

**O HOME OFFICE NA PANDEMIA DE COVID-19:
UMA PERSPECTIVA DA EFICIÊNCIA DOS PROFISSIONAIS DA
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

**HOME OFFICE IN THE COVID-19 PANDEMIC:
A PERSPECTIVE OF INFORMATION TECHNOLOGY
PROFESSIONALS EFFICIENCY**

**HOME OFFICE EN LA PANDEMIA COVID-19:
UNA PERSPECTIVA DE LA EFICIENCIA DE LOS PROFESIONALES
DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN**

Alexandre Lopes Pontes¹
Larissa Cerqueira Hirata²
Denise Lemes Fernandes Neves³

Artigo recebido em setembro de 2020
Aceito para publicação em junho de 2021

RESUMO

No primeiro semestre de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou estado de pandemia para o Covid-19. No Brasil, em março de 2020, regulamentaram-se os critérios de isolamento e quarentena, e as pessoas aderiram ao trabalho remoto, nova modalidade de trabalho conhecida como *home office*. No segundo semestre de 2020, ainda sem previsão para o fim do isolamento, os funcionários de serviços não essenciais trabalharam respeitando medidas preventivas de contenção ao Covid-19. Nesse cenário, buscou-se identificar as principais vantagens e desvantagens da modalidade de trabalho mencionada, na visão dos profissionais da Tecnologia da Informação, que não a praticavam, isso feito por meio de pesquisa exploratória realizada com 68 profissionais. Como vantagens se detectaram a redução do transporte, a economia com alimentação e o maior convívio familiar. Em termos de desvantagens se verificaram o aumento de horas trabalhadas e o aumento de gastos com energia elétrica e internet. A pesquisa observou ainda boa eficiência do trabalho com o uso de ferramentas de gestão, investimentos básicos de recursos e boa comunicação entre os membros das equipes.

Palavras-Chaves: Vantagem. Desvantagem. Desempenho. Eficiência.

ABSTRACT

In the first half of 2020, the World Health Organization declared a pandemic state for Covid-19. In Brazil, in March 2020, the criteria of isolation and quarantine were regulated, and people adhered to remote work, a new type of work known as home office. In the second half of 2020, with no forecast

¹ Discente da Faculdade de Tecnologia da Zona Sul. E-mail: alexandrelopespontes@gmail.com.

² Discente da Faculdade de Tecnologia da Zona Sul. E-mail: larissa.c.hirata@gmail.com.

³ Docente da Faculdade de Tecnologia da Zona Sul. E-mail: profa.denise@hotmail.com.

for the end of isolation, employees of non-essential services worked respecting preventive measures to contain Covid-19. In this scenario, we sought to identify the main advantages and disadvantages of the mentioned work modality, in the view of Information Technology professionals, who did not practice it; this was done through exploratory research carried out with 68 professionals. As advantages, reduced transportation, savings on food and greater family life were detected. In terms of disadvantages, there was an increase in hours worked and an increase in spending on electricity and internet. The survey also observed good work efficiency with the use of management tools, basic investment of resources and good communication between team members.

Keywords: Advantage. Disadvantage. Performance. Efficiency.

RESUMEN

En la primera mitad de 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró un estado pandémico para Covid-19. En Brasil, en marzo de 2020, se regularon los criterios de aislamiento y cuarentena, y las personas se adherieron al trabajo a distancia, un nuevo tipo de trabajo conocido como home office. En el segundo semestre de 2020, sin previsión del fin del aislamiento, los empleados de servicios no esenciales trabajaron respetando las medidas preventivas para contener el Covid-19. En este escenario, se buscó identificar las principales ventajas y desventajas de la modalidad de trabajo mencionada, a juicio de los profesionales de Tecnologías de la Información, que no la practicaban, esto se hizo a través de una investigación exploratoria realizada con 68 profesionales. Como ventajas se detectaron transporte reducido, ahorro en alimentación y mayor vida familiar. En términos de desventajas, hubo un aumento en las horas trabajadas y un aumento en el gasto en electricidad e internet. La encuesta también observó buena eficiencia en el trabajo con el uso de herramientas de gestión, inversión básica de recursos y buena comunicación entre los miembros del equipo.

Palabras clave: Ventaja. Desventaja. Actuación. Eficiencia.

1 INTRODUÇÃO

No primeiro semestre de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou estado de pandemia para o Covid-19. No Brasil, em março de 2020, foi regulamentado critérios de isolamento de quarentena e diversas pessoas tiveram que aderir ao trabalho remoto. A falta de tratamento ou vacinas específicas faz das em nível individual intervenções não farmacêuticas e coletivas as únicas ações capazes de conter a propagação da epidemia (MEDEIROS; MOREIRA; SAEZ, 2020).

