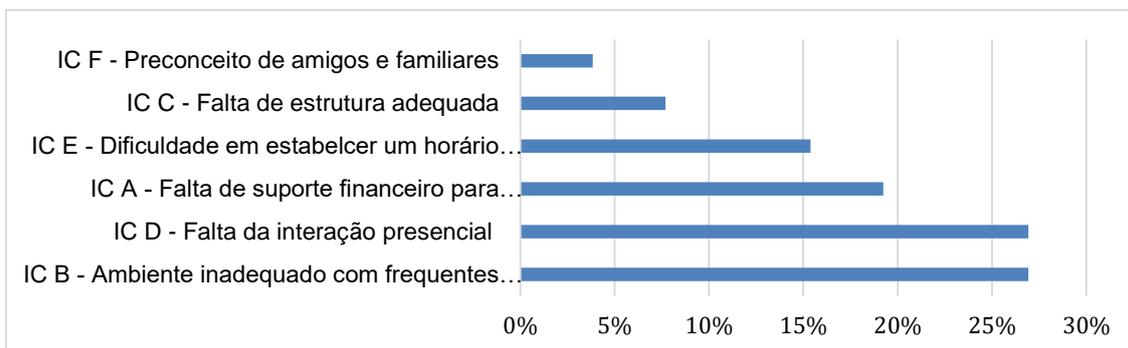
Em seguida, passaremos para a análise dos DSC relacionados às desvantagens do *home-office* indicadas pelos respondentes. A tabela e o gráfico a seguir apresentarão cada uma das ideias centrais identificadas, bem como a recorrência quantitativa de suas expressões-chave (ECH).

**Tabela 7 – Questão 06: Ideias centrais e frequência das ECH relacionadas às desvantagens**

QUESTÃO 06		
IDEIA CENTRAL	ECH	%
IC B - Ambiente inadequado com frequentes interrupções e distrações	7	27%
IC D - Falta da interação presencial	7	27%
IC A - Falta de suporte financeiro para execução das atividades	5	19%
IC E - Dificuldade em estabelecer um horário fixo para atender as demandas do trabalho	4	15%
IC C - Falta de estrutura adequada	2	8%
IC F - Preconceito de amigos e familiares	1	4%
	<b>26</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

**Gráfico 12 - Questão 06: Frequência das ideias centrais relacionadas às desvantagens**



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A seguir serão apresentados e analisados os DSC das Ideias Centrais identificadas.

**Quadro 30 - Questão 06: Análise dos DSC das IC relacionadas às desvantagens**

IDEIAS CENTRAIS RELACIONADAS AS DESVANTAGENS DO HOME-OFFICE	
IDEIA CENTRAL	DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO
IC B - Ambiente inadequado com frequentes interrupções e distrações	Considero como desvantagem o trabalho doméstico e as interrupções, há muitas pausas durante o horário de trabalho para atender coisas de casa, o que acaba diminuindo a produtividade. Ocorrem distrações e desconcentrações ocasionais, de tempo em tempo sou importunado por um familiar ou vizinho. Percebo falta de foco, distrações e barulho. Além disso, a rotina de casa muitas vezes se mistura com a rotina do trabalho o que torna as duas jornadas bastante cansativas.
IC D - Falta da interação presencial	Considero como desvantagem não participar do ambiente de trabalho presencial e não estar com os colegas de trabalho, sinto falta da troca e articulação presencial, do relacionamento com os colegas de trabalho. Percebo que há uma demora na resolução de problemas que presencialmente seriam mais fáceis e sinto falta de liberdade para pedir ajuda a algum colega do setor ou de outros setores, que presencialmente seria só ir tomar um café, mas cada um no seu contexto de casa, fica uma sensação de estar incomodando de alguma forma. Na maioria das vezes eu evito, e acabo esquecendo de perguntar alguma coisa. Além disso, perdemos o contato presencial com o público que atendemos e no período de férias, não conseguimos ser substituído por outro servidor, sendo necessário criar um esquema com a chefia de verificar o serviço ao longo das férias e não conseguimos nos desligar 100%, como acontecia no presencial.
IC A - Falta de suporte financeiro para execução das atividades	Considero como desvantagem o fato de não ter apoio financeiro para internet e ter que utilizar os recursos próprios para o trabalho (computador, internet). Os custos operacionais e de manutenção serem arcados quase que exclusivamente pelo trabalhador em Home Office. Há um maior gasto com energia elétrica e internet e uma falta de suporte.
IC E - Dificuldade em estabelecer um horário fixo para atender as demandas do trabalho	Considero como desvantagem a dificuldades em limitar os horários demandas. Em qualquer momento que a demanda chega acabo atendendo. Não tenho a divisão entre tempo de trabalho e de folga, e lugar de trabalho e

	descanso, nem um horário fixo para o trabalho, tendo às vezes que trabalhar à noite. Uma desvantagem é realmente a dificuldade em aprender a administrar e saber separar as atividades domésticas/familiares e de trabalho.
IC C - Falta de estrutura adequada	Considero como desvantagem a falta de estrutura e material para a execução do trabalho.
IC F - Preconceito de amigos e familiares	Muitos familiares e amigos pensam que a pessoa em <i>home-office</i> não está trabalhando, não está fazendo nada.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

As expressões-chave referentes às desvantagens do *home-office* ocorreram em menor frequência do que as relacionadas às vantagens, totalizando vinte e seis expressões. Estas foram divididas em seis categorias de ideias centrais, conforme pode ser observado na tabela acima. Destas categorias, as que estiveram mais presentes nos relatos foram: IC B: ambiente inadequado com frequentes interrupções e distrações (27% de frequência), IC D: falta da interação presencial (27% de frequência) e IC A: falta de suporte financeiro para execução das atividades (19% de frequência).

Com relação ao DSC da IC B (ambiente inadequado com frequentes interrupções e distrações), observamos relatos de que executar o trabalho no ambiente domiciliar pode trazer muitas distrações e interrupções, uma vez que não há separação entre ambiente de trabalho e ambiente doméstico, fato que pode culminar em conflitos e prejudicar a concentração, que é apontada como uma das competências requeridas para o trabalho *home office*, associada à disciplina e à organização (BRIK; BRIK, 2011).

Ademais, o exagero das interrupções pode comprometer a eficiência do trabalho, por isso deve haver disciplina por parte do trabalhador para estabelecer o início e término da jornada de trabalho ao fazer uma atividade específica, como se realmente estivesse na sede física da organização (MELLO, 1999).

Cabe salientar que a totalidade das expressões-chave afirmando haver frequentes interrupções por conta dos afazeres domésticos foram proferidas por respondentes do sexo feminino, reforçando o estigma cultural de que as mulheres são as maiores responsáveis pelos afazeres domésticos e familiares.

