

**(X) Graduação ( ) Pós-Graduação**

**A SEPARAÇÃO ENTRE A JORNADA DE TRABALHO E VIVÊNCIA DO LAR NA  
PANDEMIA DO COVID19: PERCEPÇÕES DE COLABORADORES DE UMA  
EMPRESA PRIVADA DO SETOR DE MOBILIDADE**

**Vitoria Ferreira Batista**  
Universidade FUMEC  
[vicklunga@gmail.com](mailto:vicklunga@gmail.com)

**Thiago Soares Nunes**  
Universidade FUMEC  
[adm.thiagosn@gmail.com](mailto:adm.thiagosn@gmail.com)

**Jurema Suely de Araújo Nery Ribeiro**  
Universidade FUMEC  
[jurema.nery@fumec.br](mailto:jurema.nery@fumec.br)

**Wagner Luiz Silva**  
Universidade FUMEC  
[wlsilva@fumec.br](mailto:wlsilva@fumec.br)

**Ludmila Alcântara Alves Amaral**  
Universidade FUMEC  
[ludmila.a.alcantara@gmail.com](mailto:ludmila.a.alcantara@gmail.com)

## **RESUMO**

Muitas organizações precisaram ajustar a forma de trabalho de maneira ágil e assertiva devido a pandemia do novo Coronavírus. Poucas já praticavam ou planejavam aderir a modalidade de trabalho *home office* antes do surto de Covid19. Com a transmissão do vírus se propagando rapidamente, o *home office* se tornou a melhor alternativa para muitas empresas. Este artigo objetivou descrever a percepção de colaboradores de uma empresa privada do setor de mobilidade sobre a separação entre a jornada de trabalho e a vivência do lar durante a pandemia do covid-19. Com relação ao método, a pesquisa foi classificada como quantitativa e descritiva, utilizando questionário online para coleta dos dados e estatística descritiva para análise. Como resultados, pode-se concluir que a qualidade de vida, economia de tempo e dinheiro são algumas das principais vantagens do *home office* segundo os respondentes. Já a dificuldade de separar as rotinas de casa com a do trabalho e menor interação com o restante dos colaboradores foram desvantagens levantadas por alguns participantes. Apesar dos pontos negativos citados, o *home office* foi uma excelente escolha pela organização como forma de contorno da crise e pandemia, além de ser muito bem aceito pelos colaboradores.

**Palavras-chave:** *Home Office*; Covid-19; Jornada de trabalho; Qualidade de vida; Vantagens.

## 1 INTRODUÇÃO

No final de fevereiro de 2020 foi identificado o primeiro caso de infecção por Covid-19 no Brasil, sendo comunicado oficialmente à população em meados de março do mesmo ano (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

Transmitido, principalmente, de pessoa para pessoa, por meio de gotículas de saliva, espirro, tosse, catarro e contato pessoal próximo, como toque ou aperto de mão (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020) muitas empresas encontraram o impasse de como seguir com o trabalho de forma segura para seus colaboradores e clientes. Nessa mesma época, com o número de mortes e contágio aumentando dia após dia e a corrida desenfreada, mas ainda sem sucesso, de produzir uma vacina eficaz (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020), algumas empresas adotaram o *Home Office* para seus profissionais.

Oficialmente o *Home Office* surgiu no Brasil em 1997, no Seminário *Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio*, mas apenas em 2017 ele foi regulamentado pela lei 13.467 na Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil (CLT, 2017). Segundo Silva (2009), o *Home Office* não se trata apenas de uma forma de trabalho flexível, com flexibilidade de tempo, comunicação e espaço de trabalho, mas também uma questão social e organizacional.

Estudos da Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise da COVID-19 mostram que 46% das empresas aderiram ao *home office* como forma de estratégia diante ao Covid (FIA, 2020). Para as empresas de pequeno porte, chega a 31% e 55% para as de grande porte. Cerca de 33% das empresas adotaram o modelo híbrido, onde o *home office* funciona de forma parcial contando apenas com alguns dias de trabalho, ou através de escalas de trabalho entre as equipes.

Para Banhara (2021) a pandemia forçou as empresas a se adaptarem a esse cenário, o que ajudou a desmistificar a gestão à distância. Sendo uma forma de trabalho muito recente para alguns brasileiros, controlar a jornada de trabalho em casa não tem sido fácil e o equilíbrio dele se tornou um grande desafio para os colaboradores e empresas. Apesar da implementação de maneira forçada, tudo indica que a prática de *Home Office* veio para ficar e a cada dia que se passa as empresas conseguem ver os benefícios desse modelo de trabalho, e cogitam incorporar essa modalidade de forma permanente na organização.

