

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

BRENO VITOR MARTINO CALDATO

**ANÁLISE DOS IMPACTOS DO TRABALHO REMOTO DOS ACADÊMICOS DA
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO DA UTFPR**

LONDRINA

2022

BRENO VITOR MARTINO CALDATO

**ANÁLISE DOS IMPACTOS DO TRABALHO REMOTO DOS ACADÊMICOS DA
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO DA UTFPR**

**Analysis of the remote work impacts of production engineering students at
UTFPR**

Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentada como requisito para obtenção do título de
Bacharel em Engenharia de Produção da Universidade
Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).
Orientador(a): Rogério Tondato

LONDRINA

2022



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licença permite remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es) e que licenciem as novas criações sob termos idênticos. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

BRENO VITOR MARTINO CALDATO

**ANÁLISE DOS IMPACTOS DO TRABALHO REMOTO DOS ACADÊMICOS DA
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO DA UTFPR**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação
apresentado como requisito para obtenção do título de
Bacharel em Engenharia de Produção da Universidade
Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

Data de aprovação: 25/novembro/2022

Rogério Tondato
Doutor
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Silvana Rodrigues Quintilhano
Doutora
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

José Ângelo Ferreira
Doutor
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

LONDRINA

2022

RESUMO

A prática trabalho remoto ou *home office* se popularizou no Brasil, principalmente, durante a pandemia do COVID-19. Muitas empresas tiveram que se adaptar no modo de executar suas tarefas e se comunicar. Nesse sentido, buscou-se na literatura e foram propostos seis principais aspectos a serem analisados na comparação entre trabalho presencial e *home office*: produtividade, excesso de trabalho, balanço entre vida pessoal e profissional, condições físicas e tecnológicas, relação com os colegas de trabalho e qualidade de vida. O estudo é de natureza quali-quantitativa, abordando o mesmo tema de visões distintas. Quanto aos objetivos é explicativo, por explicitar a ocorrência de fatos, propondo métodos de análise. E, quanto ao método de pesquisa é de campo, pois reúne dados e informações, procurando entender de forma mais aprofundada a origem dos acontecimentos. A partir desses aspectos, foi proposto um questionário, respondido efetivamente por um total de 18 pessoas, todos alunos da UTFPR e que trabalham ou trabalharam em algum momento em regime *home office*. Na análise dos dados coletados, foi utilizada a escala *likert* de maneira adaptada para mensurar de forma numérica as respostas dos participantes. Por fim, concluiu-se que há alguns pontos positivos do trabalho *home office*: flexibilidade de horários, economia de tempo e recursos, menor estresse, maior qualidade de vida. Como também há pontos negativos: como queda de produtividade percebida e dificuldade de comunicar com os colegas de trabalho.

Palavras-chave: *home office*; produtividade; qualidade de vida, flexibilidade

ABSTRACT

The practice of remote work or home office became popular in Brazil, mainly during the COVID-19 pandemic. Many companies have had to adapt the way they perform their tasks and communicate. In this sense, the literature was searched, and six main aspects were proposed to be analyzed in the comparison between face-to-face work and home office: productivity, overwork, balance between personal and professional life, physical and technological conditions, relationship with colleagues of work and quality of life. The study is qualitative and quantitative in nature, addressing the same theme from different perspectives. As for the objectives, it is explanatory, as it explains the occurrence of facts, proposing methods of analysis. And, as for the research method, it is in the field, as it gathers data and information, seeking to understand in a deeper way the origin of the events. From these aspects, a treaty was proposed, effectively answered by a total of 18 people, all UTFPR students and who work or worked at some point in home office. In the analysis of the collected data, the Likert scale was used in an adapted way to numerically measure the responses of the participants. Finally, it was concluded that there are some positive points of working from home: flexible hours, saving time and resources, less stress, better quality of life. There are also negative points: such as a perceived drop in knowledge and difficulty communicating with co-workers.

Keywords: home office; productivity; quality of life; flexibility.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Cargos dentro da empresa em que trabalham/trabalharam dos participantes do questionário	30
Gráfico 2: Setor, dentro da empresa, de atuação dos participantes	31
Gráfico 3: Setor de atuação das empresas em que os participantes do questionário estão inseridos.....	32
Gráfico 4: Respostas da questão 1, sobre produtividade no escritório da empresa.....	33
Gráfico 5: Respostas da questão 2, sobre produtividade em <i>home office</i>	33
Gráfico 6: Respostas da questão 3, sobre volume de trabalho em <i>home office</i> , quando comparado ao volume de trabalho presencial	34
Gráfico 7: Respostas questão 4, sobre os possíveis motivos da ocorrência do excesso ou diminuição de volume trabalho da questão anterior	34
Gráfico 8: Respostas da questão 5, sobre a frequência em que acontece de o entrevistado responder questões do trabalho fora do expediente.....	35
Gráfico 9: Respostas da questão 6, se a pessoa entrevistada se mantém mais ativa respondendo questões do trabalho quando está trabalhando em <i>home office</i> e o motivo de isso acontecer.....	35
Gráfico 10: Respostas da questão 7 sobre o impacto do trabalho home office na rotina do entrevistado e de seus familiares.....	36
Gráfico 11: Respostas questão 8, sobre as condições de trabalho em home office.....	36
Gráfico 12: Respostas da questão 9, sobre o grau de satisfação do entrevistado no fornecimento de suporte e condições tecnológicas dadas pela empresa para realizar o trabalho em <i>home office</i>	37
Gráfico 13: Respostas da questão 10, sobre a falta de relacionamento com os colegas de trabalho e superiores em <i>home office</i>	37
Gráfico 14: Respostas da questão 11, sobre a distância percorrida para chegar ao local de trabalho.....	38
Gráfico 15: Respostas da questão 12, sobre o tempo gasto no trajeto	38
Gráfico 16: Respostas questão 13, sobre o grau de estresse nos dias em que trabalha presencialmente	39
Gráfico 17: Respostas da questão 14, sobre o grau de estresse quando trabalha em <i>home office</i>	39
Gráfico 18: Respostas da questão 15, sobre o grau de cansaço nos dias em que os entrevistados trabalham presencialmente	40
Gráfico 19: Respostas da questão 16, sobre o grau de cansaço dos entrevistados quando trabalham em <i>home office</i>	40

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Lista de aspectos e seu principal objetivo	28
Tabela 2: Aspecto 1 - comparação do coeficiente <i>likert</i> calculado entre produtividade em regime presencial e <i>home office</i> , respectivamente	41
Tabela 3: Aspecto 2 - coeficiente <i>likert</i> calculado para as questões envolvendo excesso no volume de trabalho e alta disponibilidade no <i>home office</i>	41
Tabela 4: Aspecto 3 – coeficiente <i>likert</i> calculado para a questão relativa ao impacto na rotina do entrevistado e seus familiares quando trabalha em <i>home office</i>	42
Tabela 5: Aspecto 4 - coeficiente <i>likert</i> calculado para a questão sobre as condições tecnológicas disponibilizadas pela empresa no trabalho <i>home office</i>	42
Tabela 6: Aspecto 5 - coeficiente <i>likert</i> calculado para a questão da dificuldade na comunicação com os colegas de trabalho em regime <i>home office</i>	42
Tabela 7: Aspecto 6 – coeficiente <i>likert</i> calculado para as questões relativas a distância e tempo no trajeto entre casa e empresa	42
Tabela 8: Aspecto 6 – comparação do coeficiente <i>likert</i> calculado entre nível de estresse percebido trabalhando presencialmente e em <i>home office</i> , respectivamente	43
Tabela 9: Aspecto 6 – comparação do coeficiente <i>likert</i> calculado entre nível de cansaço percebido trabalhando presencialmente e em <i>home office</i> , respectivamente	43

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	13
1.1	Problema	13
1.2	Objetivos	13
1.3	Justificativa.....	14
2.	REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1	Trabalho Remoto	16
2.1.1	Histórico do trabalho remoto	18
2.2	Flexibilidade e excesso de trabalho	19
2.3	Condições de trabalho.....	20
2.4	Produtividade.....	22
2.4.1	Absenteísmo	22
2.5	Qualidade de vida.....	23
2.6	Pesquisas correlatas sobre o assunto	24
2.7	métodos e técnicas de pesquisa.....	26
2.8	Aplicação do questionário.....	26
3.	DESENVOLVIMENTO DO QUESTIONÁRIO	28
4.	DISCUSSÕES E RESULTADOS	30
5.	CONCLUSÃO	45
	REFERÊNCIAS.....	46
	ANEXO A – QUESTIONÁRIO	48

1. INTRODUÇÃO

Diante do cenário recente, onde a pandemia do coronavírus se difundiu amplamente e de forma repentina pelo Brasil e pelo mundo, muitas organizações tiveram que se adaptar para manter o seu funcionamento operacional e financeiro, sem deixar de lado os cuidados, principalmente, com a saúde dos profissionais envolvidos.

Nesse sentido, a solução emergencial foi implementar na rotina o trabalho remoto para todos os profissionais que pudessem exercer minimamente suas atividades a distância, evitando as interações física entre as pessoas. Essa flexibilização do trabalho gerou diversas consequências para as pessoas profissionalmente, como também nas suas vidas pessoais.

Busca-se, a partir desse estudo, entender os reais impactos dessa adaptação imposta pela crise no setor de saúde mundial. Essa nova forma de se desenvolver e trabalhar tem fatores positivos e negativos no âmbito pessoal e profissional, que podem ser analisados e avaliados.

1.1 Problema

No contexto da pandemia do COVID evidenciada, busca-se entender os desdobramentos, sejam eles positivos ou negativos, gerados pela mudança do trabalho presencial para o remoto, impactando na vida profissional e pessoal de diversas pessoas.

1.2 Objetivos

O objetivo geral é explicitar quais são os reais impactos que o trabalho remoto trouxe para a produtividade no âmbito profissional e a qualidade de vida na questão pessoal de pessoas que trabalham ou trabalham no regime *home office* e são alunos da UTFPR.

Como objetivos específicos, tem-se:

- Contextualizar a respeito do trabalho remoto e suas principais características;
- Identificar dentro da pesquisa as vantagens e desvantagens dessa prática;

- Propor um questionário a ser aplicado, considerando a produtividade e a qualidade de vida percebida pelo entrevistado;
- Debater os resultados, explicitando os pontos positivos e negativos do que foi encontrado na literatura.

1.3 Justificativa

Em um cenário de crise mundial no setor da saúde, onde o número de variantes do coronavírus são cada vez maiores, a população se viu presa dentro de suas casas em diversas situações. Dadas as circunstâncias do isolamento social, indivíduos e empresas tiveram que se adequar à nova realidade, mudando o jeito de se comportar, interagir e até de trabalhar.

Dentro das mudanças na forma de trabalhar está inserido o trabalho remoto, que é cada vez mais oferecido aos empregados e deve seguir essa tendência como novo modelo de trabalho. Um trabalho de meta-análise feito por Gajendran e Harrison's (2007) envolveu 46 estudos e 12.883 funcionários, onde foram considerados fatores psicológicos e consequências individuais do trabalho em casa e o resultado geral é que essa prática foi benéfica para os indivíduos.

O modelo de trabalho *home office* é uma prática relativamente recente, não havendo muitas pesquisas envolta disso, pois isso se popularizou há pouco tempo. Globalização, tecnologia avançada e o surgimento de uma nova doença altamente contagiosa, culminou no cenário ideal para a ascensão dessa nova estrutura pouco difundida, existindo algumas lacunas de estudo a serem preenchidas.

Diante dessa pandemia que se alastrou e a prática do trabalho a distância está cada vez mais popular, o presente trabalho justifica-se por buscar um aprofundamento nas questões relativas aos benefícios e malefícios que essa nova abordagem gera para a vida dos indivíduos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Percebe-se, na atualidade, muito em parte pelo advento da globalização, novas configurações sociais, econômicas e tecnológicas, as quais fazem emergir profundas modificações no mundo trabalho (RAFALSKI e DE ANDRADE, 2015). Uma dessas modificações será mais discutida nos próximos tópicos, fruto da adaptação do desenvolvimento de novas maneiras de se executar tarefas, como também de um contexto histórico.

Segundo Araújo e Lua (2021), há muito tempo atrás, desde a revolução industrial, criou-se dois ambientes distintos na vida das pessoas. O primeiro ambiente trata-se do ambiente profissional, onde é necessário produzir para ganhar uma remuneração e o outro ambiente é o doméstico, onde são tratados assuntos pessoais e afetivos. Esses dois ambientes precisaram se sobrepor devido ao cenário pandêmico, dando lugar ao *home office*, teletrabalho ou trabalho remoto.

O cenário de crise no setor da saúde provocado pela ascensão do surto pandêmico da COVID-19 teve impacto em diversos países e na sociedade. Tendo em vista isso, foram tomadas diversas medidas para conter o avanço repentino da doença e a preocupação com a integridade das pessoas passou a ser prioridade dos governos.

