

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA
PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL IRMÃ AGOSTINA
Técnico em Administração

Sabrina Dias Santos
Stefany Batista Soares

A EVOLUÇÃO DO HOME OFFICE

São Paulo
2023

Sabrina Dias Santos
Stefany Batista Soares

A EVOLUÇÃO DO HOME OFFICE

Planejamento do trabalho de conclusão de curso, apresentado ao curso técnico em 2023 da Etec Irmã Agostina, orientado pelo prof. David de Moraes Fontes, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

São Paulo
2023

DEDICATÓRIA

Dedicamos especialmente ao nosso Professor David de Moraes Fontes, pela dedicação, atenção, e extremos cuidados da forma como nos orientou.

E aos nossos familiares e amigos, que nos incentivaram e apoiaram.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela nossa vida, e por permitir que superássemos todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste TCC. Somos gratas aos professores desses três semestres por nos ensinar e incentivar. Em especial aos professores orientadores que nos ajudaram até aqui no Trabalho de Conclusão de Curso.

EPÍGRAFE

“Procure ser um homem de valor,
em vez de ser um homem de sucesso.”

ALBERT EINSTEIN

SUMÁRIO

1	RESUMO	6
2	ABSTRACT	7
3	INTRODUÇÃO	8
5	OBJETIVO	10
5.1	OBJETIVO ESPECÍFICO	10
4	DESENVOLVIMENTO	11
4.1	Home Office	11
4.1.1	Vantagens:	13
4.1.2	Desvantagens:	14
4.2	Trabalho Híbrido	14
4.2	Trabalho Remoto	15
4.4	Coworking	16
6	MATERIAL E MÉTODOS	18
7	PÚBLICO ALVO	19
8	Pesquisa de Campo	20
9	Conclusão da Pesquisa de Campo	27
10	Cronograma de Atividades	28
10.1	Cronograma de Implantação do TCC: A Evolução do Home Office na pandemia.	28
11	Apêndices e Anexos	29
12	CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37

1 RESUMO

O trabalho é a forma que as pessoas tem de mostrar suas experiências, aprender e ter contato com o mundo.

As empresas sofreram mudanças a partir do ano de 2020 com o Corona Vírus (COVID19), sendo assim atitudes rápidas tiveram de ser tomadas por conta da pandemia que obrigou as pessoas a viverem em confinamento para evitar mais contágios.

O Home Office antes não era um modelo de trabalho muito praticado pelas empresas do Brasil, mas foi uma saída para que essas organizações não fechassem suas portas totalmente. Prestadores de serviços tiveram que se adaptar ao novo normal e ensinar seus colaboradores a utilizar esse método de trabalho para conclusão de suas atividades.

Na atualidade existem outras formas de se trabalhar em Home Office, onde o colaborador não necessariamente trabalha em sua casa ou alguns dias na empresa e outros remotamente, mas também podem trabalhar em outros lugares, compartilhando o ambiente com outros funcionários que fazem parte de diferentes organizações.

Esse modelo de trabalho, foi uma saída para instituições de ensino e empresas não ficarem para trás em suas atividades e também não fecharem suas portas e os alunos perderem mais anos escolares. Na rede de saúde também foi muito eficaz pois os pacientes que precisavam passar em consultas de rotina, não precisavam comparecer pessoalmente nas clinicas e hospitais.

Esse trabalho irá abordar quais as melhorias do Home Office trouxe as empresas, com bases nos estudos, vamos entender um pouco mais o que é esse método de trabalho e como ele agregou nas atividades e no dia a dia das empresas e pessoas.

Palavras-chave: Home Office; Teletrabalho; Trabalho; Colaborador;

Gestor; Empresa.

2 ABSTRACT

Work is the way people have to show their experiences, learn and have contact to the world. Companies have undergone changes since 2020 with Corona Virus (COVID19), so quick actions had to be taken due to the pandemic that forced people live in confinement to avoid further contagion.

Home Office was not a work model that was widely practiced by companies in Brazil before, but it was a solution for these organizations not to close their doors completely. Service providers had to adapt to the new normal and teach their employees to use this method of work to complete their activities.

Currently, there are other ways of working at Home Office, where the employee does not necessarily work at home or some days at the company and others remotely, but they can also work in other places, sharing the environment with other employees who are part of different organizations.

This work model was a way for educational institutions and companies not to fall behind in their activities and not to close their doors and students to lose more school years. In the health network, it was also very effective, as patients who needed to attend routine appointments did not need to appear in person at clinics and hospitals.

This work will address what improvements Home Office brought to companies, based on research; we are going to understand a little more how this method works and how it added to the activities and the routine of companies and people.

Keywords: Home office; Telework; Work; Collaborator; Manager; Company.

3 INTRODUÇÃO

O trabalho tem como um dos significados transformações de nós mesmos, somos capazes de criar e usar recursos intelectuais, materiais, simbólicos para realizar essas transformações e além disso buscamos métodos para tornar mais eficazes tudo o que fazemos.

O sentido do trabalho já se dá de forma positiva, pois ele ajuda na vida pessoal e profissional da pessoa.

Afinal, o trabalho é a principal atividade na interação com o mundo, tendo importante função psicológica no nosso desenvolvimento como pessoa (Clot, 2006).

No ano de 2019 já ouvia-se falar do vírus que estava se espalhando no mundo, mas foi no início de 2020 que o mesmo afetou tudo e todos. O Coronavírus (SARS-COV-2), causador do COVID-19, em março de 2020 já haviam 214 mil casos desse vírus em todo o mundo de acordo com a OMS (Organização Mundial de Saúde), não existiam planos estratégicos prontos para serem aplicados, com isso os casos foram aumentando cada vez mais.

O isolamento social foi uma das primeiras medidas para evitar a proliferação do Coronavírus, sendo assim trabalhadores e estudantes se mantinham em confinamento nas suas próprias casas. Tudo parou, o mundo já não era mais o mesmo, famílias tinham que confrontar o convívio no dia a dia e manter as relações entre si. Empresas quebraram, vidas hospitalizadas ou tiradas pelo vírus. O desemprego batendo nas portas, pessoas indo morar nas ruas, a fome e a violência cresceram.

O governo de imediato criou o auxílio emergencial que amparava famílias e MEI's com um valor para suas despesas de finalidade alimentícias e higiênicas. Empresas que não eram consideradas “essenciais” durante a pandemia fecharam e continuaram funcionando aquelas de ramo alimentício (vendas de alimentos), farmacêuticas, hospitais, postos de saúde entre outras que tinham que se manter abertas para atendimento da população.

Tudo isso antes da produção das vacinas e uso de máscaras que também foi uma das formas de prevenir as pessoas ao saírem de casa e até algum tempo atrás o uso das

mesmas ainda era obrigatório, mesmo com a vacinação correta.

Marques (2020) afirma que o ano de 2020 será lembrado como o ano em que a pandemia causada pelo vírus SARS-CoV-2 precipitou uma ruptura maior no funcionamento das sociedades contemporâneas e um momento onde essas rupturas não mais se recuperaram completamente.

