

**Assentamento funcional digital: uma análise pelo olhar dos funcionários da administração pública e privada em home office em tempo de pandemia Covid-19**

**MARIA CLARICE ALVES DA COSTA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PORTO VELHO

**SANDRA DA CRUZ GARCIA DO ESPIRITO SANTO AGUIAR**

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA (UNIR)

**TOMÁS DANIEL MENÉNDEZ RODRÍGUES**

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA (UNIR)

Agradecimento à órgão de fomento:

Não houve fomento.

# ASSENTAMENTO FUNCIONAL DIGITAL: UMA ANÁLISE PELO OLHAR DOS FUNCIONÁRIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E PRIVADA EM *HOME OFFICE* EM TEMPO DE PANDEMIA COVID-19

## 1 INTRODUÇÃO

A terceira década do século XXI veio acompanhada de um fato inesperado em nível mundial, a disseminação do *Coronavírus (Corona Virus Disease)*, trazendo o Covid-19 (OMS, 2020). Embora a doença tenha iniciado em um ponto extremo fora do Brasil, na Ásia, não demorou o desembarque no país. No início da expansão do vírus, sem estudo da gravidade da doença, foi tida como uma gripe, até então se pensava em epidemia que estaria limitada ao país de origem da doença. No entanto, tratava-se de uma pandemia, declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em 11 de março de 2020.

Com o avanço e a seriedade que o caso devia ser conduzido, ações em níveis gerenciais deveriam ser tomadas nos setores públicos e privados em todo o país. Uma das medidas estabelecida em algumas empresas foi a adesão de alguns setores ao *home office*, nas atividades que não teria nenhum prejuízo para o seu desenvolvimento. Diante disso, houve uma necessidade de adaptar os indivíduos ao ambiente de trabalho, com a preocupação com o ambiente familiar, em termos dos costumes e do espaço para o desenvolvimento da atividade, com o imperativo de se formular rotinas que equilibrem a realidade do trabalho em ambiente doméstico, (RAFALSKI e DE ANDRADE, 2015)

O trabalho a partir de *home office*, segundo estudo de Hill, Ferris e Mårtinson (2003), conclui que a compreensão das respostas positivas sobre o equilíbrio entre trabalho em relação à vida e maior percepção pessoal ligado à família; quanto ao fator motivacional foi positivo pelo fato de que o empregado ter a possibilidade de flexibilidade do local para executar as atividades e de como executá-las; no entanto em termos de ascensão de carreira houve objeções por estar distante fisicamente do ambiente de trabalho, o que poderia ser negativo no momento da escolha para a progressão.

Desta forma, objetivou-se entender como os empregados públicos e privados percebem o trabalho em *home office* durante o período de pandemia. As análises foram realizadas por meio de questionários com vinte e oito participantes entre empregados da esfera privada e pública, para responder a seguinte problemática: como os empregados públicos e privados percebem o trabalho em *home office* em tempo de pandemia Covid-19?

Para atender ao objetivo, utilizou-se o conceito *home office*, compreendida por Kurkland e Bailey (1999), como teletrabalho domiciliar, àquele em que os funcionários trabalham regularmente em casa. Em nível da organização, há uma oportunidade para um melhor ambiente de trabalho e produtividade; os funcionários possuem maior flexibilidade de horário; e, por fim, segundo esse estudo, os funcionários em *home office* apresentam menor índice de doenças, maior satisfação pelo trabalho e melhor desempenho nas atividades.

As análises contidas neste artigo se justificam pela relevância contextual das consequências causadas pela pandemia no âmbito das empresas públicas e privadas, mas ainda pelo uso de uma abordagem teórica distinta de bases teológicas ou sociológicas, associada aos reflexos comportamentais e sociais dos empregados em período de pandemia. Dessa forma, pretende-se avançar com o conhecimento sobre as mudanças impostas aos empregados, contribuindo de forma analítica e empírica.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica deste artigo é composta das definições e discussões sobre assentamento funcional digital e pandemia Covid-19. Dessa forma, entende-se que as concepções fundamentais sobre o tema serão apresentadas para orientar as análises que seguem neste trabalho.

## 2.1 Assentamento funcional digital

O acesso à informação trouxe significativas mudanças à sociedade contemporânea, o que possibilitou o acesso dos empregados às atividades de trabalho no espaço e tempo em que desejarem, por diferentes dispositivos de comunicação; contudo as percepções revelam consequências negativas numa sociedade em que todo o tempo do trabalhador é tempo de trabalho (OLIVEIRA, 2017). Segundo o autor, nos impactos negativos estão apontadas as relações sociais, dificuldades nas relações familiares, amizade e relacionamentos afetivos, problemas de saúde como a Lesão por Esforço Repetitivo e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT), mental, estresse e ansiedade, sendo que os aspectos subjetivos e saúde emocional são pontos que devem ser compreendidos em razão da relação entre trabalho, tecnologia digital e as formas como será controlada e o acesso dos usuários.

A expressão “trabalho de fronteira” utilizada por Nippert-Eng (1996) em seu estudo, propõe como estratégias, princípios e práticas para criar, manter e modificar categorias culturais, um processo contínuo, prático e visível em que os indivíduos negociam as fronteiras. Nesse caso, segundo a autora, o “trabalho de fronteira” possibilita a existência de categorias e sistemas de classificação, que tenham um grau de significância e variem com o tempo; que permite cultura e sociedade também modifiquem; a integração no processo em classificar, atribuir e defender a inclusão/exclusão de conteúdos categóricos em espaços e tempos mentais e físicos específicos, deixem transparecer a orientação de que as vidas são as estruturas mentais coletivas.

O “trabalho de fronteira” é, portanto, o processo em que se cria e mantém o “eu” em “territórios” distintos adotando duas configurações: trabalho de posicionamento de fronteira e trabalho de transcendência (ou transição) de fronteira, sendo que o trabalho de colocação estabelece uma linha entre reinos e ‘eus’, enquanto o trabalho de transição amolda a linha, que permite movimentar sobre ela; caso haja qualquer obstáculo entre casa e trabalho, os envolvidos no trabalho doméstico preocupam-se somente com dimensões comuns da fronteira; e em proporção se distingue e mescla categorias de objetos e eu, tais ações ajudam reforçar e reproduzir relações cognitivas entre casa e trabalho; neste caso gerenciar estratégias se realiza configurações mentais de lar e trabalho, não apenas na cultura em si, mas na vida pessoal cotidiana, conclui a autora (NIPPERT-ENG, 1996).

Por sua vez, Kurkland e Bailey (1999), conceituou *home office* como o trabalho em que os funcionários realizam regularmente em casa. As autoras propõem que em nível da organização há uma oportunidade para um melhor ambiente de trabalho e produtividade; os funcionários têm maior flexibilidade de horário. Esse estudo menciona que os funcionários em *home office* têm menor índice de doenças, maior satisfação pelo trabalho e maior desempenho nas atividades.

O problema levantado por Oliveira (2017) em relação ao *home office* enquanto relação trabalho e tecnologias informacionais não está direcionada apenas em como se dá a organização do trabalho, mas também de organização e vida; de como se dá a articulação da vida particular e o trabalho no contexto do desenvolvimento da atividade laboral em novo ambiente, o familiar.