Ao analisar a IC D (falta da interação presencial) vemos o quanto a ausência da relação presencial com os colegas de trabalho tem sido percebida pelos servidores como um fator prejudicial, tendo em vista que inviabiliza a troca e articulação de conhecimentos, comprometendo assim o processo de

aprendizagem. Tal evidência, vai de encontro ao trabalho realizado por Bueno & Salvagni (2016), no qual foi afirmado que o isolamento social e profissional ocasiona uma baixa integração e convivência com colegas de trabalho, e conseqüentemente em pouca oportunidade de aprendizagem e interação. E também corrobora com a pesquisa de Rafalski e De Andrade (2015), onde foi evidenciado que a perda da socialização pode promover menor adaptação ao ambiente, além de reduzir as possibilidades de trocas de conhecimentos. Ademais, o isolamento social por si só é um aspecto crítico e no contexto da pandemia da COVID-19, os efeitos sobre a motivação e saúde mental dos trabalhadores em *home-office* podem ser ainda mais elevados (DOS REIS et al., 2020). Neste sentido, é essencial que a organização busque estratégias para incentivar a interação, mesmo que virtualmente, para a troca de conhecimento e a manutenção do relacionamento entre os colaboradores.

A terceira ideia central com maior frequência foi a IC A (falta de suporte financeiro para execução das atividades). Ao analisar o DSC podemos observar as afirmações de que não há suporte financeiro por parte da instituição para execução das atividades, desta forma, os custos operacionais como internet e energia elétrica ficam exclusivamente a cargo do trabalhador.

Portanto, pode se concluir que a instituição fornece um suporte parcial, restrito ao fornecimento de equipamentos e acessos aos sistemas (conforme visto na análise da questão cinco, porém não há suporte quanto aos custos financeiros. Este é um aspecto crítico que precisa ser revisto, pois é imprescindível que as organizações que aderem ao *home-office* estejam atentas as diferentes necessidades dos indivíduos, desde a disponibilização de infraestrutura e recursos tecnológicos que deem suporte às atividades a serem desempenhadas, até o auxílio com os custos domésticos relacionados ao trabalho domiciliar e ao suporte organizacional na solução de problemas no cotidiano do trabalho (BARROS; SILVA, 2010).

Outros aspectos mencionados em menor frequência foram: IC E: dificuldade em estabelecer um horário fixo para atender as demandas do trabalho (15% de frequência), IC C: falta de estrutura adequada (8% de frequência) e IC F: preconceito de amigos e familiares (4% de frequência). Estes estão relacionados à ausência de um ambiente adequado para a execução do trabalho, a dificuldade do gerenciamento do tempo (uma vez que a linha entre

atividades domésticas e profissionais durante o *home-office* fica muito tênue) e ao preconceito de amigos e familiares do servidor em *home-office*, que por vezes não compreendem o funcionamento desta modalidade de trabalho, e concluem erroneamente, que o trabalhador está ocioso, apenas pelo fato de estar constantemente em casa. Tal achado pode estar vinculado ao fato de que por ainda estar em fase de consolidação no contexto brasileiro, o trabalho a partir de casa tende a ser compreendido como uma atividade temporária e desqualificada, reduzindo a aceitação por parte dos familiares (RAFALSKI; DE ANDRADE, 2015).

#### 4.2.7 – Análise do Aspecto: Interesse na Permanência (Questão 07)

O principal objetivo da questão sete era verificar o interesse ou não dos servidores em continuar em *home-office* de forma permanente. Para isso, foi apresentada uma situação fictícia na qual os respondentes foram orientados a opinar sobre a questão. A questão 07 foi assim definida:

*“Questão 07: Suponhamos que o Governo Federal esteja cogitando colocar parte de seus servidores em home-office de forma permanente. Mas antes disso, decide realizar uma pesquisa para verificar quais trabalhadores desejariam continuar nesta modalidade de trabalho. Caso fosse consultado, qual seria sua resposta? Detalhe o(s) motivo(s) para tal resposta.”*

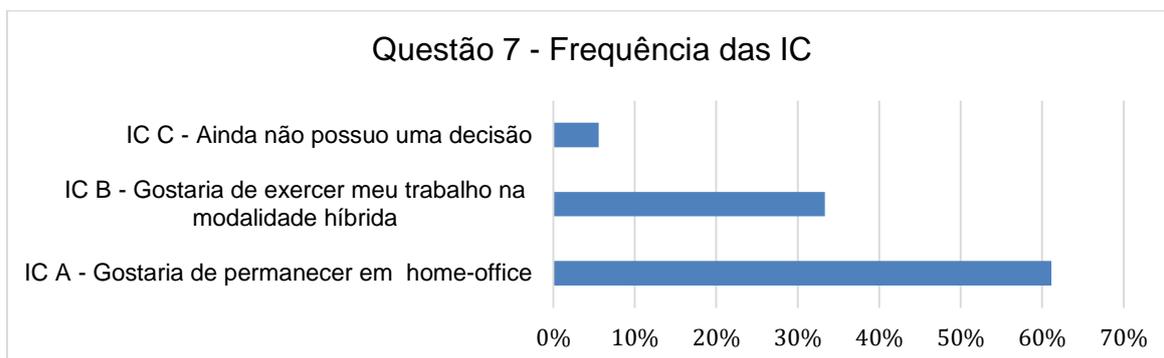
Após a análise das respostas, foram identificadas dezoito expressões chave e extraídas as ideias centrais, que foram classificadas em três categorias, que posteriormente deram origem aos discursos do sujeito coletivo.

A tabela e o gráfico a seguir apresentam cada uma das ideias centrais identificadas, bem como a frequência quantitativa de suas expressões-chave (ECH).

**Tabela 8 – Questão 07: Ideias centrais e recorrência das ECH**

QUESTÃO 07		
IDEIA CENTRAL	ECH	%
IC A - Gostaria de permanecer em <i>home-office</i>	11	61%
IC B- Gostaria de exercer meu trabalho na modalidade híbrida	6	33%
IC C - Ainda não possuo uma decisão	1	6%
	<b>18</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

**Gráfico 13 - Questão 07: Frequência das ideias centrais relacionadas**

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em seguida, serão apresentados e analisados os DSC das Ideias Centrais identificadas.