A pandemia causada pelo Corona vírus alastrou-se rapidamente por todas as partes do globo, tendo em vista seu alto índice de contágio, bem como desconhecimento acerca do comportamento e mutação do novo vírus, tomando proporções mundiais, deixando uma enorme quantidade de mortos e feridos, sendo que os números aumentam consideravelmente a cada dia. (FERREIRA, 2021)

A pandemia ocasionada pelo Corona vírus causou inúmeras mudanças de pensamento e comportamento na sociedade civil contemporânea, que nunca tinha vivenciado tempos de calamidade sanitária parecidos, sendo as relações interpessoais profundamente impactadas. Houve então a necessidade de haver uma adaptação ao novo normal, com o aprendizado e a utilização de novas tecnologias e mecanismos de alto avanço informático por parte dos trabalhadores e seu fornecimento por partes das empresas de pequeno, médio e grande porte empregadoras. (FERREIRA, 2021)

Por se tratar de um vírus novo, a medicina não estava preparada para oferecer soluções na cura e nem para a confecção de uma vacina confiável de imunização. O vírus se mostrou letal e altamente contagioso na maioria dos casos, então a solução primária para diminuir o número de casos foi estabelecer um distanciamento social e, em casos mais severos, o isolamento social, chamado popularmente de *lockdown*. A vida da maioria das pessoas mudou desde então, na forma de agir, comunicar e até de trabalhar.

Tendo em vista a nova realidade imposta à todos, houve a necessidade de adaptar diversos setores, principalmente no que diz respeito ao trabalho, passando os profissionais a trabalharem muitas vezes em suas próprias residências, naquelas modalidades que são denominadas de teletrabalho ou home office, crescendo de forma significativa o número de trabalhos remotos realizados durante a pandemia, em detrimento do trabalho presencial, que já não pode ser exercido em diversas partes do mundo, tendo em vista a ocorrência de *lockdown*, toque de recolher, e consequente fechamento da maioria dos comércios e empresas. (FERREIRA, 2021)

Diante desse contexto de mudanças nos negócios, as empresas precisam buscar novas alternativas, adaptando suas políticas, seus procedimentos e suas práticas de trabalho (HAUBRICH e FROEHLICH, 2020). Uma das alternativas encontradas para continuar o funcionamento das empresas foi buscar uma rápida adaptação física e tecnológica para que a totalidade ou a maioria dos colaboradores façam suas atividades de forma remota.

O avanço tecnológico faz com que parte da empresa migre diretamente para dentro das residências dos empregados, com todas suas funcionalidades, atividades, tarefas, metas e obrigações, de modo que os conceitos jurídicos tradicionais da esfera trabalhista são colocados em dúvida, como a jornada de trabalho, a subordinação direta ao empregador e os horários de repouso, descanso e lazer dos empregados. (FERREIRA, 2021)

2.1 Trabalho Remoto

A abertura do mercado em países em desenvolvimento para empresas multinacionais e a forma de trabalho em *home-office*, possibilitada pela internacionalização e descentralização das empresas, caracterizam um cenário com diferentes formas de trabalhar e se apresentam como uma realidade do fenômeno trabalho. (RAFALSKI e DE ANDRADE, 2015).

Há muitas definições acerca do trabalho remoto, mas não há um consenso a respeito disso, podendo ser empregado em diversas abordagens. O teletrabalho é um fenômeno amplo e complexo que carece de uma definição comumente aceita. (NAKROŠIENE *et. al*, 2019)

O trabalho remoto pode ser definido como o trabalho realizado à distância e por meio do uso das novas tecnologias de comunicação. Ou seja, o trabalho remoto pode ser exercido no interior de um escritório desde que contemple a condição de estar mediado por meios eletrônicos e, distante do gestor. (NOGUEIRA e PATINI, 2012)

Para Aguilera *et. al* (2016) o trabalho remoto é definido com o emprego assalariado, onde o trabalho que poderia ser realizado nas instalações do empregador, é realizado regularmente em casa ou em um escritório satélite.

O teletrabalho é uma realidade mundial e quer organizações privadas quer públicas utilizam essa modalidade com a finalidade de reduzir custos, otimizar tempo, melhorar qualidade de vida dos seus trabalhadores, reter talentos e, conseqüentemente estarem mais bem preparadas para acompanhar as inovações do mundo corporativo. (MELO, 2011)

Trata-se de uma modalidade de executar as tarefas profissionais necessárias afastado fisicamente dos colegas de trabalho e superiores, com o auxílio da tecnologia. A evolução tecnológica viabilizou novas formas de interação do ser humano no ambiente, criando uma relação descentralizada entre homem e máquina existindo, assim, uma visível transformação da relação homem e trabalho. (MELO, 2011)

No Brasil, quebrou-se a resistência cultural quando se viu necessária a adaptação imposta e difundida, por conta de uma crise mundial no âmbito da saúde, caracterizada, em março de 2020, como pandemia do coronavírus (COVID-19).

Para Guerin (2021), o trabalho remoto é uma prática em que os funcionários usando tecnologias remotas para trabalhar fora do seu escritório regular. Segundo De Macêdo (2020) esse modo de se trabalhar está se popularizando cada vez mais no mercado não só por causa do avanço da tecnologia, como também pela mudança de visão se tratando de trabalho, quebrando paradigmas de quando e onde o trabalho deve ser realizado e como os resultados devem ser medidos.

Na atualidade, muitas organizações reconhecem o valor estratégico da tecnologia da informação e sabe-se que a virtualização do trabalho é uma tendência para novas perspectivas do negócio. (MELO, 2011)

Existem algumas expressões que se relacionam com esse método de trabalhar que ajudam a compreender melhor e de forma mais ampla o assunto. A seguir estão algumas definições relevantes acerca do trabalho remoto apresentadas por Guerin (2021):

- Teletrabalho: Também chamado de trabalho remoto pode ser definido com o método de trabalhar longe do escritório da empresa.

- Trabalho não remoto: Realizar os trabalhos no escritório da empresa.

- Trabalho em casa: É quando o trabalho é realizado na própria casa do funcionário, em um cômodo separado ou em um espaço reservado em uma sala multifuncional.

- Trabalho distribuído: Se refere a empresas que possuem funcionários que trabalham de diferentes locais físicos, sendo eles outros escritórios, casa ou até espaços públicos.

- Trabalho flexível: Método de trabalho que pode ser compreendido como a autonomia de definir quando, onde, como o trabalho será realizado. Engloba diversas maneiras de como o trabalho pode ser feito, envolvendo, principalmente, horas flexíveis.

- Trabalho descentralizado: Locais de trabalho fora da companhia onde os funcionários podem trabalhar.

2.1.1 Histórico do trabalho remoto

Na literatura, o primeiro a se referir ao teletrabalho foi Jack Nilles, ex-cientista aeronáutico americano, na década de 70. Pelo contexto histórico, a crise do petróleo estava afetando diversos países e, para minimizar esse impacto, estavam-se buscando soluções viáveis. A ideia de Nilles era substituir o trabalho presencial para o remoto, visando economizar o combustível dos colaboradores nesse deslocamento até o trabalho, culminando também na diminuição de tráfego de automóveis. Nakrošiene *et. al* (2019) cita que há possibilidade de economizar alguns gastos com deslocamento para o trabalho, influenciando também na satisfação dos funcionários.

Nilles apontava em seus estudos a tecnologia como mediador dessa ausência no deslocamento, possibilitando a comunicação e troca de informações de forma

remota. Nessa época, os acessos a tecnologias eram mais restritos e de maior dificuldade de implementação, devido aos elevados custos. Com o passar dos anos e décadas, as tecnologias se popularizaram, por conta da globalização e as barreiras se tornaram menores.

Uma crise econômica, em meados dos anos 70, no setor de combustíveis possibilitou o surgimento do trabalho remoto nos Estados Unidos e a prática foi evoluindo, juntamente com a tecnologia. A evolução tecnológica viabilizou novas formas de interação do ser humano no ambiente, criando uma relação descentralizada entre homem e máquina existindo, assim, uma visível transformação da relação homem e trabalho. (MELO, 2011)

Para essa prática se popularizar no Brasil, necessitou de outra crise econômica, dessa vez desencadeada por uma pandemia. No contexto pandêmico, o cenário estava muito propício para a reestruturação dos métodos de trabalho, visto que, com a constante emergência da globalização, grande parte da população tem acesso aos principais meios de comunicação e informação, mediado pela *internet*. Além disso, soma-se a isso o fato de várias medidas de segurança a saúde impostas pelo governo brasileiro, fomentando o isolamento social por tempo indeterminado.

2.2 Flexibilidade e excesso de trabalho

Para Morgan (2004), o trabalho realizado dessa forma traz uma maior flexibilidade para o funcionário se organizar e otimizar o trabalho com as outras partes da vida, trazendo um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Trata-se de uma modalidade que possibilita diversos graus de adaptação sobre o tempo e o espaço físico, ajustando locais e horários de trabalho, conciliando com as tarefas domésticas.

Na pesquisa de Rafalski e De Andrade (2015), entre os fatores determinantes que trabalhadores aceitem o trabalho *home office* estão: otimização do tempo, obtenção de independência, diminuir custos pessoais, redução de tempo no trânsito. Ou seja, grande parte da vantagem dessa modalidade está na liberdade percebida.

Por outro lado, Palumbo (2020) diz que o trabalho *home office* muitas vezes pode gerar uma confusão na pessoa, que não sabe ao certo quando está trabalhando e quando não está, dessa forma, as duas vertentes se sobrepõem, podendo causar um excesso de trabalho e desgaste no bem-estar. Um dos problemas do trabalho remoto está exatamente nesse aspecto, onde o profissional ganha em flexibilidade

para trabalhar, porém, em troca disso, é necessário um esforço de trabalho maior para compensar esse benefício de estar no conforto do lar.

Nesse ponto, Palumbo (2020) acrescenta que se deve ter cuidado maior quando se tratam de pessoas muito empenhadas com o trabalho, porque essa modalidade de trabalho pode fazer com que elas se dediquem muito nos seus afazeres profissionais, desequilibrando a balança entre profissional e pessoal, causando fadiga, sobrecarga de trabalho e exaustão.

2.3 Condições de trabalho

O fenômeno do direito comunitário e das integrações regionais, com a consequente formação de blocos e organismos supranacionais, impulsionaram o fenômeno da globalização, com a aproximação de culturas através dos avanços tecnológicos e aparelhos de alta geração, havendo a conexão instantânea de pessoas em várias partes diferentes do mundo no mesmo momento através da rede mundial de computadores. (FERREIRA, 2021)

Nesse sentido, a organização envolvida também deve prestar um auxílio para os seus subordinados, oferecendo o apoio necessário, principalmente, fornecendo a tecnologia necessária para se conectar com o ambiente profissional. Alguns componentes mais básicos seriam: *internet*, computador e telefone.

Ter uma estrutura adequada para e um perfil disciplinado pode ser um divisor para o sucesso de um indivíduo nessa nova abordagem do trabalho. As condições e os hábitos de uma pessoa podem comprometer sua produtividade no trabalho. (DE BIASI e DE SOUZA, 2006)

De acordo com Aguilera *et. al* (2016), que realizou uma pesquisa relacionada com o trabalho remoto envolvendo mais de 1200 pequenas e médias empresas francesas, o computador (seja *notebook* ou *desktop*) é usado por 94% dos funcionários, seguida da internet com 81,4% e por último o telefone com 53%.

Tendo como base os dados apontados, um dos fatores primordiais para que o teletrabalho exista e continue crescendo é o uso cada vez mais intenso de aparelhos com tecnologia de informação e comunicação em ambientes domésticos, tornando o acesso a essas tecnologias cada vez mais popular e menos discriminatórios (AGUILERA *et. al*, 2016).

Com a evolução da tecnologia, os sistemas se aprimoram em complexidade e, de acordo com Ansong e Boateng (2018), é um grande desafio das empresas

fornecer treinamentos para desenvolver as pessoas a obter as habilidades necessárias de execução. Um exemplo disso, são os supervisores que precisam monitorar de alguma forma o desempenho dos subordinados, porém, como as atividades são feitas a distância, isso gera a necessidade de desenvolver maneiras novas e criativas de checar a performance.

Com um novo ambiente de trabalho, sendo doméstico, algumas soluções dão lugares a novos problemas. Para Ferreira (2021), houve algumas dificuldades que os funcionários tiveram que se adaptar durante o período pandêmico: mudanças no dia-a-dia, reconstrução do espaço de trabalho, autonomia para separar lado profissional do doméstico.

Rafalski e De Andrade (2015) cita que a família é uma figura importante para dar suporte nesse aspecto, pois o comprometimento entre as partes (família e trabalhador) é fundamental para que o ambiente de trabalho não interfira no ambiente doméstico e vice-versa. Caso haja falta de compreensão dos familiares e esse limite de tempo e espaço não sejam bem delineados, há grande chance desse regime de trabalho ser problemático.