A interação casa/trabalho pode tornar um fator preocupante, na medida em que o trabalho é deslocado da empresa para o ambiente familiar sem a devida adequação ao novo ambiente, sem as devidas orientações das vantagens e desvantagens (KURKLAND e BAILEY, 1999); ainda, o *home office* trouxe como vantagens a retirada de pessoas das rodovias, oportunidade de estar em casa, resultados comportamentais favoráveis, produtividade

aumentada e questões legais. Em contrapartida, apresenta como desvantagens a incapacidade de os gerentes observarem, *in loco*, o desempenho do funcionário, o que prejudica o feedback de desempenho confiável e construtivo.

Os participantes do estudo de Rafalski *et al.* (2015), apontaram que não basta a preocupação na instalação de *home office* como incentivo ao empregado aceitar o trabalho em ambiente familiar, tem como propósito voltar a atenção às características de cada indivíduo, com a cautela na resistência a frustrações e capacidade de se auto motivar, em razão do distanciamento dos colegas e da organização que pode ser minimizado por políticas de aproximação por parte das empresas e constantes *feedbacks*.

Entre o discurso/prática dos teletrabalhadores no estudo de Costa (2007) transcende o próprio discurso, pois visualizam um empreendedorismo em si, por ser um projeto que direciona a própria vida, por não estabelecer a presença do indivíduo num lugar pré-estabelecido. Para a autora, é um projeto que transpõe os papéis organizacionais, ou mesmo a organização, nas quais as pessoas laboram; apesar da liberdade do projeto, os trabalhadores apresentaram como críticas o excesso de jornada de trabalho, transferência de custos, isolamento, invasão do ambiente familiar por se tornar também ambiente de trabalho; e ainda com duas barreiras: isolamento e família, que pode ser possíveis resistências.

O *home office* possibilita uma nova experimentação para o desenvolvimento profissional, o que não deixa de ser uma proposta da nova governança das organizações contemporâneas, que articula o empreendedorismo em si, traz a sensação de bem-estar, autossuficiência, o trabalhador passa a ser responsáveis por suas ações. Essa realidade passa ser o padrão para o teletrabalhador, sendo a nova proposta do novo gerenciamento do trabalho “doméstico”; no entanto o retorno ao escritório seria dar um alívio a espaço da casa, menos horas trabalhadas e o descanso em não pensar no trabalho o tempo todo (COSTA, 2007).

## 2.2 Pandemia Covid-19

Pandemia é palavra de origem grega, formada com o prefixo neutro *pan* e *demos*, povo, mencionada por Platão pela primeira vez em seu livro “Das Leis”, que empregou em sentido genérico: qualquer acontecimento capaz de alcançar toda a população, seguido também pelo entendimento de Aristóteles; Galeno relacionou pandemia com doenças epidêmicas de grande difusão (REZENDE, 1998).

A palavra pandemia foi incorporada no glossário médico a partir do século XVIII, que foi conceituada como uma epidemia de grandes proporções, que se alastra em vários países e a mais de um continente, com a gripe espanhola em 1918, que causou a morte de cerca de 20 milhões de pessoas em todo o mundo (Rezende, 1998).

A gripe de 1918-1919 – conhecida como “Influenza Hspanhola”- segundo Killingley (2009) foi mais mortífera até então vista; o vírus da gripe é instável e imprevisível e de tempos em tempos, passa por mutações e assume uma forma mais letal que resiste aos anticorpos adquiridos da infecção anterior; o vírus – o H1N1 – era contagioso e propagou de uma forma muito veloz atingindo casernas, fábricas, transportes públicos, navios e edifícios sobrelotados; era um vírus democrático, atingindo ricos e pobres, habitantes urbanos e rurais (DELACY, 1993).

A pandemia de 1918-1919 afetou as atividades do governo, os funcionários adoeciam e faltavam ao trabalho; não havia pessoas para exercerem essas atividades, razão pela qual muitos países não possuem um acervo com dados acerca dos fatos relacionados àquela época; muitas informações são buscadas em fontes não governamentais (KILLINGLEY, 2009).

No Brasil, devido ao descaso da Administração Pública quando a Pandemia de 1918, a população se mobilizou para exigir medidas como quarentena e isolamentos, e os médicos recomendavam o isolamento dos doentes (GOULART, 2005). Naquela época, os estados da federação tinham a autonomia para tomar as decisões que achavam pertinentes, e alguns estados

fecharam as escolas como o Rio de Janeiro e o Rio Grande do Sul. Embora aquela pandemia tivesse sido considerada com a doença “limpa velhos”, os mais afetados foram pessoas na idade de trabalho entre 20 e 40, que ao sair para o trabalho acabavam infectadas (ALVES, 2020).

Na pandemia Covid-19 (*Corona Disease* 2019), o primeiro caso oficial de Covid-19 foi em um paciente de Wuhan, China, em 12 de dezembro de 2019; a OMS declarou emergência internacional em saúde pública em março de 2020. Após a entrada do Covid-19 no Brasil diversas medidas de controle e prevenção foram tomadas por autoridades sanitárias de todas as esferas do território nacional. Dentre as medidas foi estabelecida o distanciamento social, por ser uma medida de fácil compreensão da população (BEZERRA, SILVA, SOARES e SILVA, 2020).

O ponto crucial para o enfrentamento da doença Covid-19 é diminuir a circulação de pessoas nas ruas e espaços públicos coletivos, dados da pesquisa. Bezerra *et al* (2020) revelam que parte considerável da população está contribuindo com esse propósito, por acreditarem que a estratégia do isolamento é eficaz para evitar o colapso na assistência hospitalar e a redução no número de vítimas da Covid-19, que carece de urgência para medidas de proteção social e suporte financeiro para os segmentos sociais vulneráveis em tempo de crise.

Para lidar com as possíveis consequências da pandemia nas empresas *Harvard Business School*, Gerdeman (2020), apresentou uma lista de conselhos para orientar o gerenciamento do *home office* – trabalho remoto em tempo de pandemia, em que os funcionários não estão distraídos pela comoção em seus lares, como também abalados pela doença do Covid-19; os gestores devem estar cientes das distrações em tempo de pandemia (LARSON, VROMAN e MAKARIUS, 2020).

O clássico trabalho remoto serve como um escape de respiração para os funcionários compartilharem outras atividades, como fazer uma caminhada, lavar uma carga de roupa suja, ou começar o jantar, enquanto desempenham a atividade laboral (GERDEMAN, 2020). Cita a autora que há casos em que o funcionário com crianças pequenas em casa, ou alguém cuidando de parentes mais velhos, ou um trabalhador precisando se concentrar em sua própria saúde física e mental como resultado da situação certamente não conseguirá atingir a meta semanal.