Adaptando-se ao novo normal, algumas empresas tiveram que trazer para dentro de suas organizações uma nova modalidade de trabalho, que antes era conhecida, mas não tão usada, o Home-Office que significa escritório em casa ou teletrabalho, essa alternativa de trabalho trouxe uma ferramenta facilitadora para as organizações e um modo mais seguro de trabalho, pois as pessoas podem realizar suas atividades em sua moradia ou fora da empresa em outros ambientes. As empresas correram contra o tempo para adaptar a organização e os colaboradores, e o que era apenas uma tendência distante, se tornou uma realidade essencial.

Uma organização que não se prepara para mudanças, certamente está fadada ao fracasso diante de um mercado cada vez mais instável e dinâmico.

Nesse cenário, as empresas que buscam se manter competitivas são obrigadas a desenvolver processos inovadores, bem como adotar práticas ágeis e implementar uma cultura de excelência, capaz de produzir mais com menos e superar momentos críticos, conquistando dessa forma a satisfação e lealdade de seus clientes. (ASSIMI & MARQUES, 2019).

Esse modelo de trabalho surgiu nos Estados Unidos em 1980-1990 quando os computadores, internet e celulares estavam sendo popularizados. No Brasil esse modelo surgiu em 1997, no ano de 1999 foi fundada a SOBRAT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades) nesse período computadores, internet e celulares começaram a serem popularizadas no país.

Existem outros modelos de trabalho, em que o profissional também não fica somente em casa, que é o trabalho remoto, híbrido e coworkings.

""De acordo com Trope (1999), o conceito de home office é levar o trabalho até as pessoas, e não as pessoas irem até o trabalho.

5 OBJETIVO

Mostrar como o Home Office e modalidades a distância está se sobressaindo atualmente, se colaboradores e gestores estão sabendo lidar com o dia a dia nesse modelo de trabalho.

5.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Verificar qual é o tipo de trabalho mais usado pelas empresas.
- Levantar dados sobre perfis dos profissionais, opiniões sobre o modelo de trabalho que realiza, e entender se existe complicações nos processos internos da empresa relacionados a carga horária, rotina do dia a dia, relações entre funcionários e gestores e avaliações para que o colaboradores concorra a outros cargos.
- Entender se uma das opções de modalidades de trabalho que as organizações têm e se trouxe melhores resultados para todos.

4 DESENVOLVIMENTO

4.1 Home Office

O Home Office é uma modalidade do Teletrabalho que significa escritório em casa, esse modelo de trabalho permite que o empregado trabalhe dentro de sua própria casa, usando qualquer tecnologia sendo computador, notebook, celulares e tablets, necessário também o uso de Internet.

NILLES (1997, p. 15) foi o criador do termo telecommuting, traduzido para o teletrabalho, no qual tem como descrição “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço”. A expressão telesserviço, teleworking em inglês, também foi constituída por Nilles, indicando “QUALQUER alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação (como telecomunicações e computadores)”.

Entende-se que com o uso da tecnologia, o trabalho pode ser feita de forma simplificada, sem muito esforço, sem que a pessoa tenha que se locomover diariamente para a empresa ou fazer viagens longas para realizar reuniões, como por exemplo em empresas que tenha sua Sede em outro Estado ou Cidade e até fora do País.

Esse modelo de trabalho surgiu nos Estados Unidos em 1980-1990 quando os computadores, internet e celulares estavam sendo popularizados. No Brasil esse modelo surgiu em 1997.

No ano de 1999 foi fundada a SOBRAT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades).

A SOBRATT é uma sociedade civil, sem fins lucrativos, fundada em 1999 e desde então se tornou a única e acreditada fonte sobre os temas do teletrabalho e sobre as diversas formas flexíveis de realização do trabalho no Brasil. Trabalham com o objetivo de disseminar o conhecimento do mundo do trabalho à distância, especialmente o teletrabalho, desenvolvendo pessoas e organizações, influenciando

na melhoria da condição social, política e econômica do nosso Brasil e na qualidade de vida dos trabalhadores.

Esse novo formato de trabalho foi até definido pela legislação, para orientar os trabalhadores:

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Esse regime pode ser estendido para estagiários e aprendizes, caso o funcionário não tenha os equipamentos necessários a empresa pode fornecer em regime de comodato (empréstimo gratuito), tem empresas que custeiam internet e infraestrutura para realização do trabalho em casa.

Conforme POLINÉSIO (2014), o não custeamento de gastos do Home Office pela empresa pode resultar num pedido de compensação financeira pelo funcionário, alegando que parte de sua residência teve uso exclusivo em prol de atividades para a organização.

Para trabalhar em home office é necessário ter uma boa estrutura, com um computador e internet, mesa e cadeira confortáveis. É necessário ser uma pessoa organizada, responsável e disciplinada, assim como em todas as formas de trabalho. As pessoas têm que se auto motivar com esse modelo de trabalho, pois trabalhando fora da empresa, tende-se a ter várias distrações ao longo do dia.

É um meio de trabalho eficiente e viável e são modelos adaptados aos avanços da tecnologia. Os colaboradores respondem aos seus supervisores como se estivessem de forma presencial na empresa, assim também, os benefícios como 13º, férias, licenças e outros também são concedidos a esses funcionários, de acordo com o artigo 83 da CLT.

“Neste sentido, PASCHOAL, TORRES E PORTO (2010) já sinalizavam que trabalhar em casa não é uma atividade caseira amadora e sim uma atividade de trabalho que exige um bom planejamento e dedicação.”

Mesmo que o empregado esteja longe das dependências da empresa é necessário enfatizar que seu supervisor sempre estará ali a disposição e acompanhando o seu trabalho a distância, existe um acordo entre empresa e funcionários, que estabelece as regras e dita o que o colaborador irá fazer, assim também como o horário de trabalho que deve ser cumprido corretamente entre ambos. A disciplina, responsabilidade, ética e moral profissional e a fidelidade também estão relacionadas a essa modalidade de trabalho, assim como os trabalhos presenciais.

“Existe um acordo para seguir as regras da empresa, ainda que longe de seu espaço físico. (LIMA, 2012 apud STECKEL, 2014).”

No Brasil este modelo de trabalho não era o ponto forte nas empresas, pois poucas tinham experiência de forma sistematizada com o mesmo, mas algumas já adotavam essa práticas desde 2010, porém as organizações que já utilizavam o Home Office são empresas de ponta. Na maioria dessas empresas, o modelo híbrido era o mais praticado, ou seja, alguns dias da semana o colaborador trabalhava presencialmente e nos outros dias remotamente.

“O Home-Office Esse modelo de trabalho também é conhecido como redução de custos nas empresas (Pratt, 1984).”

Nesse ponto, as empresas economizam com água e energia, pois nem todos os setores estão trabalhando presencialmente.

4.1.1 Vantagens:

- Flexibilidade de horário;
- Conforto;
- Tranquilidade e privacidade de estar na sua casa;
- Autonomia;
- Motivação;

- Qualidade de vida;
- Economia para empresa e colaborador;
- Aumento de produtividade;
- Proximidade com a família;
- Menos estresse em relação a locomoção de casa e trabalho e vice versa;
- Mais independência.

4.1.2 Desvantagens:

- Isolamento social;
- Falta de auto controle;
- Falta de foco;
- Dificuldade de infraestrutura;
- Menos troca de experiências com a equipe;
- Indefinição de horário de trabalho e lazer;
- Perda de privacidade pessoal.

