

HOME OFFICE NO BRASIL: UM ESTUDO COM ENFOQUE NA PANDEMIA CAUSADA PELA COVID-19

Erika Marlene Quispe Lipa; erikalipa@hotmail.com; Faculdade Impacta Tecnologia
Erinaldo Almeida Freire; erinaldoeaf@hotmail.com; Faculdade Impacta Tecnologia
Gilberto Perez; gperez21000@gmail.com; Faculdade Impacta Tecnologia
Karine Nascimento de Oliveira; karine.oliveira@aluno.faculdadeimpacta.com.br; Faculdade Impacta Tecnologia
Renato de Souza Santos; renato.santos@faculdadeimpacta.com.br; Faculdade Impacta Tecnologia
Sérgio Miranda dos Santos; sergio_miranda.2013@outlook.com; Faculdade Impacta Tecnologia

RESUMO

Com esta pesquisa apresenta-se uma análise sobre qual é a percepção dos trabalhadores em home office, durante a pandemia causada pela covid-19. No contexto de uma realidade adversa em que o trabalho tradicional teve uma transição forçada para o do *home office*, focando nas adversidades que o trabalhador enfrentou para este processo, procedendo de estudos que já reconhecem esta realidade. A abordagem metodológica se enquadra no paradigma quantitativo, por meio de técnicas de estatística descritiva e multivariada, sendo que na coleta de dados foi utilizado um questionário eletrônico, respondido por 190 participantes. Os resultados obtidos com a análise dos dados coletados estão baseados nos fatores identificados na análise estatística descritiva e análise fatorial, que indicam aspectos positivos, vantagens e impactos causados pelo trabalho em casa.

Palavras-chave: Home office. Covid-19. Perspectivas. Trabalho. Impactos.

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho ou *home office* traduzido para o inglês, é uma modalidade de trabalho que estava em constante crescimento no Brasil, visto que já era realidade para alguns setores de diferentes perfis, e de acordo com o levantamento divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), 3,8 milhões de brasileiros já trabalhavam dentro de casa, e seguiu este patamar nos seguintes anos (SILVEIRA, 2019).

De acordo com estudo da consultoria HOM (2019) 46% das empresas pesquisadas já adotavam o *home office*, porém nem metade delas tinha uma política formalizada, e a sua principal característica era que o trabalhador fosse dispensado para trabalhar em casa, uma vez ou outra.

Em consequência da pandemia, de acordo com o site da Uol Economia (2020), o *home office* foi um tema muito discutido, e diante deste cenário, segundo o coordenador do MBA em Marketing e Inteligência de Negócios Digitais da Fundação Getúlio Vargas: “O *home office* é um caminho sem volta”. E como consequência desta situação, o *home office* passou a ser uma opção para as empresas, portanto os trabalhadores começaram a sentir a diferença no seu cotidiano, dessa forma passaram a enfrentar muitos desafios, como: a flexibilização e a adaptação deste novo sistema de trabalho, e conciliar trabalho com vida familiar, na qual as famílias passaram a dividir em um mesmo ambiente as atividades de trabalho, escolares, domésticas e de lazer.

Este trabalho pretende estudar quais foram as mudanças significativas no cotidiano dos prestadores de serviço, tendo como questão de pesquisa: **Qual é a percepção dos trabalhadores em *home office* durante a pandemia causada pelo Covid-19?**

O Objetivo Geral da Pesquisa é Analisar o impacto do trabalho em *home office* na vida dos trabalhadores durante a pandemia. Com a finalidade de obter informações relevantes a

respeito das mudanças no cotidiano dos trabalhadores, e como isso influencia em suas vidas, fazendo um estudo no cenário caótico atual que a sociedade enfrenta. Os objetivos específicos são: 1) Compreender como os trabalhadores conseguiram se flexibilizar, e se adaptar à nova modalidade; 2) Conhecer como é feita a conciliação de trabalho e vida familiar e / ou pessoal dos teletrabalhadores; 3) Compreender como o trabalho remoto funcionou como maneira de escape para o mercado financeiro continuar girando, no meio de uma pandemia mundial.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Home Office: Histórico

Devido a Jack Nilles, considerado o pai do *home office*, definiu-se esta modalidade, quando em 1973, em plena crise petrolífera, posicionou-se a favor da redução do consumo de petróleo, que se daria por meio do deslocamento do trabalho até às pessoas, ao contrário destas se dirigirem ao local de trabalho (MAÑAS, 2003), e segundo os autores Silveira, Seoane e Gombar (2014) sobre Jack Nilles, em 1973, utilizando os meios tecnológicos e para diminuir o tempo gasto no transporte dos trabalhadores até as empresas, desenvolveu seu primeiro projeto de Teletrabalho [...]. Por tudo isso, hoje é conhecido como o “Pai do Teletrabalho”, é escreveu vários livros sobre o tema. No relatório da Organização Internacional do Trabalho - OIT (2017) também é afirmado que o *Home office* existe desde 1970, e para Massaia (2018) o trabalho realizado em casa ganhou destaque na década de 70, e formulou se o primeiro conceito de teletrabalho.