Comunicação clara e decisiva para melhor concentração no trabalho, apresentação por parte dos gestores prioridades claras a serem desenvolvidas pelos funcionários, que apresentem perspectivas aos colaboradores, pelo fato de que não têm como tranquilizar quanto ao futuro, os autores Gerdeman (2020) e Larson, Vroman e Makarius (2020) consideram que a falta de supervisão presencial é motivo de preocupação por parte dos funcionários por conta da interação social e em outros casos temem pelo acesso reduzido no suporte e na comunicação. Para os autores, nos trabalhos remotos e no isolamento social, a solidão é comum por falta dessa interação social. O comprometimento esperado pelos empregados pode criar conflitos entre as identidades pessoais e profissionais destes funcionários e afetar o desempenho. Os gestores não devem interferir em como o empregado irá administrar o seu tempo para exercer suas atividades bem com a forma que serão executadas; porquanto houve uma mudança radical em suas vidas, deve-se esperar os resultados em vez de monitorar as atividades.

Para os líderes empresariais que tinham resistência em adotar o trabalho remoto tem a oportunidade de ver os seus benefícios, sem a necessidade de escritórios equipados com funcionários felizes e aumento na produtividade; este momento abriu a porta para uma mudança e a adoção da cultura de trabalho em *home office* (GERDEMAN, 2020).

### 3 METODOLOGIA

Adotou-se procedimentos metodológicos qualitativos com características exploratórias. As organizações analisadas são as empresas públicas e privadas, cuja escolha se deu por meio da técnica de bola de neve, considerando a descrição de procedimentos por Vinuto (2014). A

abordagem proposta apresenta-se adequada ao objetivo do estudo por possibilitar a aproximação entre o objeto e o investigador (DENZIN e LINCOLN, 2006).

Compreender os aspectos subjetivos intrínsecos à realidade subjetiva fogem das análises quantificadoras (Mesquita e Matos, 2014), além de todo o aparato de técnicas de coletas de dados que incluem entrevistas, observações e análise documental (Patton, 2002). Segundo Flick (2004) o pesquisador em suas considerações e reflexões acerca das observações em campo, impressões, anotações, sentimentos, tornam parte dos dados da pesquisa e parte da interpretação.

Os contatos com os empregados públicos e privados foram realizados pelos pesquisadores, tendo como característica essencial o exercício de suas atividades em empresas públicas e privadas.

Inicialmente, foi feito convite para 36 pessoas dentre elas, empregados públicos e privados, sendo que se buscou que fossem o mesmo número de cada empresa, contudo apenas 32 empregados das instituições aceitaram o convite para participar da pesquisa. A única exigência solicitada pelos pesquisadores, foi que as respostas fossem encaminhadas por meio de áudio, contudo 4 pesquisados encaminharam as respostas por escrito. Por esta razão, essas respostas foram refutadas para a análise do resultado e discussão. A coleta de dados foi realizada entre os dias de 16 e 25 de maio de 2020.

Como forma de coleta de dados foram realizados por meio de um questionário. As perguntas foram enviadas pelo aplicativo *Whatsapp* para os convidados, que encaminharam via áudio, no mesmo aplicativo, que foram transcritas e reenviadas aos respondentes para validar. O questionário foi composto por um roteiro estruturado com 18 questões, sendo que se dividiu em duas etapas. Na primeira, estão os questionamentos sobre os dados pessoais: 1) Estado da federação?; 2) Gênero; 3) Idade; 4) Renda; 5) Escolaridade?.

A segunda etapa, foram questões acerca do assentamento digital: 6) No primeiro momento o que você pensava do Corona vírus- Covid19?; 7) Qual a sua reação quando você foi informado que deveria fazer suas atividades laborais em *home office*?; 8) A instituição que você trabalha disponibilizou todo o suporte para o trabalho em *home office*? Em caso afirmativo, quais?; 9) Você teve ônus para se instalar no *home office*?; 10) Qual a maior dificuldade que você identificou como o trabalho em *home office*?; 11) Você consegue manter a meta estabelecida pela sua instituição? Se negativo, quais os fatores que dificulta o alcance da meta?; 12) Quantas pessoas moram com você?; 13) Como está sendo lidar com família e trabalho no mesmo ambiente?; 14) Você tem filhos que estão com você em período escolar?; 15) Você passa por momentos de ansiedade? Se passa, o que faz para minimizar este sentimento?; 16) A instituição que você trabalha disponibilizou um canal de acesso para auxílio psicológico neste momento de pandemia? Se sim, quais? Você já utilizou?; 17) Em tempos sem pandemia você pensava trabalhar em *home office*, se sim, por quais motivos?; 18) Como imagina que será o trabalho presencial quando as restrições de distanciamento diminuírem?

Aos respondentes foram garantidas a confidencialidade e a privacidade de informações pessoais. Os informamos de que qualquer dado que possa identificá-lo seria omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e que os dados serão armazenados em local seguro; que a qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, poderiam solicitar informações acerca da participação ou sobre a pesquisa, de forma que suas dúvidas seriam esclarecidas pelos autores deste artigo.

Com o objetivo avaliar, testar e definir praticidade da metodologia e clareza de entendimento do instrumento de coleta de dados, foi realizado o pré-teste nos dias 13 e 14 de maio de 2020. Foram aplicados dois questionários: um com um servidor público, e outro com um funcionário de empresa privada, de modo a verificar a consistência e a integridade das respostas. Essa técnica visa reduzir as chances de questionários incompletos quando o

instrumento é projetado e testado. Assim, é possível detectar possíveis perguntas enganosas e/ou instruções incompletas antes de realizar o questionário principal.

Para o entendimento dos significados do texto, a análise de discurso conjectura que “um sentido oculto deve ser captado, o qual sem uma técnica apropriada, permanece inacessível” (MAINGUENEAU, 1989, p.11), nesse entendimento, buscou-se trabalhar o agrupamento dos questionários na mesma dialética, possibilitando análise das ideias subentendidas no discurso dos respondentes; segundo Siqueira (2003), “a análise de discurso busca entender como um determinado objeto simbólico vai acarretar um sentido”; na mesma concepção Bardin (1977, p. 14) diz que “por detrás do discurso aparente, geralmente simbólico e polissêmico, esconde-se um sentido que convém desvendar”; enquanto a categorização seguimos as diretrizes de Bardin (1988).

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicialmente são apresentados os dados relacionados com os critérios utilizados como filtros para a seleção dos respondentes, que foram: estado da federação, sexo, idade e nível de escolaridade e quanto a classificação da instituição, se pública ou privada, já foi identificada previamente pelos pesquisadores, razão pela qual não consta do questionário. Por meio desses dados, possibilitou-se a análise do perfil do grupo de respondentes, validar as informações e situar os resultados alcançados das relações de trabalho nas existentes no Brasil no período dessa pesquisa.

Por meio da análise das respostas obtidas, buscou-se entender como os empregados públicos e privados percebem o trabalho em *home office* durante o período de pandemia.

Os resultados são apresentados por classificação das empresas pesquisadas, se públicas ou privadas, e consideram duas dimensões: na primeira questionando dados pessoais do respondente, que traz uma visão do perfil destes; e a segunda acerca do assentamento digital que permite apreender como os respondentes percebem o trabalho em *home office* durante o período de pandemia.

A análise das informações coletadas em cada uma das empresas foi realizada e comparada aos resultados encontrados em cada uma delas. Com a finalidade de facilitar a identificação das transcrições de trechos dos questionários realizadas para os textos da análise de resultados, estipulou-se um código de identificação para cada respondente. Este código é composto por cinco caracteres, sendo os três primeiros a identificação da empresa e os dois últimos a identificação do respondente.