Segundo Siqueira e Padovan (2008), o bem-estar no trabalho se relaciona à satisfação com as atividades realizadas, com o envolvimento com as tarefas e as demandas, e com o compromisso afetivo com a Organização, sendo necessária a interação entre estes três fatores para promover um nível elevado de bem-estar.

Trabalham em Home Office também, pessoas que abrem suas próprias empresas virtuais para prestação de serviços ou freelances, os mesmos fazem seus próprios horários, tem aumento nas produtividades e diminuição de custos.

Duarte (2006) pontua que, em face das mudanças tecnológicas, a prestação de serviços se tornou mais cômoda e útil, tanto para empregados quanto para empregadores, que podem utilizar de suas capacidades intelectivas sem a necessidade de outro espaço físico, minimizando custos.

4.2 Trabalho Híbrido

O trabalho Híbrido, mescla as duas formas de trabalho, presencial e remoto, as

empresas variam quem vai trabalhar nos dois cada dia , ou seja , quem vai trabalhar de casa e quem fica na empresa e assim os colaboradores tem a possibilidade de fazer os dois durante a semana.

As vantagens e desvantagens são praticamente as mesmas do *home office*, uma pesquisa da USP, indica que mais de 70% das pessoas desejam trabalhar remotamente.

A contratação pode ser feita desde pessoas da mesma cidade, quanto a pessoas que residem fora da cidade ou estado.

No contrato da empresa deve-se mencionar quantos dias o colaborador vai trabalhar presencial e remotamente, a empresa deve dispor um sistema de ponto para que o funcionário possa marcar sua presença no trabalho nas duas modalidades.

A presença do empregado na empresa não descaracteriza o trabalho remoto.

4.2 Trabalho Remoto

O trabalho remoto é conhecido como trabalho a distância, os colaboradores tanto podem trabalhar para uma certa empresa, mas estar distantes, em outro escritório longe de seus gerentes e colegas de trabalho e em outra cidade ou país, mas também podem trabalhar em qualquer lugar, tendo um notebook e internet, eles podem executar suas tarefas em qualquer local e horário.

É um modelo de trabalho em empresas flexíveis em escritórios menores.

De acordo com Goulart (2009, p.19) “A interação remota entre empregado e empresa tende a crescer e uma das principais razões é o crescimento explosivo da internet. Assim que algumas questões de segurança das informações forem resolvidas, o teletrabalho crescerá além das restrições da telecomunicação, podemos até dizer que de forma irreversível”.

O trabalho remoto assim como as outras modalidades, exigem muito a colaboração e a confiança da tecnologia e internet, sem esses dois não seria possível tamanha mudança nas opções de modalidade de trabalho.

4.4 Coworking

Coworking é o trabalho em um local compartilhado, no caso pessoas dividem um mesmo local para trabalhar, as mesmas podem ser autônomas ou contratadas de alguma empresa, não a uma definição correta sobre o significado do coworking.

Segundo Gandini (2015), o coworking começou em São Francisco na região do Vale do Silício em 2005, onde a interseção de tecnologias, espaço e pessoas, originou conceitos como classe criativa (termo que se refere a uma classe econômica de empreendedores), cidades criativas ou inteligentes (utilizado quando o critério de categorização são regiões geográficas) e culturas criativas (usado quando o escopo da análise do padrão de comportamento inovador é no âmbito de nações ou populações).

Essa modalidade de trabalho, não precisa ser feita exatamente em escritórios, mas bibliotecas, cafés, restaurantes também são lugares que pessoas compartilham para trabalhar.

Esse modo é também colaborativo, pois tudo é compartilhado, principalmente o valor que serão usados para custear o local.

MAURER et al. (2015, p. 69) descrevem o consumo colaborativo como as pessoas “alugando, emprestando e compartilhando bens em vez de comprá-los.”

No trabalho presencial, a exaustão, a rotina, o estresse e até problemas internos com líderes e próprios funcionários que exercem o mesmo cargo, acarretam consequências em algumas pessoas, como doenças de trabalho, afastamentos e até um possível desligamento, caso o nível de estresse seja muito grande, por isso é bom que as empresas não só encherguem seus colaboradores como pessoas que só estão ali para trabalhar, mas façam investimentos nos mesmos, como palestras, reuniões, incentivos para que esses mesmos se sintam acolhidos, até porque passam a maior parte do dia dentro da organização.

“Segundo, Shepherdson, 2009. O fato de não trabalhar dentro da empresa faz com que os índices de satisfação sejam maiores e a taxa de rotatividade

seja menor.”

Trabalhar nesse tipo de modalidade fora de casa, faz com que as pessoas se sintam mais a vontade e livres para cumprirem suas atividades, além de trocar experiências com outras pessoas que dividem o mesmo local, mas que são de empresas diferentes. Esse é um ponto positivo e eficaz.

“Devido ao seu potencial de aproximar pequenos negócios, empreendedores e autônomos, há indícios de que aquele ambiente podem representar um importante fator de incentivo à inovação de uma região (CAPDEVILA, 2015).”

Com o Coworking pessoas tem aumento de contatos e dividem suas experiências ali naquele espaço, isso é um ponto positivo para quem compartilha o local de trabalho com outras pessoas.

A pesquisa de Uda (2013) também caracteriza o coworking como um híbrido com potencial para agregar as vantagens do trabalho autônomo e do trabalho organizacional em um mesmo ambiente.

6 MATERIAL E MÉTODOS

Para realização deste trabalho foram usadas pesquisas bibliográficas, artigos referentes ao assunto foram utilizados para compreensão do tema.

Primeiramente, Meadows (1999) chama-nos a atenção, para o forte caráter aglutinador da busca do conhecimento. Afirma que o homem sempre foi movido pela intensa curiosidade e isso se traduz na incessante busca pelo conhecimento, perfazendo dessa construção um processo social realizado a partir do trabalho e do esforço coletivo.

Sendo assim, com conhecimento de diferentes autores, a literatura dos artigos fez com que o trabalho tenha uma base confiável e passe aprendizado para quem está buscando entender mais sobre o assunto. Também foi utilizada uma pesquisa de campo, contendo dez perguntas específicas sobre o assunto do trabalho de conclusão de curso, essas perguntas foram enviadas para os candidatos que trabalham em home office ou em outras modalidades à distancia, a plataforma utilizada para fazer essas questões foi o Google Forms.

Para Gonçalves e Meirelles (2004), o questionário corresponde a um instrumento e obtenção de dados, podendo conter opções abertas (com respostas livres) e fechadas (com alternativas definidas).

O questionário contém 10 perguntas, que se dividem entre perfil do colaborador, opiniões do mesmo sobre o teletrabalho, ramo da empresa, contrato de trabalho e gestão a distância. Com essa pesquisa é possível se colocar na posição em que esses trabalhadores estão, e entender melhor seu dia a dia, além de poder ter uma visão e opinião sobre a empresa e trabalho à distância.

Segundo José Filho (2006, p.64) “ O ato de pesquisar traz em si a necessidade do diálogo com a realidade a qual se pretende investigar e com o diferente, um diálogo dotado de crítica, canalizador de momentos criativos”.

7 PÚBLICO ALVO

Este trabalho está direcionado aos colaboradores que trabalham em empresas que adotaram o Home Office como um dos tipos de trabalho CLT.