2.2 Conceito do Home Office

Etimologicamente (e habitualmente), teletrabalho significa “trabalho à distância” (SERRA, 1996), e para Schirigatti e Kasprzak (2007, p. 31) este é um conceito de trabalho “conhecido pela sigla SOHO, do inglês Small Office and Home Office ou Single Office/Home Office que, traduzido, significa escritório em casa [...]”. Mas para Barrios (2007), a noção de teletrabalho é extremamente ampla e, por isso mesmo, absorve quaisquer definições a este respeito: há “tantos quantos manuais, artigos ou documentos que se examinam sobre o assunto” ou quantos autores são consultados, e pode ser representado por diversas terminologias no mundo sendo elas: *Telecommuting*, *Teleworking*, *Networking*, *Flexible working*, *Homeworking*, *Home – based working*, *Mobile Working*, *Eletronic Cottage*, *Virtual Organization*, *Satellite Centers* (MENDOÇA, 2010). Diante disso é possível identificar que muitos autores de diferentes épocas estabelecem suas próprias definições sobre o conceito do *home office* no Quadro 1 (MENDES; HASTENREITER; TELLECHEA, 2020).

Quadro 1: Um olhar conceitual sobre teletrabalho

Autores (ano)	Conceito do Home Office
Nilles (1988)	Termo cunhado para se referir à substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o trabalho pelo uso de telecomunicações e computadores.
Van Sell e Jacobs (1994)	Caracterizado pela utilização de computadores e equipamentos de telecomunicações para trabalhar em casa ou em um local remoto, um ou mais dias por semana.

Autores (ano)	Conceito do Home Office
Illegems e Verbeke (2004)	Trabalho remunerado a partir de casa, de um escritório satélite, de um centro de teletrabalho ou de qualquer outra estação de trabalho fora do escritório principal por pelo menos um dia.
Rosenfield e Alves (2011)	Em sentido restritivo, pode ser definido como trabalho à distância com utilização de TIC.

Fonte: Adaptado de Leite, Lemos e Schneider (2019, p. 190).

2.3 Home office no Brasil

No Brasil, sobressaem-se na adoção deste recurso organizacional, empresas tais como: Dupont, IBM, Cisco, Movicarga, Proudfoot Brasil etc. (TACHIZAWA; MELLO, 2003) e este modelo de teletrabalho no Brasil foi introduzido oficialmente em 20 de agosto de 1997, no Seminário Home Office/Telecommuting- Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio (GOULART, 2009). Por essa razão existe a SOBRAT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, fundada em 1999, e se tornou a única e acreditada em fonte de referência sobre os temas do teletrabalho (SOBRATT, 2020).

Uma pesquisa realizada pela SAP Consultoria em recursos humanos, com parceria da SOBRATT (2020), apontou que a modalidade de teletrabalho (*Home Office*) em 2018, passa a ser uma realidade no Brasil, e 45% das empresas participantes de uma pesquisa praticam e 15% estavam avaliando a implantação deste modelo de trabalho. E teve início nas empresas privadas; sendo implementado no setor público nos últimos 10 anos (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

2.4 Fatores Críticos do Home Office

Perin (1998) pondera que a migração para o regime de teletrabalho provoca mudanças no contrato psicológico do indivíduo com a organização, além de afetar as suas relações com a família e a comunidade. Autores como Tietze (2005) citam efeitos negativos percebidos pelos indivíduos, tais como maior controle exercido pelas organizações, menor criatividade nas atividades executadas e jornadas de trabalhos que tendem a se prolongar além dos horários tradicionais.

