



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão
de Políticas Públicas
Departamento de Administração

LUIS HENRIQUE MARTINS PEREIRA CHIANCA

**PRODUTIVIDADE E QUALIDADE DE VIDA NA PANDEMIA: Um estudo sobre os
impactos da transição para o modelo de *Home Office***

Brasília – DF

2022

LUIS HENRIQUE MARTINS PEREIRA CHIANCA

**PRODUTIVIDADE E QUALIDADE DE VIDA NA PANDEMIA: Um estudo sobre os
impactos da transição para o modelo de *Home Office***

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Universidade de Brasília, como requisito para
recebimento do bacharel em Administração.

Orientador(a): Olinda Lesses

Brasília – DF

2022

LUIS HENRIQUE MARTINS PEREIRA CHIANCA

**PRODUTIVIDADE E QUALIDADE DE VIDA NA PANDEMIA: Um estudo sobre os
impactos da transição para o modelo de *Home Office***

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de
Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do
aluno

Luis Henrique Martins Pereira Chianca

Mestra, Olinda Maraia Gomes Lesses

Mestre, Marcos Alberto Dantas,
Professor-Examinador

Mestre, Roque Magno de Oliveira,
Professor-Examinador

Brasília, 28 de setembro de 2022

RESUMO

Este trabalho buscou identificar se houveram mudanças significativas na produtividade e na qualidade de vida dos profissionais de empresas de tecnologia do Distrito Federal. Para isso foram considerados quatro pontos principais na tentativa de identificar esses dois aspectos, foram eles: produtividade dos colaboradores, comunicação com colegas de trabalho, qualidade de vida após a transição para o modelo de *home office* e se as empresas forneceram as condições para que o trabalho fosse realizado de forma remota. Para realizar a identificação desses fatores, foi elaborado um questionário que foi enviado para os participantes através de link da plataforma “Google Forms”. O questionário foi elaborado contendo duas seções. A primeira foi elaborada seguindo a metodologia de “Escala Likert” de 5 pontos, com questões fechadas. A segunda foi elaborada com duas perguntas fechadas, de respostas “sim” e “não”, e uma resposta aberta para ser respondida pelos participantes que responderam “não” na segunda questão da segunda seção. Identificou-se que, na maior parte dos casos, foi percebido um aumento na produtividade, não foi percebida dificuldade na comunicação, que houveram reduções nos gastos mensais e aumento do tempo para dedicação às vidas pessoais dos participantes, porém foi percebido um aumento da jornada de trabalho e a maioria dos participantes sentiu falta da interação social com os colegas de trabalho.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
1.1	Formulação do problema	7
1.2	Objetivo Geral	7
1.3	Objetivos Específicos	7
1.4	Justificativa	8
2	REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1	Medidas protetivas a partir da pandemia	9
2.2	Trabalho Remoto	9
2.3	Impacto do trabalho remoto nas empresas	10
2.4	Trabalhos correlatos	11
2.5	Conceitos importantes	12
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	13
3.1	Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa	13
3.2	Caracterização do setor de serviços	13
3.3	Participantes da pesquisa	14
3.4	Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa	14
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados	15
4	RESULTADO E ANÁLISE DE DADOS	16
5	CONCLUSÃO	24
	REFERÊNCIAS	27

1 INTRODUÇÃO

No final do ano de 2019, mais precisamente no dia 31 de dezembro de 2019, a OMS foi alertada sobre vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan, localizada na China. Em 7 de janeiro de 2020 foi descoberto o novo Coronavírus, chamado hoje pela World Health Organization (WHO) de SARS-CoV-2. O vírus é o causador da doença COVID-19 e é responsável pela atual pandemia viral enfrentada pelo mundo. Após o indivíduo ser infectado pelo vírus, diversos sintomas poderiam ser apresentados, tais como problemas respiratórios, perda de fala ou mobilidade, confusão e dores no peito (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2020).

A declaração feita pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 30 de janeiro de 2020, indicou que o novo vírus e a forma em que estava se espalhando constituía uma Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional. Dado esse novo cenário enfrentado mundialmente, pessoas e organizações de todos os países tiveram que se adaptar, de diversas formas, para conseguir minimizar a disseminação do novo Coronavírus atentando-se para aspectos como produtividade e eficiência. Dessa forma, o Conselho Nacional de Saúde recomendou que fossem adotadas medidas de distanciamento social, visando minimizar a velocidade de transmissão da doença, focando na atenção à assistência em saúde pública e privada. Essa recomendação se estendeu para ambientes trabalhistas, com a suspensão de atividades não essenciais à manutenção de vida e da saúde, fomentando assim, o distanciamento e restrição de circulação de funcionários que não tivessem funções exclusivamente presenciais (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 2020).

Por consequência desse cenário que gerou a necessidade e/ou o aumento da utilização do regime de trabalho remoto por diversas empresas, surgiu o interesse de realizar um levantamento de informações a respeito da percepção dos profissionais quanto à produtividade, comunicação com a equipe e qualidade de vida decorrentes dessa transição do regime de trabalho.

1.1 Formulação do problema

Levando em consideração as recomendações da OMS e do CNS, muitas empresas tiveram que adotar o regime de trabalho remoto para a maior parte de seus funcionários no período de pandemia. A partir dessa realidade, surgiu o questionamento que motivou esse estudo, que foi as seguintes perguntas: será que a produtividade e a qualidade de vida dos profissionais do setor de tecnologia da informação foram afetadas pela transição para o *home office*? Será que as empresas forneceram todos os meios para que o trabalho fosse realizado de forma remota?