Diante desse contexto, este artigo objetivou descrever a percepção de colaboradores de uma empresa privada do setor de mobilidade sobre a separação entre a jornada de trabalho e a vivência do lar durante a pandemia do covid-19.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 *Home office*

Após uma visita a Santa Bárbara, onde foi provocado a achar uma solução ao caos do trânsito, Jack Nilles, também conhecido como “o pai do teletrabalho”, chegou à conclusão de que se o colaborador tivesse a oportunidade de trazer o trabalho para casa ao invés de ir ao mesmo, seria possível reduzir o número de carros na rua e conseqüentemente o engarrafamento. Na época a ideia foi apresentada a Aerospace, mas não foi desenvolvida pois concluíram que seria necessária uma mudança na forma de vida dos trabalhadores (RODRIGUES, 2011).

Em 1974, com auxílio financeiro da National Science Foundation, foi publicado através do livro “The telecommunicatons - transportattion trade off” de Jack M. Nilles, F. Roy Carlson Jr., Paul Gray e Gerhard J. Hanneman os resultados positivos do desenvolvimento de uma política de relacionamento entre transporte e telecomunicação, trazendo à tona a ideia da telecomutação que anos depois foi incorporado como teletrabalho (RODRIGUES, 2011).

Em 1980, o escritor Alvin Toffler, descreveu em seu livro best-seller “A terceira onda” um cenário, onde a tecnologia traria as pessoas para trabalhar em suas próprias casas. Trope (1999) conta que o *home office* tem como base levar o trabalho às pessoas ao invés das pessoas irem até ele.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) define o teletrabalho como o trabalho que é executado com o uso de novas tecnologias de informação e comunicação em um local distante do escritório central ou instalação de produção onde o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com os colegas de trabalho (OIT, 1996). Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil (CLT, 2017) descreve o teletrabalho como a prestação de serviços 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 e que apesar da necessidade do comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento, o teletrabalho não é descaracterizado (CLT, 2017).

### 2.2 Vantagens e desvantagens

Hoje o *Home Office* proporciona maior qualidade de vida aos colaboradores. Pesquisas realizadas pela Ahgora (2021) mostram que 77% dos brasileiros consideram que o *home office*

melhora a qualidade de vida do colaborador. Para o Agostini (2021), 90% dos participantes consideram que a flexibilidade no trabalho permite equilibrar a sua vida pessoal e profissional, aumentando a satisfação e gerando maior engajamento (AHGORA, 2021).

Ele permite que o colaborador trabalhe de casa e fique mais perto de sua família, pontua pesquisa do Sebrae (2019). Nesse cenário, abraçar os filhos, conversar com a esposa ou brincar com o cachorro se tornaram possíveis de serem realizadas no intervalo das reuniões, no horário de almoço ou na pausa do expediente. Em relação a saúde também há uma melhora, pois diminui o consumo de marmitas, alimentos fast-food e salgadinhos, que em geral, fazem grande mal para a saúde. Além disso, não é necessário pegar o carro, enfrentar o trânsito, ouvir buzinas, ou correr o risco de se acidentar. Para chegar no trabalho, basta acordar e ir para o seu local de trabalho, que pode ser até mesmo no quarto ao lado (SEBRAE,2019).

Contudo, a pesquisa alerta que apesar de estar com a família ser considerado positivo, casos em que o colaborador é chamado a todo instante para assuntos familiares durante o expediente se torna um ponto de atenção, assim como misturar as tarefas e estar com a cabeça sempre no serviço ou na casa. Para quem mora sozinho(a) o problema pode ser maior, por não haver tanto contato com os amigos (SEBRAE,2019).

No Brasil, o processo de adesão ao *home office* foi acelerado pelo surto do coronavírus 2019 (COVID-19), que ao ser declarado como pandemia pela Organização Mundial da Saúde, OMS (2020) gerou a necessidade da adoção de medidas de distanciamento social, com restrições de circulação.

Em entrevista à CNN Brasil (2020), Carlos Magno explica a pandemia como uma epidemia de âmbito global, com transmissão ativa em pelo menos três continentes e a determinação de quando uma epidemia pode ser denominada pandemia vem da OMS.

Segundo a Organização Mundial da Saúde – OMS (2020), o COVID19 é causado pelo SARS-CoV-2 e foi reconhecido pela primeira vez em Wuhan, na China em dezembro de 2019.

Diante da pandemia do Covid-19, as previsões já estabelecidas na CLT não foram suficientes para que as empresas pudessem implementar o teletrabalho, o que provocou a publicação da MP 927/2020. A Medida Provisória cita no artigo 3º: “Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas o teletrabalho” e prevê ressalvas para quem já trabalhava em *home office* antes da pandemia de forma que o contrato de trabalho não sofresse alterações após essa publicação. (MP 927/2020).

O *home office* se tornou um arranjo por ser uma modalidade de trabalho utilizada por muitas empresas em decorrência do Covid-19 para contornar a crise (Agência Brasil, 2020).

Nesse mesmo período, a XP Inc. havia anunciado a adoção do trabalho remoto para seus funcionários até dezembro de 2020, e poderia estender de maneira permanente (INFOMONEY, 2020).