No âmbito das vantagens e desvantagens, o trabalhador 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. (ROSENFIELDI; ALVES, 2011.) e segundo Rafalski e Andrade (2015) a otimização do tempo, a obtenção de independência, a maturidade profissional, a diminuição de custos pessoais, o aumento de produtividade, e a redução do tempo no trânsito foram fatores relevantes para a aceitação da mudança de sistema de trabalho,

2.5 Brasil: Home Office na Pandemia de Covid -19

Em março de 2020, com a chegada da pandemia de Coronavírus ao Brasil, uma das alternativas para a continuidade de negócios e preservação de empregos de que se lançou mão, foi exatamente o teletrabalho (STÜRMER; FINCATO, 2020), e como uma forma de evitar o desemprego, se dispôs medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido, como é apontado no artigo 4º, caput, da MP 927/2020 (BRASIL, 2020),

em síntese, a MP 927/2020 trata das medidas e providências legais trabalhistas para enfrentamento ao estado de calamidade pública causado pela covid-19 de uma forma geral, inclusive acerca do teletrabalho (CÔBO; PEDROSA, 2020).

Na visão de Pantaleão (2020) a medida provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública [...]. Especialistas afirmam que a forma de trabalho *home office* no Brasil pode se tornar tendência mesmo depois da pandemia (KOHLMANN, 2020). A Pnad Covid-19 (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio), do IBGE (2020), 8,4 milhões de pessoas estavam trabalhando remotamente no Brasil, e o nível de instrução com a maior proporção de pessoas em trabalho remoto foi: Superior completo ou Pós-graduação.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho teve como abordagem a pesquisa quantitativa para o seu desenvolvimento, dado que cuja pesquisa possui como diferencial a intenção de garantir a precisão dos trabalhos realizados, conduzindo a um resultando com poucas chances de distorções (RICHARDSON, 1989). Em uma abordagem quantitativa os métodos de pesquisa quantitativa, de modo geral, são utilizados quando se quer medir opiniões, reações, sensações, hábitos e atitudes etc. de um universo (público-alvo) através de uma amostra que o represente de forma estatisticamente comprovada (MANZATO; SANTOS, 2012).

O trabalho optou por abordagem descritiva, em uma pesquisa descritiva pode se dizer que ela está interessada em descobrir e observar fenômenos, procurando descrevê-los, classificá-los e interpretá-los (VIEIRA, 2002). Segundo Gil (2008), as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.

Para a coleta de dados foi utilizado questionário eletrônico, que segundo Barbosa (1998) é uma opção de custo razoável, apresenta as mesmas questões para todas as pessoas, garante o anonimato e pode conter questões para atender a finalidade específicas de uma pesquisa. Questionários são instrumentos desenvolvidos para coleta dados que não estão prontamente disponíveis ou que não podem ser objetivos pela observação (MARCHESAN; RAMOS, 2012), e de acordo com Ferreira, Schwarzbach e Ferreira (2020) que apontam a pesquisa quantitativa, como um eficiente instrumento de coleta de dados, para as necessidades a serem .

Para Guedes (2005), a estatística descritiva, cujo objetivo básico é o de sintetizar uma série de valores de mesma natureza, permitindo dessa forma que se tenha uma visão global da variação desses valores, organiza e descreve os dados de três maneiras: por meio de tabelas, de gráficos e de medidas descritivas.

O tipo de amostra para esta pesquisa é baseada na amostragem não probabilística, que é aquela em que a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende ao menos em parte do julgamento do pesquisador ou do entrevistador no campo (MATTAR, 2003 p.132). A Teoria das Amostragens constitui hoje um campo bastante desenvolvido e amplo da Estatística, com vários elos, como a Teoria das probabilidades e a Inferência Estatística (ALMEIDA, 2016).

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Perfil da Amostra do Estudo

Ao todo essa pesquisa conta com 190 respondentes, dos quais 8,9% fizeram parte do pré-teste, e 23,6% responderam não trabalhar em *home office*, restando 148 respostas válidas de entrevistados que trabalham em *home office*. Na Tabela 1 é identificado as características predominantes do perfil destes participantes:

Tabela 1: Perfil predominante dos respondentes

Respondentes	GÊNERO		FAIXA ETÁRIA		ESCOLARIDADE	
	Feminino	Masculino	Idade	Porcentagem	Nível	Porcentagem
148	62,3%	37,7%	21 a 25 anos	30,1%	Ensino Médio	12,3%
			26 a 30 anos	34,2%	Ensino Superior (Graduação)	66,4%
			Mais de 36 anos	19,2%	Pós-graduação lato sensu.	10,3%
			Outros	15,5 %	Outros	10%

Fonte: Autoria própria (2021)

O gênero feminino predomina, como trabalhador em *home office*, sendo um número expressivo, em comparação ao gênero masculino, e a maioria deste público tem entre 21 e 30 anos, e como formação acadêmica, o ensino superior e o ensino médio.