1.2 Objetivo Geral

Analisar, a partir da percepção dos profissionais do setor de prestação de serviços, alguns aspectos relevantes do ambiente organizacional presentes na migração do modelo de trabalho presencial para o modelo de trabalho remoto, no período da pandemia da Covid-19.

1.3 Objetivos Específicos

1 - Identificar a percepção de produtividade desses profissionais, considerando os aspectos eficiência, qualidade dos serviços e capacidade de concentração.

2 - Identificar a percepção dos profissionais quanto à comunicação em equipe a partir da exigência de isolamento social.

3 - Identificar a percepção da qualidade de vida dos profissionais a partir do trabalho remoto.

4 - Identificar se foram fornecidas, pela empresa, condições de trabalho satisfatórias para a migração do modelo de trabalho presencial ao remoto.

1.4 Justificativa

Com as mudanças impostas pela pandemia do COVID-19, que trouxeram a necessidade do distanciamento social como principal medida para a redução da velocidade de contaminação pelo vírus, alguns aspectos do nosso cotidiano tiveram que ser reavaliados para que pudéssemos continuar produtivos, mesmo em um cenário que exige o menor contato possível entre as pessoas (Aquino, Estela M.L., 2020.). Em função dessa nova realidade, as empresas tiveram que adotar o regime de trabalho remoto, surgindo a necessidade de utilização de tecnologias que permitissem o controle de horas trabalhadas e da produtividade dos colaboradores à distância (NOGUEIRA, A. M. 2012).

Como algumas dessas empresas não utilizavam essa forma de trabalho anteriormente, surgiu o interesse de colher as percepções dos profissionais desse setor a partir da vivência dessa transição. O levantamento de dados poderá favorecer reflexões quanto ao impacto dessas variáveis no trabalho, permitindo adoção desse modelo para outras empresas, mesmo fora de um contexto de pandemia.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para melhor compreensão do estudo a ser realizado, faz-se necessária a apresentação dos principais conceitos que serão abordados durante o desenvolvimento do presente trabalho.

2.1 Medidas protetivas a partir da pandemia

Em 30 de Janeiro de 2020 a OMS declarou que o surto do novo coronavírus constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) (Ministério da Saúde, 2020). Essa decisão buscou aprimorar a coordenação, a cooperação e a solidariedade global para interromper a propagação do vírus SARS-CoV-2, que recebeu o nome de COVID-19.

A partir dos pronunciamentos da OMS, declarando estado de emergência internacional, e com a chegada da doença no Brasil, o Ministério da Saúde publica a Portaria 188, de 03 de fevereiro de 2020, declarando Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) (Ministério da Saúde, 2020). A portaria foi assinada pelo então Ministro da Saúde, Luiz Henrique Mandetta (Ministério da Saúde, 2020).

Com o objetivo de reduzir a velocidade de propagação da doença e minimizar o risco de um colapso do sistema de saúde do país, o Presidente do Conselho Nacional de Saúde (CNS), Fernando Zasso Pigatto, assinou a Recomendação Nº 036, de 11 de maio de 2020, que recomenda a implementação de medidas de distanciamento social mais restritivo no Brasil, conhecido pelo termo estrangeiro lockdown (confinamento).

2.2 Trabalho Remoto

Uma das medidas recomendadas pelo CNS foi a de que as empresas passassem a adotar o modelo de teletrabalho, ou trabalho remoto, para os

funcionários que desempenhassem funções intelectuais e que tivessem condições de trabalhar de forma não presencial.

Entende-se por teletrabalho a definição da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), como:

Toda modalidade de trabalho intelectual, realizado à distância e fora da local sede da empresa, através das tecnologias da informação e comunicação, regido por contrato escrito, mediante controle, supervisão e subordinação. (SOBRATT, 2020).

Importante ressaltar que o Home Office é uma das modalidades do teletrabalho, que necessariamente é exercido na casa do colaborador, enquanto o teletrabalho pode ser realizado em qualquer local que não seja na sede da empresa. Para melhor compreensão do termo Home Office, também definido pela SOBRATT (2020), cita-se que Home office é:

Uma das modalidades do Teletrabalho, é todo e qualquer trabalho intelectual, realizado em casa, com a utilização de tecnologias (computadores, tablets ou smartphones, usando internet, banda larga, telefonia fixa e/ou móvel) que permitam receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral. (SOBRATT, 2020).

Com a transição do modelo de trabalho presencial para o modelo remoto, um ponto que também foi considerado nesse estudo é que o local de trabalho do profissional muda, fazendo com que a questão da ergonomia também deva ser observada. Segundo Abrahão e Pinho (1999), a ergonomia considera como critério de avaliação do trabalho três eixos. O primeiro, a segurança dos homens e dos equipamentos. O segundo, a eficiência do processo produtivo. O último, o bem-estar dos trabalhadores nas situações de trabalho.

2.3 Impacto do trabalho remoto nas empresas

Os maiores desafios do trabalho remoto nas empresas são, principalmente o processo de recrutamento e seleção e a motivação, devido à influência do fator cultural nas relações de trabalho (Milton de Abreu Campanario, 2012). Segundo pesquisa realizada pela empresa SAP com o apoio técnico da organização SOBRATT, que teve como objeto do estudo os impactos do home office em empresas de diversos setores da economia, o resultado da experiência de trabalho remoto atendeu totalmente às expectativas na maior parte dos casos (68%). Em

31% dos casos, atendeu apenas parcialmente as expectativas e apenas em 1% dos casos não atendeu.