Já no segundo semestre de 2020, ainda sem previsão para o fim do isolamento, os funcionários de serviços não essenciais trabalham seguindo medidas preventivas de contenção ao novo coronavírus. Algumas empresas da área da Tecnologia da Informação (TI) já atuavam na modalidade *home office*, também chamado de trabalho em casa ou com teletrabalho, mas com o início da pandemia, empresas nacionais e estrangeiras aderiram a esta modalidade em cumprimento ao isolamento social, como medida para conter o contágio da doença.

Dessa forma, a investigação pretende responder à pergunta da pesquisa: Quais as principais vantagens e desvantagens do trabalho *home office* durante a pandemia do Covid-19 na percepção dos profissionais de TI selecionados?

Entende-se a relevância do estudo, sustentada pelo crescimento do incentivo desta modalidade pela grande mídia. Porém, em estudos preliminares da literatura percebeu-se que

há discussões sobre o real benefício desta modalidade tanto na percepção do trabalhador quanto na visão dos empresários. Se em um primeiro momento a economia financeira se mostra um motivo relevante, os impactos na criação, colaboração e emocionais apresentam-se impactantes no bom funcionamento da empresa.

Assim, o objetivo geral é analisar a eficiência na implantação da modalidade *home office* na percepção dos profissionais de TI durante a pandemia do novo coronavírus.

Apoiando o objetivo geral, delinham-se os objetivos específicos: identificar o perfil dos teletrabalhadores; identificar os investimentos que os participantes tiveram que fazer e recursos cedidos pelas empresas; e, descrever as vantagens e desvantagens da modalidade *home office* durante o período da pandemia, analisando a comunicação, gestão e produtividade do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Em 31 de dezembro de 2019 a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre um surto de pneumonia em Wuhan na China, um vírus batizado de SARS-CoV-2, Abreviação de Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus - 2 (Coronavírus da Síndrome respiratória aguda grave- 2) era a causa de uma nova doença, a Covid-19. Divulgou que o novo Covid-19 pode ser transmitido direta ou indiretamente. De forma direta pelo ar, quando alguém infectado por meio de secreções ou gotículas expelidas quando tosse, espirra, fala ou canta. De forma indireta quando uma pessoa infectada transmite o vírus para um possível hospedeiro por meio de objetos que teve contato físico.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou o surto do novo coronavírus em 30 de janeiro de 2020, que constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – o mais alto nível de alerta da Organização.

2.1 O distanciamento social

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou o surto do novo coronavírus em 30 de janeiro, que constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – o mais alto nível de alerta da Organização. Desde os primeiros casos notificados, a Organização Mundial da Saúde (OMS) vem divulgando esforços das autoridades sanitárias para frear a propagação do Covid-19. Por ser um novo coronavírus não há, até o momento, imunidade a essa mutação recente, tão pouco tratamento farmacêutico. Pela falta de intervenções farmacêuticas a nível individual e coletivo (como o uso de vacinas) capazes de conter a epidemia, a única abordagem efetiva encontrada pelas autoridades de saúde foi o distanciamento social como principal estratégia de contenção. Medidas recomendadas em situações similares mostraram resultados positivos na contenção da propagação de doenças respiratórias.

Segundo Medeiros, Moeira e Saez (2020), uma das primeiras medidas adotadas pela China, foi o fechamento de mercado de frutos do mar 1º de janeiro, onde possivelmente a doença começou. A propagação comunitária (transmissão entre humanos) da doença levou ao bloqueio total da cidade de Wuhan em 23 de janeiro. Levando, em seguida, a restrições de viagens, fechamento de fronteiras, escolas e universidades e aglomerações proibidas, atividades externas foram severamente limitadas. Apesar de todas essas medidas houve

aumento nos óbitos por Covid-19 na China. Em fevereiro de 2020 a transmissão comunitária foi confirmada fora da China, que culminou na atual situação da pandemia.

No mesmo mês em que foram registrados os primeiros casos da doença fora da China, o primeiro caso no Brasil e em toda a América Latina, foi oficializado pelo governo brasileiro em 26 de fevereiro, conforme divulgação pelo Ministério da Saúde. Também em fevereiro de 2020, uma lei enviada pelo Ministério da Saúde e aprovada pelo Congresso Nacional foi publicada pelo governo federal (BRASIL, 2020), ela dispõe medidas para enfrentamento da pandemia. O texto define o que é a quarentena e estabelece as medidas que devem ser adotadas com os exames médicos e restrições de saída e entrada no país. Os estados da União de modo independente estipularam suas próprias regras e implementam distanciamento social ou quarentena em casos mais severos, o que levou ao fechamento de empresas de serviços não essenciais, e conseqüentemente a adoção do *home office* em diversas empresas.