**Quadro 31 - Questão 07: Análise do DSC da IC A**

IDEIA CENTRAL A: GOSTARIA DE PERMANECER EM <i>HOME-OFFICE</i>
DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO
Gostaria de continuar no trabalho em casa, pois me trouxe uma melhor qualidade de vida e não trouxe prejuízos para o desenvolvimento de minhas atividades. Tenho interesse em trabalhar em <i>home-office</i> de forma permanente. Pelos motivos já listados anteriormente e por estar mais realizada como profissional e na vida pessoal. A modalidade presencial, principalmente após a imposição do cumprimento de oito horas diárias de trabalho, diminuiu muito a minha qualidade de vida e me obrigou a colocar meu filho numa rotina muito cansativa, por ficar o dia inteiro numa escola. Desejo permanecer nesta modalidade de trabalho pelas razões expostas na questão anterior: possibilidade de conciliar ter um bom emprego com o convívio familiar, benefício econômico, com economia de combustível e gastos com restaurantes, maior possibilidade de manutenção da higiene, principalmente em tempos de pandemia, melhor aproveitamento de tempo, com eliminação de deslocamentos, entre outros. Todas as rotinas de trabalho que tenho podem muito bem ser realizadas em <i>home-office</i> . Se existir um treinamento adequado de todos os setores, não vejo necessidade de retornar ao trabalho presencial. Eu escolheria permanecer em <i>home-office</i> com certeza.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Das ideias centrais identificadas, a IC A foi a mais frequente, correspondendo à 61% das expressões-chave analisadas. Tal evidência, nos permite concluir que há um grande interesse por parte dos servidores na continuidade do *home-office*, de forma integral e permanente, principalmente pelos benefícios mencionados por eles, como aumento da qualidade de vida e maior proximidade da família, que está alinhado ao que fora referido antes por Bridi (2020), Costa (2020) e Rodrigues (2011).

### Quadro 32 - Questão 07: Análise do DSC da IC B

<b>IDEIA CENTRAL B: GOSTARIA DE EXERCER MEU TRABALHO NA MODALIDADE HÍBRIDA</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<p>Prefiro trabalho presencial, mas com maior flexibilidade e possibilidade de trabalhar algum período em <i>home office</i> apenas para atividades específicas. O trabalho que eu realizo depende do contato direto com os alunos, por isso acredito que não seria interessante o trabalho 100% em <i>home-office</i>. Porém o trabalho remoto é proveitoso em muitos aspectos, muitas atividades realizadas pelo meu setor são melhor realizadas na paz de casa. Acredito que no meu caso específico o ideal seria uma carga horária híbrida, de repente 20h presenciais e 20h remotas. Sugeriria que metade da carga horária pudesse ser cumprida presencialmente, para que pudessemos ter contato mais próximo com os colegas de trabalho e um tempo de trabalho sem importunações dos familiares. Eu desejaria ficar em trabalho remoto. No entanto, pela natureza da minha atividade, iria sugerir alguma carga horária presencial. Gostaria de um retorno híbrido, porque existem tarefas que são melhores executadas presencialmente, assim como algumas tarefas precisam de mais tranquilidade para sua execução. Acho que deveria ter o <i>home-office</i> pelo menos duas vezes na semana, mesclando com o trabalho presencial para evitar principalmente o deslocamento.</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A IC B obteve a segunda maior frequência, estando presente em 33% das respostas analisadas. Nela estão agrupadas as expressões-chave dos respondentes que afirmaram possuir interesse no estabelecimento de uma modalidade híbrida, ou seja, dividir sua jornada entre o *home-office* e o trabalho presencial. Ao observamos o DSC podemos observar que o principal motivo mencionado para tal preferência é o fato de algumas atividades não serem passíveis de realização de forma exclusivamente remota, exigindo algum nível de contato presencial. Outro aspecto mencionado é que a modalidade híbrida possibilitaria uma maior interação com os colegas de trabalho. Por fim, conclui-se que na opinião destes respondentes, a modalidade híbrida traria um maior equilíbrio para a vida e execução do trabalho.

### Quadro 33 - Questão 07: Análise do DSC da IC C

<b>IDEIA CENTRAL C: AINDA NÃO POSSUO UMA DECISÃO</b>
<b>DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO</b>
<p>Ainda não tenho uma opinião a respeito, pois teria que analisar os moldes desse trabalho em <i>home office</i> primeiramente, pois para isso teria que adequar a minha estrutura de trabalho em casa para poder desempenhar de melhor forma o serviço. Questões envolvendo a possibilidade de redução salarial também seriam analisadas com muita atenção antes de qualquer decisão. A possibilidade de economia de dinheiro com transporte além de gastos com manutenção do veículo seriam levadas em conta na tomada de decisão.</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com uma frequência de 6%, bem menor do que as anteriores, foi identificada também a IC C, onde há o relato de um respondente que afirmou não possuir ainda uma opinião formada sobre o interesse na continuidade do *home-office*. Segundo o relato, vários fatores teriam que ser analisados antes da

tomada de decisão, como economia financeira, estrutura para o trabalho em casa e possibilidade de redução salarial.

Concluindo a análise do tópico “Análise sobre os aspectos relacionados ao *home-office*”, é importante frisar que a IC A, foi a mais frequente nos relatos analisados, indicando que a grande maioria dos servidores enxerga diversas vantagens no *home-office* e demonstrou o desejo de continuar nesta modalidade de forma permanente. Tal evidência é bastante relevante, pois denota que mesmo tendo sido submetidos a esta forma de trabalho de maneira repentina, os servidores foram capazes de se adaptar e atualmente veem nela inúmeros aspectos positivos.

Barros e Silva (2010) afirmam que após a adaptação, a adesão ao *home-office* torna-se um vínculo difícil de ser extinto novamente. Neste sentido, é importante que a organização lance um olhar atento sobre este aspecto e busque estratégias para promover uma transição gradual, caso determine o retorno à modalidade presencial.

Além disso, a implementação definitiva do *home-office* deve ser considerada na discussão do futuro do trabalho na instituição. Tendo em vista o alto índice de adesão ao *home-office* por parte dos servidores, evidenciado por esta pesquisa e pelos benefícios que pode trazer a organização como redução de custos com a estrutura física (economia de espaço físico, de energia e de custos operacionais), aumento de produtividade, aumento dos níveis de eficiência, flexibilidade de horários e/ou geográficas para a execução das atividades e o menor índice de absenteísmo por parte dos trabalhadores (RODRIGUES, 2011; MARQUES, 2004; SILVA, 2000).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Antes de ser pesquisadora, sou parte integrante do grupo aqui estudado, enfrentei e ainda enfrento alguns desafios, porém também acredito que o *home-office* seja uma modalidade de trabalho totalmente viável e condizente com essa era da informação na qual vivemos, e que sua implementação pode ser benéfica tanto para as organizações, quanto para os colaboradores e a sociedade em geral. Neste sentido, foi relevante realizar uma investigação sobre essa nova dinâmica de trabalho. Para isso, foram elaboradas questões acerca de diferentes aspectos e a partir do desenvolvimento desta pesquisa, foi possível conhecer melhor as opiniões dos meus colegas sobre essa modalidade laboral, atendendo assim o disposto no OE3.