Dentre as maiores dificuldades encontradas na mesma pesquisa, as principais dificuldades foram a falta de experiência em fazer Home Office (54%), falta de equipamentos (35%), falta de política e procedimentos (34%), entorno familiar (28%), cultura da resistência (36%) e falta de infraestrutura de TI para comunicação (24%) (SAP consultoria, 2020).

2.4 Trabalhos correlatos

Com o objetivo de comparar os resultados obtidos no presente trabalho, foi feito um levantamento de artigos correlatos no meio acadêmico. A comparação entre os diferentes estudos permite verificar semelhanças e diferenças entre os resultados, enriquecendo a discussão a respeito do tema e trazendo novas questões para serem estudadas futuramente.

Um dos trabalhos analisados foi o artigo “O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19, de autoria da socióloga Maria Aparecida Bridi. O artigo de Bridi contou com 906 respostas válidas e constatou que houve um aumento de horas diárias trabalhadas após a transição para o modelo de trabalho remoto (113,69% de aumento), aumento de dias trabalhados semanalmente (aumento de 115,78%) e aumento das metas de produtividade. Constatou também que os participantes tiveram dificuldades relacionadas à falta de contato com colegas de trabalho (60,55%), que passaram a ter mais interrupções (54,59%) e que tiveram dificuldade em separar a vida familiar da profissional (52,91%). (BRIDI, 2020)

Bridi constatou também em seu artigo que em relação às condições de trabalho, quanto a ergonomia e aos equipamentos tecnológicos à disposição dos profissionais participantes, a maioria avaliou como sendo razoáveis (57,06%). Porém 12,14% declararam que as condições de trabalho quanto à ergonomia são péssimas. (Bridi, 2020).

Outro artigo analisado no desenvolvimento do presente trabalho foi o artigo do autor Ricardo Jorge Medeiros Tenório, publicado em abril de 2021 na Revista Espeço

Acadêmico – Edição Especial, com título “A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia”. Segundo Tenório, nem todos os colaboradores das empresas têm condições psicológicas e ergonômicas para exercerem suas funções no regime de trabalho remoto. (Tenório, 2021). Com base nesse entendimento, um dos pontos abordados no presente estudo foi a questão da ergonomia no ambiente de trabalho remoto dos profissionais participantes.

2.5 Conceitos importantes

Para esclarecer alguns dos conceitos importantes para a compreensão deste trabalho, seguem abaixo os conceitos de produtividade, comunicação e qualidade de vida.

Produtividade é um indicador gerado a partir da relação entre o resultado e os recursos utilizados em um processo produtivo que, quando é monitorado e analisado adequadamente, garante o crescimento e a lucratividade da organização. (Da Costa Neto, 2014)

Comunicação é o processo de dividir experiências para que se tornem um bem comum, modificando a disposição mental das duas partes envolvidas no processo. (Dewey, 1916)

Qualidade de vida é o que o indivíduo percebe a respeito da satisfação de suas necessidades e das oportunidades que possui de alcançar a felicidade e a autorrealização, independente das condições de saúde física ou das condições socioeconômicas. (OMS, 1998)

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Segundo Zanella (2006), as escolhas de metodologia devem ser plenamente justificadas. Por isso, seguem abaixo as técnicas de pesquisa e estratégias escolhidas para coletar os dados a serem analisados.

3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

A presente pesquisa foi então, realizada a partir de uma coleta de dados qualitativa e quantitativa, na qual um questionário foi elaborado com o objetivo de verificar qual a percepção dos profissionais do setor de serviços, acerca de alguns aspectos relacionados a execução dos trabalhos, estando esses profissionais inseridos no regime de trabalho remoto, em função da pandemia.

Esse instrumento foi dividido em duas etapas, sendo utilizada na primeira etapa, a Escala Likert de 5 pontos, visando medir de forma direta e objetiva a percepção dos entrevistados em relação à alguns aspectos específicos relacionados às mudanças geradas pelo novo modelo de trabalho.

Na segunda etapa do questionário, foi apresentada uma questão subjetiva, que oferecia aos entrevistados a possibilidade de exporem suas percepções quanto às condições de trabalho oferecidas pela empresa para que a transição do modelo de trabalho presencial para o remoto fosse viabilizada.

3.2 Caracterização do setor de serviços

Os participantes da pesquisa estavam atuando no setor de prestação de serviços no momento da realização dessa pesquisa. O setor de prestação de serviços consiste em toda atividade econômica que busca atender uma necessidade do mercado sem que ocorra a venda de um produto físico (Jornal Contábil, 2020).

Segue abaixo trecho do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que mostra como o setor de prestação de serviços é expressivo no Brasil:

Em 2014, a Pesquisa Anual de Serviços (PAS) estimou a existência de 1 332 260 empresas cuja atividade principal pertencia ao âmbito dos serviços não financeiros, que totalizaram R\$ 1,4 trilhão em receita operacional líquida, ocuparam 13 milhões de pessoas e pagaram R\$ 289,7 bilhões de reais em salários, retiradas e outras remunerações. (IBGE, 2020)

3.3 Participantes da pesquisa

A pesquisa foi realizada com profissionais do setor de tecnologia da informação que atuavam em regime presencial em seus trabalhos e migraram para o regime remoto em função da pandemia.