Reeves e Lang (2020) destacaram que atualizar as informações sobre a crise diariamente, ter cuidado com as notícias exageradas, não presumir que informações deixam atualizado, utilizar os especialistas e as previsões com precaução, reformular constantemente a compreensão do que está acontecendo, atentar à burocracia, ter a certeza de que a resposta esteja em harmonia com estas sete dimensões (comunicação, necessidades dos funcionários, viagens, trabalho remoto, estabilização da cadeia de suprimentos, monitoramento e previsão nos negócios e ser parte da solução mais ampla), utilizar os princípios da resiliência para elaborar regulamentos, preparar agora para a próxima crise, ter preparo intelectual não basta, refletir sobre o que foi aprendido, preparar para um outro mundo são 12 lições para empresas e gestores diante aos acontecimentos do Covid-19

Diante disso, é fundamental que as empresas criem bons planos de ações para imprevistos. O *home office* conseguiu atender a necessidade rápida de algumas empresas seguirem no mercado, mas apenas a adesão a esse modelo não garante o sucesso da companhia. O mundo, em geral, precisa se adaptar para se proteger melhor em cenários de crises e pandemias.

Algumas empresas já previam adotar o regime de *home office*, contudo era uma evolução lenta. Para Salum, Coleta e Ferreira (2020) com a pandemia do Covid-19 as empresas foram obrigadas a se reinventarem e buscarem mais rapidamente novas formas de trabalho.

A pandemia não só acelerou a tendência como necessitou que funcionasse.

Muitas empresas não testavam. Algumas testavam, mas ficavam com aquela sensação de que não funcionava, só que agora precisou funcionar. É claro que nem todas as áreas podem funcionar dessa maneira, é claro que nem toda empresa pode funcionar integralmente assim, mas é um modelo que agora foi posto a prova de uma forma que não havia sido antes (MICELI, 2020, p. 4).

Salum, Coleta e Ferreira (2020) ressaltam que apesar das condições de isolamento social, para os colaboradores tem sido muito positivo trabalhar de casa aumento na produtividade, qualidade de vida, economia de tempo e energia para deslocar-se ao local de trabalho e a oportunidade de passar mais tempo com a família forma pontos levantados por participantes da pesquisa.

Segundo Ahgora (2020) o aumento da produtividade da equipe, diminuição da ocorrência de atrasos, maior flexibilidade de organização, redução de custos sociais e fiscais,



garantia de conforto e bem-estar, geração de autonomia para o time, segurança de contratações mais efetivas, conformidade com a nova lei trabalhista e possibilidade de gestão a distância são grandes benefícios do *home office* que as empresas precisam avaliar. Nessa mesma linha, Miceli (2020) afirma que o *home office* aumentou entre 15% e 30% na produtividade do colaborador.

Para os colaboradores, a possibilidade de passar mais tempo com a família, menos tempo no trânsito, independência nas entregas e definição do próprio horário são pontos bem-vistos pelos funcionários e ajudam a empresa na retenção dos talentos.

O “arranjo” usado pelas empresas para desviar da crise trouxe consigo uma nova forma de interação com o mundo e apesar do cenário de incertezas com o Covid-19, o *home office* mostrou para os trabalhadores uma boa forma de trabalho que, mesmo com as dificuldades como organização, autodisciplina e autonomia para alguns, com as adaptações necessárias, ele pode ser muito positivo para colaboradores, empresas e meio ambiente. A flexibilidade e habilidade de se adaptar aos diversos cenários são habilidades interpessoais encontradas em bons profissionais que estão atentos e abertos ao “novo normal”.

O trabalho remoto, apesar dos benefícios, possui diversas consequências negativas e que podem estar relacionadas na dificuldade de conciliação da vida pessoal e trabalho. Muitos profissionais acreditam que “quem não é visto não é lembrado” o que gera maiores consequências.

Teletrabalhadores assalariados tendem a possuir engajamento ambíguo, mesmo quando virtuoso, visto que, apesar de realizarem seu trabalho de forma altamente comprometida e possuírem forte autocontrole e autodisciplina sobre o tempo (menos assentada na flexibilidade, como ocorre com os teletrabalhadores por conta própria), experimentam desvantagens colaterais, quais sejam: gestão articulada entre trabalho e família, que deve compatibilizar metas da empresa e demandas familiares, situação mais penosa para os que possuem filhos pequenos que exigem maior atenção; tendência ao isolamento profissional; e desvantagens competitivas em termos de distribuição de cargos e tarefas, principalmente nos casos de teletrabalho total em domicílio. Alguns deles apontam como desvantagem do teletrabalho o excesso de trabalho, que pode ser adotado, em algumas empresas, apenas como flexibilidade no cumprimento da jornada e/ou sobre trabalho em domicílio (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 222).