Conforme De Macedo (2020), por um lado há pontos positivos como a comodidade de não enfrentar o trânsito diariamente, implicando em menos exposição à poluição e melhor uso do tempo com deslocamento. Por outro lado, algumas desvantagens citadas são: isolamento em relação aos colegas de trabalho, as pessoas no ambiente doméstico, em geral, não respeitam o espaço delimitado para o trabalho e algumas implicações na ergonomia: olhos cansados, dor nas costas e outros desconfortos, gerando uma redução de custos para a empresa e aumentando os custos para o funcionário no âmbito da saúde, principalmente.

A implantação desse tipo de trabalho, ao mesmo tempo que criou uma situação de proteção contra a COVID-19, também inaugurou demandas e exigências, em condições laborais não reguladas, com potencial de incrementar os riscos ocupacionais e a ocorrência de adoecimento, como LER/DORT e os transtornos mentais relacionados ao trabalho. Isso se agrava com a responsabilidade, remetida aos trabalhadores de prover as condições de trabalho e situações seguras para o exercício profissional (ARAÚJO e LUA, 2021)

2.4 Produtividade

A produtividade é um elemento importante para qualquer organização. Em um mercado cada vez mais competitivo, vantagens de aumento na produção são muito visadas. Dessa forma, a relação entre a produtividade percebida e mudança no regime de trabalho é uma questão relevante.

De acordo com Wainer (2013) produtividade tem relação com a eficiência de transformar recursos em bens ou serviços. Nesse caso, se tratando de produtividade no trabalho, o recurso utilizado são as horas trabalhadas, visando agregar o máximo de valor no produto ou serviço em questão.

Tendo isso em vista, existem alguns fatores relevantes, segundo Menezes (2017), que podem alterar a produtividade como por exemplo: relação com o chefe, trabalho monótono, motivação, condições físicas, condições mentais, saúde, estresse, fadiga, sono e até problemas de saúde.

De acordo com Melo (2011) um fator preponderante para aumentar a produtividade, tendo em vistas essas mudanças psicológicas, sociais e ambientais, é a eficiência dos gestores para gerir as empresas, manejando da melhor forma as pessoas com os objetivos impostos.

Para Gajendran e Harrison's (2007) os indivíduos que trabalham em seus próprios escritórios possuem relativa vantagem de produtividade pelo fato de eliminarem o fator deslocamento de suas jornadas diárias, economizando recursos monetários e tempo. Além disso, o ambiente remoto provoca uma sensação de liberdade no colaborador, causando maior satisfação e consequência disso é uma maior produtividade.

2.4.1 Absenteísmo

O absenteísmo é um evento que, variavelmente, irá ocorrer dentro de uma organização. É caracterizado pela ausência do colaborador no trabalho por diversos motivos. Conforme Quick e Lapertosa, é dividido em absenteísmo voluntário (ausência no trabalho por razões particulares não justificadas); absenteísmo por doença ou procedimento médico; absenteísmo por patologia profissional (acidentes de trabalho ou doença profissional); absenteísmo legal (faltas amparadas pela lei: gestação, doação de sangue, serviço militar) e absenteísmo compulsório (impedimento ao

trabalho devido a suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou outro impedimento que não permita chegar ao local de trabalho). (apud SILVA, MARZIALE, 2021, p. 44)

Visando mensurar a qualidade de vida no trabalho de atendentes em *contact centers* os autores De Biasi e De Souza (2006) elaborou uma pesquisa, onde constatou-se que os indivíduos que trabalham nesses locais são expostos no dia-a-dia altos índices de estresse, tendo como consequência disso são os sucessivos problemas com absenteísmo. Os autores concluíram nesse estudo que uma solução viável para esse problema era a implementação de rotinas constituindo o trabalho em casa para esses colaboradores, visto que diminuiu as fontes de exposição ao estresse. Menos estresse significa menores riscos de adquirir doenças e menor absenteísmo. Menor absenteísmo, por sua vez, significa maior produtividade (DE BIASI e DE SOUZA, 2006)

2.5 Qualidade de vida

O conceito de qualidade de vida no trabalho tem evoluído ao longo dos anos, deixando de ser um modismo para tornar-se um elemento principal na obtenção do desenvolvimento humano e organizacional. (DE BIASE e DE SOUZA, 2006)

A popularização da tecnologia proporciona grandes mudanças para a abordagem de qualidade de vida no trabalho. Essa inovadora abordagem tecnológica e do teletrabalho, as pessoas e as empresas modernas passam a definir outras estratégias, novos papéis, cultura, exigindo novo alinhamento, equilíbrio e harmonia organizacional, e, desta forma, proporcionam às pessoas melhor qualidade de vida. (MELO, 2011)

O cuidado com a saúde e bem-estar físico e mental das pessoas é um fator essencial para a manutenção do bom funcionamento de uma empresa. A organização percebe cada vez mais a importância do ser humano para o alcance de resultados, oferecendo ao indivíduo conforto, respeito, segurança e bem-estar. (CAVASSANI *et. al*, 2006)

A comodidade e liberdade do trabalho remoto impacta positivamente na qualidade de vida das pessoas. Na procura do bem-estar e qualidade de vida no trabalho, os trabalhadores reivindicam cada vez mais os efeitos potencializadores que proporcionem o bem-estar e a satisfação profissional (MELO, 2011)

As organizações estão buscando cada vez mais melhorias contínuas, níveis de excelência, eficiência e eficácia, e, para que isso ocorra, é necessário que os colaboradores estejam motivados para alcançar esses objetivos. De acordo com Melo (2011) a gestão da qualidade de vida impacta diretamente na satisfação profissional dos colaboradores.

Por outro lado, com as modalidades remotas, os trabalhadores ficam mais depressivos e ansiosos, o que foi agravado principalmente nos períodos pandêmicos devido ao isolamento e à crise sanitária vivenciada no país, tendo em vista que os seres humanos são sociais por natureza e necessitam consequentemente de comunicação entre seus pares para o pleno desenvolvimento social e individual, enquanto pessoa singular e membro da coletividade. (FERREIRA, 2021)

2.6 Pesquisas correlatas sobre o assunto

No estudo de Liu *et. al* (2021) é salientada a importância que as empresas devem dar ao teletrabalho, como tendo a necessidade de implementar esse novo estilo de trabalho na técnica de gestão estratégica organizacional. De acordo com o autor, esse modelo implica em flexibilidade de tempo e eficiência para os funcionários, por não envolver trocas de turnos. Nesse sentido, o real desafio para os gestores é elaborar formas de monitorar melhor os funcionários nesse regime de trabalho.

Flores (2019) identificou algumas vantagens e desafios no trabalho remoto, a partir de respostas obtidas por questionários de 43 participantes. Dentre as vantagens estão: a maior flexibilidade de horários, melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, maior responsabilidade de como cada um administra o tempo e mais produtividade e satisfação. Já os maiores desafios são: a comunicação com os colegas, fazer a tecnologia funcionar a seu favor e achar as informações necessárias.

Adicionalmente, Flores (2019) obteve algumas conclusões com base nos estudos. Primeiramente, a tecnologia avançada dos dias atuais na comunicação com e-mail, vídeo chamadas e outros tipos de mídia ajudaram com que o trabalhador remoto envie e receba informações. Em segundo lugar, um trabalhador remoto precisa ter algumas habilidades necessárias para poder atuar da melhor forma, se organizando de forma independente, resolvendo problemas técnicos com a tecnologia e balanceando as prioridades profissionais e domésticas. Por último, o autor cita alguns fatores que dificultam o trabalho remoto como: necessidade de interação,

separar trabalho da vida doméstica, desenvolver relacionamento com os colegas de trabalho.

. O teletrabalho é um novo tipo de organização do trabalho, que pode produzir muitos benefícios para os empregadores e pode ter um efeito positivo no trabalho atuação. Pesquisa feita em empresas de diferentes países usando o teletrabalho confirmou, que esta forma de trabalho reduz o absenteísmo dos funcionários, concentração, motivação e satisfação dos funcionários e reduzir custos em muitas esferas. No entanto, a gestão da empresa deve considerar minuciosamente muitos aspectos antes de suas aplicações. O teletrabalho não é adequado para todos e para cada tarefa. (TULEJOVÁ, 2009)

No trabalho de Hau e Todescat (2018), foi analisada as vantagens e desvantagens do teletrabalho na percepção de funcionários e seus gestores, a partir de um questionário. Ressalta-se que a maioria dos participantes são mulheres casadas e com filhos. Tendo isso em vista as principais vantagens apontadas foram: maior qualidade de vida em família, maior organização do tempo livre e evitar estresse com deslocamento. Já as maiores desvantagens são: visão preconceituosa com o teletrabalho e maior carga de trabalho devido ao aumento da produtividade exigida formalmente do teletrabalhador.

Na pesquisa de Bridi (2020), no qual foi aplicado um questionário visando buscar dados sobre o impacto e as características do trabalho remoto durante a pandemia. O questionário foi aplicado em maio de 2020, sendo maioria dos participantes funcionários públicos e do sexo feminino. Observou-se a partir do estudo que a quantidade de funcionários que excediam suas cargas horárias aumentou muito, seja trabalhando mais de 8 horas por dia ou exercendo atividades durante o fim de semana. As maiores dificuldades apontadas foram: falta de contato com os colegas de trabalho, mais interrupções e dificuldade em separar a vida familiar da vida profissional.

2.7 métodos e técnicas de pesquisa

Quanto à natureza da pesquisa é quali-quantitativa. Dessa forma, será aplicado um questionário a colaboradores com o intuito de identificar e analisar melhor os impactos do trabalho a distância. Conforme o autor Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa é considerada quantitativa quando cogita que tudo pode ser quantificável, isso consiste em representar em quantias numéricas os conteúdos e informações para classificá-las e analisá-las. Ainda de acordo com o autor, a pesquisa qualitativa, o pesquisador mantém contato direto com o ambiente e o objeto de estudo em questão, necessitando de um trabalho mais intensivo de campo. Sendo assim, o presente estudo aborda o mesmo assunto a partir das duas metodologias complementares, explicitando as vertentes do tema.

Quanto aos objetivos da pesquisa é explicativa, pois procura constatar as possíveis causas de fenômenos que ocorrem, propondo métodos analíticos para identificar e analisar os dados. De acordo com Gil (1999), a pesquisa explicativa visa procurar os motivos que contribuem ou indicam o acontecimento de determinado fato.

Quanto ao método da pesquisa é pesquisa de campo, porque procura entender melhor os desdobramentos gerados pela prática de trabalho remoto, reunindo informações e aspectos necessários para o estudo. Segundo Prodanov (2013), o método pesquisa de campo se encaixa quando o objetivo é conseguir conhecimento acerca de um assunto, procurando criar uma hipótese ou descobrir novos fenômenos que se relacionam entre si. Isso ocorre a partir da observação de fatos, registrando aspectos que se julgam relevantes para o assunto.

As etapas da pesquisa serão estruturadas da seguinte forma: na primeira etapa será feita uma fundamentação teórica sobre o trabalho a distância. Na etapa subsequente, será proposto um questionário para entender de forma prática os levantamentos propostos. Por último, serão aplicados questionários para alunos da UTFPR que trabalham ou trabalharam em regime *home office*.

2.8 Aplicação do questionário

Com os objetivos alinhados e o questionário desenvolvido, o questionário foi aplicado a distância por meio da ferramenta *google forms*, gerando um *link* que levava as questões propostas. O *link* foi divulgado pelo orientador, pelo orientando e a professora Silvana por meio do aplicativo *Whatsapp*. O público alvo foram alunos da

UTFPR que trabalham ou trabalharam em algum momento no regime *home office*. Foram obtidas 19 respostas, sendo que uma delas foi negativa em relação ao consentimento da pesquisa, portanto, tiveram 18 participantes efetivos. De acordo com as normas de pesquisas com humanos, não é permitido questões obrigatórias de serem respondidas, dessa forma, algumas delas podem ter menos que 18 respostas.

3. DESENVOLVIMENTO DO QUESTIONÁRIO

Com o referencial teórico apresentado, foram diagnosticados alguns aspectos relevantes apontados pelos autores, que podem ser enumerados de acordo com a tabela 1.