2.2 O Teletrabalho

Empresas e funcionários tiveram que se adaptar ao modelo do trabalho *home office*, chamado também de trabalho em casa ou teletrabalho, por recomendação da OMS e profissionais da saúde. Com a popularização e desenvolvimento das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), a possibilidade do trabalho remoto ou a distância se tornou possível e acessível para muitas pessoas. Todas essas modalidades de teletrabalho têm em comum a flexibilização dos espaços de trabalho e, muitas vezes, do tempo dedicado a ele, substituindo o deslocamento do trabalhador até a sede demandante pelo uso das ferramentas de informação e comunicação remota. (ROCHA e AMADOR, 2018).

O teletrabalho não é umas modalidades novas de trabalho, é tema de análise acadêmica desde 1970. Empresas do setor da Informática, como Rank Xerox, a ICL, IBM, Control Data Equipment, Hewlett-Packard, Fujitsu Digital e Integrada já desenvolviam a modalidade do teletrabalho desde a década de 1990. (SERRA, 1996 e ROCHA e AMADOR, 2018). As mudanças nas configurações sociais, tecnológicas e políticas modificam a forma como trabalhamos ao longo da história e por conseqüência, organizações e trabalhadores precisam se adaptar às contínuas mudanças. Essa capacidade de adaptação e flexibilização é, portanto, uma qualidade essencial.

Trabalhadores e organizações precisam se adaptar aos novos modos de desenvolvimento. Desse modo, tornam a flexibilidade e a capacidade de suportar as mudanças frequentes nos modos de gestão, em habilidades necessárias à sobrevivência profissional (BARUCH, 2001, p.81).

Quando a OMS e o governo das grandes metrópoles se postaram a favor do isolamento social, como eficiência para conter contaminação, as empresas cujo negócio permitia esta modalidade optaram pelo teletrabalho para a manutenção dos seus negócios.

2.2.1 Modalidades de contrato de trabalho

A Consolidação das Leis Do Trabalho (CLT) que é o principal instrumento de regulamentação do trabalho descreve os direitos e deveres de empregado e empregador. Direitos como: assinatura em carteira de trabalho, hora extra, jornada de trabalho, salário mínimo, férias e FGTS.

Conforme Azevedo, Tonelli (2014) no contrato de trabalho CLT, o indivíduo é contratado por tempo indeterminado, com carteira assinada e todas as garantias legais e benefícios assegurados pela CLT.

No tipo de contrato PJ, o indivíduo constitui uma empresa individual (pessoa jurídica) e estabelece contrato de prestação de serviço entre sua empresa e outra empresa. Já os autônomos, mantem uma relação individualizada com a empresa. Pode variar desde apoio administrativo até especialista utilizado para aumentar o desempenho organizacional, não sendo substituto para expertises regulares, pois atua mais pontualmente.

O contrato de estágio é uma atividade curricular supervisionada no ambiente de trabalho. Esse tipo de contrato visa a preparação de educandos que estejam frequentando instituições de educação superior, ensino médio e ensino técnico.

2.2.2 Vantagens e desvantagem do teletrabalho

Em 2005, foi realizada uma pesquisa onde 125 teletrabalhadores foram entrevistados para verificar suas percepções acerca do teletrabalho (BOONEN, 2003). Uma das vantagens identificadas na pesquisa foi a proximidade com a família, sendo possível participar mais ativamente do desenvolvimento dos filhos. Uma das desvantagens identificadas foi o aumento de horas trabalhadas, sendo que 50% dos entrevistados trabalham mais de 13hs por dia, o que acaba por diminuir o tempo em família e busca por autodesenvolvimento.

Em outros estudos, as principais vantagens do teletrabalho se mostram na qualidade de vida, na flexibilidade, na redução parcial ou total dos descolamentos, no conforto e na produtividade. Entre as desvantagens citam-se: os custos de equipamentos, a estrutura, a falta de monitoramento, o conflito trabalho e vida familiar, a falta supervisão, o isolamento social. (FILARDI 2020; BARRETO 2015; ROCHA; AMADOR 2018).