### 4.1. Análise do grupo de respondentes

Foram realizados questionários com vinte e oito indivíduos na pesquisa, assim distribuídos:

**Tabela 1:** Distribuição do número de empregados

<b>Tipo instrumento de coleta utilizado</b>	<b>Empresa Pública</b>	<b>Empresa Privada</b>
Respostas individuais com empregado	14	14

**Fonte:** Resultados da pesquisa

Quanto à classificação por estado da federação dos empregados respondentes ficaram distribuídos da seguinte forma:

**Tabela 2:** Distribuição por estado dos empregados

<b>Estados</b>	<b>Empresa Pública</b>	<b>Empresa Privada</b>
Distrito Federal	2 - 14,3%	3 - 21,4%
Rondônia	12 - 85,7%	5 - 35,7%
Goiás	0 - 0,0%	4 - 28,6%
São Paulo	0 - 0,0%	1 - 7,1%
Rio Grande do Sul	0 - 0,0%	1 - 7,1%

**Fonte:** Resultados da pesquisa

Quanto a segmentação por gênero, os respondentes foram assim divididos:

**Tabela 3:** Distribuição dos empregados por gênero

<b>Gênero</b>	<b>Empresa Pública</b>	<b>Empresa Privada</b>
Feminino	7 - 50%	9 - 64,3%
Masculino	7 - 50%	5 - 35,7%

**Fonte:** Resultados da pesquisa

De acordo com a pesquisa, a quantidade de pessoas do gênero feminino e masculino na empresa pública foi o mesmo: 7 pessoas do gênero feminino e 7 pessoas do gênero masculino, ou seja, 50% de cada gênero. Enquanto, que na privada o número de pessoas do gênero feminino destacou com 9 participantes, que corresponde 64,3% dos respondentes e o gênero masculino foram 5 participantes que corresponde a 35,7% dos questionários. Observa-se que dos respondentes na esfera privada no número de pessoas do gênero feminino é bem significativo, o que nos leva a perceber que o gênero feminino está a cada vez mais inserido no mercado de trabalho na iniciativa privada.

Quanto a distribuição por idade, observa-se os seguintes números nas empresas analisadas:

**Tabela 4:** Distribuição da faixa etária empregados

<b>Faixa etária</b>	<b>Empresa Pública</b>	<b>Empresa Privada</b>
< 30 anos	1 - 7,1%	2 - 14,3%
30 a 40 anos	3 - 21,4%	2 - 14,3%
40 a 50 anos	5 - 35,7%	6 - 42,1%
> 50 anos	5 - 35,7%	4 - 28,6%

**Fonte:** Resultados da pesquisa

Em pesquisa realizada nas empresas públicas e privadas observou-se que o número de empregados das referidas empresas com idade abaixo de 30 anos no universo da população é de 10,71%, enquanto que o maior representatividade está entre a faixa etária de 40 a 50 anos que perfaz o percentual de 39,29% do grupo dos respondentes nas empresas, seguido pelos empregados acima de 50 anos que é de 32,14% dos empregados públicos e privados e, por fim, os empregados respondentes na faixa etária de 30 a 40 anos representam 17,86% da força de trabalho. Nota-se que o maior percentual está na faixa etária está entre a idade de 40 anos e mais de 50 anos, que se pode inferir que há um envelhecimento da força de trabalho no país.

**Tabela 5:** Distribuição de escolaridade dos empregados

<b>Escolaridade</b>	<b>Empresa Pública</b>	<b>Empresa Privada</b>
Superior incompleto	1 - 7,1%	3 - 21,4%
Superior completo	4 - 28,6%	5 - 35,7%
Pós-graduação	7 - 50,0%	3 - 21,4%
Mestrado	2 - 14,3%	1 - 7,1%
Doutorado	0 - 0,0%	2 - 14,3%

**Fonte:** Resultados da pesquisa

Observa-se que do grupo de respondentes todos já concluíram o ensino médio. A empresa privada possui o maior número de empregado com superior incompleto, com 10,71% de toda a população pesquisada; no entanto essa possui maior percentual de empregados com pós-graduação em nível de doutorado com 14,3% dos respondentes, enquanto, que a empresa pública não teve nenhum representante com tal escolaridade. A maior representatividade dos empregados com escolaridade em nível superior foi da empresa privada, com 17,86% de todo o grupo de empregados públicos e privados respondentes. Quanto à escolaridade em nível de pós graduação a empresa pública é representada por 25% dos empregados do total dos respondentes na pesquisa. Por fim, quanto ao nível de escolaridade em pós-graduação em nível mestrado o percentual das empresas públicas e privadas é de 7,14% e 3,57% respectivamente.

Nota-se que há uma pretensão em busca de aperfeiçoamento pelos empregados das duas instituições, considerando que na pergunta da pesquisa do questionário foi solicitado apenas a escolaridade. Sabe-se que há uma exigência cada vez maior de aperfeiçoamento por parte do empregado, o que não se pode dizer que isso tenha um reflexo substancial na sua remuneração.

#### **4.2 Análise dos dados do assentamento digital**

A proposta do estudo foi apresentar da análise dos dados coletados quando ao assentamento digital nas empresas públicas e privada (2020) com o objetivo de entender como os empregados públicos e privados percebem o trabalho em *home office* durante o período de pandemia.

Identificar os critérios, por meio da leitura minuciosa de todas as transcrições dos questionários, permitiu a identificação de aspectos importantes apontados nos relatos dos questionários. Possibilitou, ainda, identificar um sentido escondido (MAINGUENEAU, 1989, p.11); analisar ideias subentendidas no discurso dos respondentes SIQUEIRA (2003), e entender como um determinado objeto simbólico acarreta um sentido no ponto de vista do respondente, segundo Bardin (1988) que convém desvendar. Desta forma, o critério para identificar o tema: assentamento digital está sintetizado em relação dos critérios adotados e as evidências encontradas no estudo, conforme Quadro 1.

**Quadro 1:** Critérios de análise quanto ao assentamento digital

<b>Perguntas</b>	<b>Empresas Públicas</b>	<b>Empresas Privadas</b>
<b>No primeiro momento o que você pensava do Corona vírus- Covid19?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Achava que era um exagero;</li><li>- Estava acompanhando a situação;</li><li>- Não sabia da gravidade da doença.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Pensava que era mais uma gripe;</li><li>- As pessoas perderiam seus empregos e que muitos morreriam em decorrência do Covid-19;</li></ul>