O motivo da escolha por profissionais do setor de tecnologia da informação se deu em função desses profissionais exercerem funções intelectuais, que segundo a SOBRATT (2020) é o tipo de função mais propensa a migrar do trabalho presencial para o trabalho remoto.

O instrumento foi respondido por 78 profissionais. Porém, como 8 dos participantes não passaram pela transição de modelo de trabalho presencial, para o remoto, suas respostas foram descartadas. Sendo assim, a amostra contou com o total de 70 participantes.

3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

Para a realização da coleta de dados foi enviado um questionário com questões fechadas e abertas, através de link do “Google Forms”, no qual foram considerados apenas os questionários respondidos por pessoas que passaram pela transição de modelos de trabalho de presencial para trabalho remoto. Importante ressaltar que os participantes da pesquisa foram todos profissionais do setor de prestação de serviços, visto que é o setor com maior propensão a passar do modelo de trabalho presencial para o modelo de trabalho remoto, de acordo com SOBRATT (2020).

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A coleta de dados foi feita através de um questionário elaborado com itens que permitiram análise qualitativa e quantitativa das respostas a partir da percepção dos profissionais do setor de serviços em regime de trabalho remoto.

Os dados quantitativos do questionário obtidos a partir da análise da Escala Likert foram analisados, tabulados e organizados em gráficos com percentuais.

Os dados qualitativos, obtidos a partir das respostas à questão subjetiva, foram inseridos em uma ferramenta de acesso livre, disponibilizada no site <https://www.wordclouds.com>, que gera um gráfico em formato de “nuvem de palavras”. Esse gráfico favorece a visualização da frequência das palavras utilizadas nas respostas abertas.

4 RESULTADO E ANÁLISE DE DADOS

A partir dos dados obtidos dos setenta e oito questionários respondidos pelos participantes, foram descartadas as respostas de oito participantes que não se enquadraram no perfil de profissionais que a pesquisa busca compreender.

Após a coleta de dados, foi realizada a tabulação e análise deles. Foram utilizados os recursos do aplicativo Excel como forma de consolidar os dados e de criar os gráficos para melhor visualização dos resultados.

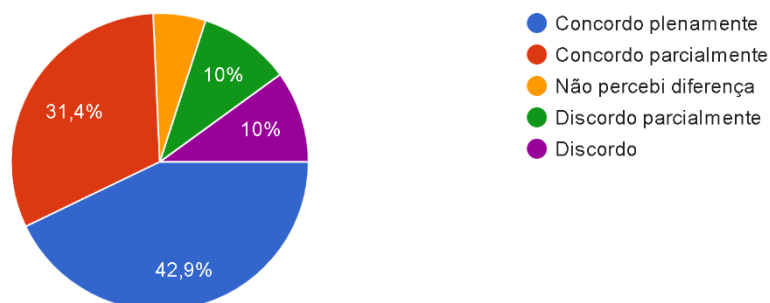
Nas figuras 1, 2 e 3 são apresentados gráficos que mostram que os participantes perceberam aumento da produtividade, eficiência e capacidade de concentração no modelo de trabalho remoto em relação ao modelo de trabalho presencial.

No gráfico da figura 1 é possível observar que 74,3% dos participantes perceberam aumento da produtividade no modelo de trabalho remoto, enquanto 20% não concordaram que houve aumento da produtividade. Apenas 5,7% não identificaram alteração com a transição de modelo de trabalho. Nesse gráfico fica claro que a maior parte dos profissionais que responderam ao questionário avaliam que o modelo de trabalho remoto favorece a produtividade.

Figura 1 – Gráfico de percepção dos participantes em relação à produtividade no modelo de trabalho remoto em comparação ao modelo de trabalho presencial.

Senti que consegui produzir mais durante meu expediente do que antes do período de trabalho remoto

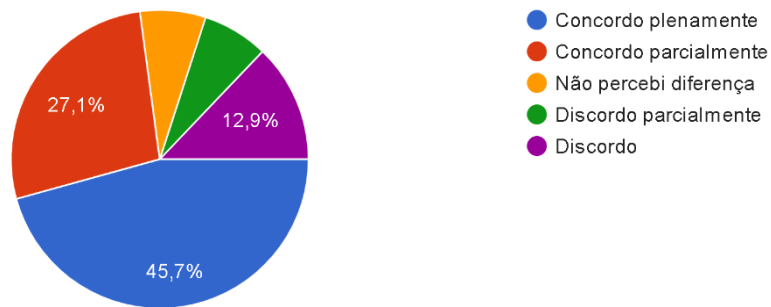
70 respostas



No gráfico da figura 2 identificou-se que a maioria dos participantes (72,8%) avaliaram que conseguem produzir melhor no modelo de trabalho remoto, enquanto 20% discordaram dessa avaliação. Do total, 7,2% não perceberam diferença.

Figura 2 – Gráfico referente à eficiência no modelo de trabalho remoto comparado ao modelo de trabalho presencial.