No que diz respeito à questão 01, que procurou levantar aspectos quanto à conciliação entre a rotina de trabalho e a vida doméstica/familiar, a maioria dos respondentes afirmou conseguir promover uma boa conciliação entre estas esferas. Além disso, foi possível verificar um alto índice de menções aos pontos positivos do *home-office*, dentre eles: maior proximidade com a família, flexibilidade de horários, aumento da produtividade, concentração, qualidade de vida, redução de custos e otimização do tempo anteriormente gasto com deslocamento. Tal fato evidencia um nível aparentemente alto de adesão e sugere que esta modalidade laboral pode ser uma alternativa para a melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida dos servidores. Também foram mencionados, de forma menos frequente, fatores negativos como a dificuldade na conciliação entre a rotina de trabalho e a vida doméstica/familiar, um ponto relevante é que a maioria dos respondentes que relataram esta dificuldade são do sexo feminino.

Em relação a questão 02, que procurou levantar informações sobre a jornada de trabalho, foi constatado que a maior parte dos servidores conseguiu estabelecer uma jornada fixa para a execução de suas atividades profissionais, o que denota um elevado grau de autonomia, disciplina e focalização. Outro fator benéfico evidenciado é que vários servidores afirmaram manter uma comunicação aberta e um relacionamento de respeito mútuo com as suas chefias e que as mesmas têm respeitado os horários pré-fixados para o trabalho.

No que tange aos relacionamentos e a comunicação, abordados na questão 03, houve relatos sobre o aumento de afastamento entre os colegas de trabalho. Neste sentido, torna-se necessário promover estratégias para dirimir este aspecto, como por exemplo, a realização de reuniões periódicas para troca e compartilhamento do conhecimento e das experiências vividas, visando a manutenção dos vínculos relacionais. Ademais, foi constatado que a comunicação tem ocorrido de forma eficaz e constante, principalmente por *WhatsApp* e *e-mail*, e que estas ferramentas tecnológicas tem tido um papel fundamental no processo de comunicação dos servidores em *home-office*. Em contrapartida, observamos também como a facilidade de acesso à pessoas e informações, mediadas por estas tecnologias, pode funcionar como uma impulsionadora da intensificação da jornada de trabalho, por isso é imprescindível que o servidor em *home-office* desenvolva estratégias para um melhor gerenciamento do tempo destinado ao atendimento às demandas laborais.

Na questão 04, foram abordados os aspectos sobre as condições estruturais do espaço laboral, foi evidenciado um ponto crítico, pois a maior parte dos servidores afirmou não dispor de um espaço adequado para o trabalho em seus domicílios, com especial destaque para as queixas de falta de iluminação e mobiliário adequado, além da falta de ambiente silencioso que propicie a concentração.

Em relação ao suporte fornecido pela organização, abordado pela questão 05, a maioria dos servidores afirmou haver um suporte satisfatório, no que tange ao fornecimento de equipamentos, materiais e auxílio para utilização de sistemas. Porém o suporte se restringe a estes aspectos, tendo em vista a existência de relatos que afirmam que as despesas domésticas como energia e internet ficam exclusivamente a cargo do servidor.

Na questão 06, procurou-se levantar as vantagens e desvantagens do *home-office*, na visão dos servidores. A vantagem da maior proximidade com a família foi novamente mencionada, nos permitindo concluir que mesmo que em algum momento ocorra um conflito de rotinas, este não supera o benefício de estar perto daqueles que realmente importam.

Outra vantagem bastante mencionada foi a não existência de deslocamentos, que além de ter sido de crucial importância para a preservação

da saúde dos servidores durante a pandemia de COVID-19, o *home-office* também contribuiu com a diminuição da circulação de veículos e a consequente redução da poluição, demonstrando ser não só benéfica para os trabalhadores, como também para o meio ambiente.

Quanto a flexibilidade de horários, verificamos que esta foi bastante mencionada, principalmente pela possibilidade de se executar o trabalho em períodos diversos, permitindo assim uma melhor articulação dos horários, viabilizando que os servidores tenham uma maior autonomia para realizar suas tarefas de cunho pessoal.

No que se refere às desvantagens do *home-office*, as mais frequentemente citadas foram: ambiente inadequado com frequentes interrupções e distrações, falta da interação presencial e falta de suporte financeiro para execução das atividades.

Observamos relatos de que executar o trabalho no ambiente domiciliar pode trazer muitas distrações e interrupções, uma vez que não há separação entre ambiente de trabalho e ambiente doméstico, fato que pode culminar em conflitos e prejudicar a concentração, que é uma competência essencial para o *home-office*. A totalidade dos relatos afirmando haver frequentes interrupções por conta dos afazeres domésticos foram proferidas por respondentes do sexo feminino, reforçando o estigma cultural de que as mulheres são as maiores responsáveis pelos afazeres domésticos e familiares.

Além disso, também observamos o quanto a ausência da relação presencial com os colegas de trabalho tem sido percebida pelos servidores como um fator prejudicial, já que limita a troca e articulação de conhecimentos. Neste sentido, é essencial que a organização busque estratégias para incentivar a interação, mesmo que virtualmente, para a troca de conhecimento e a manutenção do relacionamento entre os colaboradores.

Foi constatado também que não há suporte financeiro por parte da instituição para execução das atividades, desta forma, os custos operacionais como internet e energia elétrica ficam exclusivamente a cargo do trabalhador. Este é um aspecto crítico que precisa ser revisto, pois é imprescindível que as organizações que aderem ao *home-office* estejam atentas as diferentes necessidades dos trabalhadores, incluindo o auxílio com os custos domésticos relacionados ao trabalho domiciliar.

No que diz respeito a questão 07, que procurou verificar o interesse na continuidade da modalidade de trabalho, foi evidenciado que a grande maioria dos servidores vê diversas vantagens no *home-office* e demonstrou o desejo de continuar nesta modalidade de forma permanente. Tal evidência é bastante relevante, pois denota que mesmo tendo sido submetidos a esta forma de trabalho de maneira repentina, os servidores foram capazes de se adaptar e atualmente veem nela inúmeros aspectos positivos.