<p><b>Qual a sua reação quando você foi informado que deveria fazer suas atividades laborais em <i>home office</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fiquei feliz</li> <li>- Embora em tenha me surpreendido eu entendi que se tratava de uma medida comecei a olhar com bons olhos;</li> <li>- Eu fiquei um pouco ansioso, porque eu sei que eu não tenho tanto disciplina de trabalhar em casa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supressa, porém já imaginava, por eu trabalhar em uma instituição privada.</li> <li>- Na verdade eu fiquei feliz, foi um momento de felicidade, eu ainda teria um emprego.</li> <li>- Fiquei bem ambivalente, uma parte minha gostou e outra achou ruim, uma vez que precisaria demandar uma estrutura específica pra isso.</li> </ul>
<p><b>A instituição que você trabalha disponibilizou todo o suporte para o trabalho em <i>home office</i>? Em caso afirmativo, quais?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nossa instituição, ela deixou um vire-se;</li> <li>- Com relação entidade que eu trabalho disponibilizou toda a estrutura para <i>home office</i>. Nós temos uma realidade diferente, nós não trabalhamos ainda com processo eletrônico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, disponibilizou alguns, como a <i>Google Meet</i>, <i>Google Classroom</i>, ambos ferramentas da Google;</li> <li>- Não, eu adquiri tudo sozinho;</li> </ul>
<p><b>Você teve ônus para se instalar no <i>home office</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eu não tive ônus extra para poder instalar;</li> <li>- Não, não tive nenhum ônus para trabalhar;</li> <li>- Sim eu passei a consumir mais energia elétrica e passei a ter que dividir meu tempo de trabalho com outras atividades da casa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não tinha mesa direito, nem cadeiras confortáveis em minha casa, eu tive que comprar uma mesa e agora vou comprar cadeira;</li> <li>- Sim, porque eu tenho que passar muito mais tempo na frente do computador, isso tem me trazido problemas de saúde.</li> </ul>
<p><b>Qual a maior dificuldade que você identificou como o trabalho em <i>home office</i>?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A maior dificuldade foi por ser mulher e mãe ter que assumir as atividades da casa e as atividades com filha;</li> <li>- A maior dificuldade que eu senti foi a técnica, o computador que foi disponibilizado é muito antigo;</li> <li>- Local adequado com estrutura adequada e o silêncio adequado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A maior dificuldade é ter o foco, né. Trabalhar do lado da cama é muito difícil [...].</li> <li>- A maior dificuldade foram os horários, porque o <i>home office</i> acabou extrapolando as oito horas diárias, e o trabalho exigia um maior tempo para ser executado.</li> <li>- Minha maior dificuldade foi o meu acesso à rede do meu serviço</li> </ul>
<p><b>Você consegue manter a meta estabelecida pela sua instituição? Se negativo, quais os fatores que dificulta o alcance da meta?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consegui manter as metas, contudo passei a trabalhar muito mais horas do que se eu tivesse fazendo o ponto digital;</li> <li>- Tem dias que a gente produz mais, tem dias que produz menos;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, até o momento, a gente tem conseguido trabalhar o proposto pela instituição;</li> <li>- Consigo manter as metas estabelecidas pela instituição;</li> <li>- Não. Estou conseguindo sim, graças a Deus, ainda e está dando para manter. Não está sendo difícil, não.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabalhar com a família no mesmo ambiente não é legal, eu tenho muita chateação, os filhos sempre fazem um barulho no</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A gente tenta a se adaptar né, todo mundo tem que trabalhar, tem escola, então cada um fica no</li> </ul>

<p><b>Como está sendo lidar com família e trabalho no mesmo ambiente?</b></p>	<p>celular. Tira minha concentração;  - A gente está se adaptando. Aqui, nós fizemos uma divisão de tarefas em casa, porque nós tínhamos uma faxineira e eu dispensei;  - [...], no meu caso a maior dificuldade continua sendo a administração das tarefas domésticas e no caso quem tem um adolescente, tem muita dificuldade de conseguir boa vontade pra dividir essas tarefas.</p>	<p>seu canto e a gente vai tentando se adaptar;  - Tá bem difícil, eu, particularmente, tenho que esperar o meu filho dormir para poder gravar minhas aulas e produção de material também. Então, eu passo três dias da semana sem dormir, produzindo material e gravando;  - Está sendo (risos). Essa pergunta é interessante, tá sendo bem interessante viu; por que, é difícil separar uma coisa da outra;</p>
<p><b>Você passa por momentos de ansiedade? Se passa, o que faz para minimizar este sentimento?</b></p>	<p>- Passei uns momentos de ansiedades só no começo e aí eu ia fazer um café, fiz várias garrafas de café;  - Sim tenho momentos de ansiedade, de preocupação, de medo, de angústias, dúvidas, incertezas; eu tenho feito atividades físicas em caráter regular;  - Tenho sim momento de ansiedade e preocupação, não são tão frequentes, mas tem alguns momentos; ouvir música, tentar distrair e deite e tento dormir um pouco.</p>	<p>- Com certeza, passo por momentos de ansiedade. Para minimizar esse sentimento, eu gosto muito de cuidar de planta, também gosto de fazer uma boa limpeza de casa, gosto de exercício;  - Não, não tenho problema de ansiedade;  - Eu sou naturalmente ansiosa, eu sou agitada, bastante agitada; e o que diminuiu a minha ansiedade são dois motivos: 1) o silêncio, eu poder focar em alguma atividade e 2º) e muita oração, participar de missa online, rezar muito.</p>
<p><b>A instituição que você trabalha disponibilizou um canal de acesso para auxílio psicológico neste momento de pandemia? Se sim, quais? Você já utilizou?</b></p>	<p>- Eu sou o canal (risos), eu sou o canal do serviço, então eu já fazia o atendimento antes, a gente já prestava atendimento aos servidores independentes e aí na pandemia agora a gente está atendendo todo mundo on line;</p>	<p>- Sim, tem uma conselheira para questões de saúde mental; eu não utilizei para mim, mas utilizei para minha equipe.</p>
<p><b>Em tempos sem pandemia você pensava trabalhar em home office, se sim, por quais motivos?</b></p>	<p>- Eu não pensava por motivos de estrutura e, também, pelo fato a concentração, que o trabalho seria totalmente dedicado e focado à atividade;  - Nunca tive interesse em trabalhar em <i>home office</i>, porque eu gosto da interação com os colegas, para discutir a legislação sair do ambiente doméstico;</p>	<p>- Sim, eu já pensava em trabalhar em <i>home office</i> por questão financeira;  - Sim, quando em tempos de pandemia, eu concordo em trabalhar em <i>home office</i>, porque já temos essa experiência dentro do escritório;  - Não, não, porque eu gosto dessa interação do escritório, de trabalhar com pessoas, então não era uma opção que gostaria de fazer.</p>
	<p>- Não sei como vai ser, acredito que vai ser necessário um tempo</p>	<p>- Quando as restrições de distanciamento diminuírem e</p>

<p><b>Como imagina que será o trabalho presencial quando as restrições de distanciamento diminuïrem?</b></p>	<p>para readaptação novamente. Assim como teve a adaptação para <i>home office</i> será necessário uma nova readaptação para trabalho presencial, pois é outro sistema;</p> <p>- Essa é uma pergunta que tenho me feito, com frequência: como vai ser o nosso novo momento, da pós pandemia? Mas eu não tenho nenhuma ideia, não acredito que vá voltar ao normal;</p> <p>-Eu acho que muita coisa vai mudar; acredito que a gente vai manter esse atendimento on line;</p>	<p>puder voltar a trabalhar presencialmente, eu creio que será um momento muito ruim, porque eu gosto muito de trabalhar em <i>home office</i>, tenho preferência inclusive e espero que a empresa que eu trabalho me dê essa oportunidade de continuar;</p> <p>- Bom, por um lado abre as portas para o trabalho e, um dia ou outro em <i>home office</i> o que facilita para quem tem família longe, quem precisa viajar. Isso acontece bastante aqui na empresa, por outro lado acho que as pessoas vão ser mais higiênicas;</p>
--	---	---

Fonte: Resultados da pesquisa

A partir das evidências apontadas realizou-se a análise do critério associado à dimensão do estudo. Em sequência, apresenta-se a análise para cada empresa e o estudo comparativo entre elas.