Tabela 1: Lista de aspectos e seu principal objetivo

	Aspectos	Objetivo
1	Produtividade no regime <i>home office</i>	Considerar a influência do trabalho remoto na produtividade percebida
2	Excesso de trabalho	Analisar a ocorrência, causas e os efeitos para os funcionários
3	Balço entre vida pessoal e profissional no espaço doméstico	Avaliar o impacto que essa mudança de ambiente causa na estrutura familiar e no desempenho do trabalho
4	Condições de trabalho físicas e tecnológicas envolvidas	Analisar se as condições físicas e tecnológicas estão favoráveis para a realização do trabalho
5	Relação com os colegas de trabalho	Observar se houve um distanciamento com os colegas no quesito compartilhamento de informações e ajuda nas tarefas
6	Qualidade de vida	Do ponto de vista do trabalhador, o quanto a prática melhorou o trabalho e outros aspectos da vida

Fonte: autoria própria (2022)

Cada aspecto proposto tem um objetivo no questionário, apontando benefícios e malefícios da prática. A partir das respostas será possível analisar os dados recolhidos e verificar o impacto do trabalho remoto, de acordo com a função e o setor que o funcionário atua.

As primeiras três questões do questionário referem-se a informações sobre o funcionário que está preenchendo o formulário: sua função atual e o setor em que é mais atuante, de acordo com as alternativas descritas abaixo.

- Função atual na empresa: analista, líder, supervisor, coordenador, gerente, estagiário, diretor, outro (escrito pelo funcionário).

- Setor de atuação: gestão financeira, gestão de recursos humanos, gestão de marketing, logística, comércio exterior, auditoria, consultoria, gestão da produção,

gestão administrativa, tecnologia da informação, gestão de qualidade, gestão de projetos, gestão da inovação e tecnologia, gestão de produtos, gestão ambiental, gestão de informações, outro (escrito pelo funcionário).

- Ramo de atuação da empresa: agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura, indústrias extrativas, indústrias de transformação, eletricidade e gás, água, esgoto atividades de resíduos e contaminação, construção, comércio, reparação de veículos e automotores, transporte, armazenagem e correio, alojamento e alimentação, informação e comunicação, atividades financeiras seguros e serviços relacionados, atividades imobiliárias, atividades profissionais científicas e técnicas, atividades administrativas e serviços complementares, administração pública defesa e seguridade pessoal, educação, saúde humana e artes sociais, artes, cultura, esporte e recreação, financeiro.

No anexo A, serão enumerados cada um dos seis aspectos citados na tabela 1, indicando os autores citados no referencial teórico que discorreram sobre o tema da questão.

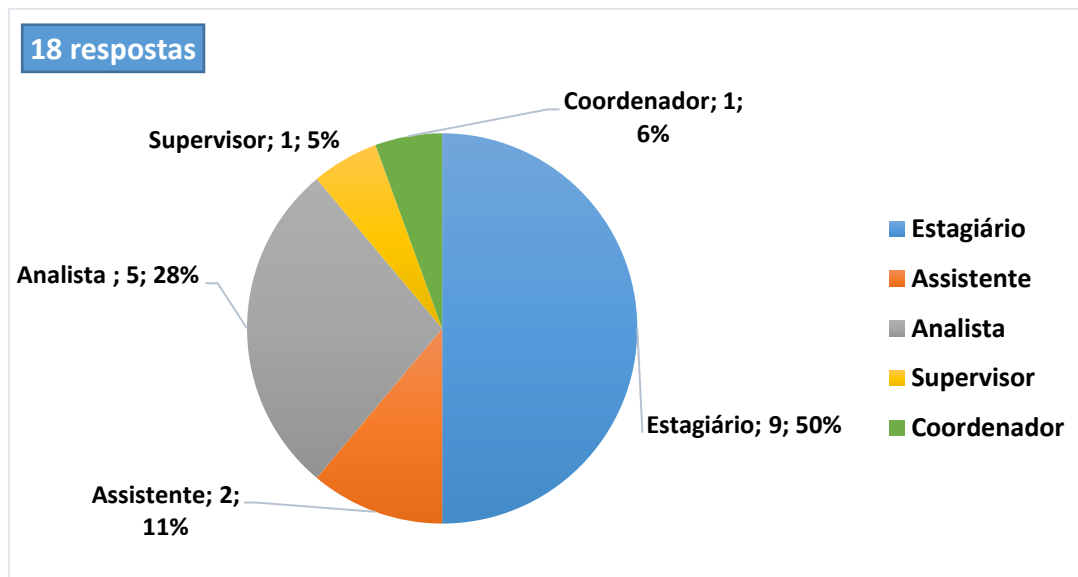
4. DISCUSSÕES E RESULTADOS

Neste trabalho, espera-se que sejam levantados, na literatura, os principais quesitos que foram analisados na hora de avaliar os impactos que o trabalho em regime *home office* gera para os profissionais. Por meio do questionário aplicado, foi analisado as respostas de modo a obter um panorama de como essa prática afeta na vida pessoal e profissional

Serão apresentadas as respostas obtidas do questionário proposto aos alunos da UTFPR que trabalham ou trabalharam em algum momento em regime *home office*. Primeiramente, são segmentadas as funções atuais dentro da empresa e o setor de atuação dos participantes:

O gráfico 1 apresenta o perfil funcional do estudante nas empresas as quais desempenham sua atividade. Pode-se observar que 50% ainda são estagiários, mas 50% já são funcionários efetivos, tendo o Analista como a maior função destes.

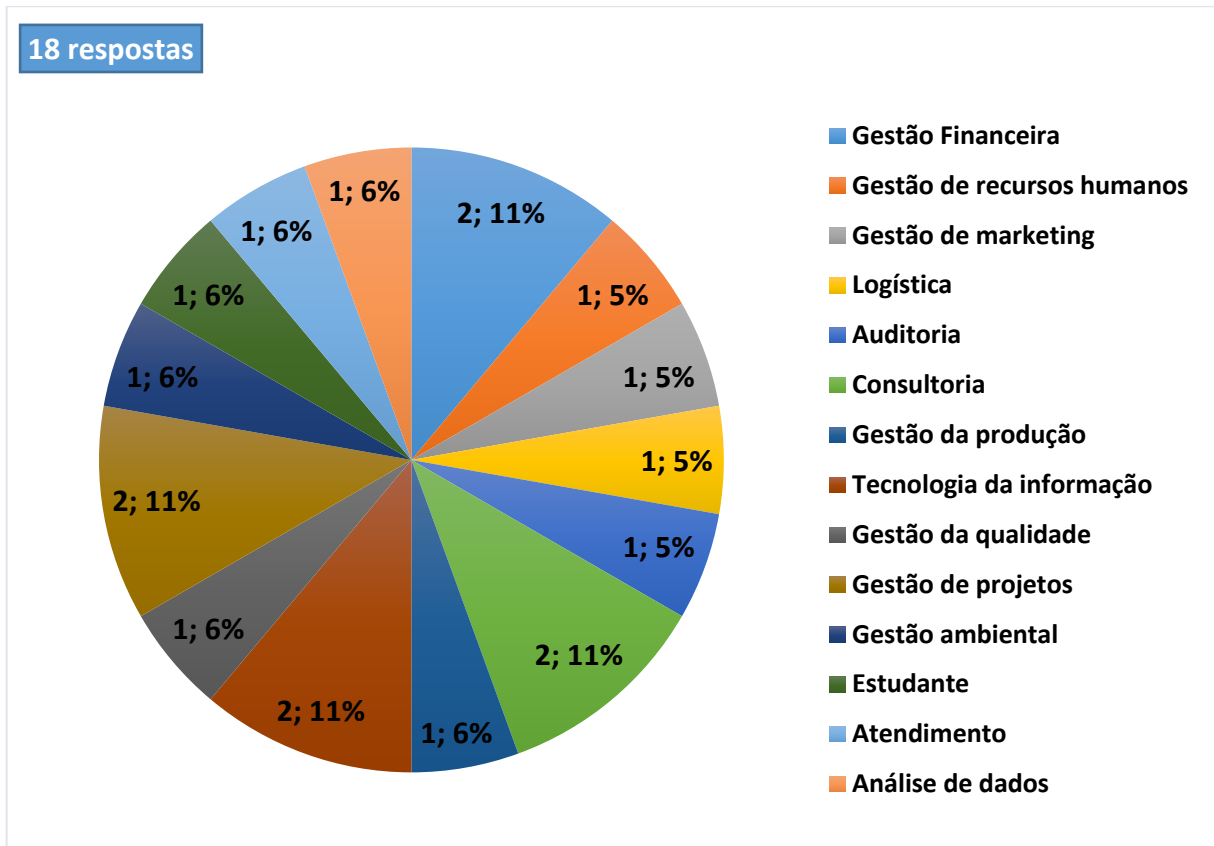
Gráfico 1: Cargos dentro da empresa em que trabalham/trabalharam dos participantes do questionário



Fonte: Próprio autor (2022).

O gráfico 2 apresentam os setores nas empresas que os respondentes trabalham, ou seja, a área de atuação. Neste caso, existe uma pulverização com um certo equilíbrio entre estes setores.

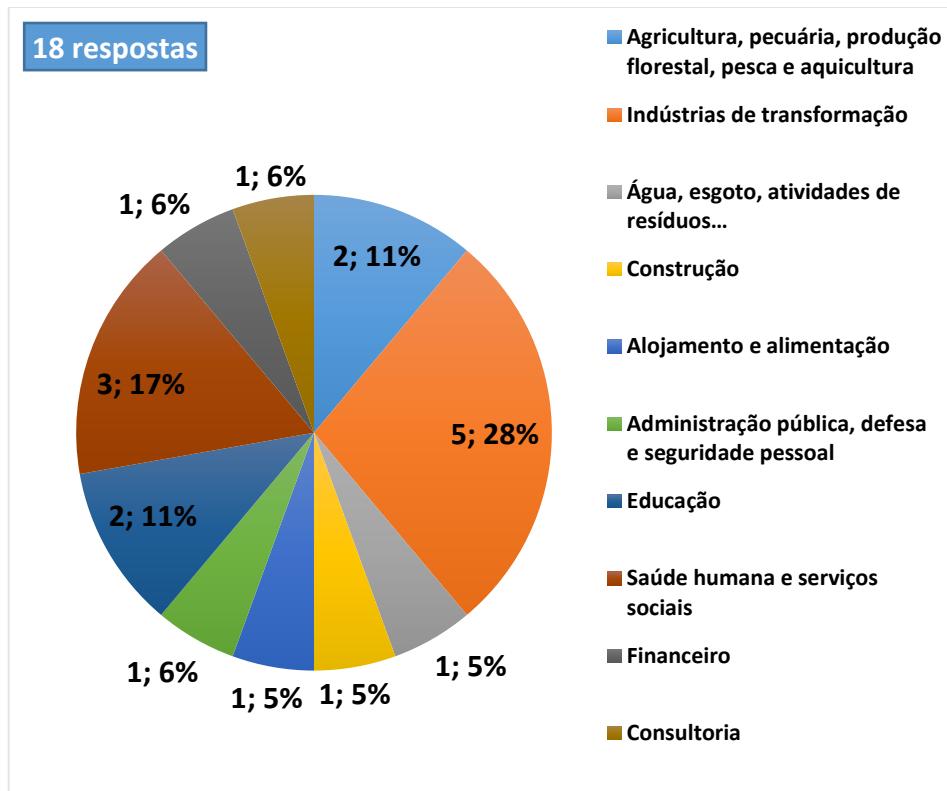
Gráfico 2: Setor, dentro da empresa, de atuação dos participantes



Fonte: Próprio autor (2022).

No terceiro gráfico também há uma diversidade nos setores de atuação das empresas, com destaque para as indústrias de transformação e para a área de saúde humana e serviços sociais.

Gráfico 3: Setor de atuação das empresas em que os participantes do questionário estão inseridos

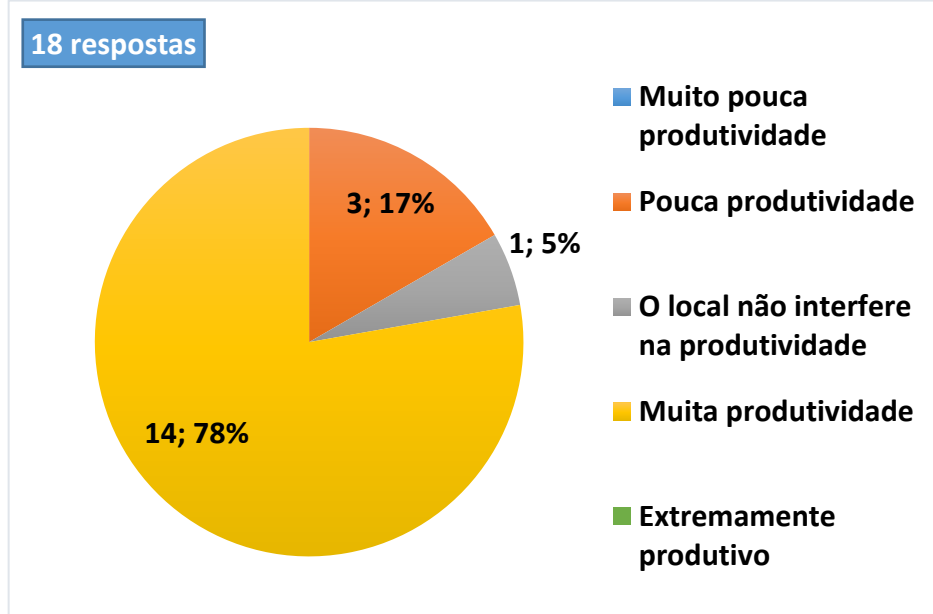


Fonte: Próprio autor (2022).