Outras informações coletas, que são parte das variáveis, e consequentemente também do perfil desta população, e a relação de convívio, assim como o estado civil, na qual 72,1% responderam que são solteiros (as), e 19,7% casados (as). Na pergunta sobre filhos, 76, 9 % responderam não ter filhos (as), e como condição atual de moradia 46, 9% responderam residir com os pais, e 34,7% residem com o cônjuge/e ou filhos, e somente 7,5% residem sozinhos (as). Na Tabela 2 é apresentado os cargos que estes trabalhadores ocuparam/ocupam no período de trabalho em *home office*.

Tabela 2: Cargos exercidos pelos trabalhadores em *home office*

Cargo atual	Porcentagem
Analista	22%
Professor (a)	14%
Assistente	9%
Consultor (a)	6%
Outros	49%

Os cargos exercidos pelos teletrabalhadores que mais destacaram se, foram os de analistas, professores e assistentes

4.2 Resultados

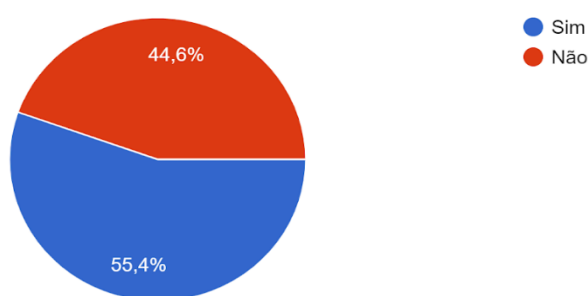
Neste capítulo será realizada a descrição e análise dos resultados obtidos a partir da pesquisa. As perguntas do instrumento de pesquisa aplicado aos respondentes, foram organizados da seguinte forma: Questões de numeração, 11, 12,13,14,15,17,18,20,21, 24,25, 26,27, 28,29, é 30, foram associadas ao tema: Compreensão da flexibilidade e adaptação dos respondentes no trabalho em *home office*; e as questões 23, 22 e 31 analisam a compreensão

do entendimento do trabalho *home office* na economia; e por último as questões 19, 16 e 32, 33, 35 e 36 adequaram-se para que fosse possível conhecer como é feita a conciliação de trabalho e vida familiar e / ou pessoal dos teletrabalhadores na pandemia.

4.2.1 Análise de dados sobre a Flexibilização e adaptação

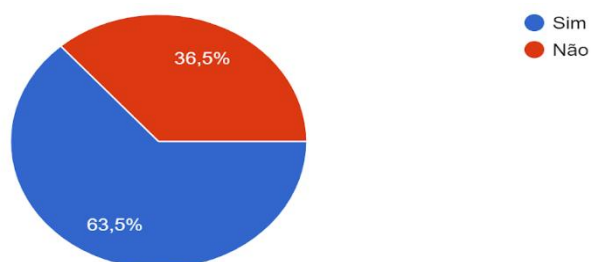
Para identificar como estes trabalhadores conseguiram adaptar-se ao novo sistema, foi aplicado uma série de perguntas, que estão exemplificados em gráficos. O gráfico 1 indica que 55,4% dos respondentes tinham um espaço adequado, e consequentemente eles têm o perfil para esta forma de trabalho, por outro lado 44,6% não contava com esta condição.

Gráfico 1: Espaço adequado para trabalhar em *home office*



No gráfico 2, acerca dos materiais/infraestrutura para trabalho em casa, de um modo geral, os respondentes responderam positivamente, mas uma porcentagem considerável indicou não ter as ferramentas necessárias pela falta de algum material de escritório, como descrito na legenda do gráfico 2.

Gráfico 2: Você tinha/tem as ferramentas adequadas para trabalhar



Em *home office* o trabalhador usa o computador/laptop, internet, mesa, cadeira, em um ambiente Silencioso etc. Como consequência do trabalho em casa, os gastos com contas fixas aumentaram, de acordo exemplificado na Tabela 3.