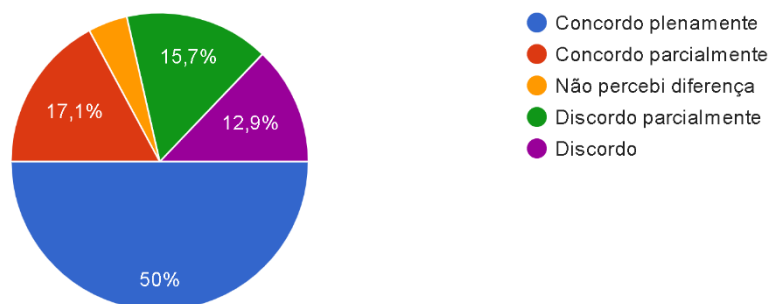
Senti que consigo produzir melhor com o trabalho remoto
70 respostas



No gráfico da figura 3 nota-se que 67,1% dos profissionais perceberam que se concentraram melhor no modelo de trabalho home office, enquanto 28,6% discordaram ou discordaram parcialmente dessa percepção. Apenas 4,3% não percebeu diferença.

Figura 3 – Gráfico referente à percepção da concentração dos profissionais durante o trabalho.

Senti que consigo me concentrar melhor para executar minhas demandas em casa
70 respostas



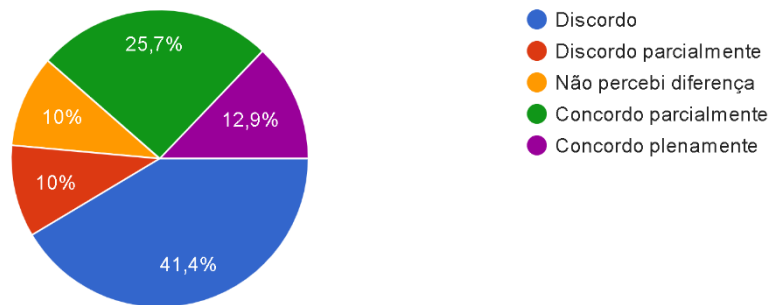
No gráfico da figura 4 é possível observar que 51,4% dos participantes discordaram totalmente ou parcialmente de terem vivenciado dificuldades na

comunicação com colegas de trabalho e 38,6% dos participantes concordaram totalmente ou parcialmente com a ocorrência de dificuldades na comunicação. O restante dos participantes não percebeu diferença (10%).

Figura 4 – Gráfico sobre a percepção da comunicação com colegas de trabalho.

Senti dificuldade em me comunicar de forma eficiente com meus colegas de trabalho para solicitar tarefas

70 respostas

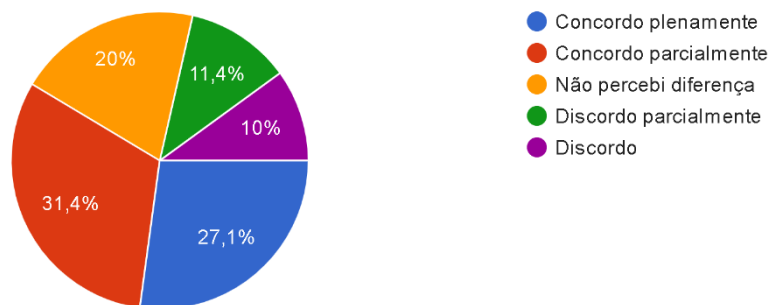


No gráfico da figura 5, um total de 58,5% dos participantes relatou ter percebido melhoria na qualidade das entregas de demandas que foram solicitadas aos colegas de trabalho, 21,5% discordaram e o restante não percebeu diferença (20%).

Figura 5 – Gráfico sobre a percepção da qualidade das entregas de demandas solicitadas aos colegas.

Senti que houve melhoria na qualidade das entregas das demandas que solicitei aos meus colegas de trabalho

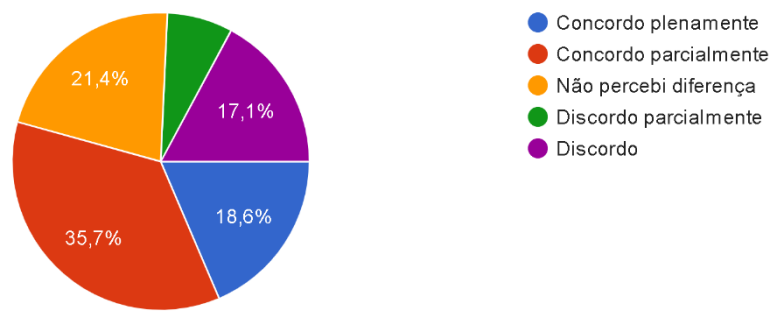
70 respostas



Na figura 6 o gráfico mostra que 54,3% dos participantes concordaram que houve redução no tempo de entrega das demandas solicitadas a partir do trabalho remoto, 24,3% discordaram dessa percepção e 21,4% não notaram diferença.

Figura 6 – Gráfico com comparação do tempo de entregas de demandas solicitadas aos colegas.

Senti que houve melhoria no tempo de atendimento das demandas que solicitei para colegas e outras áreas da empresa
70 respostas

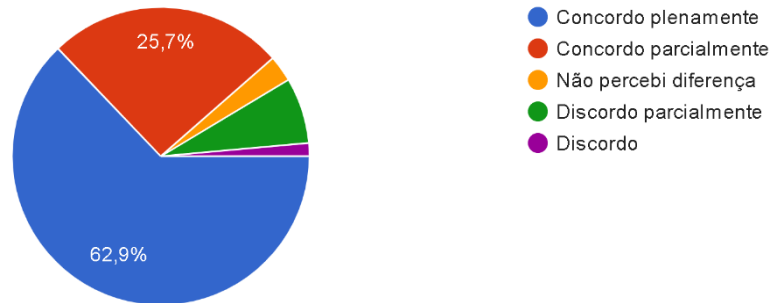


Outro aspecto analisado foi a percepção da qualidade de vida dos participantes ao comparar o modelo de trabalho remoto com o presencial. Para isso foram considerados o tempo disponível para dedicação à vida pessoal, os custos fixos mensais (ex: combustível, passagem de transporte público, alimentação) e interação social com os colegas de trabalho. As figuras 7, 8 e 9 apresentam gráficos que mostram respostas dos participantes em relação aos fatores citados.