#### 4.2.1 Análise da Empresa Pública

Na Empresa Pública foram respondentes quatorze empregados, sendo que deles, apenas um exerce a função de gestor, que por conta de sua atividade, esteve por pouco tempo em *home office*; em razão de que os processos não são eletrônicos e por conta disso, corria-se o risco de propagar a doença, Covid-19, levando os processos físicos para o ambiente familiar.

O primeiro critério considerado foi “no primeiro momento o que você pensava do Coronavírus- Covid19?”, o questionamento foi inserido pelo fato de que a doença foi o fator que levou à imposição do *home office* aos empregados. Das respostas que se obteve dos empregados públicos observou-se que todos os respondentes já tinham conhecimento da doença que originou a pandemia. Nota-se na resposta do empregado PUB11 “pensava que o Coronavírus não sairia da China”. Embora ciente da doença o respondente não tinha conhecimento da capacidade de propagação da doença, ou por conta de outras doenças de origem daquele país se limitaram àquela região, ou ainda, não se preocupar com o que poderia acontecer caso chegasse ao Brasil. Seguiu o mesmo entendimento o empregado PUB14 que disse: “confesso que não dei tanta importância, não acreditava que viraria uma pandemia”. Nessa fala o respondente notou posteriormente a gravidade da situação que acometia o país. Pode-se atrelar à fala dos respondentes, o ponto de vista de Goulart (2005), quando diz: enquanto na Europa a gripe espanhola assolava o povo, no Rio de Janeiro, “as notícias sobre o mal reinante eram ignoradas ou tratadas com descaso e em tom pilhérico, até mesmo em tom de pseudocientificidade, ilustrando um estranho sentimento de imunidade face à doença”.

Buscou-se dos respondentes saber: “qual a sua reação quando você foi informado que deveria fazer suas atividades laborais em *home office*?”. As repostas variaram da euforia, como dito pelo respondente PUB02 “quando eu soube dá adoção do *home office* no meu trabalho eu fiquei muito feliz”. Essa sensação de felicidade implicitamente pode estar atrelada à proteção familiar ou também ao refúgio de problemas socioambientais do trabalho, que aprisiona o empregado, e a possibilidade de *home office* o liberta do pseudo cárcere.

Por outro lado, o empregado PUB10 relata que: “eu fiquei um pouco ansioso, porque eu sei que não tenho tanta disciplina de trabalhar em casa, eu gosto dessa rotina de ir para o

trabalho, [...]”. Para Rafalski *et al.* (2015) o ato de estar em home office carece de adaptação ao novo ambiente de trabalho, além do consentimento familiar e do próprio empregado; os gerentes devem comunicar com regularidade com os seus colaboradores, não apenas por questões de trabalho, mas também por questões psicológicas oriunda do estresse causando pelo gerenciamento dos limites do trabalho e do ambiente familiar (Grant, Wallace e Spurgeon, 2013). Embora as reações dos empregados sejam díspares, em época de pandemia o sentimento do empregado não é sopesado de imediato para a empresa, pois naquele momento o que se busca é a segurança e a preservação da vida do colaborador.

Na questão “como imagina que será o trabalho presencial quando as restrições de distanciamento diminuam?”. A pretensão de imaginar o futuro em época de pandemia não seja inspirador em razão do número de óbitos no país, por conta da doença, as respostas foram favoráveis ao trabalho em *home office*, como se vê na fala do respondente PUB04 “eu penso que a pandemia está mostrando que muitas atividades que hoje nós desenvolvemos, realmente não dependem de presença física, [...]”. Esse discurso já é reflexo de uma mudança do perfil de algumas atividades na administração pública, segundo Publix (2019) no Brasil o caso mais conhecido de *home office* foi no Tribunal de Contas da União (TCU) implantou essa modalidade de serviço no ano de 2009, seguido do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que deu início ao trabalho remoto naquele tribunal no ano de 2012. O trabalho virtual já é uma tendência ampla do mercado de trabalho, razão disso é o número de pessoas envolvidas em *home office* que cada vez mais torna-se mais importantes e visível (HOLTS, 2018).

No mesmo sentido o respondente PUB09 diz que: “como relação ao retorno do trabalho presencial eu vejo que ele voltará a ser mais ou menos normal, mas acredito que com o estabelecimento dos serviços de teletrabalho, home office, e com hábito, com os costume das pessoas o praticarem, acredito que isso seja cada vez mais uma realidade do funcionário público; [...]”, com a prática já sendo patrocinada por algumas instituições públicas, com a experiência em época de pandemia irá mudar o cenário das empresas públicas, com mencionado pelo respondente PUB02 “ [...], o retorno ao meu ver significa um retrocesso, porque o teletrabalho ele é uma economia para os cofres públicos, se imaginar o quanto você economiza de energia, de água, de produtos de limpeza, de produtos de manutenção, é incalculável; e uma vez que o servidor pode trabalhar e produzir mais em casa aliado à economia que dá para os cofres seria um retrocesso, [...]”.

#### **4.2.2 Análise da Empresa privada**

Os respondentes das empresas privadas foram igualmente quatorze empregados, sendo um deles exerce o cargo gerencial, que ponderou que a instituição colocou à disposição apoio psicológico em tempo de pandemia, e foi utilizado por meio de reunião do grupo de colaboradores.

Quanto a critério “A instituição que você trabalha disponibilizou todo o suporte para o trabalho em *home office*? Em caso afirmativo, quais?”. A intenção do questionamento foi conhecer a posicionamento da empresa em um período conturbado quanto à disponibilidade de ferramentas para o colaborador exercer suas atividades, o respondente PRI02 disse “sim, disponibilizou alguns, como a Google *Meet*, Google *Classroom*, ambos, ferramentas da Google”, no dizer do respondente é que ele teve que manter o ônus com as ferramentas de trabalho. O termo alguns evidencia que essa conclusão.

Enquanto, que o respondente PRI04 diz: “não, eu adquiri tudo sozinho”, custeou todo o ônus para se equipar para desenvolver as atividades laborais; o termo sozinho insinua que foi desamparado pela empresa, quando foi obrigado a exercer suas atividades em *home office*. Rafalski *et al.* (2015) diz que para ponderar os aspectos negativos dos conflitos família-trabalho e trabalho-família faz necessário que as empresas invistam tanto na esfera pessoal quanto profissional dos colaboradores para a interação dos termos trabalho/família/trabalho.