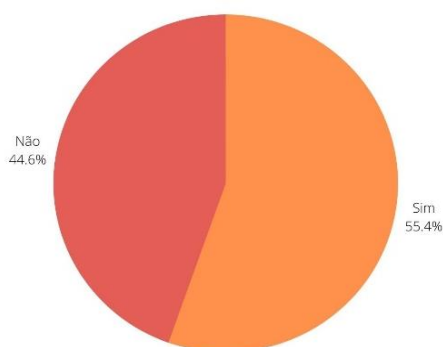
Tabela 3: Gastos fixos x quem deve cobrir estes gastos

Respondentes	Aumento de gastos com contas fixas, como água, luz, internet e telefone		Contas fixas devem ser pagas pelo empregador	
	Respostas	Porcentagem	Respostas	Porcentagem
148	Sim	77,7%	Sim	66,9%
	Não	22,3%	Não	33,1%

Fonte: Autoria própria (2021)

Sobre a estrutura do home office nas empresas, os resultados são apresentados no Gráfico 3.

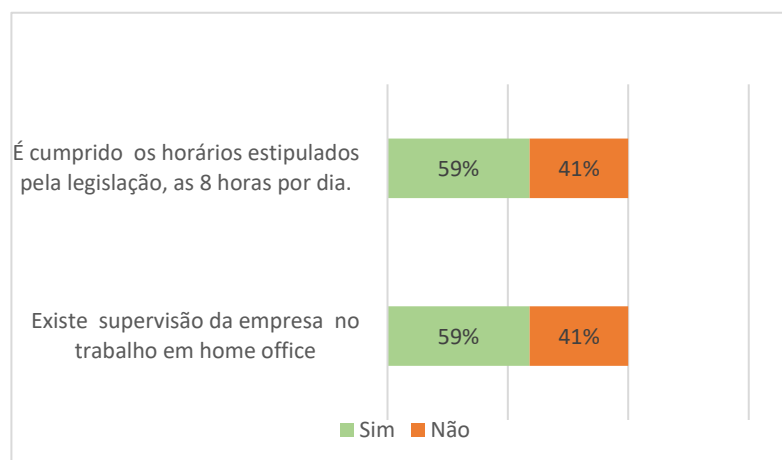
Gráfico 3: O home office foi bem estruturado na sua empresa



De acordo com a informação do Gráfico 4, apesar das empresas estarem enfrentando algo atípico, como uma pandemia, mais de 50 % conseguiram implementar bem esta modalidade de trabalho, informação quase similar em comparação a uma pesquisa da Sap Consultoria com parceria com a Sobratt (2020) na qual afirmaram que 46% adotaram o *home office* de maneira estruturada.

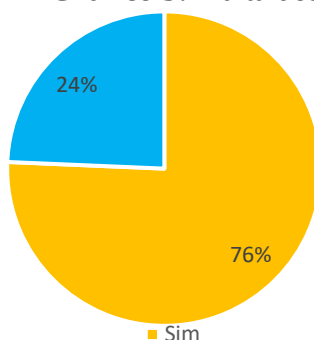
Referente aos horários de trabalho, sendo analisado juntamente com a variável da supervisão, é possível ter os seguintes dados indicados no Gráfico 4. Analisado a variável de supervisão do trabalho, juntamente com a variável dos horários, os respondentes sinalizaram que são supervisionados, logo os horários são cumpridos.

Gráfico 4: Horários x supervisão do trabalho em home office



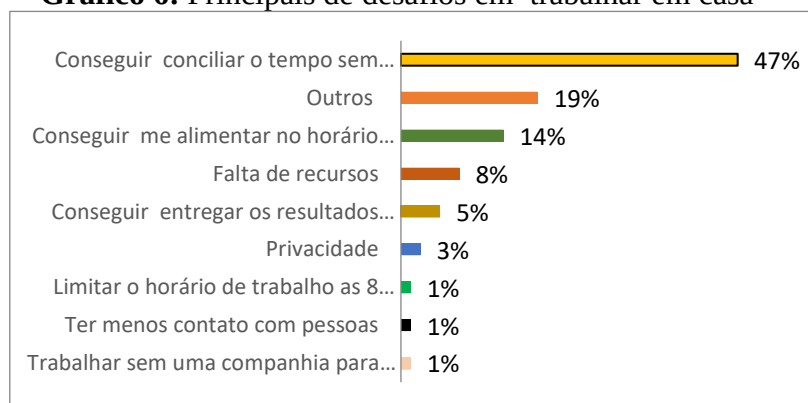
Uma outra questão interessante, é sobre a opinião dos respondentes sobre os colegas, na qual é apresentado no Gráfico 5.