Neste sentido, torna-se válido investigar em estudos futuros, quais os benefícios sob a perspectiva da organização, a partir de investigação junto a outros atores organizacionais como os gestores, a fim de alinhar os interesses e promover a discussão sobre a viabilidade da manutenção desta modalidade de trabalho, tendo em vista o alto índice de adesão ao *home-office* por parte dos servidores e as inúmeras vantagens, evidenciados por esta pesquisa. Ademais, sugere-se que sejam abordados aspectos como competências e perfil necessário para o trabalhador em *home-office*, além das vantagens e desvantagens desta modalidade de trabalho para as instituições.

Outra sugestão para pesquisas futuras é que sejam realizadas com enfoque nas experiências e desafios das mulheres em *home-office*, considerando que a maioria dos conflitos na relação trabalho e família evidenciados, foram relatados por respondentes do sexo feminino. Além disso, considerando a constatação que a maioria dos servidores estudados não possui um local adequado para o trabalho em casa, torna-se relevante a realização de pesquisa futura abordando dos impactos críticos do *home-office* a longo prazo, especificamente sobre as potenciais doenças ocupacionais causadas por problemas ergonômicos, problemas com a saúde mental, dentre outros.

Cabe mencionar que, ainda em virtude das circunstâncias da pandemia, ficou inviável a realização de entrevistas físicas, que provavelmente possibilitaria a obtenção de relatos com uma maior riqueza de detalhes e uma observação aos aspectos subjetivos dos indivíduos. Tal fato, caracteriza-se como uma limitação deste estudo.

Vale salientar, que o método utilizado na presente pesquisa possibilitou que os aspectos positivos e negativos do *home-office*, sob a perspectiva dos servidores técnicos-administrativos do ICHS/UFF, fossem constatados. As

sugestões de intervenções aos principais pontos críticos relatados foram elencadas em Plano de Ação (Anexo III), visando atingir o disposto no OE4.

Espera-se que as constatações deste estudo possam fomentar as discussões acerca do futuro do trabalho na instituição estudada, nas demais unidades da UFF e até mesmo em outras organizações que tenham aderido ou que pretendam aderir ao *home-office*.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fabiane Domingues de Magalhães de et al. **As relações de trabalho na modalidade home office em empresas de bens de consumo**. 2019.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. Boitempo Editorial, 2020.

AZAR, Sana; KHAN, Aamir; VAN EERDE, Wendelien. Modelling linkages between flexible work arrangements' use and organizational outcomes. **Journal of Business Research**, v. 91, p. 134-143, 2018.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração *home-office*: estudo de caso na Shell Brasil. **CADERNOS Ebape. br**, v. 8, p. 71-91, 2010.

BARUCH, Yehuda. The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International journal of management reviews*, v. 3, n. 2, p. 113-129, 2001.

BAXTER, Jennifer; ALEXANDER, Michael. Mothers' work-to-family strain in single and couple parent families: The role of job characteristics and supports. **Australian Journal of Social Issues**, v. 43, n. 2, p. 195-214, 2008.

BRANDINI, Valéria. **A falácia sociológica do “novo normal” na vida e no mercado**. 9 jun. 2020. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/fal%C3%A1cia-sociol%C3%B3gica-do-novo-normal-na-vida-e-mercado-brandini-phd>>. Acesso em: 13 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia, 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2020/07/novas-regras-para-o-trabalho-remoto-sao-anunciadas-pelo-governo>>. Acesso em: 13 de jul. de 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>>. Acesso em: 08 de jan. de 2022.

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Estudos avançados*, v. 34, p. 141-165, 2020.

BRIK, Marina S.; BRIK, André. **As 100 dicas do Home Office: um guia básico para montar e manter seu escritório em casa**. São Paulo: AB, 2011.

BROCKLEHURST, M. Power, identity and new technology homework: implications for new forms of organizing. *Organization Studies London*, v. 22, n. 3, p. 445 - 466, 2001.

BEUTELL, N. O'Hare (2018). M. Work Schedule and Work Schedule Control Fit: Work-Family Conflict, Work-Family Synergy, Gender, and Satisfaction (January, 19). Recuperado de. **SSRN Journal**.

CAMPOS, Cid Batista de. **ERGONOMIA E O TRABALHO HOME OFFICE**. Brasil: Rsddata, 2020. Disponível em: <https://rsdata.com.br/ergonomia/ergonomia-e-o-trabalho-home-office/>. Acesso em: 30 dez. 2021.

CAMPOS, Stela; BIGARELLI, Bárbara. **Companhias já aderem ao home office permanente**. Valor Econômico. 08 jun. 2020. Disponível em: <<https://valor.globo.com/carreira/noticia/2020/06/08/companhias-ja-aderem-aco-home-office>>

permanente.shtml>. Acesso em: 13 jul. 2021CFA. Conselho Federal de Administração. A vez do home office. ADMPRO – Administrador Profissional, ano 43, nº 393, mar./abr. 2020.

CIFARELLI, Roseli Aparecida; DE SOUZA, Mario Augusto Thomé. A implantação do teletrabalho apoiado na responsabilidade social corporativa: um estudo de caso em empresa de tecnologia. **Revista Metropolitana de Governança Corporativa (ISSN 2447-8024)**, v. 1, n. 2, p. 69-83, 2016.

COSTA, Silas Dias Mendes. **Práticas, Possibilidades e Perspectivas do Trabalho Home-Office em Meio a Pandemia da Covid-19 no Brasil.**

DA SILVA, José Roberto Gomes. PROFISSIONAIS QUALIFICADOS E EXPERIÊNCIA DE AUTO-EMPREGO: QUESTÕES DE TEMPO E ESPAÇO. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 14, n. 1, p. 214-239, 2008.

DA SILVA MOTA, Janine. **UTILIZAÇÃO DO GOOGLE FORMS NA PESQUISA ACADÊMICA.** Humanidades & Inovação, v. 6, n. 12, p. 371-373, 2019.

DALLA ROSA, Mardióli. A globalização e a organização do processo de trabalho. Cadernos da Escola de Direito, v. 2, n. 13, 2010.

DELGADO, Gabriela Neves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. 2020.

DE MELO, Hildete Pereira; THOMÉ, Débora. **Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores.** Editora FGV, 2018.

DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. Telework: A new way of working and living. **Int'l Lab. Rev.**, v. 129, p. 529, 1990.

DOS REIS, Aparecido Francisco. PANDEMIA E CONFINAMENTO: O TRABALHO CONECTADO EM TEMPO INTEGRAL. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 5, n. 15, p. 67-80, 2021.

DOS REIS, Túlio Baita et al. A prática do home office em períodos de isolamento social. **Boletim P&D**, v. 3, n. 5, p. 10-12, 2020.