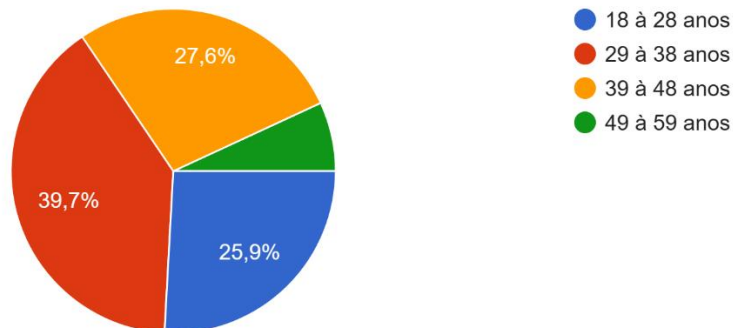
8 Pesquisa de Campo

Foram disponibilizadas 10 perguntas para os participantes, a primeira foi o nome, nas duas seguintes são direcionadas ao perfil das pessoas, as duas após são relacionadas ao conhecimento do colaborador sobre o modelo de trabalho e quando a empresa começou com essa modalidade e as demais são relacionadas ao ramo da empresa, contrato de trabalho, projetos internos e dinamismo entre profissionais.

Como apresentado na Figura 1, é perceptível a idade dos participantes, sendo 58 respostas válidas, 38 tem entre 29 à 38 anos, 28 tem entre 39 à 48, 26 tem entre 18 à 28 e por último 4 tem entre 49 à 59 anos.

Figura 1: Idade dos participantes.

Idade:
58 respostas



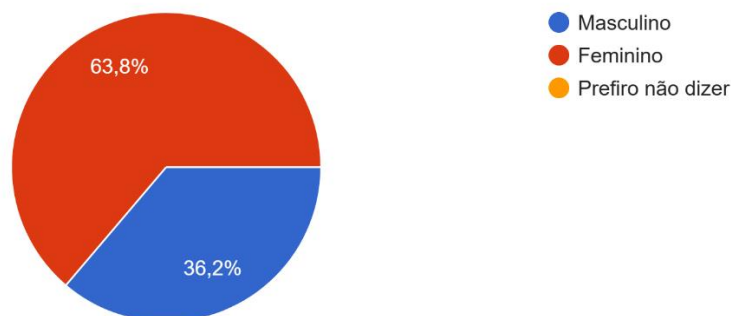
Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Em seguida, na Figura 2, é perguntado a identidade de gênero dos participantes, essa questão é feita em respeito à liberdade de expressão, somente para esses fins, 64 se classificam como feminino e 36 como gênero masculino.

Figura 2: Classificação de Gênero dos participantes.

Qual é o seu gênero?

58 respostas



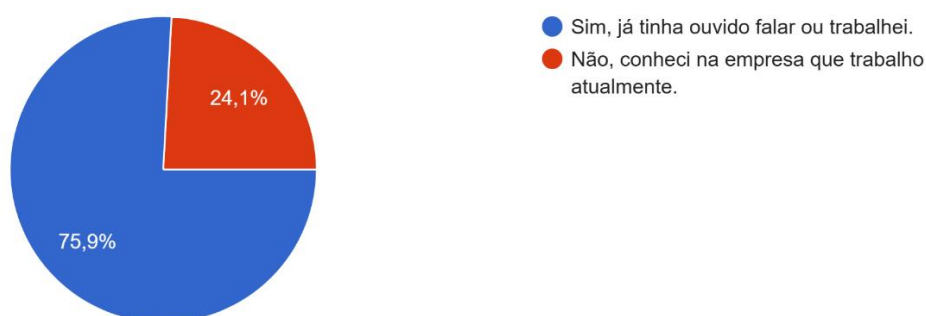
Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Na Figura 3, é questionado se os participantes já conheciam a modalidade em que trabalha, 76 que sim, já ouviu falar ou trabalhou e 24 responderam que não e conheceram esse modelo de trabalho na empresa atual.

Figura 3: Conhecimento da Modalidade de Trabalho.

Você já conhecia esse modelo de trabalho?

58 respostas



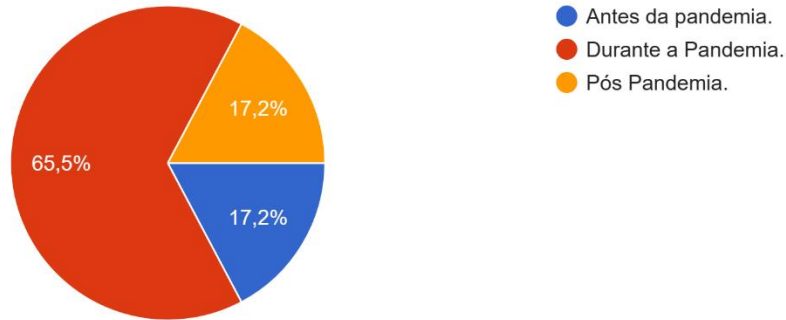
Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Na Figura 4 á seguir, pergunta-se o período em que a empresa começou com a modalidade de trabalho, 65 responderam durante a pandemia e 17 responderam que antes da pandemia, 17 pós pandemia e por fim 2 não trabalham em Home office. .

Figura 4: Período que a empresa começou com a Modalidade de trabalho à Distancia.

Em qual período sua empresa começou com essa modalidade?

58 respostas



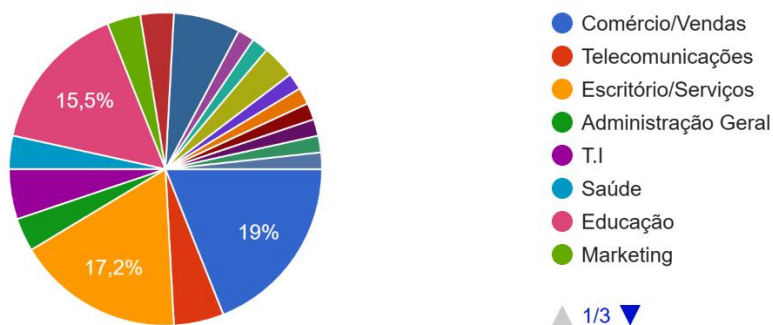
Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Nota-se na Figura 5 á seguir que foi perguntado qual o ramo da empresa. 17 respondentes trabalham em escritórios, 19 em comércio e vendas, 15 colaboradores em Educação. Já 2 na área da saúde, 3 em Tecnologia da Informação (T.I), Administração Geral foram 2. Marketing foram 2, já Autônomo são 2. No ramo Bancário foram 4 respondentes, 1 Dispositivos Médicos, 1 Transportes, 2 em Banco. Também 1 em Tribunal de Justiça, 1 em Tech, 1 Logística e Armazém, 1 Transporte e Logística, 1 Instalação Elétrica e Hidráulica e 1 em Cosméticos.

Figura 5: Ramo da Empresa.