Gráfico 5: Falta dos colegas



No Gráfico 6, a maioria dos respondentes afirmam que sentem falta dos colegas de trabalho, e Segundo Vassel (2020) um lado sombrio do trabalho remoto pode surgir: a solidão. O Gráfico 6 apresenta os principais desafios de trabalhar em casa:

Gráfico 6: Principais de desafios em trabalhar em casa

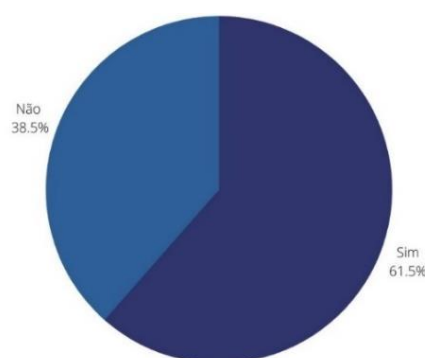


O Gráfico 6 mostra que o principal desafio em trabalhar em casa é a falta de conciliar o tempo sem perder a concentração, com uma porcentagem de 47%, e em 14,2% seria a falta da alimentação no horário correto, e com 8,1% a falta de recursos, e com 5,4 % conseguir entregar os resultados almejados, entre outras.

4.2.2 Análises de dados sobre o *home office* na economia

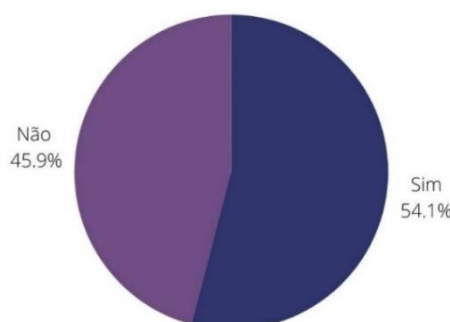
Um dos indicadores que permite identificar a importância do *home office* em meio a um cenário pandêmico, é compreender se esta modalidade de trabalho, serviu para o não desemprego dos respondentes, como é exemplificado no Gráfico 7:

Gráfico 7: A sua empresa optou pelo *home office* para não encerrar as atividades



No Gráfico 8 é indicado que 61,5% dos respondentes não perderam seus empregos, devido a implementação no *home office* nas empresas que trabalham, e de acordo com Melo (2020) uma das soluções encontradas por algumas empresas foi dar continuidade a sua operação através de *home office*, ou seja, o trabalho de casa de forma remota. E parte destas empresas pensam em continuar com esta modalidade de trabalho, como mostra o Gráfico 8:

Gráfico 8: A sua empresa pensa continuar com o *home office* pós pandemia

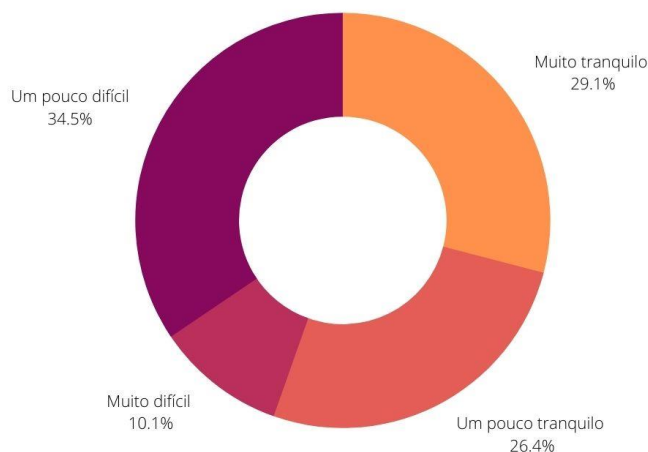


No Gráfico 8, nota-se que grande parte das empresas que aderiram o *home office* para não demitir seus funcionários, pensam em continuar com o novo sistema de trabalho.

4.2.3 Análises de dados sobre a vida profissional e pessoal

Para analisar como foi o processo da conciliação entre família e trabalho, sobre o “escritório” em casa, é obtido a seguinte resposta, no Gráfico 9.

Gráfico 9: Como foi conciliar a situação da vida profissional com a pessoal



No Gráfico 9 nota-se que 34,5% dos respondentes afirmam que a conciliação foi um pouco difícil, obtendo um número expressivo de respostas, mas também uma boa quantidade respondeu que foi um pouco tranquilo.