É possível afirmar com base nos autores que o modelo *home office* não é positivo para todos, uma vez que cada um possui particularidades que influenciam na rotina de trabalho. No cenário atual, considerando isolamento social, pandemia e trabalho remoto, tempo é um dos fatores mais relevantes, uma vez que o indivíduo tem tempo para “tudo” e não tem tempo para “nada”. Na literatura observa-se sobre o trabalho remoto que o tempo está relacionado a

autonomia para a realização de cada atividade e à dedicação.

A autonomia é eventual e está associada, geralmente, a flexibilidade quanto ao tempo e ao horário de trabalho. O teletrabalhador tem autonomia para gerir o tempo, mas, paradoxalmente, não tem controle sobre seu tempo de trabalho, pois este é determinado pelos ditames do volume de trabalho; ou seja, é preciso sempre responder às demandas de trabalho, sem restrição de tempo ou disponibilidade. (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 217)

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Gil (1999), o método científico é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para atingir o conhecimento. Para que seja considerado conhecimento científico, é necessária a identificação dos passos para a sua verificação, ou seja, determinar o método que possibilitou chegar ao conhecimento. Essa pesquisa foi classificada como quantitativa e descritiva. Segundo Richardson (1999), a pesquisa quantitativa é caracterizada pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas.

Este trabalho traz o ponto de vista de colaboradores de uma empresa privada no ramo da mobilidade, que se viu obrigada a aderir o *home office* mediante a pandemia do Covid-19, assim como as vantagens e pontos de atenção listados por eles. Quanto aos procedimentos, trata-se de um estudo de caso. Fundada em 1973, a empresa analisada é do ramo de mobilidade e atualmente conta com mais de 10.000 colaboradores.

Trata-se de uma pesquisa com abordagem quantitativa, cujo questionário online contou com 19 perguntas e 55 respondentes das áreas de Gente, Tecnologia e Jurídico da empresa, em que o critério para escolha dos participantes foi um grupo de colaboradores que se sentiam a vontade para responder o questionário o mais próximo do verídico e que iniciaram o trabalho remoto devido à pandemia covid-19. O questionário foi criado na plataforma Google Forms e divulgado via lista de WhatsApp, em que apresentava alguns agrupamentos de questões: dados sociodemográficos (sexo, idade, quantidade de filhos e formação) e sobre o trabalho em *home office*. Os dados foram coletados entre outubro e novembro de 2021. Em relação à análise de dados, foi utilizado estatística descritiva com frequência e porcentagem dos itens questionados aos participantes.

#### 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Esta pesquisa buscou compreender vantagens e pontos de atenção que a adoção do *home office* gerou no dia a dia de colaboradores de uma empresa privada do setor de mobilidade, durante a pandemia do Covid-19. A Tabela 1 retrata o perfil dos participantes.

**Tabela 1: Perfil dos participantes em porcentagem.**

Descrição dos Participantes	%
<b>SEXO</b>	
Feminino	53%
Masculino	47%
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	
18 a 20 anos	4%
21 a 24 anos	20%
25 a 30 anos	36%
31 a 36 anos	20%
37 a 43 anos	11%
Mais de 44 anos	9%
<b>ESTADO CIVIL</b>	
Solteira(o)	75%
Casada(o)	21%
Divorciada(o)	4%
Viúva(o)	0%
<b>QUANTIDADE DE FILHOS</b>	
Nenhum	75%
1 Filho	15%
2 Filhos	8%
3 Filhos ou mais	2%
<b>FORMAÇÃO ACADÊMICA</b>	
Ensino médio incompleto	2%
Ensino médio completo	4%
Ensino superior incompleto	20%
Ensino superior completo	58%
Pós-graduação incompleta	9%
Pós-graduação completa	7%

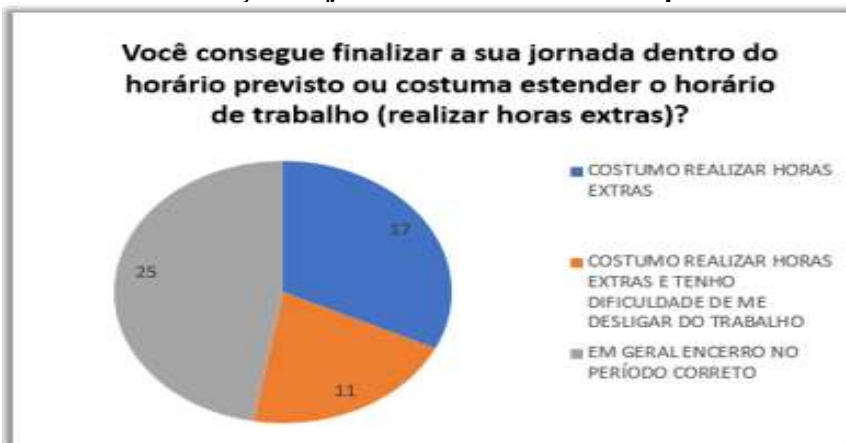
Fonte: dados da pesquisa

Observa-se na Tabela 1 que, nesta análise, o sexo feminino prevalece como 53% das respostas, sendo 29 mulheres. Dos participantes, a maioria não possui filhos e 58% deles possuem ensino superior completo. A maior faixa etária é entre 25 e 30 anos e o estado civil que prevalece é solteira(o).