Haubrich (2020) ressalta a importância da ergonomia e também chama a atenção para a individualização do teletrabalhador em três empresas de tecnologia da informação do Rio Grande do Sul. Os teletrabalhadores concordam que o teletrabalho pode trazer benefícios como a flexibilidade do horário, maior produtividade, redução de custo e maior tempo com a família.

3 MÉTODO

Desenvolveu-se pesquisa exploratória a fim de verificar a percepção de eficiência do trabalho *home office* na perspectiva dos funcionários de empresas de Tecnologia da Informação selecionadas. Utilizou-se a técnica de coleta de dados qualitativos, por meio de questionário elaborado pela plataforma Google Docs.

O universo investigado foi composto por 86 participantes no período de 18/07/2020 a 10/08/2020.

Dividiu-se o questionário em três partes:

- a) Primeira parte - verificação dos dados pessoais dos participantes, tendo como critério de exclusão os funcionários que não são da área de tecnologia ou que nunca trabalharam em modalidade de *home office*.

- b) Segunda parte - análises das formas de comunicação e gerenciamento durante o *home office*, com quais tipos de ferramentas e quais modos de gerenciamento e controle de eficiência da equipe foi implementado na empresa do participante.
- c) Terceira parte - investigação dos recursos do participante ao implementar a modalidade *home office*.

O critério de exclusão do registro da coleta de dados foi os funcionários que não estavam na modalidade de teletrabalho (*home office*) e não atuam na área da Tecnologia da Informação, totalizaram-se, assim, 68 funcionários participantes.

Os participantes se declararam cientes dos interesses da pesquisa e concederam autorização para o uso das informações para fins da pesquisa. Por se tratar de pessoas reais, a proteção de suas privacidades segue os critérios éticos, sem a divulgação dos seus dados pessoais.

Após a coleta de dados, foi realizado o tratamento dos dados e exportados para a ferramenta SPSS Statistics da IBM. Os dados desta pesquisa foram analisados através de Análise de Frequências.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Iniciam-se os resultados e discussões pelas análises das respostas por dados pessoais.

4.1 Dados pessoais

A primeira investigação da pesquisa consistiu em identificar o perfil dos participantes quanto às informações: sexo, faixa de idade, estado civil e filhos.

Dos participantes, 63,2% possuem idade entre 20 e 30 anos (ver Quadro 1); 70,0% dos participantes não são casados; e, 79,0% não possuem filhos.

Quadro 1 - Idade dos participantes

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
20 a 30	43	63,2	63,2	63,2
31 a 40	16	23,5	23,5	86,8
41 a 50	8	11,8	11,8	98,5
50 a 60	1	1,5	1,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Fonte: dados da pesquisa gerados pelo SPSS

Realizando a análise por gêneros, 42 participantes (61,8%) identificaram-se como pessoa do gênero masculino e 26 participantes (38,2%) identificaram-se como pessoa do gênero feminino.

Sobre os gêneros:

a) Participantes do gênero Feminino

16 participantes (37,2%) entre 20 e 30 anos de idade, 7 participantes (43,8%) entre 31 e 40 anos e 3 participantes (33,3%) acima de 40 anos. Totalizaram-se 9 participantes (34,6%) casadas e 4 participantes (15,4%) mães;

b) Participantes do gênero Masculino

29 participantes (69,0%) entre 20 e 30 anos, 8 participantes (19,0%) entre 31 e 40 anos, 3 participantes (7,2%) entre 41 e 50 anos e 2 participantes (4,8%) entre 50 e 60 anos. Totalizaram-se 15 participantes (35,7%) casados e 9 participantes (21,4%) pais.

4.2 Perfis das empresas, contratos de trabalho e cargos

No Quadro 2, mostram-se os portes das empresas em que os participantes da pesquisa trabalham, nota-se que 76% trabalham em empresas com mais de 100 funcionários.

Quadro 2 - Porte da empresa

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Freelancer/Autônomo	1	1,5	1,5	1,5
Grande (mais que 100 funcionários)	52	76,5	76,5	77,9
Média (de 50 a 99 funcionários)	3	4,4	4,4	82,4
Microempresa (até 9 funcionários)	5	7,4	7,4	89,7
Pequena (de 10 a 49 funcionários)	7	10,3	10,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Fonte: dados da pesquisa gerados pelo SPSS

Sobre a forma de contrato de trabalho, observou-se que a maioria trabalha no regime CLT (ver Quadro 3).