Por se tratar de alunos da UTFPR, estudantes do curso de engenharia de produção, principalmente, as pessoas que responderam à pesquisa atuam majoritariamente como estagiários e estão empregados em diferentes áreas de empresas com diferentes ramos.

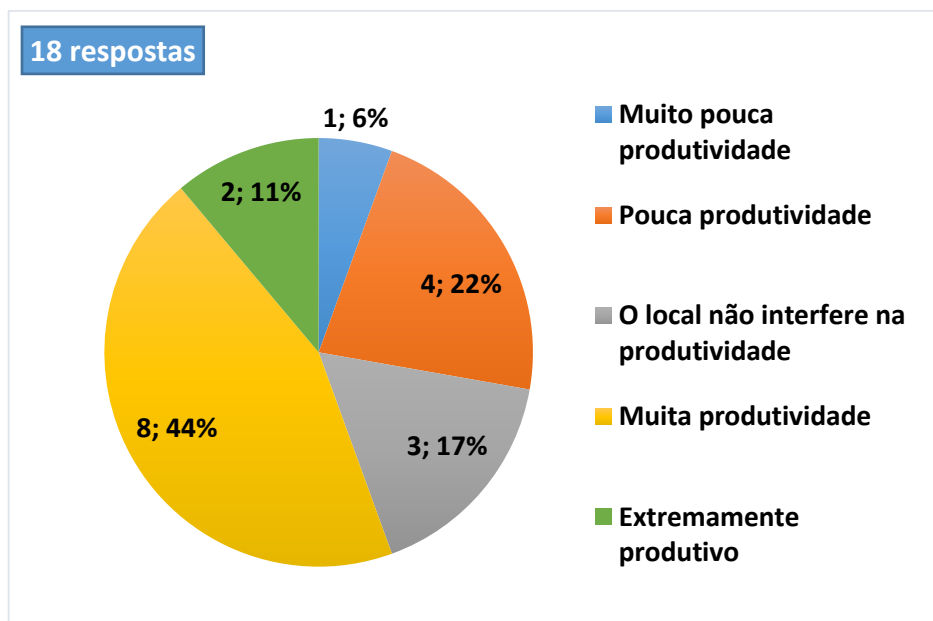
Os dois próximos gráficos são referentes ao aspecto 1 – produtividade no regime *home office*, permitindo fazer uma comparação entre a produtividade no espaço físico da empresa e no espaço doméstico.

Gráfico 4: Respostas da questão 1, sobre produtividade no escritório da empresa



Fonte: Próprio autor (2022).

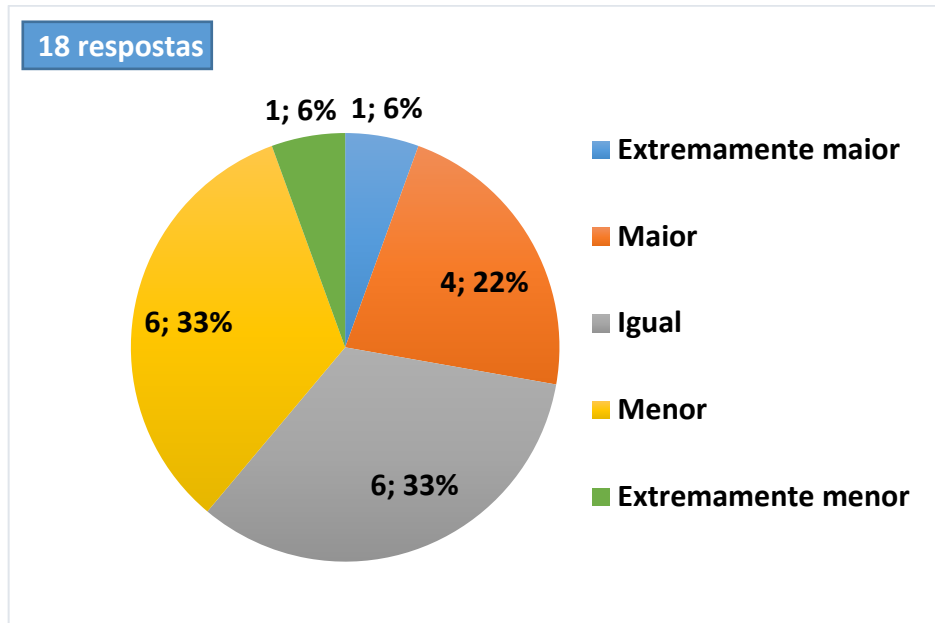
Gráfico 5: Respostas da questão 2, sobre produtividade em *home office*



Fonte: Próprio autor (2022).

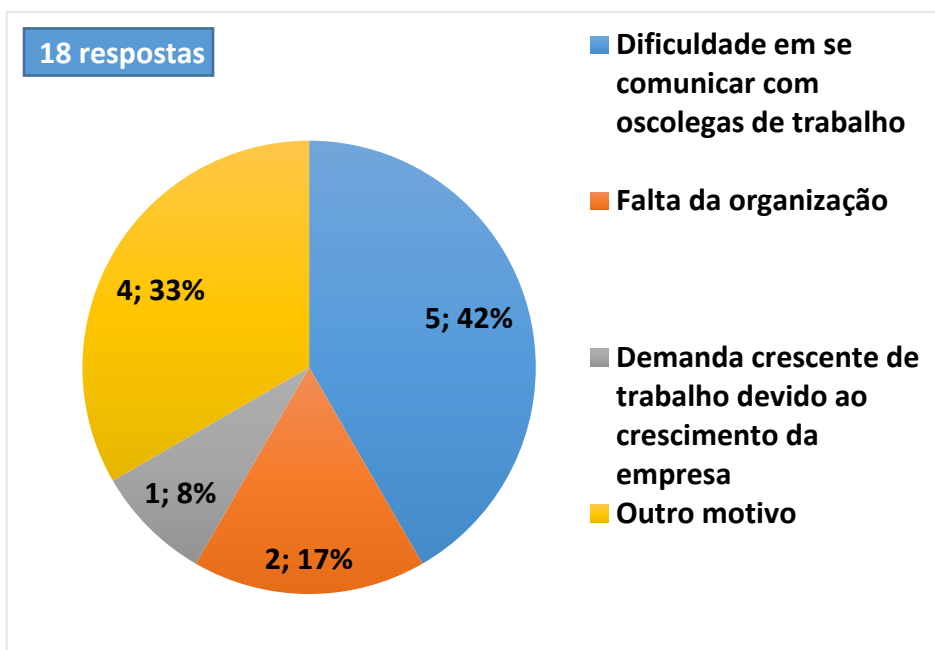
Os próximos gráficos estão relacionados ao aspecto 2 – excesso de trabalho. Importante dizer que o gráfico 6 e o gráfico 7 se relacionam. Apenas pessoas que tiveram respostas diferente de igual na primeira pergunta, responderam a segunda questão.

Gráfico 6: Respostas da questão 3, sobre volume de trabalho em *home office*, quando comparado ao volume de trabalho presencial



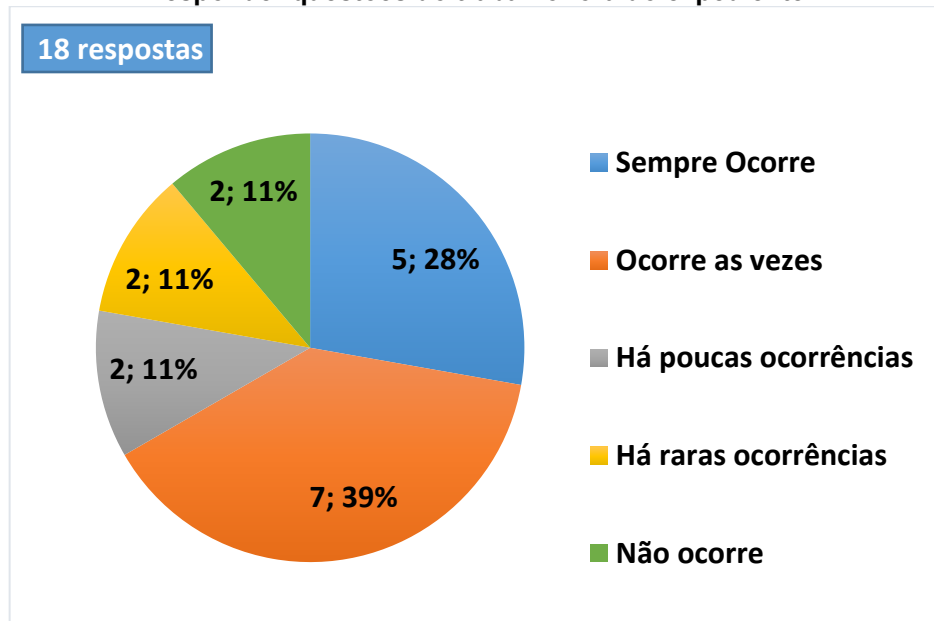
Fonte: Próprio autor (2022).

Gráfico 7: Respostas questão 4, sobre os possíveis motivos da ocorrência do excesso ou diminuição de volume trabalho da questão anterior



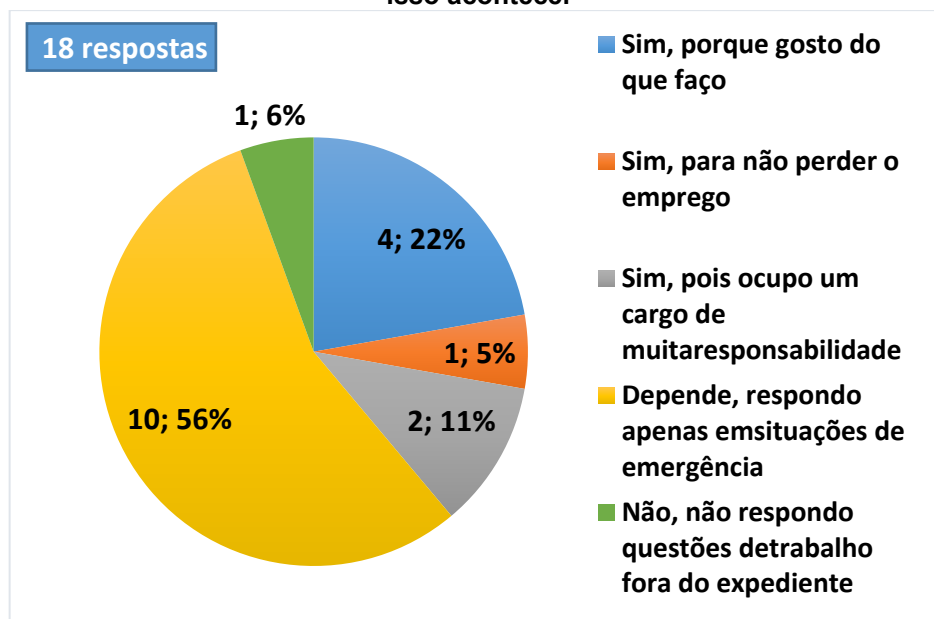
Fonte: Próprio autor (2022).

Gráfico 8: Respostas da questão 5, sobre a frequência em que acontece de o entrevistado responder questões do trabalho fora do expediente



Fonte: Próprio autor (2022).

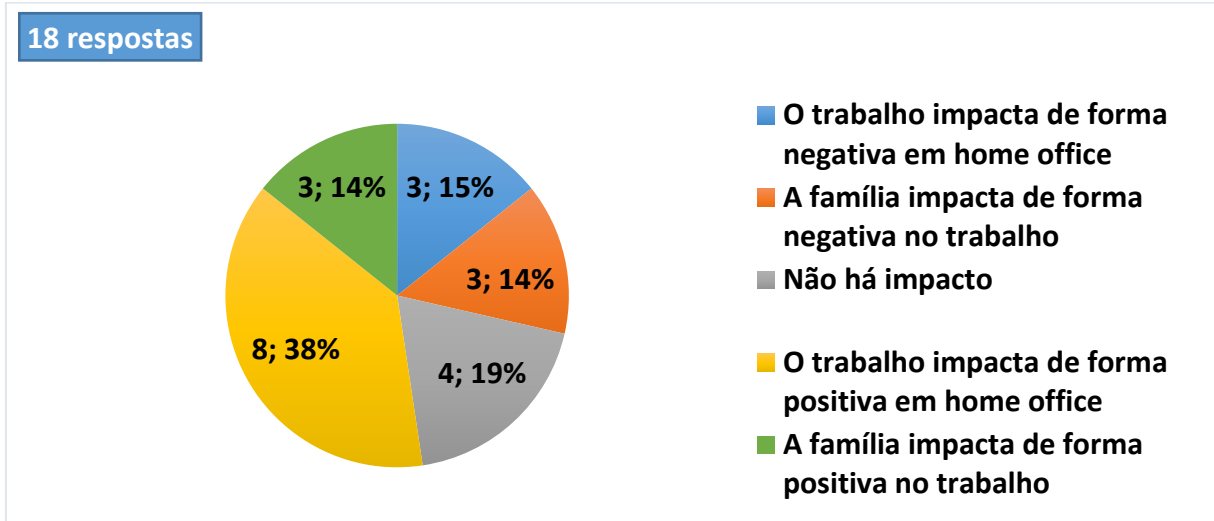
Gráfico 9: Respostas da questão 6, se a pessoa entrevistada se mantém mais ativa respondendo questões do trabalho quando está trabalhando em *home office* e o motivo de isso acontecer



Fonte: Próprio autor (2022).