**Gráfico 1: Entrega do trabalho solicitado pela liderança no prazo estipulado**

Fonte: dados da pesquisa

**Gráfico 2: Finalização da jornada dentro do horário previsto ou extensão do horário de trabalho**

Fonte: dados da pesquisa

Foi questionado para os participantes se conseguem entregar o trabalho solicitado pela liderança no prazo estipulado e 96% afirmaram que conseguem, contudo 53% deles costumam realizar horas extras diárias para finalizar as demandas no prazo e 39% não conseguem se desconectar dos problemas do trabalho e seguem “trabalhando” mesmo após desligarem o computador. Esta análise também foi feita com base na pergunta: “Você consegue finalizar a sua jornada dentro do horário previsto ou costuma estender o horário de trabalho (realizar horas extras)?”.

Um dado que exige atenção da a empresa é que 100% dos que não conseguem se desconectar trabalham na área de tecnologia e mesmo após o fim do expediente seguem buscando formas de solucionar os problemas corporativos. Para Kugelmass (1996) é mais comum que os trabalhadores realizem hora extra em casa e nem sempre é caracterizado como hora extraordinária. Em alguns casos, saber separar o horário de trabalho do lazer não é tarefa fácil, principalmente quando ambos ocorrem no mesmo ambiente. Por isso é necessário que a

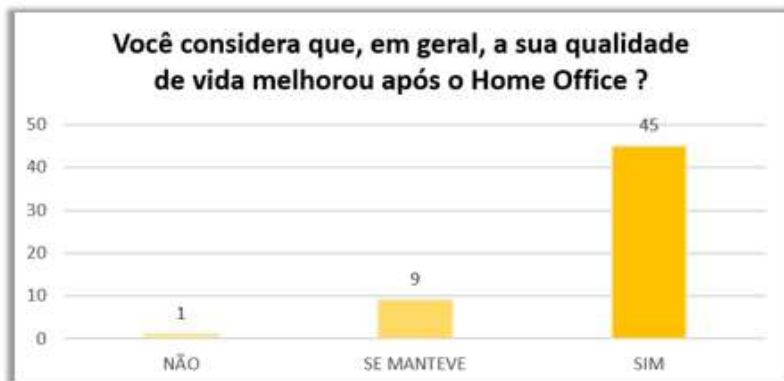
empresa desenvolva treinamentos de gestão de tempo, avalie a carga de trabalho estabelecida para o time e acompanhe de perto a realização de horas extraordinárias, a fim de amparar o colaborador na busca do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

**Gráfico 3: Percepção do tempo de trabalho em modo home office vs presencial**

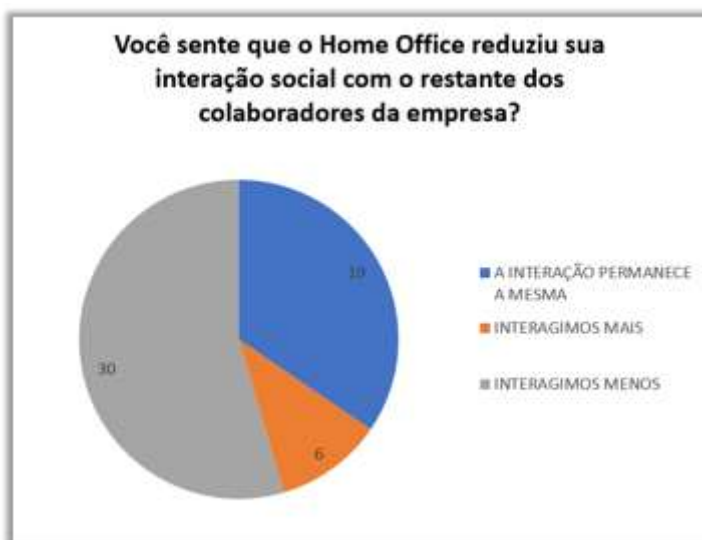


Fonte: dados da pesquisa

Para 11 dos 25 participantes que não costumam realizar horas extras, apesar de não estenderem o horário de trabalho, relataram que sentem que o trabalho durante o expediente aumentou em relação ao presencial e uma explicação é o excesso de videoconferências. Uma pesquisa da Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP, 2020) apontou um aumento de queixas dos pacientes sobre o excesso de videoconferências e por consequência aumentaram as prescrições de psicoterapia aos pacientes, que começaram a desenvolver quadros de estresse e ansiedade. É de suma importância que a empresa estimule os colaboradores a resolverem parte dos problemas por meio de uma conversa no chat da empresa ou um envio de e-mail para os afetados, dessa forma será possível evitar em muitos casos o alto volume de reuniões e ligações que podem atrapalhar a produtividade do colaborador além de afetar diretamente a sua saúde mental.