Quadro 3 - Contrato de trabalho

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
CLT	54	79,4	79,4	79,4
Estagiário	5	7,4	7,4	86,8

PJ	8	11,8	11,8	98,5
Autônomo/Freelancer	1	1,5	1,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Fonte: dados da pesquisa gerados pelo SPSS

Sobre a forma de contrato de trabalho:

a) Participantes do gênero feminino

24 (82,0%) participantes com contrato CLT e 2 participantes (8,0%) com contrato de Pessoa Jurídica;

2 participantes (7,7%) trabalham em microempresa e 2 participantes (7,7%) trabalham em empresa pequena, 22 participantes (84,6%) trabalham em empresas com mais de 100 funcionários;

b) Participantes do gênero Masculino

5 (12,0%) participantes com contrato de Estagiários, 6 participantes (14,3%) com contrato de Pessoa Jurídica, 30 participantes (71,4%) com contrato de CLT, 1 participante (2,3%) Autônomo;

32 participantes (76,2%) trabalham em empresas com mais de 100 funcionários, 3 participantes (7,1%) trabalham em empresas de 50 a 100 funcionários, 4 participantes (9,5%) trabalham em empresas Pequena, 2 participantes (4,8%) são autônomos e 1 funcionário (.4%) trabalham em microempresa.

Na análise dos cargos que ocupam, 51,3% dos participantes trabalham na área de Análise e Desenvolvimento de sistemas e Suporte, ver Quadro 4.

Quadro 4 – Área de trabalho

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Análise de Sistemas	7	10,3	10,3	10,3
Analista de integração	1	1,5	1,5	11,8
Desenvolvimento de Sistemas	27	39,7	39,7	51,5
Gerente de Operações	1	1,5	1,5	52,9
Gestão de equipe de TI	1	1,5	1,5	54,4
Gestão de projetos	7	10,3	10,3	64,7
Qualidade de Software	1	1,5	1,5	66,2
SAP	1	1,5	1,5	67,6
Suporte e análise de sistema Apdata.	1	1,5	1,5	69,1

Suporte e Monitoramento de Sistemas	21	30,9	30,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Fonte: dados da pesquisa gerados pelo SPSS

4.3 Ferramentas de comunicação e gestão

A constante mudança no meio organizacional exige agilidade e boa comunicação dentro de uma organização. Por meio dela, é possível ter um relacionamento transparente entre os gestores e as equipes, público interno e externo.

De acordo com Campolina (2004), com a má qualidade de comunicação todo o desenvolvimento na organização estará comprometido pela falta de capacidade das pessoas de se comunicarem, se somarem e se tornarem competitivas por meio da visão compartilhada, impedindo, assim, a eficiência e eficácia dos resultados propostos.

Com a migração de escritórios físicos para o *home office*, o uso de ferramentas tecnológicas para gestão e comunicação se tornou indispensável para manter o funcionamento de diversas empresas.

Verificou-se que os envolvidos não dispõem de comunicação frequente e clara com os seus gestores e com a equipe em que estão lotados, ver Quadro 5.

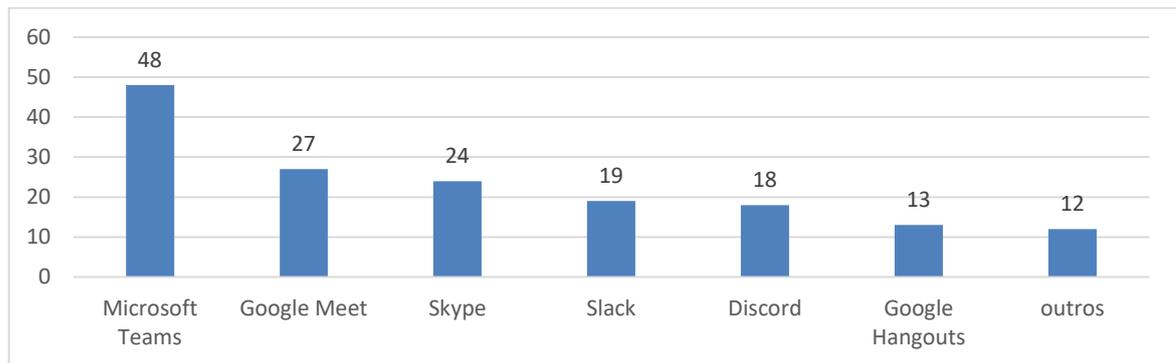
Quadro 5 - Comunicação entre equipe e gestão

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Frequente e clara	56	82,4	82,4	82,4
Frequente, mas muitas vezes não está claro o que é para cada um fazer	8	11,8	11,8	94,1
Pouco frequente e às vezes não está claro	1	1,5	1,5	95,6
Pouco frequente, mas muito claro	3	4,4	4,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Fonte: dados da pesquisa gerados pelo SPSS