A próxima questão é sobre o aspecto 3 – balanço entre vida pessoal e profissional no espaço doméstico:

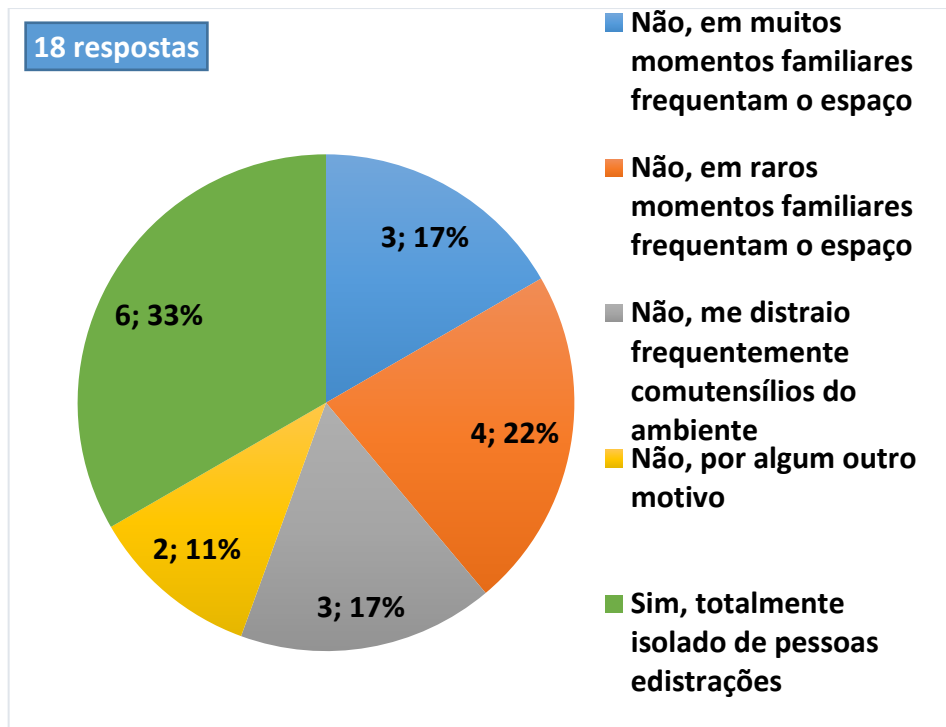
Gráfico 10: Respostas da questão 7 sobre o impacto do trabalho home office na rotina do entrevistado e de seus familiares



Fonte: Próprio autor (2022).

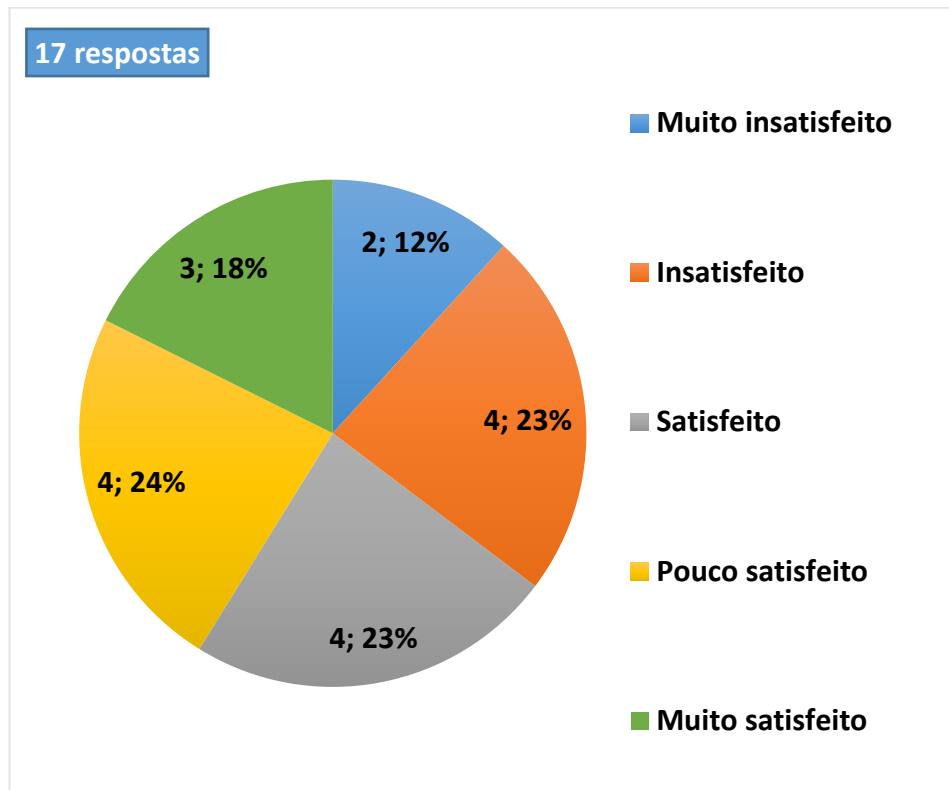
Os dois próximos gráficos estão relacionados com o aspecto 4 – condições de trabalho físicas e tecnológicas envolvidas:

Gráfico 11: Respostas questão 8, sobre as condições de trabalho em home office



Fonte: Próprio autor (2022).

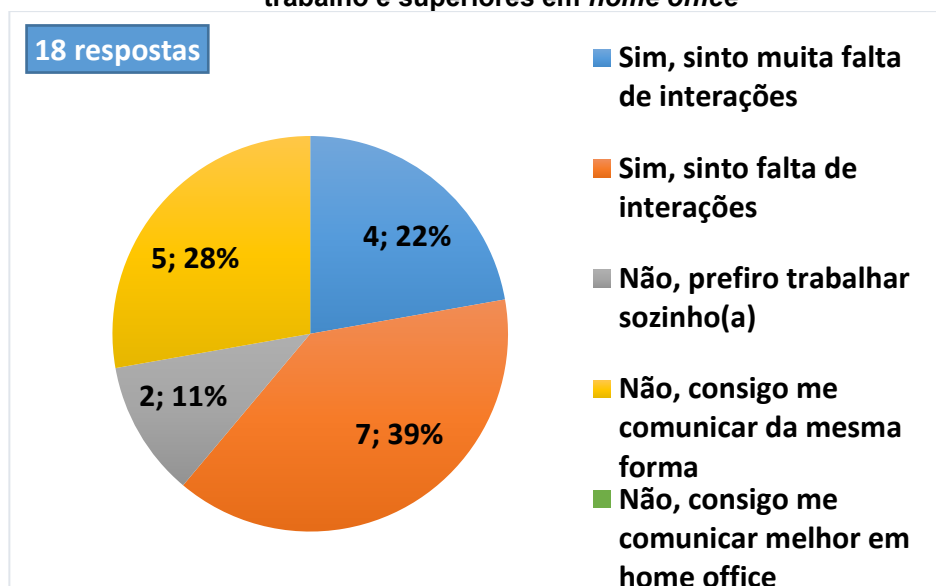
Gráfico 12: Respostas da questão 9, sobre o grau de satisfação do entrevistado no fornecimento de suporte e condições tecnológicas dadas pela empresa para realizar o trabalho em *home office*



Fonte: Próprio autor (2022).

A próxima questão está englobada no aspecto 5 – relação com os colegas de trabalho:

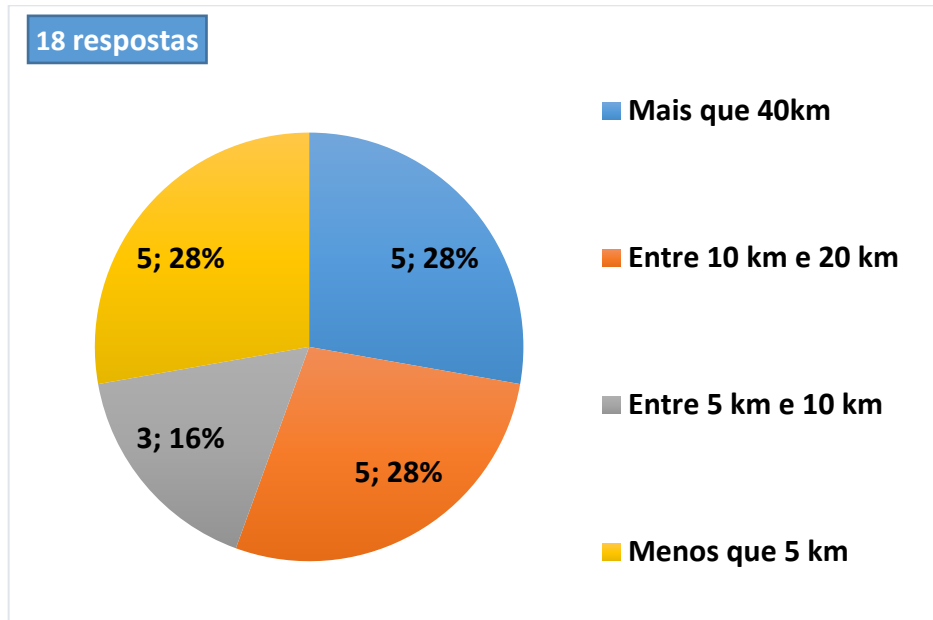
Gráfico 13: Respostas da questão 10, sobre a falta de relacionamento com os colegas de trabalho e superiores em *home office*



Fonte: Próprio autor (2022).

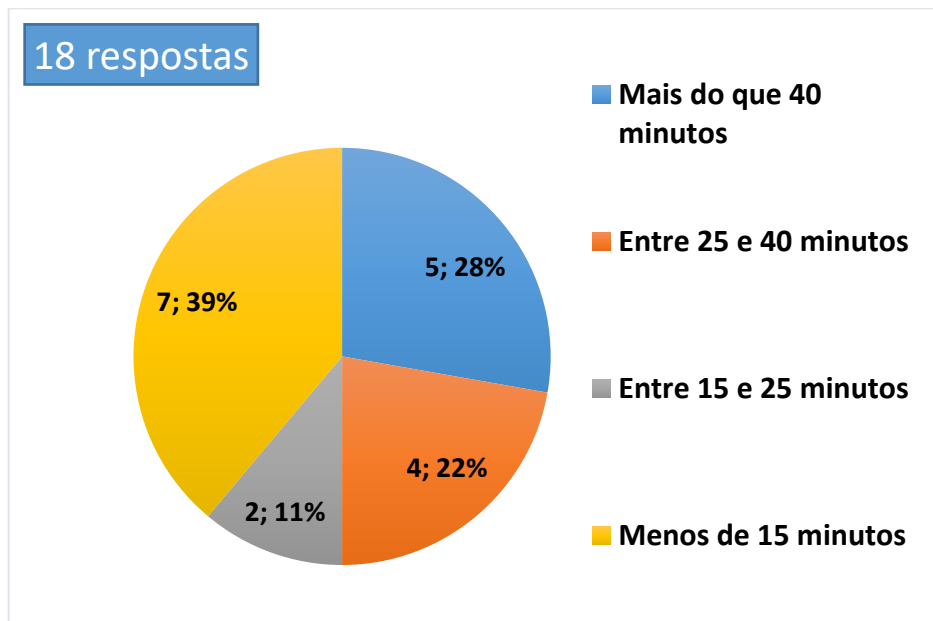
Para finalizar, o último aspecto é o de qualidade de vida, da qual foram levantadas seis questões.