Ramo da Empresa:

58 respostas



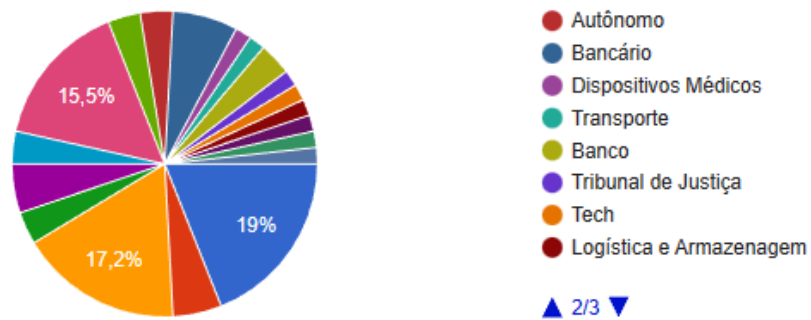
Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Continuação da Figura 5 : Ramo da Empresa.

Ramo da Empresa:

58 respostas

 Copiar




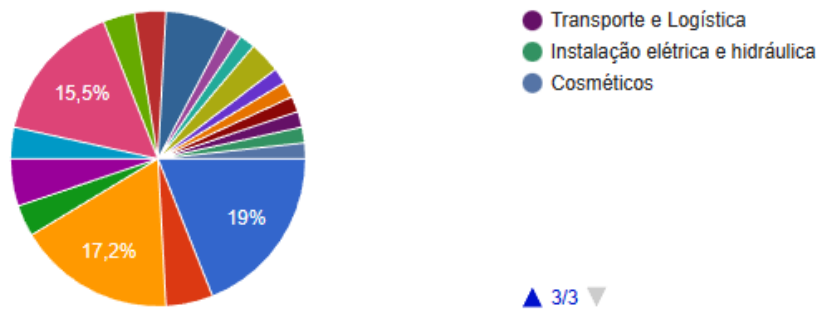
Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Continuação da Figura 5 : Ramo da Empresa.

Ramo da Empresa:

58 respostas

 Copiar



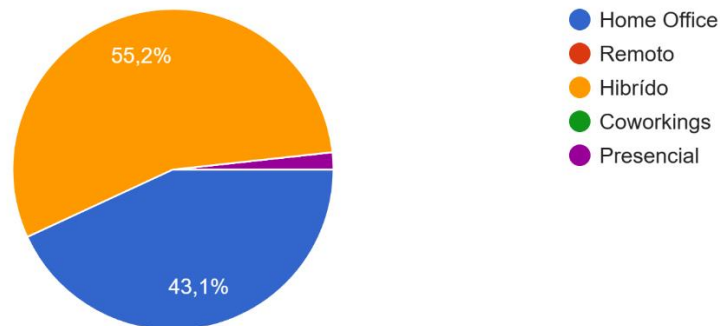
Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Na Figura 6, pode-se observar que foram perguntados sobre qual modalidade os participantes ocupam, 55 responderam Híbrido, 43 responderam Home Office e 1 respondeu Presencial (essa resposta é inválida, pois não é o foco das pesquisas).

Figura 6: Modelo de Ocupação.

Qual modelo de trabalho você ocupa?

58 respostas



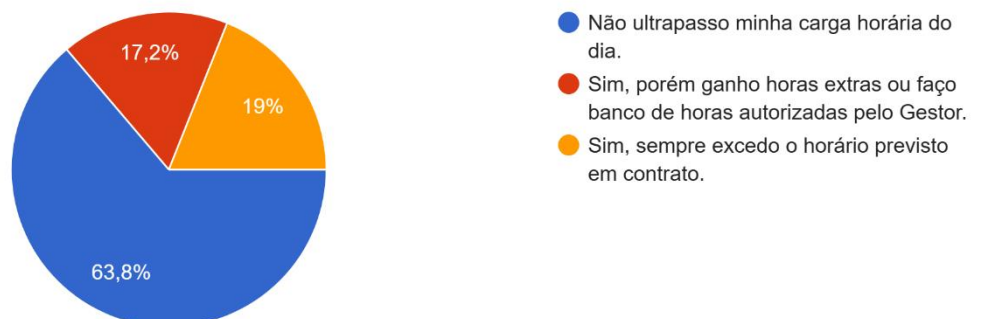
Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Em seguida na Figura 7, pergunta-se sobre a carga horária. 64 responderam que não ultrapassam a sua carga horária do dia. Já 17 sim, sua carga horária mudou porém ganha hora extras ou faz banco de horas autorizadas pelo gestor e 19 sim, sempre excede o horário previsto em contrato.

Figura 7: Carga Horária de Trabalho.

Sua carga horária mudou?

58 respostas



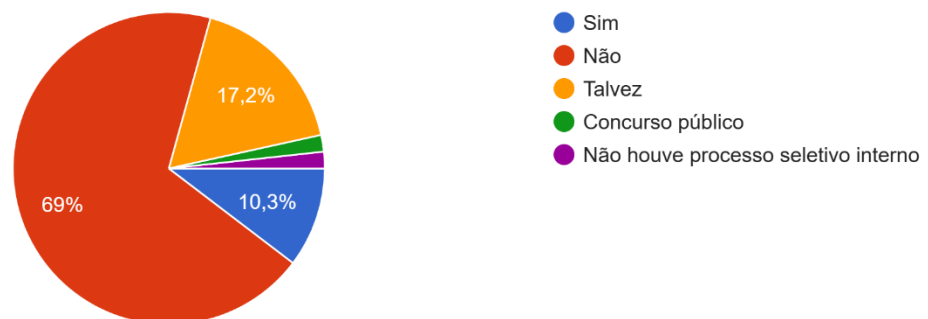
Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Na Figura 8 é questionado se existe dificuldade de participar de oportunidades em processos internos da empresa, 69 responderam que não, 17 responderam que talvez, e os outros 10 responderam que sim, 1 respondeu que é concurso público e 1 que não tem processo seletivo interno.

Figura 8: Processo de oportunidades interno na empresa.

Quando sua empresa abre processo seletivo interno, na sua opinião, existe dificuldades em concorrer as vagas por não estar presencialmente?

58 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Observa-se na Figura 9, a pergunta sobre a experiência de se trabalhar na modalidade à distância, que 88 respostas mudou a rotina, porém para melhor, Já 7 responderam que trabalhar em Home Office é indiferente, 3 responderam que essa mudança afetou de modo negativo e 1 precisa se ajustar com pausas e primeira experiência.

Figura 9: Como está sendo a experiência.

Como está sendo essa experiência para você?

58 respostas



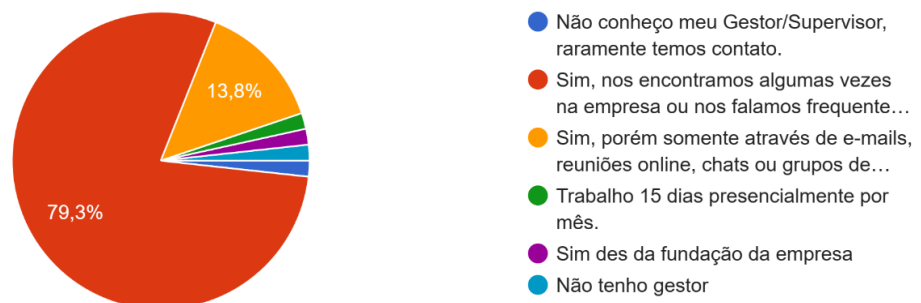
Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Nota-se na Figura 10, que foi perguntado se os colaboradores conhecem o seu Gestor. 79 responderam que sim, conhece seus gestores, se encontram algumas vezes na empresa ou se falam por algum meio de comunicação. Já 13 sim, porém somente através de E-mails, reuniões on-line ou grupo de whatsapp, 1 respondeu que sim, desde a fundação da empresa, 1 trabalha 15 dias presencialmente, 1 não tem Gestor e 1 não conhece seu Gestor ou Supervisor.