A respeito das ferramentas de comunicação, observando-se o Gráfico 1, vê-se que os entrevistados utilizam uma ou mais ferramentas de comunicação e gestão: 48 participantes (70,0%) utilizam a ferramenta Teams (Microsoft), 27 participantes (39,7%) utilizam o Google Meet (Google), 24 participantes (35,2%) utilizam o Skype (Microsoft), 19 participantes (27,9%) usam o Slack (Slack) e 18 participantes (26,4%) usam o Discord (Discord). Entre os outros 12 participantes (17,6%) utilizam ferramentas diferentes: Zoom (Zoom), Whereby (OSB Software), Zoho cliq (Zoho) e Zoho meetings (Zoho), Webex (Webex), Workchat (Facebook), Trello (Trello) e Sistemas próprios da empresa.

Gráfico 1 - Ferramentas utilizadas para controle e comunicação



Fonte: dados da pesquisa

Todos os participantes apontaram pelo menos uma ferramenta de uso oficial pela empresa para estabelecerem a comunicação com a equipe.

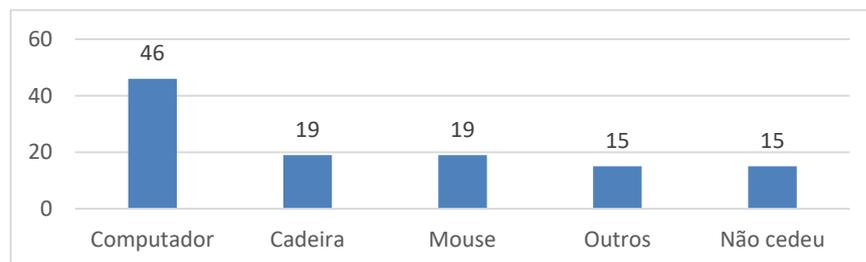
4.4 Investimentos de recursos para o *home office*

É imprescindível que os profissionais da TI precisam de recursos especiais para o desempenho de suas funções como acesso a internet, computadores, periféricos e móveis ergonômicos.

4.4.1 Equipamentos cedidos pela empresa

Para 32 participantes (47,1%) não houve investimentos em recursos e para 36 participantes (52,9%) houve a necessidade de investimentos em algum recurso para o trabalho em *home office*: equipamentos, móveis (mesas e cadeiras) e internet, ver Gráfico 2.

Gráfico 2 - Recursos cedidos



Fonte: dados da pesquisa

Conforme o Gráfico 2, em termos de cessões pelas empresas: 46 (67,6%), o computador ou notebook; 19 participantes (27,9%) o mouse; 19 (27,9%) a cadeira; e, 15 (22,0%) não tiveram recursos cedidos.

Sobre as respostas aos recursos para melhorar a experiência do *home office*: 27 (39,7%) o espaço físico; 7 (10,2%) internet melhor; 10 (14,7%) computadores melhores; 35 (51,4%) cadeira apropriada; e, 23 (33,8%) acessórios como fone de ouvido.

Apesar dos recursos cedidos pelas empresas, há ainda demanda que não foi suprida para o desempenho dos trabalhos, conforme apresentada no Quadro 6.

Quadro 6 – Demanda não suprida

Frequência	
Cadeira apropriada	16
Filtro de linha com 10 tomadas	1
Fone de ouvido	12
Equipamento	9
Em Mouse	8
Reforma do escritório para um setup mais profissional e adequado	1
Em Internet	14
Mesa apropriada	12
Organizar a área de trabalho com prateleiras	1
Não precisei investir	31

Fonte: dados da pesquisa

4.4.2 Situação financeira durante o *home office*

Sobre as despesas e as respostas, após o trabalho *home office*, 29 (42,7%) responderam que as despesas aumentaram, 23 (33,8%) responderam que as despesas não aumentaram e 16 (23,5%) responderam que tiveram diminuição nas despesas. Das 29 respostas de aumento de despesas, 10 são do gênero feminino. Apenas uma participante apontou que suas despesas diminuíram e 8 relataram que as despesas não mudaram.

De acordo com o Quadro 7, 52 respondentes (76,4%) declararam que o salário durante o *home office* se manteve inalterado, para 8 (11,8%) o salário aumentou e para 8 participantes (11,8%) o salário diminuiu. Dos dados por gênero 2 do gênero feminino apontaram que o salário diminuiu, nas demais não houve alteração.