Gráfico 4: Qualidade de vida após o *home office*

Fonte: dados da pesquisa

Gráfico 5: Percepção interação social com os colaboradores da empresa em *home office*

Fonte: dados da pesquisa

Em relação a pergunta: “Você considera que, em geral, a sua qualidade de vida melhorou após o *Home Office*?” Os dados apresentaram um retorno positivo, em que 82% dos participantes confirmaram que a qualidade de vida melhorou, contra 16% que acreditam que não sofreu nenhuma alteração e 2% sentiram uma piora. Em justificativa para a pergunta anterior observou-se as seguintes falas: “Consigo dormir melhor e gasto menos tempo em deslocamento entre casa e trabalho. Isso traz maior produtividade no meu dia” (Participante 7), “Tenho mais tempo com a família” (Participante 28), “Consegui melhorar minha vida acadêmica” (Participante 42), “Melhorou pela praticidade de poder trabalhar de qualquer lugar e poder ver minha família com maior frequência” (Participante 16), “Por eu ser gestante, facilitou principalmente em relação a alimentação (que faço em casa) e o fato de não precisar me locomover até a empresa para executar o serviço” (Participante 52).

Contudo, para o participante que sente a redução na qualidade de vida, a justificativa apresentada foi o menor contato com as pessoas. Em pesquisa realizada por Half (2021), com 1 ano de pandemia, constatou-se que 32% dos profissionais confirmam que o *home office* tem um impacto negativo na saúde mental, o que pode ser explicado pelo isolamento durante a crise do coronavírus. A redução da interação entre as pessoas no período de isolamento social é inevitável e o sentimento se confirma na pergunta “Você sente que o *Home Office* reduziu sua interação social com o restante dos colaboradores da empresa?”, em que 11% dos respondentes dizem interagir mais, 34% possuem a mesma interação e 55 % interagem menos. É através do diálogo, pela linguagem e contato que os seres humanos interagem uns com os outros, contudo o isolamento social traz consequências como a falta de contato presencial das pessoas reduzindo a interação social (CARVALHO, 2009). Nesses casos é importante que a empresa promova rodas de conversas, dinâmicas remotas e reuniões interativas entre o time para que possa aproximá-los mais e gerar momentos de descontração.

Dentre as mulheres pesquisadas e seus maiores problemas de adaptação ao trabalho *Home Office* foram selecionados os relatos abaixo: “As pessoas que moram comigo respeitar o meu trabalho” (Participante 44), “No início adaptação do ambiente e entendimento do filho pequeno que a mãe estava em casa, mas não podia dispor de tempo para ele a qualquer momento” (Participante 39), “Com os trabalhos domésticos e com meu companheiro, pois acha que só por estar em casa sou obrigada a fazer tudo de uma vez” (Participante 28), “Muito ruído e espaço físico, tive que até mudar de residência” (Participante 22), “Não saber distinguir claramente o que é o local de trabalho e sua própria casa, sendo que os dois acabam sendo o mesmo ambiente. E distância dos colegas de trabalho” (Participante 16).

O número de mães solo no país chega a mais de 11 milhões. Mulheres provedoras do lar que estão sentindo as dificuldades relativas ao cuidado e a sobrecarga de tarefas potencializadas pela pandemia (BOTTER, 2021). Os dados ressaltam que seja no *home office*, ou trabalho presencial, a mulher se torna sempre a maior responsável pelo cuidado dos filhos. No caso de pais ou mães que precisam deixar seus filhos com terceiros geralmente, essa responsabilidade também é destinada a mulheres como as avós ou tias.

Contudo, 24 das 29 mulheres responderam que conseguem separar a rotina de casa com as tarefas do trabalho. Ampliando essa análise observou-se que apenas 20% dos participantes ainda possuem dificuldade para separar as rotinas de casa com o trabalho. Mesmo assim ao questioná-los se preferem trabalhar 100% *home office*, modelo híbrido ou presencial nenhum respondente optou por trabalhar de forma presencial e listaram mais tempo com a família, possibilidade de viver em outras cidades, conforto, tempo, tranquilidade, qualidade de vida, não

ter que enfrentar trânsito, economia, adaptação, deslocamento, facilidade de iniciar a jornada e concentração como os maiores benefícios que o *home office* proporcionou. Em destaque o relato da Participante 27: “Como sou mãe solo, tive mais tempo para mim e mais cuidado em relação aos meus filhos! Nunca mais eles ficaram sozinhos!”.