4.3 Análise descritiva

A partir dos cálculos realizados pelo pacote estatístico SPSS v22, foram analisadas as medidas de tendência de centralidade, a correlação de Pearson e a análise fatorial. Treze afirmações foram aplicadas com base na escala Likert 10 pontos, a escala Likert é um instrumento de coleta ou medição de dados quantitativo utilizado na investigação. É um tipo de escala aditiva que corresponde a um nível ordinal de medição; consiste em uma série de elementos ou julgamentos, como afirmações perante eles às quais a reação do sujeito é solicitada (LUNA, 2017)

Neste caso para esta pesquisa as perguntas de escala tipo Likert, foram organizadas para que quando ao responderem o questionário, especifiquem o seu nível de concordância, ou não com a afirmação, partindo de 1 (mínimo) a 10 (máximo), denominados de: 1 e 2: irrelevante, 3 e 4: Baixa, 5 e 6: Média, 7 e 8: alta e 9 e 10: Essencial. Na Tabela 4 é observado a média, moda e o desvio padrão das variáveis.

Tabela 4: Medidas de tendência de centralidade

Nº	Questões	Média	Moda	Desvio Padrão
VAR1	O regime home office melhorou a minha produtividade.	6,83	8	2,417
VAR2	Me sinto satisfeito (a) trabalhando em casa.	7,45	10	2,671
VAR3	Trabalhar sem supervisão	9,09	10	1,365
VAR4	Prefiro trabalhar em casa do que na empresa.	6,80	10	2,967
VAR5	Tenho maior autonomia sobre meu trabalho.	7,78	10	2,355
VAR6	Notícias relacionadas à Covid-19 afetam minha produtividade no trabalho em home office.	4,75	1	3,454
VAR7	Consigo organizar minha jornada de trabalho em casa.	7,60	10	2,438
VAR8	O home office foi importante para não perder meu emprego.	7,60	10	2,989
VAR9	Trabalhar em casa afetou minha vida pessoal.	5,57	1	3,093
VAR010	Minha família ou pessoas com quem residio me apoiam/apoiaram como teletrabalhador.	8,77	10	1,938
VAR011	O trabalho em Home office possibilita/possibilitou um tempo a mais com meus familiares	8,01	10	2,828
VAR012	O trabalho em Home office possibilita/possibilitou um tempo a mais com meus amigos	4,30	1	3,052
VAR013	Consigo ter um equilíbrio entre trabalho e família em um mesmo ambiente.	6,83	10	2,803

Fonte: Software, SPSS v22

Flexibilização e adaptação: Rocha (2002) explica que no trabalho a flexibilização é a capacidade do indivíduo de renunciar a seus costumes e adaptar-se às novas circunstâncias do mercado de trabalho, neste sentido é analisado as variáveis de numeração: VAR01 até VAR07, iniciado pela VAR01, que segundo Fried e Hanssan (2013) aludem que há aumento da produtividade fora do escritório tradicional, e conforme a esta alegação, em relação a produtividade do trabalho em casa, a média foi 6,83. O resultado da VAR02 sobre a satisfação, a média foi 7,45, e segundo Fischer et al. (2020) mesmo em um contexto de crise sem precedentes, os profissionais reportam altos níveis de satisfação com seu trabalho em casa. E sobre a preferência de trabalhar fora das dependências de uma empresa, é obtido a média de 6,80, afirmando que a grande maioria gosta do “escritório” em casa. E na questão da autonomia do trabalho, indica um nível de importância alta, ou seja, trabalhar em casa significou/significa que conseguiram obter algum tipo de liberdade para o seu desenvolvimento, e pela VAR06, é apontado que mesmo que a população esteja em uma situação atípica, devido a uma pandemia, 90 % classificaram como irrelevante o cenário atual com relação ao trabalho, e sobre a organização, a média foi 7,60, na qual a maioria conseguiu organizar o trabalho em casa, mesmo com as adversidades.

Análises de dados sobre o trabalho remoto na economia: a VAR08 se refere ao grau de importância sobre a não perda dos seus empregos, devido a implementação do *home office* nas empresas destes trabalhadores, e diante da informação da média 7,60, na qual indica que se não fosse esta modalidade, a população desta amostra estaria nas estatísticas dos desempregados.