Outra questão que se buscou resposta nos questionamentos foi “Qual a maior dificuldade que você identificou como o trabalho em home office?”. A pergunta procurou identificar tanto a dificuldade operacional como a ambiental e obteve-se a seguinte resposta do respondente PRI02: “a maior dificuldade é prender a atenção dos alunos e tentar não deixar as aulas tão monótonas devido as possibilidades de metodologia serem menores na plataforma do que em sala de aula”. A preocupação do empregado é que o exercício de magistério já é difícil no ambiente presencial, quiçá no ambiente virtual, que em tempos de pandemia é uma reclamação constante por parte de pais e alunos pelo fato de ser uma ferramenta nova para muitos e para outros inacessível.

Por sua vez, o respondente PRI11 mencionou que: “Aumentou o número de tarefas que eu preciso exigir dos alunos e, também a minha saúde que se complicou. Eu tenho problema na vértebra cervical e o problema aumentou. Tenho sentido muitas dores de cabeça, dores nas costas, enfim”. Por essa fala do respondente, observa-se que além de um problema crônico preexistente a ocorrência de outros. Percebe-se o tédio de maneira implícita, que se pode convalidar essa conclusão com a resposta à pergunta “Como imagina que será o trabalho presencial quando as restrições de distanciamento diminuírem?”. O respondente se limitou a dizer: “Eu acho que vai voltar a ser como era antes.”

Outro critério da pesquisa foi “em tempos sem pandemia você pensava trabalhar em home office? Se sim, por quais motivos?”. A resposta a esta questão, do respondente PRI01 diz: “não, não! Porque eu gosto dessa interação do escritório, de trabalhar com pessoas. Então não era uma opção que gostaria de fazer”; nesse discurso pode-se inferir que o respondente deixa claro que a casa tem um objetivo e o trabalho tem outro, ou seja são mundos diferentes. Conforme Kowalski e Swanson (2005) embora haja resistência e desafios associados ao trabalho em home office, muitas empresas colhem êxito na escolha dessa modalidade de atividade laboral, o que se faz necessário é implementar programas eficazes que podem ser feitos por meio da técnica de *benchmarking*.

Em outro sentido, o respondente PRI14 fala “eu nunca tinha pensado em trabalhar em home office, antes, mas após essa experiência; assim para o meu tipo de trabalho, acho que tem viabilidade si”; o termo usado pelo respondente “acho que tem viabilidade” nota-se que a experiência em *home office* é salutar, que confirma com a resposta do respondente na pergunta “Você passa por momentos de ansiedade? Se passa, o que faz para minimizar este sentimento?”. Sua resposta foi: “com certeza, passo por momentos de ansiedade, pra minimizar esse sentimento, eu gosto muito de cuidar de planta, também gosto de fazer uma boa limpeza de casa, [...]”; atividades que são feitas principalmente em ambiente familiar, que corrobora a visão positiva do trabalho remoto.

#### **4.2.3 Resumo comparativo entre as respostas dos funcionários das Empresas Públicas e Privadas**

Quanto aos critérios de análise relativo ao assentamento digital das empresas públicas e privadas tiveram aspectos semelhantes e alguns divergentes.

Quanto ao primeiro critério que questiona o que se pensava do Covid-19, volume significativo dos respondentes entendiam que a doença não teria a dimensão que ela alcançou e nem chegaria ao Brasil. Quanto ao fato de executar as atividades em *home office* as respostas estiveram em dois polos, positivo e negativo nos dois tipos de empresas; sendo que nas respostas que disseram que gostaram da experiência também já noticiaram o interesse em continuar trabalhando em *home office*.

Quanto a instalação dos empregados em seus ambientes familiares as respostas foram que: não houve ônus, tiveram ônus para adquirir partes de equipamentos para se instalar em *home office* e outros tiveram ônus em adquirir tudo para se equipar para o trabalho. O fato de

se onerar, pode levar o empregado ao pensamento negativo do *home office*, sem ponderar que estará em um ambiente mais protegido e junto de seus familiares.

As dificuldades identificadas pelos trabalhadores das empresas privadas foram em termos de ambientação junto a família, saúde, operacional e outros disseram não ter identificado nenhum problema em *home office*. Muitos dos problemas identificados nos questionários foi em razão de que a instalação veio sem um planejamento físico relacionado ao ambiente e financeiro para aqueles que tiveram e têm ônus para manter-se em *home office*.

O alcance da meta não foi obstáculo para os respondentes das empresas, com a exceção de um respondente que disse que encontra dificuldade em entregar as metas em tempo aprazado. Quanto ao lidar com família e trabalho, para muitos estão sendo desafiador, enquanto para outros está sendo satisfatório estar junto a família exercendo suas atividades.

Ansiedade foi mencionada por empregados públicos e privados, sendo que alguns já procuraram auxílio de profissionais habilitados para tratar do assunto, outros aguardam a instituição a disponibilizar um canal de acesso para serem atendidos e outros manifestaram que não passaram e não passam por momentos de ansiedade. É possível perceber que algumas empresas já dispõem de canal de auxílio para o momento de pandemia.

O trabalho em *home office* foi surpresa para alguns empregados públicos e privados, outros entendiam da necessidade de se impor o trabalho em *home office*; outros aguardam para o retorno em atividade presencial, contudo houve àqueles que gostaram e se manifestaram para continuar em *home office* por empregados das duas empresas.

Quanto ao retorno do trabalho presencial tanto empregados das empresas públicas quanto das empresas privadas alegaram que haverá mudanças nas questões higiênicas no ambiente laboral e dessa necessidade; outros perceberam que haverá mudança comportamental bem como a própria instituição passará por mudança, em razão de que muitos empregados já tinham vontade de trabalhar em *home office*, quanto àqueles que tiveram uma experiência positiva nessa modalidade de trabalho e, por fim, alguns esperam que a não vai mudar nada e retornará ao *status quo*.

## 5. CONCLUSÃO

Em resposta ao objetivo proposto nesse estudo de entender como os empregados públicos e privados percebem o trabalho em *home office* durante o período de pandemia, embora de início o entendimento da gravidade da doença fosse desconhecido por boa parte dos empregados públicos e privados, notou-se que houve um acatamento positivo nessa obrigatoriedade da atividade laboral em *home office*; embora não houvesse por alguns interesse nessa modalidade de trabalho no passado recente.

Percebeu-se que o trabalho em *home office* traz uma sobrecarga de trabalho principalmente para as mulheres, que tem mais que uma jornada de trabalho e isso se agrava quando o trabalho é no ambiente familiar. Pôde-se visualizar que para alguns empregados privados foi a chance de continuar empregados, por isso transpareceu um sentimento de alívio a opção do trabalho em *home office*.

Fato relevante de se ponderar foi a manifestação de ansiedade por parte de um percentual relevante dos empregados envolvidos na pesquisa, alguns buscaram ajuda de profissionais, enquanto, que, outros optaram por atividade física, leitura, assistir séries de televisão, yoga, atividades domésticas e atividades artísticas.

Quanto a atividade em laboral em *home office* em tempo sem pandemia já estava nos planos de alguns empregados, e outros já estavam exercendo suas atividades em trabalho remoto; a experiência de *home office* para alguns empregados tanto público e privado despertou o interesse em se manter exercendo as atividades laborais em ambiente familiar.