Para mim é para maior benefício poder levar e buscar o Francisco na escola, acompanhar o dia dele, por mais que eu fique pedindo silêncio, mas acho ótimo. É péssimo que seu filho só fique com estranhos ou que você sobrecarregue um familiar, pelo menos penso assim (Participante 37).

Pesquisa feita pela Catho mostra que 92% das mulheres que estão em *home office* também são as responsáveis pelos filhos, que também estão em casa neste período e um terço das mulheres entrevistadas cuidam dos seus filhos sozinhas. São chefes de família que precisam se desdobrar para conciliar trabalho, filhos, falta de dinheiro e piora da saúde psicológica (G1, 2021). Já a pesquisa The 2020 State of Remote Work, entrevistou 3.500 respondentes em todo o mundo e quase por unanimidade, 98% dos respondentes desejam permanecer pelo resto de suas carreiras no *home office* (BUFFER, 2020). Já ciente da realidade de muitas mulheres, como solução para esse problema, a empresa do ramo da mobilidade, aumentou o valor do benefício pago como auxílio creche como forma de amparo para o equilíbrio das tarefas do dia a dia.

**Gráfico 6: Preferência para trabalhar em *home office*, presencialmente ou híbrido**



Fonte: dados da pesquisa

Apesar dos pontos de atenção já listados, ao questionar se preferem trabalhar presencialmente, *home office* ou modelo híbrido, 69% dos colaboradores responderam que preferem estar 100% *home office*, 31% no modelo híbrido e 0% apenas presencial. Uma



pesquisa encomendada pela Citrix (2020), apontou que, ao menos, 69% dos trabalhadores se sentem melhor ao trabalhar em casa e após a pandemia aceitariam migrar para um modelo híbrido de trabalho. Também identificou que 73% dos brasileiros acreditam que os escritórios tradicionais serão usados apenas em atividades específicas ou em grupo. Além disso, 76% passaram a cogitar mudanças para outras cidades que lhe conferem maior qualidade de vida.

Diante desse cenário, as empresas que após a pandemia, permanecerem com o modelo *home office* ou híbrido serão alvos de bons colaboradores. Essa já é uma realidade para grande parte do time de tecnologia, que conta com um mercado aquecido e buscam cada vez mais atuar em empresas que proporcionem maior benefício a eles. A empresa pesquisada, ciente do cenário apresentado e de olho no futuro aderiu, para pós pandemia, o modelo híbrido, onde o colaborador irá trabalhar dois dias na empresa e 3 em casa, buscando formas de retenção de talentos, economia e qualidade de vida.

Para Boucinhas (2020) cada colaborador da empresa economizou, em um ano, quatro horas no trânsito por dia, o que significa 60 dias de vida em um ano. Em 2020 foram devolvidos pelo menos 16 mil dias em qualidade de vida para os colaboradores, mais de 340 mil viagens de transporte público e evitado a emissão de 180 toneladas de carbono na atmosfera com este deslocamento.

Diante desse contexto, essa pesquisa tem por objetivo descrever a percepção de colaboradores de uma empresa privada do setor de mobilidade sobre a separação entre a jornada de trabalho e a vivência do lar durante a pandemia do covid-19. Questionados sobre o maior benefício ao maior problema de adaptação ao teletrabalho, esse artigo ressalta as vantagens e demonstra o cuidado e a atenção que a empresa pesquisada já possui com esse tema, além de trazer à tona pontos negativos que ainda devem ser verificados ou melhorados. Uma vez que a empresa adotou o modelo de trabalho híbrido para a pós pandemia e será necessário garantir a produtividade, retenção de talentos e qualidade de vida para os colaboradores. Ele demonstra que o *home office*, em geral, pode ser benéfico para empresas e colaboradores.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo objetivou descrever a percepção de colaboradores de uma empresa privada do setor de mobilidade sobre a separação entre a jornada de trabalho e a vivência do lar durante a pandemia do covid-19.

Diante da resposta dos participantes, conclui-se que o *home office* traz inúmeros benefícios para colaboradores, empresa e meio ambiente. Nenhum participante pretende

retornar ao modelo 100% presencial, pois economizaram tempo de deslocamento, ficaram mais próximos de seus familiares, evitaram dores de cabeça de trânsito e, em sua maioria, melhoraram a qualidade de vida.

Contudo, é necessário ressaltar que a interação social, sobrecarga de trabalho e aumento de horas extras ainda são pontos que necessitam de maior atenção e controle da companhia. O equilíbrio emocional do colaborador é de suma importância para um trabalho bem desenvolvido, assim como um ser humano mais satisfeito.

Agora a organização enfrenta novos desafios, como melhorar a interação entre os colaboradores da companhia de forma que todos possam sentir uma melhora no contato interpessoal, contudo, é inegável que o *home office* veio para ficar e nenhum dos participantes pretendem voltar a trabalhar de forma 100% presencial. Para eles, além de trazer qualidade de vida, economia de tempo e dinheiro como benefícios foi possível ter maior contato com os familiares no dia a dia e redução do estresse causado pelo trânsito.