Gráfico 14: Respostas da questão 11, sobre a distância percorrida para chegar ao local de trabalho



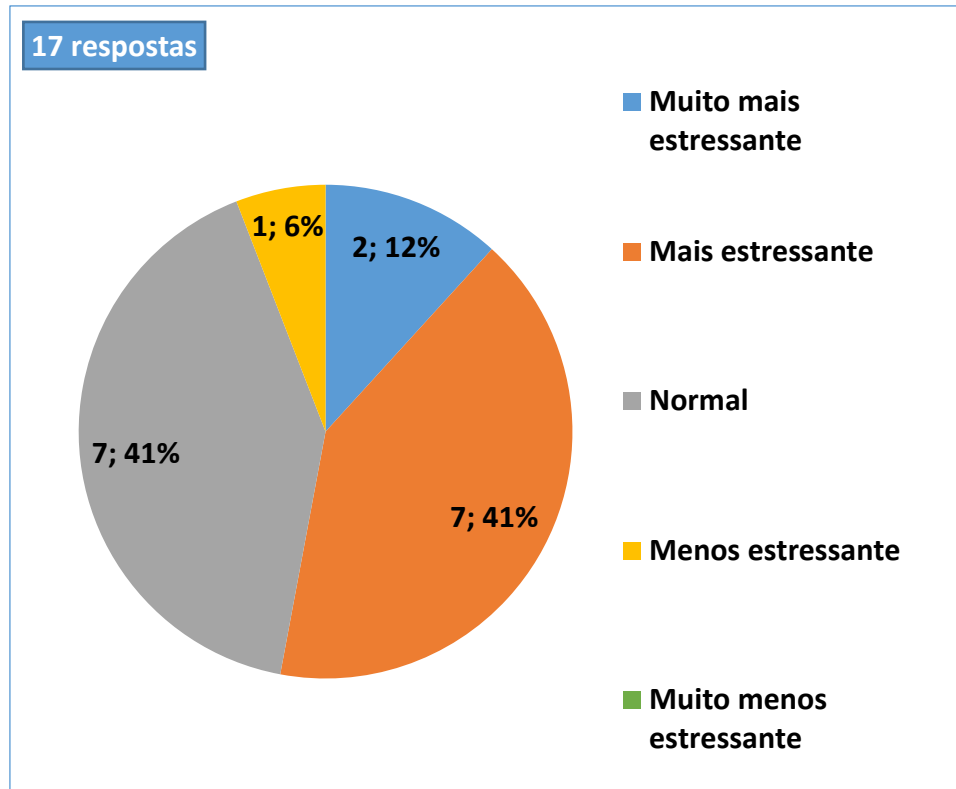
Fonte: Próprio autor (2022).

Gráfico 15: Respostas da questão 12, sobre o tempo gasto no trajeto



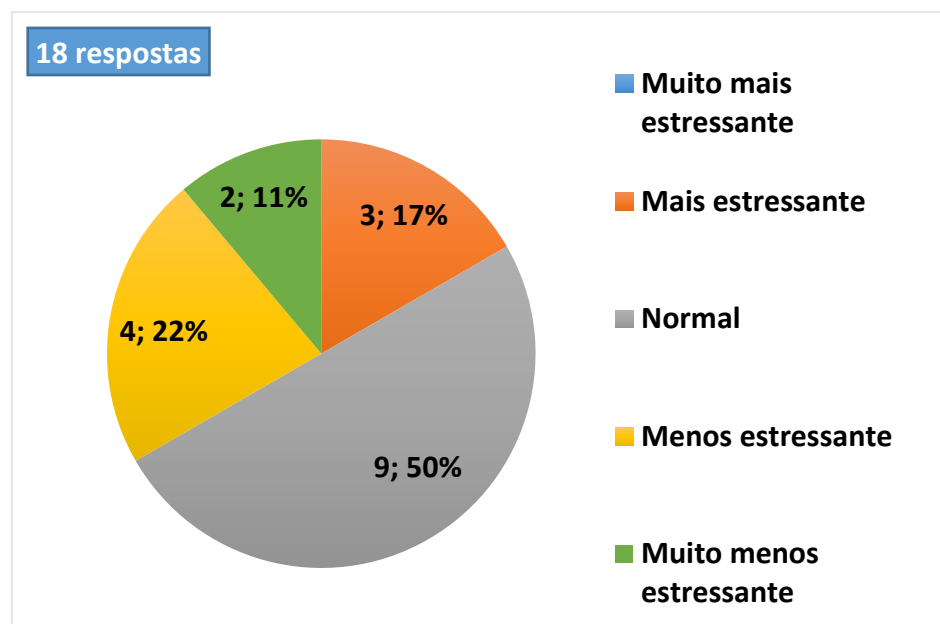
Fonte: Próprio autor (2022).

Gráfico 16: Respostas questão 13, sobre o grau de estresse nos dias em que trabalha presencialmente



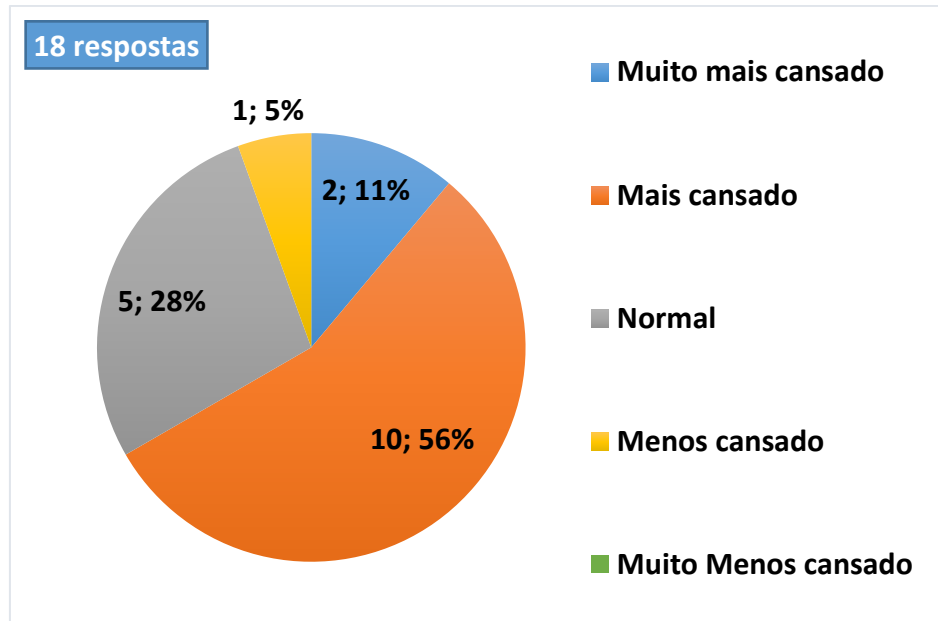
Fonte: Próprio autor (2022).

Gráfico 17: Respostas da questão 14, sobre o grau de estresse quando trabalha em *home office*



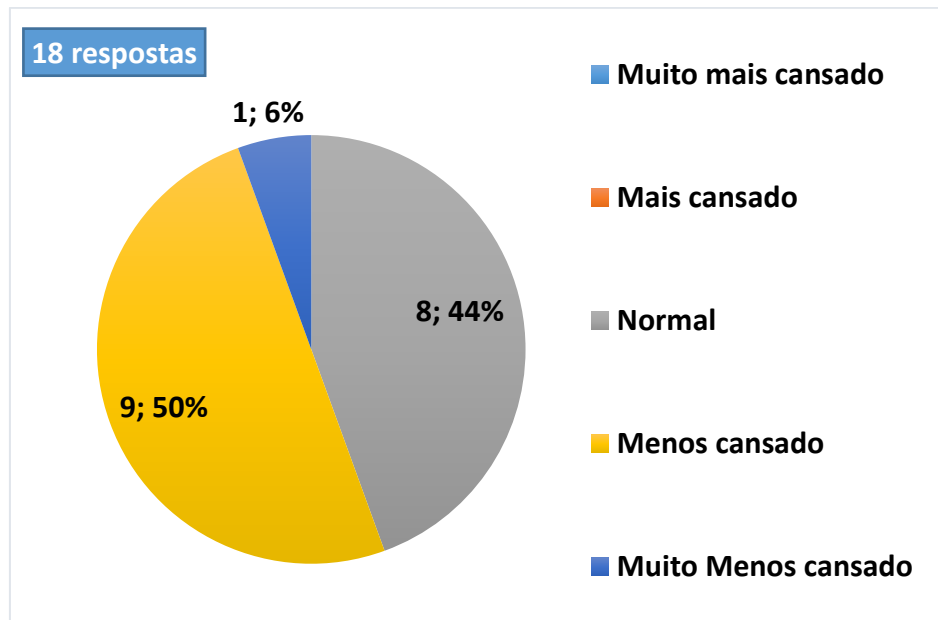
Fonte: Próprio autor (2022).

Gráfico 18: Respostas da questão 15, sobre o grau de cansaço nos dias em que os entrevistados trabalham presencialmente



Fonte: Próprio autor (2022).

Gráfico 19: Respostas da questão 16, sobre o grau de cansaço dos entrevistados quando trabalham em *home office*



Fonte: Próprio autor (2022).

A seguir serão apresentadas oito tabelas, relacionando algumas das questões apresentadas no tópico 4 a escala *likert*. Esse tipo de abordagem tem como objetivo quantificar as respostas dadas pelos participantes, de modo a facilitar o processo de mensuração dos resultados. As repostas dos participantes receberão classificação de acordo com a escala, de forma adaptada. As alternativas estão classificadas com peso de 1 a 5, sendo a alternativa a) com peso 1 e a alternativa e) com peso 5. Esses pesos têm como base a produtividade, sendo a resposta considerada mais produtiva a alternativa com maior peso. Dessa forma, quando mais alto o coeficiente *likert*, maior é a produtividade percebida. Importante salientar que nem todas as questões foram levadas em consideração.

Tabela 2: Aspecto 1 - comparação do coeficiente *likert* calculado entre produtividade em regime presencial e *home office*, respectivamente

Aspecto 1	a)	b)	c)	d)	e)	<i>Likert</i>
Q1	0	0,08	0,04	0,75	0	0,87
Q2	0,01	0,11	0,12	0,42	0,07	0,73

Fonte: Próprio autor (2022).

As duas questões acima são relativas à produtividade percebida. A primeira diz respeito a produtividade no escritório da empresa e a segunda quando está em *home office*. Dito isso, as pessoas que participaram da pesquisa se sentem mais produtivas quando trabalham presencialmente.

Tabela 3: Aspecto 2 - coeficiente *likert* calculado para as questões envolvendo excesso no volume de trabalho e alta disponibilidade no *home office*.

Aspecto 2	a)	b)	c)	d)	e)	<i>Likert</i>
Q3	0,01	0,11	0,24	0,32	0,07	0,75
Q5	0,07	0,19	0,08	0,10	0,13	0,57

Nessas duas questões, que se relacionam, a maioria das pessoas respondeu que há menor ou igual volume de trabalho quando estão em *home office*, e que a frequência de exigência fora do horário de trabalho é relativamente elevada. Por isso, o coeficiente *likert* não foi muito elevado, caracterizando uma falta de produtividade nesse quesito.

Tabela 4: Aspecto 3 – coeficiente *likert* calculado para a questão relativa ao impacto na rotina do entrevistado e seus familiares quando trabalha em *home office*

Aspecto 3	a)	b)	c)	d)	e)	<i>Likert</i>
Q7	0,04	0,08	0,16	0,43	0	0,71

Fonte: Próprio autor (2022).

Nesse aspecto, muito tiveram como resposta que o trabalho *home office* impacta positivamente na rotina, que é a alternativa d), porém, a maioria disse que o impacto é nulo ou negativo. Dessa forma, o coeficiente *likert* calculado foi médio.

Tabela 5: Aspecto 4 - coeficiente *likert* calculado para a questão sobre as condições tecnológicas disponibilizadas pela empresa no trabalho *home office*

Aspecto 4	a)	b)	c)	d)	e)	<i>Likert</i>
Q8	0,03	0,11	0,16	0,21	0,2	0,71

Fonte: Próprio autor (2022).

Nesse aspecto as respostas foram bem variadas em relação a satisfação sobre o suporte tecnológico e suporte dado pelas empresas para a realização do trabalho em *home office*. Por isso, a nota *likert* foi média.

Tabela 6: Aspecto 5 - coeficiente *likert* calculado para a questão da dificuldade na comunicação com os colegas de trabalho em regime *home office*

Aspecto 5	a)	b)	c)	d)	e)	<i>Likert</i>
Q10	0,05	0,19	0,08	0,27	0	0,59

Fonte: Próprio autor (2022).

Esse aspecto buscou-se mensurar como as interações do dia-a-dia com os colegas de trabalho e superiores impactavam no trabalho *home office* e a grande maioria respondeu que sente falta dessas interações, caracterizando uma grande problemática dessa prática.

Tabela 7: Aspecto 6 – coeficiente *likert* calculado para as questões relativas a distância e tempo no trajeto entre casa e empresa

Aspecto 6	a)	b)	c)	d)	<i>Likert</i>
Q11	0,7	0,13	0,12	0,27	0,59
Q12	0,7	0,11	0,12	0,37	0,67

Fonte: Próprio autor (2022).