No gráfico da figura 7, observa-se que a grande maioria dos participantes (62,9%) concordaram plenamente que, a partir do trabalho remoto, têm tido mais tempo para se dedicar à própria vida pessoal. Concordaram parcialmente com essa percepção um total de 25,7%. Apenas 8,5% discordaram e 2,9% não perceberam diferença.

Figura 7 – Gráfico contendo a percepção dos entrevistados quanto ao tempo dedicado à vida pessoal a partir do modelo de trabalho remoto.

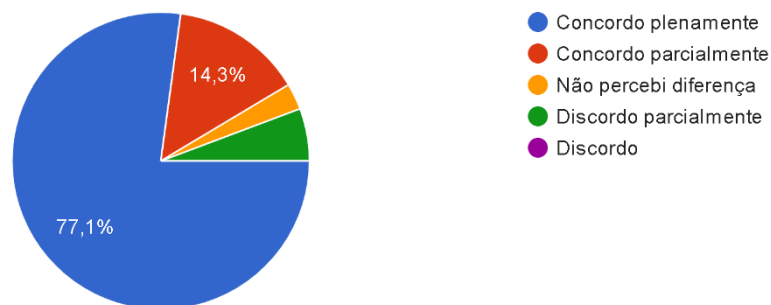
Senti que tenho mais tempo para me dedicar à minha vida pessoal por conta do trabalho remoto
70 respostas



Na figura 8 o gráfico mostra que a grande maioria dos entrevistados (77,1%) concordaram plenamente que os gastos mensais diminuiriam com o modelo de trabalho remoto, 14,3% concordaram parcialmente, 5,7% discordaram parcialmente e apenas 2,9% não perceberam diferença.

Figura 8 – Gráfico sobre a percepção dos participantes em relação aos gastos mensais após transição do modelo de trabalho presencial para o modelo de trabalho remoto.

Meus gastos mensais diminuiriam com o regime de trabalho remoto (deslocamento, alimentação, etc.)
70 respostas

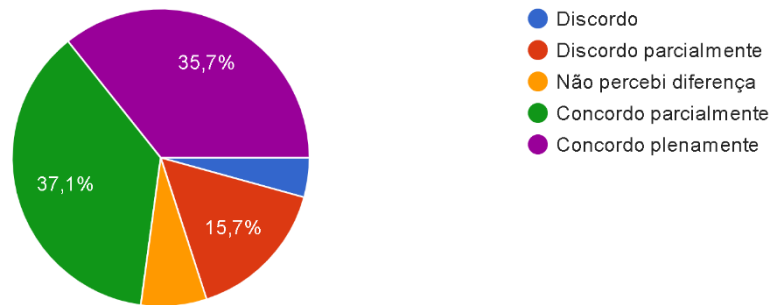


Na figura 9 o gráfico mostra que 72,8% dos participantes concordaram com a afirmação de que sentiram falta da interação social com os colegas de trabalho após a transição para o regime de trabalho remoto. Não sentiram falta dessa interação apenas 20% e 7,2% não sentiram diferença.

Figura 9 – Gráfico sobre a percepção dos participantes em relação à interação social com os colegas de trabalho no modelo de trabalho remoto.

Senti falta de interação social com meus colegas de trabalho

70 respostas

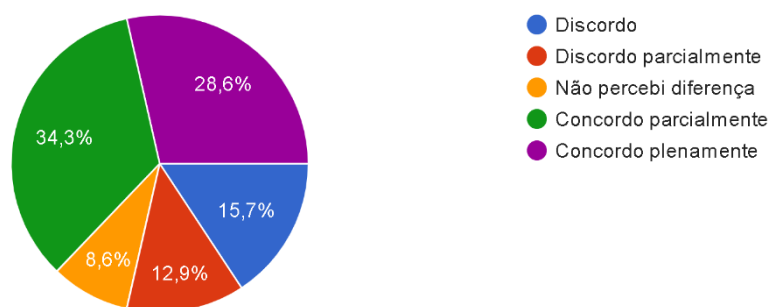


Na figura 10, o gráfico mostra que 62,8% dos participantes notaram que houve um aumento na jornada de trabalho no modelo de trabalho a distância, 28,6% discordam que houve aumento na jornada de trabalho e apenas 8,6% não notaram diferença.