DIMITROVA, D. Controlling teleworkers: supervision and flexibility revisited. *New Technology, Work & Employment*, Oxford, v. 18, n. 3, p. 181 - 195, Nov. 2003.

ELLISON, Nicole B. Social impacts: New perspectives on telework. **Social science computer review**, v. 17, n. 3, p. 338-356, 1999.

FERREIRA JR, José Carlos. Teletrabalho: O paradigma de um novo estilo de trabalho. **Anais do XIII Simpósio de Engenharia de Produção**, 2006.

FIGUEIREDO, Marília ZA; CHIARI, Brasília M.; DE GOULART, Bárbara NG. **Discurso do Sujeito Coletivo: uma breve introdução à ferramenta de pesquisa quali quantitativa.** Distúrbios da Comunicação, v. 25, n. 1, 2013.

FLASH, Natália. **Home office definitivo? Para 74% das empresas no Brasil, a resposta é sim.** Exame: CARREIRA, Mercado imobiliário, Brasil, ed. 2, 29 maio 2020. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/home-office-definitivo-para-74-das-empresas-no-brasil-a-resposta-e-sim/>>. Acesso em: 13 jul. 2021.

FLICK, Uwe. **Qualidade na pesquisa qualitativa: coleção pesquisa qualitativa.** Bookman Editora, 2009.

FULTON, Crystal. **Controle de informações no escritório virtual: preparar intermediários para facilitar a troca de informações no ambiente de trabalho doméstico.** New Library World, 2002.

- GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009.
- GOULART, Joelma Oliveira. **Teletrabalho-Alternativa de trabalho flexível**. Senac, 2009.
- INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS. Disponível em: <http://ichs.sites.uff.br/>. Acesso em: 01 de junho de 2021.
- GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.
- GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- GOLDSCHMIDT, R. ; ANDREOLA, L. S. . **O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região (Impresso) , v. 18, p. 121-141, 2015.
- ILLEGEMS, V.; VERBEKE, A. Telework: what does it mean for management?. Long Range Planning, v. 37, n. 4, p. 319-334, 2004.
- LEFÈVRE, Fernando; LEFÈVRE, Ana Maria Cavalcanti. O discurso do sujeito coletivo: um novo enfoque em pesquisa qualitativa; desdobramentos. In: **O discurso do sujeito coletivo: um novo enfoque em pesquisa qualitativa; desdobramentos**. 2003. p. 255-255.
- LEFREVE, Fernando; LEFREVE, Ana Maria Cavalcanti. **Pesquisa de representação social: um enfoque quali-quantitativo: a metodologia do Discurso do Sujeito Coletivo**. 2012.
- LEFEVRE, Fernando. Discurso do sujeito coletivo: Nossos modos de pensar, nosso eu coletivo. **São Paulo: Andreoli**, 2017.
- LEITE, Ana Luiza; DA CUNHA LEMOS, Dannyela; SCHNEIDER, Wilnei Aldir. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. **CONTEXTUS–Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 17, n. 3, p. 186-209, 2019.
- LEMONS, ANA HELOÍSA DA COSTA; BARBOSA, ALANE DE OLIVEIRA; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, p. 388-399, 2021.
- MANN, Sandi; VAREY, Richard; BUTTON, Wendy. **An exploration of the emotional impact of tele- working via computer- mediated communication**. Journal of managerial Psychology, 2000.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 7. reimpr. **São Paulo: Atlas**, 2009.
- MARINHO, Mary Lucia Costa. O Discurso do sujeito coletivo: uma abordagem quali-quantitativa para a pesquisa social. **Trabajo social global-Global Social Work: Revista de investigaciones en intervención social**, v. 5, n. 8, p. 90-115, 2015.
- MARQUES, Pedro Manuel Silva. **Teletrabalho, Conceitos e Tecnologias**. Lisboa: Perfil, Delta Consultores e ISPA, 2004.
- MELLO, Álvaro. Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. **Rio de janeiro: Qualitymark**, 1999.
- MENDES, Diego Costa; HASTENREITER FILHO, Horacio Nelson; TELLECHEA, Justina. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, v. 5, p. 160-191, 2020.

- NILLES, J. M. Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transportation Research Part A: General*, v. 22, n. 4, p. 301-317, 1988.
- NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei; PATINI, Aline Campos. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **RAI Revista de Administração e Inovação**, v. 9, n. 4, p. 121-152, 2012.
- NOHARA, Jouliana Jordan et al. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **INMR-Innovation & Management Review**, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2 ed. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.
- RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. *Home-Office: Aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa*. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.
- RASMUSSEN, Erling; CORBETT, Gareth. Why isn't teleworking working?. **New Zealand Journal of Employment Relations**, v. 33, n. 2, p. 20-32, 2008.
- ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: questões para análise. **Cadernos EBAPE. BR. Rio de Janeiro, RJ. Vol. 16, n. 1 (jan./mar. 2018), p. 152-162.**, 2018.
- RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. **USP. São Paulo, São Paulo, Brasil**, 2011.
- SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. A pesquisa científica. **Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 33-44**, 2009.
- SOUZA, Thalita; ANDRADE, Aline. O impacto da violência doméstica na vida da mulher que exerce o trabalho remoto em tempos de pandemia de COVID-19. 2021.
- SULLIVAN, Cath. O que há em um nome? Definições e conceptualizações de teletrabalho e trabalho doméstico. **Nova Tecnologia, Trabalho e Emprego**, v. 18, n. 3, pág. 158-165, 2003.
- PYÖRIÄ, Pasi. Managing telework: risks, fears and rules. **Management Research Review**, 2011.
- TASCHETTO, M.; FROELICH, C. 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*, v. 9, n. 3, 2019, p. 349-375.
- TIETZE, Susanne; MUSSON, Gill. Recasting the home-work relationship: A case of mutual adjustment?. **Organization Studies**, v. 26, n. 9, p. 1331-1352, 2005.
- TOMBARI, Norma; SPINKS, Nora. The work/family interface at Royal Bank Financial Group: successful solutions—a retrospective look at lessons learned. **Women in Management Review**, 1999.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle. Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. **Women in Management Review**, 2002.
- TROPE, Alberto. Organização Virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, ed., 1999.
- UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. **Instrução PROGEPE nº 04/2020**. Disponível em: <http://www.noticias.uff.br/bs/2020/04/74-20.pdf>. Acesso em: 07 de junho de 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. **Sistema de Transparência da UFF**. Disponível em: <https://app.uff.br/transparencia/>. Acesso em: 08 de junho de 2021.

WHITE, Michael et al. 'High-performance' management practices, working hours and work-life balance. **British journal of industrial Relations**, v. 41, n. 2, p. 175-195, 2003.