Figura 10: Relacionamento entre Colaborador e Gestor.

Você conhece seu Gestor/Supervisor?

58 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

9 Conclusão da Pesquisa de Campo

Com essa pesquisa direcionada aos colaboradores, conclui-se que os candidatos em sua maioria, tem idade entre 29 e 38 anos, o maior público é do genero feminino, estão distribuidas em diversos ramos como escritórios, vendas, telecomunicações, T.I, saúde, educação, marketing, entre outros.

É possível notar a diversidade de funções em que o trabalho a distância pode promover e todas elas vieram da modalidade presencial, também é perceptível identificar como essa mudança causou impacto positivo na rotina das pessoas e o quanto elas gostam de trabalhar nesse modelo de trabalho.

Os colaboradores são partes essenciais da empresa e através deles conseguimos conhecer a organização, nota-se que as empresas optaram em sua grande maioria para o Modelo Híbrido e que os colaboradores em sua maioria não ultrapassam sua carga horária, conseguem se comunicar com seu Gestor sem dificuldades e participam normalmente de processos seletivos internos.

10 Cronograma de Atividades

10.1 Cronograma de Implantação do TCC: A Evolução do Home Office na pandemia.

Figura 11- Cronograma de Tarefas

TAREFAS	PRAZOS																															
	2023																															
	Jan				Fev				Mar				Abr				Mai				Jun				Jul							
Semanas	s1	s2	s3	s4	s1	s2	s3	s4	s1	s2	s3	s4	s1	s2	s3	s4	s1	s2	s3	s4	s1	s2	s3	s4	s1	s2	s3	s4	s1	s2	s3	s4
Atualização do TCC	■	■	■																													
Apresentação do PTCC									■	■																						
Enriquecer o Trabalho									■				■																			
Formular as Perguntas							■						■																			
Pesquisas Bibliográficas									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
Formular Pesquisas de Campo										■	■																					
Recolher as Infomações das pesquisas														■	■		■	■														
Finalizar parte Escrita															■	■	■	■	■	■												
Montar apresentação do TCC (Slides)															■	■	■	■	■	■												
Apresentação para sala														■			■	■	■	■					■							
Entrega da documentação e apresetação																		■							■							
Apresentação para Banca																											■					

■ Não realizado
 ■ Concluída

11 Apêndices e Anexos

Segue abaixo, entrevista com Gestores, Procura-se entender na visão deles, como é liderar colaboradores a distância e se essa modalidade possui dificuldades para manter as rotinas organizacionais do dia a dia.

Figura 12: Idade dos Candidatos.

Idade (Não Obrigatório)*:

6 respostas

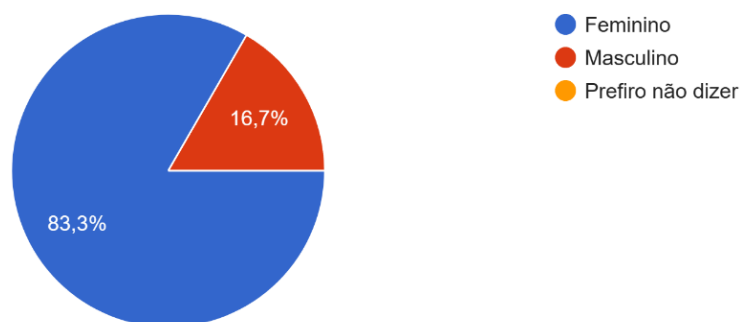


Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Figura 13: Genêro dos participantes.

Genêro:

6 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Figura 14: Ano em que começaram a trabalhar na empresa.

Qual ano você começou a trabalhar na empresa atual?

6 respostas

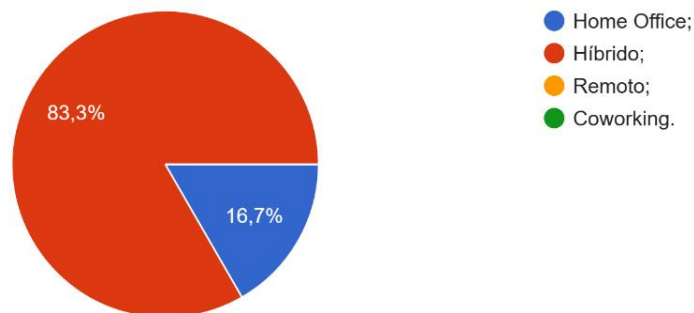


Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Figura 15: Modalidade de trabalho.

Qual modalidade você trabalha?

6 respostas

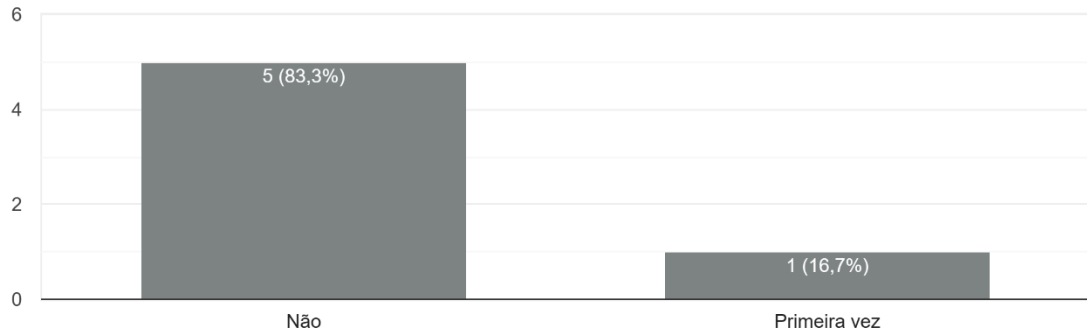


Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Figura 16: Se o candidato já trabalhou nesse modelo de trabalho antes.

Você já trabalhou com esse modelo de trabalho antes ?

6 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Figura 17: Se o modelo de trabalho tende a ser agradável.

Você gosta desse modelo de trabalho em que esta atualmente? O trabalho a distancia exige um pouco de equilíbrio entre o pessoal e o profissional, para você essa modalidade interfere em alguma coisa?

6 respostas

Sim

Sim, esse modelo de trabalho nome permite agir com mais autonomia e flexibilidade para atender às demandas de forma mais assertiva

Gosto do modelo de trabalho híbrido. Facilita a organização e o equilíbrio da vida pessoal e profissional, bem como atribui mais autonomia no desenvolvimento das atividades profissionais.

Sim, gosto, interfere de forma positiva pela flexibilidade

Gosto dessa modalidade de trabalho, claro que existem vantagens e desvantagens. Nós reunimos ao menos 1 vez por semana presencialmente para superar os gaps que o homeoffice traz. Essa modalidade traz qualidade de vidas e ganho de tempo.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Figura 18: Ano em que a empresa começou com a modalidade de trabalho.

Quando a sua empresa começou com a modalidade de trabalho a distancia?