Quadro 7 - Valor do salário

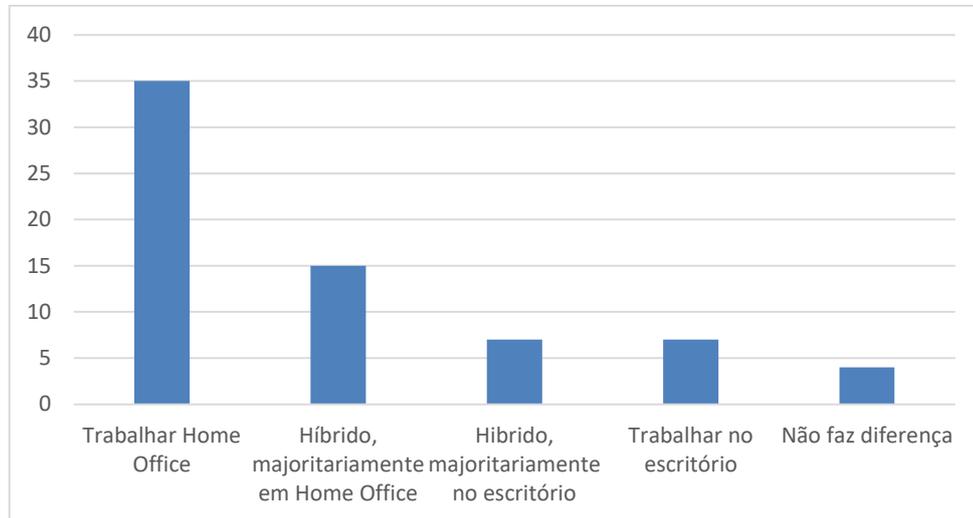
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Aumentou	8	11,8	11,8	11,8
Diminuiu	8	11,8	11,8	23,5
Não mudou	52	76,5	76,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Fonte: dados da pesquisa gerados pelo SPSS

4.4.3 Modalidade de trabalho

O Gráfico 3 mostra como os respondentes preferem atuar na empresa. O modelo híbrido engloba alguns dias em casa e outros no espaço físico da empresa.

Gráfico 3 - Preferência por modalidade de trabalho



Fonte: dados da pesquisa

Sobre as preferências das modalidades: 35 participantes (51,4%) *home office*, 15 (22,0%) modelo híbrido com mais dias em *home office*, 7 participantes (10,3%) trabalho na empresa 7 participantes (10,3%) modelo híbrido com mais dias de trabalho no escritório e 4 (6,0%) não faz diferença a modalidade *home office* ou na empresa.

4.4.4 Vantagens e desvantagens do *home office*.

Nos Quadros 8 e 9 se representam os apontamentos sobre as vantagens e desvantagens do *home office* durante a pandemia, mencionados pelos respondentes.

Quadro 8 - Vantagens do trabalho *home-office*

“Vantagens estar perto da família, liberdade de alguns tempos como o deslocamento de ida e volta. Economia no gasto de combustíveis e pedágio”.
“Sem gastos com transporte para locomoção até o escritório. Sem gastos ao almoçar fora e comprar guloseimas”.
“Como vantagem, o gasto com coisas supérfluas diminuiu”.
“Redução de despesas com estacionamento, refeições e combustível. Qualidade de vida: redução considerável de tempo gasto no trânsito, ganho de horas de sono, ficar mais tempo com a família”.
“Menos tempo perdido em transporte público e menos dinheiro perdido em lanches”.
“Diminui stress e custos com deslocamento, posso estar perto de minha família por mais tempo, alimentação melhor são vantagens”.

“Maior foco nas atividades e nas entregas, melhor uso de fórum e de ferramentas de compartilhamento de código, uso do tempo de deslocamento foi convertido para tarefas, estudos e lazer. Resumindo em aumento da produtividade”.
“Houve melhora na qualidade de vida e, conseqüentemente, na motivação para trabalhar”.
“A vantagem é o melhor aproveitamento do dia já que não é necessário mais gastar tempo em transporte público. Desvantagem espaço físico não preparado para as atividades”.
“Ganho tempo e produtividade realmente vi uma diferença na minha performance, e acho que é a melhor coisa para a minha carreira”.
“Apesar de ter aumentado meu custo com luz, água e internet, a empresa que trabalho fica muito longe da minha casa e ficar em home está contribuindo na melhoria da minha qualidade de vida”.
“Nesse momento ter segurança de trabalhar em casa, uma alimentação saudável”.
“Economizei com o transporte e alimentação”.
“A principal vantagem é a minha alimentação que melhorou consideravelmente, no escritório muitas vezes comia besteira”.
“Questão de tempo, pois é possível fazer coisas antes e depois do trabalho e não tem a locomoção”.
“Sou mais produtiva e não perco tempo em transporte público”.