WHITTLE, Andrea; MUELLER, Frank. 'I could be dead for two weeks and my boss would never know': telework and the politics of representation. **New Technology, Work and Employment**, v. 24, n. 2, p. 131-143, 2009.

VAN SELL, M.; JACOBS, S. M. Telecommuting and quality of life: a review of the literature and a model for research. **Telematics and Informatics**, v. 11, n. 2, p. 81-95, 1994.

VEGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

## **ANEXO I – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

Prezado participante,

Esta é uma breve pesquisa sobre *HOME-OFFICE* durante o período de isolamento social imposto pela pandemia de COVID-19, a mesma possui objetivo acadêmico e as informações obtidas serão inseridas em dissertação de mestrado.

Não há respostas certas ou erradas e suas respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial, portanto sinta-se à vontade para relatar tudo o que desejar, a partir de suas próprias opiniões e experiências.

Os resultados deste trabalho poderão ser publicados em eventos e/ou revistas científicas, porém serão apresentados de forma agregada, sem revelar qualquer informação que possa comprometer sua privacidade.

O tempo médio de resposta ao grupo de questões é de 15 minutos, sua participação é voluntária, ou seja, a qualquer momento você pode recusar-se a responder qualquer pergunta ou desistir de participar e retirar o seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo a sua relação com os pesquisadores, com o programa ou com a universidade.

Esta é uma pesquisa acadêmica e não tem qualquer vínculo com a discussão de retorno presencial às atividades profissionais.

Ao responder esse questionário você declara que concorda com os termos acima citados.

Agradecemos a participação!

Mestranda: Thamires D. Paredes

Orientador: Júlio César Andrade de Abreu

Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP

**ANEXO II – QUESTIONÁRIO****Parte I: Informações Preliminares**

a) Qual a sua faixa etária?

- 20 a 29 anos
- 30 a 39 anos
- 40 a 49 anos
- 50 a 60 anos
- Acima de 60 anos

b) Sexo:

- Masculino
- Feminino

c) Escolaridade:

- Ensino Médio
- Graduação
- Pós-Graduação
- Mestrado
- Doutorado

d) Tempo de trabalho no ICHS/UFF:

- 0 a 2 anos
- 2 a 5 anos
- 5 a 10 anos
- Acima de 10 anos

e) Possui filhos menores de 12 anos que moram com você?

- Sim
- Não

## **Parte II: Aspectos do *home-office***

### **Conciliação entre rotina de trabalho e vida familiar**

1) Maria relatou estar se sentindo menos produtiva trabalhando em *home-office*, segundo ela um dos principais fatores para isso são as frequentes interrupções que ocorrem enquanto ela trabalha. Para ela, tem sido um grande desafio conciliar as tarefas do trabalho e a vida doméstica/familiar. Alice, relatou o oposto, sente ter uma melhor concentração e produtividade trabalhando em casa. Ela alega ainda que os principais benefícios que o *home-office* lhe trouxe foi possibilitá-la a estar mais próxima de sua família e administrar melhor o seu tempo. Maria e Alice têm tido diferentes experiências. E você? Como tem conciliado a rotina de trabalho e a vida familiar durante o *home-office*? Discorra sobre sua experiência.

### **Jornada de Trabalho**

2) João relatou que desde que começou a trabalhar de casa é demandado a todo o momento por sua chefia, não importa o horário e nem o dia da semana, e que tal situação tem gerado lhe um desgaste muito grande. Ele está se sentindo sobrecarregado e não vê a hora de voltar a trabalhar presencialmente. Já Alessandra, tem conseguido manter uma jornada fixa para a execução de suas tarefas, não extrapolando a carga horária que fazia quando trabalhava presencialmente. Mesmo recebendo demandas após o horário, ela aguarda o início da jornada no dia seguinte para atender sua chefia. Tais narrativas podem estar presentes na realidade de muitos trabalhadores, visto isso, por favor relate como tem sido a sua jornada de trabalho durante o *home-office*.

### **Relações e Comunicações de Trabalho**

- 3) Relate como tem ocorrido o processo de comunicação e o relacionamento com os seus colegas de trabalho durante *home-office*.

### **Condições do espaço de Trabalho**

- 4) Em um contexto de *home-office* é desejável que se tenha um local estruturado e reservado para o trabalho. Neste sentido, relate como é o seu espaço de trabalho em casa atualmente.

### **Suporte da Organização**

- 5) Considera que o apoio da organização, no que tange ao suporte para acesso aos sistemas tecnológicos, fornecimento de materiais e equipamentos para execução do trabalho tem sido satisfatório durante o *home-office*? Por favor, justifique a sua resposta.

### **Vantagens e Desvantagens**

- 6) Na sua opinião, quais são as principais vantagens e desvantagens de se trabalhar em casa?

### **Interesse na Permanência**

- 7) Suponhamos que o Governo Federal esteja cogitando colocar parte de seus servidores em *home-office* de forma permanente. Mas antes disso, decide realizar uma pesquisa para verificar quais trabalhadores desejariam continuar nesta modalidade de trabalho. Caso fosse consultado, qual seria sua resposta? Detalhe o(s) motivo(s) para tal resposta.

## ANEXO III – PLANO DE AÇÃO



Plano de Ação com o intuito de contribuir para a melhoria das condições de trabalho de servidores em *Home-Office*

Plano de Ação apresentado pelo(a) mestrando(a) Thamires Domingos Paredes ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do(a) docente Júlio Cesar Andrade de Abreu, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Volta Redonda

2022

---

**Resumo:**

No contexto da pandemia por COVID-19, a modalidade denominada “*home-office*” emergiu como uma alternativa viável em meio ao novo cenário imposto pela crise sanitária. Ao ingressar nesta modalidade de trabalho, o trabalhador deveria obter todo o suporte necessário para execução de suas atividades, porém tendo em vista o caráter emergencial em que esta forma de trabalho foi introduzida, muitas organizações não tiveram tempo hábil para planejar a implementação e oferecer esse suporte aos colaboradores. Neste contexto, a pesquisa de dissertação que deu origem a este documento, procurou investigar como tem ocorrido a dinâmica de trabalho, sob a perspectiva dos servidores que estão atuando nesta modalidade de trabalho desde o início da pandemia. Como resultados foram elencados diversos aspectos positivos provenientes do *home-office* (maior proximidade com a família, flexibilidade de horários, aumento da produtividade, concentração, qualidade de vida e redução de custos e otimização do tempo anteriormente gasto com deslocamento. Porém, também foram mencionados fatores negativos como: aumento de afastamento entre os colegas de trabalho, não disposição de um espaço adequado para o trabalho no domicílio, falta de suporte financeiro para custeio de despesas domésticas com energia e internet e sobrecarga de trabalho. Neste sentido, foram elaboradas propostas de intervenção, que serão apresentadas neste Plano de Ação, no intuito de promover a minimização dos impactos causados por esses aspectos críticos.