6 respostas

2022
Na pandemia
Na pandemia, em março de 2020.
2019
Durante a pandemia, logo no início colo a maioria.
Na pandemia

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Figura 19: Existência de dificuldades na liderança da equipe.

Liderar uma equipe é uma grande responsabilidade, a distância é mais fácil ou tem algumas dificuldades?

6 respostas

Presencial é mais fácil. A distância temos algumas dificuldades em especial de entender e analisar o motivo de algumas situações
Com recursos tecnológicos disponíveis conseguimos dar um suporte
Com as ferramentas tecnológicas que permitem reuniões virtuais, por exemplo, acaba por aproximar mais as pessoas, mesmo que não estejam dentro do mesmo local físico de trabalho. Não vejo dificuldades, pois tanto o colaborador estando presencial ou a distância seu trabalho é avaliado pelas entregas, o cumprimento de cronograma e suas competências e habilidades de lidar e resolver situações. Assim, a responsabilidade é a mesma.
É difícil
É mais difícil pois exige uma proximidade mais forçada por meio de reuniões e pontos diários.
Tem algumas dificuldades

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Figura 20: Relação interpessoal e comunicação entre gestores e colaboradores.

Como você costuma lidar com sua equipe no dia a dia? Como vocês se comunicam? Você conhece todos os colaboradores de sua equipe?

6 respostas

Sim. Via chat e de forma presencial. Sim

E-mail, chat, vídeo conferência e whatsapp

Trabalhamos com grupos de chat, e-mails, reuniões via meeting. Conheço todos da equipe e lidamos com muita facilidade no dia a dia.

Conheço todos e nos falamos todos os dias, via meet, chat, WhatsApp e e-mail

Conheço todos, utilizamos a ferramenta Microsoft teams e grupo de whatsapp para comunicação diária.

A base da confiança, comunicação transparente, entrega do trabalho e respeito

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Figura 21: Visão do líder quanto ao trabalho da equipe e em relação a empresa.

Na sua visão, por ter um cargo de confiança, que fica entre equipe e a empresa, como você acha que as pessoas de sua equipe passam o dia, eles têm dificuldade ou vc não precisa se preocupar por que eles sempre cumprem suas tarefas diárias? E em relação a empresa, como você acha que é a visão dela em relação ao trabalho a distância? Você acha que já virou realidade ou ainda a possibilidade de todos voltarem ao presencial?

6 respostas

Elas têm dificuldades e precisam de acompanhamento. Já virou realidade.

Importante treinar, alinhar e dar autonomia. Mas manter acompanhamentos semanais ou quinzenais para que os processos não se percam. Algumas Empresas ainda são resistentes ao home office, precisa fortalecer a cultura da empresa com valores como confiança, comunicação, organização de fluxos e prazos para que o home office cumpra seu papel

As pessoas que compõe o time que trabalho cumprem seu expediente normalmente, até os oriento a fazer pequenas pausas para que possam prosseguir no trabalho com maior tranquilidade. Qualquer dificuldade que eles tenham, eles podem me procurar e juntos tratamos de encontrar soluções. A empresa ainda tem receio sobre o trabalho totalmente home office para alguns cargos, mas está se adaptando bem a essa transição. Acredito que o trabalho a distância é uma realidade, e que não há possibilidade de retorno 100% ao presencial, pois além de favorecer ao colaborador a organização da vida pessoal e profissional, também propicia à empresa uma economia em relação aos custos com salas e manutenção dos postos de trabalho.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Cont. Figura 21: Visão do líder quanto ao trabalho da equipe e em relação a empresa.

A equipe tem dificuldades e para as atividades desenvolvidas pela equipe, já voltam para o presencial
Aqui na empresa esse já é um método de trabalho consolidado e os resultados melhoraram, os profissionais gabaritados conhecem as suas responsabilidades e não temos essa preocupação. Voltar para o 100% presencial seria como caminhar para trás.
Penso que todos possuem dificuldades, que alguns se adaptam melhor que outros. Qto à empresa, virou realidade mas não descarto a possibilidade do retorno de todos para o presencial

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Figura 22: Espaço livre para opinião e comentário.

Esse espaço é livre para observações e comentários, se quiser citar pontos positivos e negativos sobre o geral da modalidade de trabalho à distancia, fique a vontade.

6 respostas

.
Importante assegurar os recursos tecnológicos, ferramentar necessarias para o colaborador e fortalecer valores como confiança e comunicação.
Como pontos positivos cito a flexibilidade e a produtividade. Como pontos negativos, a dispersão e a falta de controle sobre o tempo o que provoca excesso de trabalho.
Parabéns pelo TCC
Sou inteiramente favorável ao homeoffice e alguns encontros presenciais.
A modalidade a distância proporciona qualidade de vida para alguns devido a não necessidade de se deslocar e poder tá em casa juntos aos seus para uma refeição, por exemplo, mas sem diminuir a produtividade. O negativo é administrar para alguns o trabalho dentro de casa com os familiares

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

12 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No ano de 2020 até atualmente nota-se evoluções e regressões, o Vírus do COVID-19 foi marcante para todos, pois ninguém se orgulha de tudo o que se passou até aqui, porém ele trouxe a tona uma coisa que todos deveriam ter como uma de suas prioridades, o Plano B.

A lei de Murphy que diz que se algo tiver que dar errado, então dará. Colocando essa lei na vida pessoal e profissional, é necessário que as pessoas e organizações pensem sempre no que pode se contrariar ao positivo, pensar a curto, médio e longo prazo. Não que tudo deve se ter pensamentos negativos, mas porque não ter um plano B? Ao ser decretado o isolamento social, fechamento de empresas não essenciais, houve uma grande preocupação, tanto das empresas quanto dos colaboradores, não se sabia ao certo quanto tempo aquele vírus ficaria, e foram passando os dias e nada de uma resolução. É claro que diante daquela situação o governo ajudou famílias e MEI's com alguns valores, porém não era o suficiente.

Dito isso, aos poucos a tecnologia foi tomando conta daquela situação, pode-se ver hoje pessoas que ganham dinheiro vendendo, sendo influencer digital e vários outros tipos de divulgações em redes sociais. As empresas que sabiam que seus serviços não eram necessário que os colaboradores estivessem pessoalmente, optaram pelo Home Office, depois de um tempo o uso das máscaras foi obrigatório, as vacinas produzidas, mas a vida ainda tinha que ser adaptada ao novo normal e ao vírus que ainda estava entre as pessoas.

Não se pode dizer que fosse evitado o vírus por conta de um plano B, mas que muita coisa não precisaria de um empurrão para dar início.

Com esse trabalho conclui-se que o trabalho a distância, atualmente é uma realidade que não deve ser regredida e sim bem vista e que as pessoas evoluam muito mais e melhorem essa modalidade cada dia mais.

Existe sim, as desvantagens de se trabalhar a distância, porém as vantagens são mais benéficas, e se empresa e colaboradores souberem explorar e aproveitar mais desse modelo de trabalho, os resultados será ainda melhor.

A modalidade a distância, seja home office, híbrido, remoto ou coworking são

formas que além de manter os colaboradores um pouco mais a vontade pois não precisam estar na organização todos os dias, também garante e exige que as pessoas tenham mais atenção e responsabilidade, todos devem enxergar que é um modelo de trabalho em que as pessoas precisam ter suas tarefas concluídas do mesmo jeito que o presencial.