A falta de honestidade na resposta dos participantes foi uma limitação na pesquisa, onde o questionário precisou ser enviado a um grupo específico de colaboradores que teriam maior probabilidade de responder as perguntas de acordo com o que realmente gostaria de dizer, contudo a amostra em relação ao total de colaboradores da empresa ficou pequena.

Esperava-se que a empresa pesquisada tivesse um maior controle sobre as horas extraordinárias realizadas pelos colaboradores, já que muitos relataram que não conseguem se desligar do trabalho após finalizarem o expediente. Outro ponto de atenção é a redução na interação entre eles, esperava-se que a empresa promovesse maiores ações quanto a isto, uma vez que ambas afetam diretamente o emocional dos colaboradores.

Conforme resultados apontados pela pesquisa, sugere-se para futuros a relação entre *home office* e produtividade, na busca por comparar os resultados com os resultados do modelo presencial. Recomenda-se que os questionamentos levantados por colaboradores também possam ser observados em um estudo posterior para verificar se houve alguma alteração de percepção ou estilo de vida.

## REFERÊNCIAS

92% das mães em *home office* são responsáveis pelos filhos, diz pesquisa. G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/05/07/92percent-das-maes-em-home-office-sao-responsaveis-pelos-filhos-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso 01, outubro, 2021.

Após um ano de *home office*, 69% dos funcionários preferem trabalhar em casa. Gazeta do Povo, 2021. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/gazz-conecta/apos-um-ano-de-home-office-69-dos-funcionarios-preferem-trabalhar-em-casa/>. Acesso 17, setembro, 2021.

BRIDI, Maria Aparecida et al. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Paraná: Universidade Federal do Paraná, 2020.

Buffer divulga relatório The 2020 State of Remote Work. Officeless, 2020. Disponível em: <https://www.officeless.cc/blog/buffer-divulga-relatorio-the-2020-state-of-remote-work>. Acesso 03, novembro, 2021.

Como o excesso de reuniões online afeta a produtividade e a saúde? Veja 7 dicas para otimizar o trabalho à distância. InfoMoney, 2021. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/negocios/como-o-excesso-de-reunioes-online-afeta-a-productividade-e-a-saude-mental-7-dicas-para-otimizar-o-trabalho-a-distancia/>. Acesso 15, outubro, 2021.

Conheça 9 benefícios do *Home Office* para a realidade do seu RH. Ahgora, 2020. Disponível em: <https://blog.ahgora.com/conheca-9-beneficios-do-home-office-para-a-realidade-do-seu-rh/>. Acesso 03, novembro, 2021.

Descubra o que diz a lei sobre a prática de *home office* nas empresas. Ahgora, 2021. Disponível em: <https://blog.ahgora.com/home-office-lei/>. Acesso 03, novembro, 2021.

GATTI, Daniele Pala et al. **Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários**. Minas Gerais: UNIS/MG, 2018.

*Home Office* não é tendência, é trabalho com qualidade de vida. Gazeta do Povo, 2020. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/vozes/um-passo-a-frente/home-office-nao-e-tendencia-e-trabalho-com-qualidade-de-vida/>. Acesso 10, outubro, 2021.

*Home office* uma alternativa segura diante da pandemia (COVID-19). Monografias Brasil Escola, 2021. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/home-office-uma-alternativa-segura-diante-da-pandemia-covid-19.htm>. Acesso 02, novembro, 2021.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. **Mulheres em home office durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família**. Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2020.

NASCIMENTO, Ana Paula Pereira Maiato; TORRES, Luiz Gustavo Ramos; NERY, Suzana Maia. **Home Office: Prática de trabalho promovida pela pandemia do COVID-19**. Rio de Janeiro: Faculdades Dom Bosco, 2020.

O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. Scielo, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNYVfgnQy/>. Acesso 29, setembro, 2021.

PEREIRA, Tábata Fernandes; CHEREZE, Lauritanie Silva; MARTINS, Samuel Vasconcelos

Gomes Pinheiro; NAKAGOMI, Fábio. **Um estudo sobre as vantagens e desvantagens do *home office* e tecnologias de informação e comunicação em tempos de crise.** Itabira: Universidade Federal de Itajubá, 2020.

Qual a relação entre o *home office* e a qualidade de vida? Robert Half Talent Solutions, 2021. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/qual-relacao-entre-home-office-e-qualidade-de-vida-rc>. Acesso 27, setembro, 2021.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho:** A tecnologia transformando as relações de trabalho. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2011.

SILVEIRA, Marina Gomes Coelho Iribarrem; SEOANE, Yasmin Lange; GOMBAR, Jane. **Teletrabalho na sociedade pós-moderna.** Rio Grande do Sul: Universidade Federal de Pelotas, 2014.