Por fim, a pandemia reforça um novo capítulo para as empresas lidarem com a nova demanda de trabalho em *home office* por parte dos novos adeptos e os que já pretendiam o

exercício das atividades laborais em ambiente de suas escolhas. Nesse caso não é apenas a validação do trabalho em home office, há uma necessidade de adequação do empregado quanto aos fatores psicossociais, porquanto a exigência de uma produtividade em larga escala e isso ao longo do tempo pode haver uma sobrecarga trazendo doenças laborais no ambiente que anteriormente seria o seu descanso.

O estudo é importante para as empresas públicas e privadas pelo fato de que se mostrou uma nova vertente para ser desenvolvida pelo recurso humano e a tecnologia da informação das empresas, por uma possível demanda de trabalho em *home office* pós pandemia. Mostrou-se também importante as ponderações feitas pelos empregados quanto as demandas estruturais e comportamentais que deverão ser trabalhadas pelas empresas, caso adotem o *home office*.

Dentre as limitações encontradas no desenvolver do trabalho foi a não seletividade da classe de trabalhadores públicos e privados que de uma certa forma, pode ter comprometido a análise, e no caso dos empregados privados pelas atividades exercidas pelos empregados envolvidos na pesquisa.

Diante das limitações, sugere-se novos estudos com o objetivo de ampliar os estudos de se exercer as atividades em home office por empregados públicos e privados, com a devida separação de grupo de atividades, para confirmar a conclusão deste estudo.

## REFERÊNCIA

- ALVES, Gabrielle Werenicz. **Uma comparação entre a pandemia de Gripe Espanhola e a pandemia de Coronavírus.** 2020. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/coronavirus/base/uma-comparacao-entre-a-pandemia-de-gripe-espanhola-e-a-pandemia-de-coronavirus/>. Acesso em: 21.05.2020.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1977.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1988.
- BEZERRA, A; SILVA, Carlos Eduardo Menezes da; SOARES, Fernando Ramalho Gameleira e SILVA, José Alexandre Menezes da. **Fatores associados ao comportamento da população durante o isolamento social na pandemia de COVID-19.** Ciência Saude Colet [periódico na internet] (2020/Abr). Disponível em: <http://www.cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/fatores-associados-ao-comportamento-da-populacao-durante-o-isolamento-social-na-pandemia-de-covid19/17551?id=17551>. Acesso em: 15.05.2020.
- COSTA, Isabel de Sá Affonso. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades.** Rev. Adm. Pública. V. 41, n. 1. Rio de Janeiro. jan./fev. 2007.
- DELACY, Margaret. **The conceptualization of influenza in eighteenth-century Britain: specificity and contagion.** Bull Hist Med. 1993;67(1):75-117. Disponível em [http://www.contagionism.org/influenza\\_conceptualization.pdf](http://www.contagionism.org/influenza_conceptualization.pdf). Acesso em: 29.05.2020
- DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S.. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens.** 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- FLICK, U. **Uma Introdução à Pesquisa Qualitativa;** 2ª, ed. Bookman, Porto Alegre/RS, 2004.
- GERDEMAN, Dina. **As novas regras para o trabalho remoto:** Edição Pandêmica. Março de 2020. Disponível em: <https://hbswk.hbs.edu/item/the-new-rules-for-remote-work-pandemic-edition>. Acesso em: 15.05.2020.
- GOULART, Adriana da Costa. **Revisitando a espanhola: a gripe pandêmica de 1918 no Rio de Janeiro.** Hist. cienc. Saúde-Manguinhos vol. 12 n. 1. Rio de Janeiro, Jn./Apr. 2005.
- GRANT, C., Wallace, L.M. and Spurgeon, P.C. **An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance.** Employee Relations, volume 35 (5): 527-546. 2013.

HILL, E. Jeffrey; Ferris Maria, e Mårtinson Vjollca. **Does it matter where you work?** A comparison of how three work venues (tradicional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/Family life. *Journal of Vocational Behavior* 63, 2003m 220-241.

HOLTS, Kaire. **Understanding Virtual Work: Prospects for Estonia in the Digital Economy.** 2017. Disponível em: [https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Virtual-work-size-and-trends\\_final1.pdf](https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Virtual-work-size-and-trends_final1.pdf). Acesso em: 29.05.2020.

KILLINGRAY, David. 2009. 'A pandemia de gripe de 1918-1919: causas, evolução e consequências'. In: **Jose Manuel Sobral, ed. A Pandemia Esquecida: Olhares comparados sobre a pneumônica 1918-19 (Forgotten Pandemic: Comparative views on the Spanish 'Influenza: 1918-19).** Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, pp. 41-61.2009.

KOWALSKI, Kellyann Berube e Swanson Jennifer. **Critical Success factors in developing teleworking programs.** DOI 10.1108/14635770510600357. 2005.

KURKLAND, N. B., & Bailey, D. E. **The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime.** *Organizational Dynamics*, 28 (2), 53-68 1999. DOI: 10.1016/s0090-2616(00)80016-9. Acesso em 18.05.2020.

LARSON, Barbara Z.; VROMAN, Susan R. e MAKARIUS Erin E. **Como gerenciar funcionários que acabaram de mudar para um regime remoto.** *Gestão de equipes.* 2020. Disponível em: <https://hbrbr.uol.com.br/um-guia-para-gerenciar-funcionarios-que-acabaram-de-mudar-para-um-regime-remoto/>. Acesso em 20.05. 2020.

MESQUITA, R. F.; MATOS, F. R. N.. **Pesquisa qualitativa e estudos organizacionais: história, abordagens e perspectivas futuras.** In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO, 4. Anais. Florianópolis, 2014.

MAINGUENEAU, D. **Novas tendências em Análise de Discurso.** Ed. Pontes: Editora da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1989 p. 11.

NIPPERT-ENG, Christea. **Calendars and Keys: The Classification of "Home" and "Work".** *Sociological Forum*, Vol. 11, b. 3, 1996.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office.** Repositório Universidade Federal de São Carlos. 2017.

Organização Mundial da Saúde (OMS). **Coronavirus (COVID-19).** Disponível em: <https://www.who.int/es/>. Acesso em 18.05.2020.

PATTON, M. Q. **Qualitative research and evaluation methods.** London: Sage Publications, 2002.

PUBLIX Instituto. **Teletrabalho no Serviço Público.** Disponível em: <https://institutopublic.com.br/teletrabalho-no-servico-publico/>. Acesso em: 29.05.2020.

RAFALSKI, Julia Carolina; De Andrade, Alexandro Luiz. **Escritório em casa: aspectos exploratórios do trabalho em casa.** *Temas psicol.* [conectados]. 2015, vol.23, n.2, pp. 431-441. ISSN 1413-389X. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14>. DOI: 10.9788/TP2015.2-14. Acesso em 18.05.2020.

REZENDE, Joffre Marcondes de. **Epidemia, Endemia, Pandemia, Epidemiologia.** *Revista de Patologia Tropical*. Vol. 27(I): 153-155, jan-jun. 1998.

SIQUEIRA, M. V. S. **O imaginário organizacional moderno e o discurso do superexecutivo de sucesso na mídia especializada em negócios.** FGV-EAESP, Iberoamerican Academy of Management International Conference, São Paulo, 2003.

VINUTO, Juliana. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto.** *Temáticas*, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014.