Figura 10 – Gráfico sobre percepção acerca de aumento da jornada de trabalho no modelo de trabalho remoto;

Senti que houve aumento em minha jornada de trabalho

70 respostas

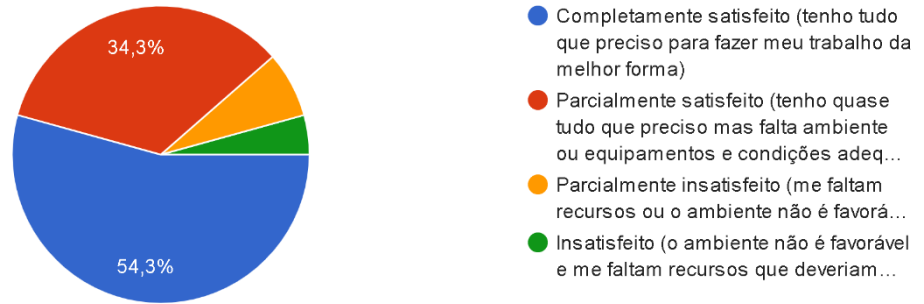


Na figura 11, o gráfico mostra a satisfação dos profissionais em relação às condições de trabalho disponíveis no modelo de trabalho remoto. Nesse levantamento temos que 54,3% dos participantes se sentiram totalmente satisfeitos com a condição que possuíam para realizar o trabalho de forma remota e 34,3 estavam parcialmente satisfeitos. Apenas 7,1% estavam parcialmente insatisfeitos e 4,3% insatisfeitos.

Figura 11 – Gráfico da percepção dos participantes em relação à satisfação com as condições de trabalho remoto.

Qual é seu nível de satisfação com suas condições de trabalho em casa?

70 respostas

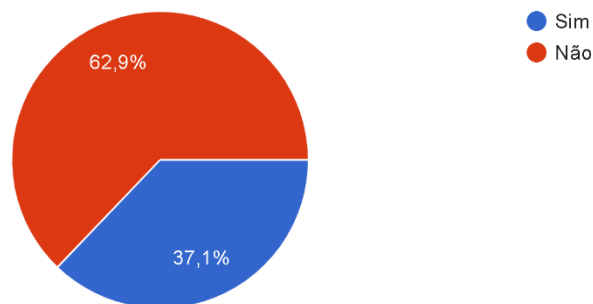


Na figura 12, o gráfico mostra que 62,9% dos participantes consideraram que a empresa não forneceu todos os equipamentos necessários para que seu trabalho remoto fosse realizado adequadamente, tendo apenas 37,1% considerado que a empresa forneceu todos os equipamentos.

Figura 12 – Gráfico com a avaliação dos participantes sobre o fornecimento de equipamentos por parte das empresas para realização do trabalho remoto.

A empresa para a qual trabalha forneceu todos os equipamentos necessários para que seu trabalho seja feito em casa?

70 respostas



Na figura 13, é apresentada a análise da resposta aberta dos participantes ao questionário, utilizando-se o registro da frequência de ocorrência de cada palavra, através da técnica denominada “nuvem de palavras”. As palavras que foram apresentadas em maior frequência são apresentadas na nuvem em tamanho de fonte maior do que as demais. Essa nuvem de palavras foi organizada apenas a

5 CONCLUSÃO

A partir da pesquisa realizada foi possível identificar aspectos interessantes com relação a percepção dos profissionais que passaram pela transição do trabalho presencial para o remoto, a partir do contexto da pandemia.

A análise dos dados mostrou que a maior parte dos participantes percebeu aumento significativo da produtividade e da eficiência no trabalho, conseguindo produzir melhor de forma remota do que presencial. Esse fato não foi constatado no estudo de Bridi (2020), que relata que 87,2% dos participantes responderam que a qualidade do trabalho no modelo presencial é igual ou melhor que o do modelo remoto de trabalho. Essa divergência trás o questionamento a respeito de quais fatores podem ser causadores das opiniões divergentes dos participantes nos dois estudos.

A maioria dos profissionais que participou da pesquisa também percebeu melhoria na capacidade de se concentrar durante o trabalho ao utilizarem o modelo remoto. Nesse aspecto o estudo de Bridi (2020) também apresenta resultados conflitantes com os resultados obtidos nesse estudo. Bridi (2020) observou em seu artigo que as principais dificuldades dos participantes foram a falta de contato com colegas de trabalho, mais interrupções e dificuldade de separar a vida pessoal da profissional no ambiente de trabalho remoto.

Quanto à comunicação, não houve consenso a respeito de mudanças relevantes entre os modelos presencial e remoto.

Quanto à qualidade das entregas de demandas aos colegas de trabalho, a maioria considera que houve melhora após a transição para o modelo de trabalho remoto.

No quesito tempo de entrega das demandas solicitadas aos colegas, observou-se duas formas distintas de percepção desse item, sendo que metade considerou que houve melhora e a outra metade não.

A maioria significativa percebeu que, com a transição do modelo de trabalho presencial para o modelo de trabalho remoto, passaram a ter mais tempo para se dedicarem às suas demandas de vida pessoal.

A grande maioria dos profissionais respondeu que perceberam redução nos custos fixos mensais, como combustível, alimentação e transporte, após a transição

para o modelo de trabalho remoto, provavelmente sendo considerado por eles um aspecto positivo a partir dessa transição.

Em relação à interação com os colegas de trabalho, a maior parte sentiu falta da interação social com seus colegas como ocorria no modelo presencial.

A maioria dos participantes concordou com a afirmação de que sentiram um aumento na quantidade de horas trabalhadas por dia (62,9%). Essa percepção também está presente no trabalho de Bridi (2020), no qual os participantes também relatam ter percebido aumento da jornada de trabalho, sendo esse aumento de 113,69% da quantidade de pessoas que trabalham mais horas que o contrato de trabalho estabelece.