---

**Contexto e/ou organização e/ou setor do Plano de Ação**

A pesquisa teve como recorte uma das Unidades Acadêmicas da Universidade Federal Fluminense, o Instituto de Ciências Humanas e Sociais de Volta Redonda (ICHS) e se delimitou aos servidores técnicos-administrativos do referido Instituto, que entraram em regime de *home-office*, em decorrência do isolamento social imposto pela pandemia de COVID-19 no tempo presente. Cabe ressaltar que apesar de ter sido direcionada a este público restrito, os resultados e as propostas de intervenção podem ser relevantes não só para a instituição estudada, como também para outras IFES que desejarem conhecer melhor como tem funcionado a dinâmica de trabalho de seus colaboradores durante o *home-office*.

---

**Público-alvo do Plano de Ação**

Gestores do ICHS/UFF.

Gestores de IFES que possuam servidores atuando em *home-office*.

---

## Descrição da situação-problema

No contexto da pandemia por COVID-19, o isolamento social foi recomendado pela OMS como forma de diminuir a propagação do vírus. Neste sentido, inúmeras instituições tanto públicas, quanto privadas se depararam com necessidades emergentes, como a suspensão do trabalho presencial e a implantação de novas formas de trabalho para dar prosseguimento às suas atividades. Por consequência disso, a modalidade denominada “teletrabalho” emergiu como uma alternativa viável em meio ao novo cenário imposto pela crise sanitária. Dentro do âmbito do teletrabalho está o trabalho em domicílio, popularmente conhecido como *home-office* e amplamente adotado por servidores de diversos órgãos da administração pública federal durante a pandemia (BRASIL, 2020).

O *home-office* deve funcionar como uma extensão da empresa em casa (SOUZA; ANDRADE, 2021). Sendo assim, o trabalhador deveria obter todo o suporte necessário para execução de suas atividades, abrangendo desde aspectos técnicos, como a disponibilização dos equipamentos e infraestrutura necessários para o desenvolvimento do trabalho, até aspectos mais subjetivos, como cuidados com o bem-estar físico e mental. Porém, tendo em vista o caráter emergencial em que esta forma de trabalho foi introduzida, muitas organizações não tiveram tempo hábil para elaborar os procedimentos necessários para a contemplação de tais aspectos.

Por isso, é relevante analisar como têm sido a dinâmica do trabalho neste contexto e elencar os pontos críticos que necessitam de uma maior atenção. Neste sentido, o presente Plano de Ação se destina a apresentar tais aspectos, identificados por pesquisa de dissertação que deu origem ao presente documento, bem como propostas de intervenção, visando ampliar a visão da organização e contribuir com a melhoria das condições de trabalho.

---

**Objetivos do Plano de Ação**

Fornecer informações e propor intervenções que possam contribuir para a melhoria das condições de trabalho dos servidores em *home-office*.

---

## Diagnóstico e análise da situação-problema

Ao realizarmos a análise dos relatos obtidos na pesquisa, verificamos um alto índice de menções aos aspectos positivos provenientes do home-office (maior proximidade com a família, flexibilidade de horários, aumento da produtividade, concentração, qualidade de vida e redução de custos e otimização do tempo anteriormente gasto com deslocamento), tal fato evidencia um nível aparentemente alto de adesão e sugere que esta modalidade laboral pode ser uma alternativa para a melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida dos servidores.

Porém, também foram mencionados, de forma menos frequente, fatores negativos como: aumento de afastamento entre os colegas de trabalho, não disposição de um espaço adequado para o trabalho no domicílio, falta de suporte financeiro para custeio de despesas domésticas com energia e internet e sobrecarga de trabalho.

Neste sentido, foram elaboradas propostas de intervenção no intuito de promover a minimização dos impactos causados por esses aspectos críticos e a consequente melhoria das condições de trabalho dos servidores em *home-office*. Tais propostas serão apresentadas em quadro a seguir.

---

**Plano de Ação**

Foco	Objetivo	Metodologia	Órgão/Setor
Jornada de Trabalho	Promover a prevenção da sobrecarga de trabalho.	<p>Elaboração de informativo a fim de conscientizar os servidores acerca da importância do gerenciamento do tempo durante o home-office e também sobre os possíveis danos que a sobrecarga de trabalho pode causar;</p> <p>Divulgação poderá ser realizada por <i>e-mail</i>.</p>	Equipe técnica da Direção
Infraestrutura de Trabalho	Promover a melhoria da infraestrutura local de trabalho durante o home-office.	<p>Verificar se além de notebooks, há a possibilidade da disponibilização de outros equipamentos como mesas, cadeiras, materiais de escritório e etc.</p> <p>Enviar questionário aos servidores para melhor alinhar as necessidades à disponibilidade.</p>	Setor de Infraestrutura
Suporte Financeiro	Evidenciar a problemática da falta de suporte financeiro para execução das atividades.	Sinalizar aos órgãos superiores da UFF sobre a problemática da falta de suporte financeiro para execução das atividades dos servidores em home-office.	Direção
Interação entre os servidores	Promover oportunidades de interação entre os servidores em <i>home-office</i> .	<p>Realizar mensalmente reunião com todos os servidores técnicos-administrativos, a fim de informá-los sobre as atividades de gestão e incentivá-los a trocarem experiências e conhecimentos.</p> <p>Incentivar os setores a realizarem reuniões semanais para reduzir o afastamento.</p> <p>As reuniões poderão ser realizadas via <i>Google Meet</i>.</p>	<p>Direção</p> <p>Todos os setores</p>

---

**Responsáveis pelo Plano de Ação e data**

Thamires Domingos Paredes

Mestranda em Administração Pública

Servidora Técnico-Administrativa da UFF

E-mail: thamiresparedes@id.uff.br

Júlio Cesar Andrade de Abreu (Prof. Orientador)

Doutor em Administração

Servidor Docente da UFF

E-mail: jandrade0@gmail.com

Data de elaboração: 05 de janeiro de 2022.

---

**Referências**

BRASIL. Ministério da Economia, 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2020/07/novas-regras-para-o-trabalho-remoto-sao-anunciadas-pelo-governo>>. Acesso em: 13 de jul. de 2021.

SOUZA, Thalita; ANDRADE, Aline. O impacto da violência doméstica na vida da mulher que exerce o trabalho remoto em tempos de pandemia de COVID-19. 2021.