Fonte: dados da pesquisa

Quadro 9 - Desvantagens do trabalho home-office

“Pude economizar em algumas coisas, porém minha saúde física e mental diminuiu”.
“Aumento da ansiedade”.
“Trabalho muito mais, sinto a falta da liberdade de poder sair, mas economizamos bastante e vivo mais com a família”.
“Gostava bastante do escritório, mas não foi possível mantê-lo”.
“O impacto é maior na falta de convivência com pessoas, economicamente falando o impacto”.
“Foram gastos como cadeira, mesa e mouse”.
“A desvantagem é que trabalho mais, e muitas vezes até passo do horário de serviço, muitos dias”.
“Iniciando pela manhã e parando somente à noite”.
“Desvantagens de a empresa achar que você está 100% disponível e só por estar em casa, acha que podemos fazer reuniões a qualquer horário”.
“Maior gasto com energia elétrica”.
“Aumento de custo com energia elétrica e alimentação, não mudei a velocidade de banda da internet pra não comprometer a renda e a rotina de custos já planejados mensalmente”.
“A maior desvantagem é se você não souber gerenciar sua agenda, qualquer conversinha vira uma reunião”.
“E você pode acabar a semana só fazendo reuniões e não produzindo muita coisa. Então a ideia é que certas reuniões poderiam ser um e-mail. Todo mundo tem que ter essa consciência para que sejamos mais produtivos. Mas isso vai depender do cargo que você exerce também”.

A maioria dos profissionais precisaram fazer alguns investimentos como cadeira, mesa e aparelhos, apesar de algumas empresas cederem esses equipamentos. O móvel adequado também interfere na produtividade dos profissionais, um ponto que precisa ser melhorado na modalidade.

Apesar do aumento no uso da energia elétrica e na contratação de serviços de internet, a maioria dos profissionais entende gastando menos no *home office* e alcançam mais qualidade de vida, uma vez que não precisam se deslocar até a empresa. O trânsito e as dificuldades com o transporte público se tornam fatores relevantes em uma cidade como São Paulo, principalmente em tempos de pandemia, em que a aglomeração aumenta as chances de contaminação.

Os resultados da pesquisa se aproximam do que a mídia divulga sobre a modalidade *home office* na perspectiva dos funcionários e empresários. Acrescenta-se a isso, a modalidade como forma de melhorar a saúde econômica das empresas, em face da diminuição dos custos operacionais. Com a produtividade em alta, empresas já cogitam o modelo *home office* ou híbrido (dias em casa e dias na empresa), mas ainda é cedo para a afirmação de que este será o modelo adotado após o isolamento social.

Considera-se, ao final, que a modalidade do *home office* permite que os profissionais de TI consigam desempenhar as suas funções de forma satisfatória, mantendo-se em isolamento, trazendo assim segurança a si próprio e aos seus familiares.

6 REFERÊNCIAS

AZEVEDO M. C.; TONELLI M. J. **Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros**. RAM, REV. ADM. MACKENZIE, 15(3), Edição Especial, São Paulo, SP, Maio-Junho 2014.

BARRETO JR., I. F.; SILVA, J. M. (2015). **Teletrabalho e sociedade da informação**. Revista De Direitos E Garantias Fundamentais, 16(2), 29-56. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em: 10/09/2020.

BOONEN, M. E. **As várias faces do teletrabalho**. Belo Horizonte: E & G Economia e Gestão, 2003.

BRASIL. **Ministério da Saúde**. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/>. Acesso em: 10/09/2020.

CAMPOLINA JR., H. **Comunicação nas empresas**. São Paulo: McGraw-Hill, 2001.

MEDEIROS A. F et al. **Impact of lockdown on Covid-19 incidence and mortality in China**. Acesso em: DOI: [HTTP://DX.DOI.ORG/10.2471/BLT.20.256701](http://dx.doi.org/10.2471/BLT.20.256701).

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, Jan. 2020. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605>. Acesso em: 10/09/2020.

HAUBRICH, D. B.; Froehlich, C. (2020). **Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação**. Revista Gestão & Conexões, 9(1), 167-184. <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Folha informativa Covid-19.** Disponível em [HTTPS://WWW.PAHO.ORG/PT/COVID19](https://www.paho.org/pt/covid19). Acesso em: 10/09/2020.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Cad. Ebape.br, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, jan./mar. 2018.

SERRA, P. **O teletrabalho: conceito e implicações.** 1996. Disponível em: http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html. Acesso em: 10/09/2020.