Os gestores em sua maioria apoiam, tem suas dificuldades com seus colaboradores, mas acreditam que com a ajuda da tecnologia e uma comunicação diária, pode melhorar e muito no dia a dia com sua equipe.

Enfim, o home office e outras modalidades do tipo, não devem ser excluídos ou esquecidos e sim melhorados e mais explorados com o passar dos anos, pois ajuda tanto o colaborador que consegue cumprir com suas demandas, conciliar entre casa e trabalho, sem sair de seu conforto, consegue se equilibrar, tem atenção e desenvolve seu trabalho normalmente. Quanto empresa mesmo que seja importante que o funcionário esteja presente na organização no dia a dia, para avaliar seu desenvolvimento, é importante também que a mesma tenha confiança, participe e aposte cada vez mais nesse modelo de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GONDIM, S. BORGES, O. D. L. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional, (5), 2020. SCHOLAR: https://scholar.google.com.br/scholar?cluster=10887870763955313565&hl=pt-BR&as_sdt=0.5#d=gs_qabs&t=1682174756455&u=%23p%3Dcu5-KfSfPKcJ.

DALTRO, M.; BARRETO, S. J.D. (2020) A pandemia nos mostra quem somos? Revista psicologia, Diversidade e Saúde, 9(1), 58. <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/2844/3060>.

FREITAS, R. R. A.; NAPIMOGA, M.; DONALISIO, R. M. Análise da gravidade da pandemia de COVID-19. Epidemiol. Serv. Saúde 29 (2) 06, abr. 2020. <https://www.scielo.org/article/ress/2020.v29n2/e2020119>.

GATTI, P. D.; TERRA, S. D. G.; PORTUGAL, S. D. N.; SOUZA, D. G. W.; JUNIOR, P. S. D. P.; SILVA, W. S. Home Office: Vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. Revista de Administração do UNIFATEA. 16 (16), 2018. https://scholar.google.com.br/scholar?hl=ptBR&as_sdt=0%2C5&q=hist%C3%B3ria+do+home+office&oq=#d=gs_qabs&t=1682457098086&u=%23p%3D6aSy7GhFEVUJ.

COSTA, A. S. Home Office e o modelo Híbrido de trabalho. GV-EXECUTIVO 19 (5), 51-51, 2020. SCHOLAR: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=tudo+sobre+o+home+office&btnG=#d=gs_qabs&t=1682462092705&u=%23p%3D98twUuhRXTYJ.

RAFALSKI, C. J.; ANDRADE, D. L. A. Home Office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. Temas em Psicologia. 23 (2), 431-441, 2015. SCHOLAR: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=ptBR&as_sdt=0%2C5&q=modelos+de+trabalho+home+office&oq=#d=gs_qabs&t=1683735581013&u=%23p%3DB4JYevZjST0J.

JORGE, P. N. Trabalho home office: o que é, como funciona e tendências de mercado. Atualizado em 24, mai. 2021. <https://querobolsa.com.br/revista/trabalho-home-office>.

NOVO, N. B. Trabalho em home office. 2022. Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/direito/trabalho-em-home-office.htm>.

TEMER, M.; JARDIM, T.; OLIVEIRA, D. N. R. Vigência. Capítulo II-A do Teletrabalho. Brasília, 13, julh. 2017. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

AFONSO, J. Coworking: o que é e como funciona este modelo de trabalho? Atualizado em 14, set. 2022. https://blog.nubank.com.br/coworking-o-que-e-e-como-funciona/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=14894704957&utm_term=128624557615&utm_word=&utm_content=551305443344&ad_position=&match_type=&location=1001773&device=m&utm_keyword_id=aud-952478170209:dsa-19959388920&utm_placement=&extension=&geolocation=1001773&google_channel=google
e.

PIANA, C. M. A pesquisa de campo. São Paulo: Editora Unesp, 2009. SCHOLAR: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=ptBR&as_sdt=0%2C5&q=o+que+%C3%A9+pesquisa+de+campo&btnG=#d=gs_qabs&t=1683745142801&u=%23p%3DOA2WAb3PvkAJ

PIZZANI, L.; SILVA, D. C. R.; BELLO, F. S.; HAYASHI, I. P. C. M. A arte da pesquisa bibliográfica na busca de conhecimento. RDBCI: Revista Digital de biblioteconomia e ciência da informação 10 (2), 53-66, 2012. SCHOLAR: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=ptBR&as_sdt=0%2C5&q=pesquisa+bibliogr%C3%A1fica+artigos&oq=#d=gs_qabs&t=1683744120180&u=%23p%3D19AcqBMelOYJ.

BERGAMASCHI, B. A.; FILHA, N. R. W.; ANDRADE, R. A. Home office: Solução para aumento de produtividade no INPI. European journal of Applied business and management 4 (3), 2018. SCHOLAR: https://scholar.google.com.br/scholar?start=10&q=home+office+teletrabalho&hl=pt-BR&as_sdt=0.5#d=gs_qabs&t=1684086949563&u=%23p%3Debeg5D65exqJ.

MEDINA, F. P.; KRAWULSKI, E. Coworking como modalidade e espaço de trabalho: uma análise bibliométrica. Cadernos de Psicologia Social do trabalho 18 (2), 181-190, 2015. SCHOLAR:

FERNANDES, M. Tudo sobre trabalho híbrido: como funciona e por que implementar na empresa. Atualizado em 22, fev. 2023. <https://blog.caju.com.br/cultura-organizacional/trabalho-hibrido/>.

FERREIRA, A.; PEREIRA, V. C. A.; FAUSTINO, F. P. N.; MENDONÇA, P. D. C.; OLIVEIRA, D. R. U. As perspectivas do home office pós pandemia na percepção do empregado: Uma pesquisa de campo. RACE-REVISTA de Administração, Contabilidade e Economia 20 (3), 407-428, 2021. SCHOLAR: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=ptBR&as_sdt=0%2C5&q=evolu%C3%A7%C3%A3o+home+office+na+pandemia+&oq=#d=gs_qabs&t=1671047907460&u=%23p%3Dze6nN3ESDtQJ.

FERREIRA, A.; PEREIRA, V. C. A.; FAUSTINO, F. P. N.; MENDONÇA, P. D. C.; OLIVEIRA, D. R. U. As perspectivas do Home office pós pandemia na percepção do empregado: Uma pesquisa de campo. RACE, Joaçaba, v. 20, n.3, p. 407-428, set/dez 2021. DOI: <https://doi.org/10.18593/race.27723>.

SANTOS, A. L.; COSTA, H. D. O novo normal: A evolução do trabalho home-office e híbrido após pico da crise pandêmica SARS-COV-2. E-acadêmica 3(2), e 1632151 e 1632151, 2022. SCHOLAR: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=evolu%C3%A7%C3%A3o+home+office+na+pandemia+&oq=#d=gs_qabs&t=1668972917611&u=%23p%3Dez6ZxmCr_8IJ.

NOGUEIRA, M. A; PATINI, C. A. Trabalho remoto e desafios dos gestores. RAI revista de administração e inovação. Volume 9, issue 4, Out- dez, 2012. Pages 121-152. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809203916303680>.