Nesse aspecto de qualidade de vida, as respostas foram bem diversificadas em relação a distância e o tempo gasto no trajeto entre a casa e o trabalho. Essa é uma grande vantagem do trabalho *home office*, que elimina o gasto de tempo e recursos para deslocamento.

Tabela 8: Aspecto 6 – comparação do coeficiente *likert* calculado entre nível de estresse percebido trabalhando presencialmente e em *home office*, respectivamente

Aspecto 6	a)	b)	c)	d)	e)	<i>Likert</i>
Q13	0,27	0,19	0,28	0,05	0	0,55
Q14	0	0,08	0,36	0,21	0,13	0,79

Fonte: Próprio autor (2022).

Ainda no aspecto da qualidade de vida, os participantes responderam que há uma maior carga de estresse no trabalho presencial (questão 13) e uma menor carga de estresse no trabalho *home office* (questão 14). Segundo os autores mencionados anteriormente, essa menor carga de estresse ajuda na produtividade e menor taxa de absenteísmo.

Tabela 9: Aspecto 6 – comparação do coeficiente *likert* calculado entre nível de cansaço percebido trabalhando presencialmente e em *home office*, respectivamente

Aspecto 6	a)	b)	c)	d)	e)	<i>Likert</i>
Q15	0,03	0,27	0,2	0,05	0,13	0,68
Q16	0	0	0,32	0,48	0,07	0,87

Fonte: Próprio autor (2022).

Essas duas questões são sobre o cansaço percebido quando o indivíduo trabalha presencialmente (questão 15) e em *home office* (questão 16). Quando exercido o trabalho em *home office*, todos disseram que se sentem normal ou menos cansado, por isso obteve um coeficiente *likert* tão elevado.

Com base nos dados acima e no referencial teórico, é possível relacionar os menores níveis de estresse percebidos com uma maior produtividade. Visto que, segundo alguns autores citados, o estresse e cansaço excessivo pode trazer doenças e absenteísmo, culminando na queda de produtividade. Outros pontos citados por autores e confirmados nas respostas dos participantes foram a falta de comunicação

que o trabalho *home office* gera e, apesar de haver menor volume de trabalho, a ocorrência de trabalho fora do expediente de trabalho é grande.

Considera-se que a um aumento na produtividade, quando se ganha tempo ao trabalhar em regime *home office*. Muitos participantes responderam que levam mais de 40 minutos no trajeto da casa até a empresa, sendo que muitos também responderam que nesse caminho são percorridos mais de 20km. Além de economia de tempo, a prática *home office*, traz também uma economia de recursos.

Por outro lado, o coeficiente *likert* de produtividade (aspecto 1, questão 1) em si, quando comparadas as respostas do regime presencial e *home office*, a maioria respondeu que se sente mais produtivo no escritório da empresa, mesmo tendo todas as facilidades e a economia de tempo citadas anteriormente. O fator da dificuldade na comunicação entre os colegas de trabalho também dificulta as interações e tomadas de decisões, culminando na menor taxa de produtividade percebida. Além disso, dificuldade para resolver problemas tecnológicos podem ser um agravante.

5. CONCLUSÃO

Dentre os aspectos selecionados, o mais relevante para a pesquisa e relacionado com a escala *likert* é a produtividade, pois todos os outros aspectos visam, de alguma forma, obter um maior ganho produtivo final. Mesmo aspectos como qualidade de vida, visam a produtividade de alguma forma, pois com menor carga de estresse, menos absenteísmo e, por consequência a produtividade aumenta.

De acordo com a pesquisa, apesar de haver uma menor carga de trabalho no regime *home office*, verificou-se a grande ocorrência de trabalho fora do expediente por diversos motivos. Isso pode acabar atrapalhando o indivíduo, que muitas vezes não consegue se desprender das tarefas profissionais e conciliar com as situações domésticas.

A partir do trabalho realizado e da amostra de dados retiradas, mesmo que pequena, é possível observar que há pontos positivos e negativos na produtividade da prática *home office*. De um lado, ganha-se tempo no deslocamento, economia de recursos, flexibilidade de horários e aumento na qualidade de vida. Por outro, perde-se muito da conexão na comunicação com os colegas de trabalho, nos problemas tecnológicos enfrentados no dia-a-dia e na produtividade. O regime *home office* pode funcionar muito bem para alguns perfis e profissões específicas, mas não é a solução para todos os problemas.

REFERÊNCIAS

- AGUILERA, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. **Transportation Research Part A: Policy and Practice**, 2016.
- ANSONG, E.; BOATENG, R. Organisational adoption of telecommuting: Evidence from a developing country. **The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries**, v. 84, n. 1, p. e12008, 2018.
- ARAÚJO, T. M.; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021.
- BARROS, A. M. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2009.
- BRIDI, M. A. et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. **Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade**, 2020.
- CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C. C. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. **XIII SIMPEP**, p. 41-47, 2006.
- DE BIASI, D.; DE SOUZA, F. A. P. O teletrabalho e a qualidade de vida nos contact centers. **Revista Ibero Americana de Estratégia**, 2006.
- DE MACÊDO, T. A. M. et al. Ergonomics and telework: A systematic review. **Work**, v. 66, 2020.
- FERREIRA, M. P. A Ampliação Do Teletrabalho E Home Office Em Tempos De Pandemia E Seus Reflexos Na Saúde Do Trabalhador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho| e-ISSN**, 2021.
- FLORES, M. F. Understanding the challenges of remote working and it's impact to workers. **International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)**, 2019.
- FREITAS, H. et al. O método de pesquisa survey. **Revista de Administra&ccdeil; ão da Universidade de São Paulo**, v. 35, n. 3, 2000.
- GAJENDRAN, R. S.; HARRISON, D. A. The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. **Journal of Applied Psychology**, 2007.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. Editora Atlas SA, 1999.
- GUERIN, T. F. Policies to minimise environmental and rebound effects from telework: A study for Australia. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, 2021.
- HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Navus: Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.
- HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.
- LIU, L.; WAN, W.; FAN, Q. How and When Telework Improves Job Performance During COVID-19? Job Crafting as Mediator and Performance Goal Orientation as Moderator. **Psychology research and behavior management**, 2021.
- MELO, E. R. **Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da Tecnologia da Informação**. 2011. Tese de Doutorado.

MENEZES, F. S. de et al. A influência das condições psicofisiológicas individuais na produtividade laboral de funcionários de uma instituição de ensino superior. 2017.

MORGAN, R. E. Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. **European Business Review**, 2004.

NAKROŠIENĖ, A.; BUČIŪNIENĖ, I.; GOŠTAUTAITĖ, B. Working from home: characteristics and outcomes of telework. **International Journal of Manpower**, 2019.

NOGUEIRA, A. M.; PATINI, A. C. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **RAI Revista de Administração e Inovação**, v. 9, n. 4, 2012.

PALUMBO, R. Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. **International Journal of Public Sector Management**, 2020.

PRODANOV, C. C.; DE FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico-2ª Edição**. Editora Feevale, 2013.

RAFALSKI, J. C.; DE ANDRADE, A. L. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, 2015.

SILVA, D. M. P. P.; MARZIALE, M. H. P. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. **Revista latino-americana de enfermagem**, v. 8, n. 5, p. 44-51, 2000.

TULEJOVÁ, L. **Telework and its impact on working performance**. 2009.

WAINER, Jacques. O paradoxo da produtividade. **Informática, organizações e sociedade no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2003.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO

Aspecto abordado	Questões	Referências
<p style="text-align: center;">Aspecto 1 – Produtividade no regime <i>home office</i></p>	<p>Questão 1: Na sua opinião, qual o seu grau de produtividade quando está presente no espaço físico da empresa? a) muito pouca produtividade b) pouca produtividade c) o local não interfere na produtividade d) muita produtividade e) extremamente produtivo</p> <p>Questão 2: Qual o seu grau de produtividade quando está trabalhando em <i>home office</i>? a) muito pouca produtividade b) pouca produtividade c) o local não interfere na produtividade d) muita produtividade e) extremamente produtivo</p>	<p style="text-align: center;">Gajendran e Harrison's (2007), Melo (2011), De Biasi e De Souza (2006), Flores (2019) e Hau e Todescat (2018)</p>
<p style="text-align: center;">Aspecto 2 - Excesso de trabalho</p>	<p>Questão 3: Comparando o volume de trabalho entre o presencial e o <i>home office</i>. Quando esteve trabalhando em <i>home office</i>, o volume das atividades foi: a) extremamente maior b) maior c) igual d) menor e) extremamente menor</p> <p>Questão 4: Caso a resposta da questão 3 seja diferente de IGUAL, na sua opinião, por que essa mudança acontece? a) Dificuldade em se comunicar com os colegas de trabalho b) Falta da organização c) Demanda crescente de trabalho devido ao crescimento da empresa d) Outro motivo</p> <p>Questão 5: Você costuma responder questões do trabalho fora do horário do seu expediente quando está trabalhando em <i>home office</i>? a) sempre acontece b) ocorre as vezes c) há poucas ocorrências d) há raras ocorrências e) não ocorre</p> <p>Questão 6: Quando está trabalhando em <i>home office</i>, você se mantém mais tempo disponível respondendo questões do trabalho? Por qual motivo? a) Sim, porque gosto do que faço b) Sim, para não perder o emprego c) Sim, pois ocupo um cargo de muita responsabilidade d) Depende, respondo apenas em situações de emergência e) Não, não respondo questões de trabalho fora do expediente</p>	<p style="text-align: center;">Palumbo (2020)</p>
<p style="text-align: center;">Aspecto 3 – Balanço entre vida pessoal e profissional no espaço doméstico</p>	<p>Questão 7: Quando está trabalhando em <i>home office</i>, o quanto isso impacta na sua rotina e de seus familiares? a) O trabalho impacta de forma negativa em <i>home office</i> b) A família impacta de forma negativa no trabalho c) não há impacto d) O trabalho impacta de forma positiva em <i>home office</i> e) A família impacta de forma positiva no trabalho</p>	<p style="text-align: center;">Araújo e Lua (2021), Ferreira (2021), Rafalski e De Andrade (2015), Flores (2019) e De Macedo (2020)</p>

<p>Aspecto 4 – Condições de trabalho físicas e tecnológicas envolvidas</p>	<p>Questão 8: O espaço destinado ao trabalho em <i>home office</i> é afastado de possíveis distrações e propício para realizar as tarefas necessárias? a) Não, em muitos momentos familiares frequentam o espaço b) Não, em raros momentos familiares frequentam o espaço c) Não, me distraio frequentemente com utensílios do ambiente d) Não, por algum outro motivo e) Sim, totalmente isolado de pessoas e distrações</p> <p>Questão 9: Qual o seu grau da satisfação em relação ao fornecimento de condições tecnológicas e suporte necessário oferecido pela empresa para a realização do trabalho em <i>home office</i>? a) Muito insatisfeito b) Insatisfeito c) Satisfeito d) Pouco satisfeito e) Muito satisfeito</p>	<p>De Biasi e De Souza (2006), Aguilera et. al (2016), Flores (2019)</p>
<p>Aspecto 5 – Relação com os colegas de trabalho</p>	<p>Questão 10: Você sente falta de se relacionar com seus colegas de trabalho e superiores quando trabalha em <i>home office</i>? a) Sim, sinto muita falta de interações b) Sim, sinto falta de interações c) Não, prefiro trabalhar sozinho(a) d) Não, consigo me comunicar da mesma forma e) Não, consigo me comunicar melhor em <i>home office</i></p>	<p>Bridi (2019), De Macedo (2020), Flores (2019).</p>
<p>Aspecto 6 – Qualidade de vida</p>	<p>Questão 11: Qual é a distância da sua casa até a empresa? a) Menos que 5km b) Entre 5km e 10km c) Entre 10km e 20km d) Mais que 20km</p> <p>Questão 12: Quanto tempo, em média, você gasta no trajeto? a) Menos de 15 minutos b) entre 15 e 25 minutos c) Entre 25 e 40 minutos d) Mais do que 40 minutos</p> <p>Questão 13: Qual o seu grau de estresse nos dias em que você trabalha no escritório da empresa? a) muito mais estressante b) mais estressante c) normal d) menos estressante e) muito menos estressante</p> <p>Questão 14: Qual o seu grau de estresse nos dias em que você trabalha em <i>home office</i>? a) muito mais estressante b) mais estressante c) normal d) menos estressante e) muito menos estressante</p> <p>Questão 15: Qual o seu grau de cansaço quando está trabalhando da empresa? a) muito mais cansado b) mais cansado c) normal d) menos cansado e) muito menos cansado</p> <p>Questão 16: Qual o seu grau de cansaço quando está trabalhando em <i>home office</i>? a) muito mais cansado b) mais cansado c) normal d) menos cansado e) muito menos cansado</p>	<p>Cavassani et. al (2006), Nakrošiene et. al (2019), Gajendran e Harrison's (2007), De Macedo (2020), Hau e Todescat (2018), De Biasi e De Souza (2006)</p>