Outro aspecto que chamou atenção foi que a maioria significativa dos participantes se sente satisfeito com as condições de trabalho remoto, tanto do ponto de vista de equipamentos tecnológicos como no quesito ergonomia. Esse fator também foi observado no estudo de Bridi, mostrando que os profissionais possuem os equipamentos necessários para realizar o trabalho de forma remota.

Embora estivessem satisfeitos com as condições de trabalho, a maioria respondeu que a empresa não forneceu todos os equipamentos necessários para que o trabalho remoto fosse realizado de maneira adequada. Provavelmente, esses profissionais já possuíam os equipamentos ou os adquiriram posteriormente, sem o apoio da empresa, tendo então criado por conta deles, condições de realizar um trabalho de qualidade.

De modo geral, a presente pesquisa favoreceu a percepção de que em sua maioria, os profissionais dessa amostra, avaliaram que o trabalho remoto trouxe benefícios à produtividade, à qualidade de vida e à diminuição dos gastos mensais que o trabalho gera. Por outro lado, não se evidenciou uma mudança quanto à comunicação com os colegas de trabalho, visando a realização das demandas de trabalho.

Vale a pena ressaltar que a melhora da qualidade de vida é um aspecto que deve ser considerado pelas empresas, mediante a possibilidade de uma retomada do trabalho presencial. A melhoria da produtividade possivelmente está relacionada a esse aspecto e investir no trabalho remoto poderá favorecer a manutenção da maior produtividade.

Ao mesmo tempo, reflexões sobre a percepção da falta de interação social também devem ser ponderadas neste momento, pois consequências futuras podem

causar consequências indesejáveis. Para compreender melhor esse fator e as possíveis formas de reduzir os impactos do distanciamento sobre as interações sociais, novos estudos devem ser realizados com o objetivo de explorar formas alternativas de proporcionar essa interação entre os colaboradores das empresas.

Sugere-se a realização de estudos sobre os aspectos quantitativos de lucratividade das empresas antes e depois da transição para o trabalho remoto, como, por exemplo, os custos associados a essa transição, se houve ou não redução dos custos fixos após a transição, se houve aumento ou redução da receita, entre outros. Esses estudos podem ser importantes para que as empresas possam ter uma análise mais ampla sobre os regimes de trabalho, entendendo assim quais as vantagens e desvantagens entre os dois modelos, permitindo que escolham o mais adequado para seus diversos setores.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, Júlia e PINHO, Diana; Teoria e prática ergonômica: seus limites e possibilidades. Brasília, Escola, Saúde e Trabalho: estudos psicológicos. **Editora Universidade de Brasília**, 1999.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. **Portaria Nº 188, de 3 de fevereiro de 2020**. Brasília 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional De Saúde. **Recomendação nº 036, de 11 de maio de 2020**. Brasília 2021.

BRIDI, Maria Aparecida; Fernanda Ribas Bohler, Alexandre Pilan Zanoni. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19**. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

Da Costa Neto, R. P. et al. (2014). Gestão da Produtividade Total: Definição de Produtividade a partir de sete constatações. **Revista de Engenharia da Universidade Católica de Petrópolis**, 7 (2), p. 83-94.

Dewey, John. **Democracy and Education: an introduction to the philosophy of education**. Disponível em: <http://www.gutenberg.org/files/852/852-h/852-h>. Acesso em 08 de setembro de 2022.

IBGE. **Brasil em Síntese - Serviços**. Disponível em: <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/servicos.html> /Acesso em: 08 set. 2022.

LEONARDO, L. F. **Home office ou home off? representação social do trabalho remoto durante a pandemia de covid-19 na perspectiva de profissionais de rh**. **Escola Brasileira De Administração Pública E De Empresas**, Rio de Janeiro, 2021.

NOGUEIRA, A. M.; PATINI, A. C. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **INMR - Innovation & Management Review**, [S. l.], v. 9, n. 4, p. 121-152, 2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79292>. Acesso em: 27 jul. 2022.

OPAS. **Histórico da pandemia de COVID-19**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>>. Acesso em: 27 out. 2021.

OPAS. **OMS declara emergência de saúde pública de importância internacional por surto de novo coronavírus**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/30-1-2020-who-declares-public-health-emergency-novel-coronavirus>>. Acesso em 27 out. 2021.

Rede Jornal Contábil. **Prestação de serviços: Conheça o maior setor econômico do país**. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/prestacao-de-servicos-conheca-o-maior-setor-economico-do-pais/>>. Acesso em: 08 set. 2022.

SAP Consultoria em RH Ltda. **Home office Brasil 2020**. Disponível em <https://sapconsultoria.com.br/pesquisa-home-office-brasil-2020/> Acesso em 25 de maio 2020.

SOBRATT. **CARTILHA DE ORIENTAÇÃO PARA IMPLANTAÇÃO E PRÁTICA DO TELETRABALHO**. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/cartilha-de-teletrabalho/>>. Acesso em: 27 out. 2021.

TENÓRIO, Ricardo; **A saúde mental e ergonomia no trabalho remoto no pós pandemia**. Revista espaço acadêmico – EDIÇÃO ESPECIAL, 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Coronavirus disease (COVID-19)**. WHO, 2020. Disponível em: <<https://www.who.int/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>>. Acesso em: 28 agosto. 2022.

WordClouds.com. Disponível em: <<https://www.wordclouds.com>> / Acesso em 08 set. 2022

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia da pesquisa**. Apostila elaborada para o curso de administração na modalidade a distância. Brasília: UnB, 2009.