Análises de dados sobre a vida profissional e pessoal: Bleyer (1999) pontua que a proposta do sistema home-office é o equilíbrio entre o trabalho e a família, gerando profissionais com um novo perfil, com maior motivação, qualificação e produtividade; além disso, esta alternativa de trabalho aponta o caminho para a nova realidade do mundo dos negócios, neste sentido é analisado as questões de numeração da VAR09 até VAR13, as

respostas foram na sua maioria positivas, e é possível afirmar com relação a VAR09, que o trabalho em casa não afetou muito a vida pessoal da maioria destes trabalhadores, já que a média é 5,57. Com relação das médias da VAR10 e 11, os resultados foram iguais, visto que se trata da família, na qual ao mesmo tempo que a maioria dos teletrabalhadores tem o apoio da família, eles têm mais tempo para os familiares, e consequentemente menos tempo para os amigos, e sobre a VAR13 no que concerne ao equilíbrio entre família e trabalho, a média foi 6,83, em que a maior parte dos respondentes conseguiram o equilíbrio entre trabalho e família.

4.3.1 Análise fatorial

Análise fatorial é um nome genérico dado a uma classe de métodos estatísticos multivariados cujo propósito principal é definir a estrutura subjacente em uma matriz de dados (HAIR et al., 2009), e segundo Matos e Rodrigues, (2009, p10) a análise fatorial (AF) é utilizada para investigar os padrões ou relações latentes para um número grande de variáveis e determinar se a informação pode ser resumida a um conjunto menor de fatores, e como a sua principal função, é diminuir uma grande quantidade de variáveis observadas em um número menor de fatores (PEREIRA et al., 2019).

Logo é viável utilizar este método para a pesquisa, mas antes de começar a analisar a estrutura fatorial, é necessário realizar uma série de testes e verificar se a estrutura dos dados é adequada para serem analisados fatorialmente (LOPEZ-AGUADO, 2019), sendo utilizado, o teste de esfericidade de Bartlett e a medida de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) (PEREZ; MEDRANO, 2010), o teste avalia a adequação da amostra quanto ao grau de correlações parciais entre as variáveis, os valores variam entre 0 e 1, sendo que quanto mais próximo de 1, mais adequada é a utilização da técnica (BOMFIM et al., 2010).

O valor de KMO obtido foi 0,798 (Tabela 5), que neste caso é maior que 0,5, e conforme apontado pelo autor Bonfim (2010), a análise fatorial pode ser aplicada ao conjunto de dados coletados.

Tabela 5: Medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação da amostragem.		,798
Teste de Esfericidade de Bartlett	Aproximadamente. Qui-quadrado	740,986
	Graus liberdade	55
	Signif.	,000

Fonte: Software, SPSS v20

Procedeu-se então com a análise fatorial, sendo que ao todo foram encontrados três fatores, indicados no Quadro 2, em que consta o nome dado a cada fator.

Quadro 2: Nome dos Fatores

Fator	Nome
F1	Fatores críticos do <i>Home office</i>
F2	Família e trabalho
F3	Impactos do <i>Home Office</i>

No Quadro 2, o fator 1 engloba as variáveis da produtividade, satisfação, organização, autonomia e do equilíbrio, o fator 2 abrange variáveis da relação da vida familiar com a do trabalho, cada um com suas particularidades, e o fator 3 está relacionado com as variáveis da relação da pandemia e do trabalho em casa.

É apresentada na Tabela 6 a matriz de fatores ou cargas fatoriais, que contém a carga dos fatores, ou seja, a correlação entre cada variável e o referido fator (SUÁREZ, 2007).

Tabela 6: Matriz de Fatores

Matriz de componente girada			
	Fatores		
	F1 Fatores críticos do home office	F2 Família e trabalho	F3 Impactos do Home Office
v2	,905		
v7	,833		
v1	,806		
v4	,794		
v5	,724		
v13	,573		
v8		,791	
v10		,686	
v3		,666	
v6			,785
v9			,713
Método de Extração: Análise de Componentes Principais.			
Método de rotação: Varimax com normalização Kaiser.			
A rotação convergiu em 5 iterações.			

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa foi analisado o impacto do trabalho em home office na vida dos trabalhadores durante a pandemia, mediante a questão de pesquisa respondida: **Qual é a percepção dos trabalhadores em home office durante a pandemia causada pelo Covid-19?** Considerasse que foi percebido pelos respondentes como uma modalidade de trabalho que aprimora a qualidade da sua vida, visto que a maioria dos respondentes apontaram estar dispostos a trocar a forma do trabalho tradicional para o do *home office*.

Primeiro foi feito uma pesquisa bibliográfica para reunir informações e dados que serviram de base para a construção da investigação proposta, a fim de obter um conhecimento amplo sobre o tema, e pela análise descritiva dos dados, foi obtido as seguintes informações, acerca dos objetivos específicos:

No objetivo específico 1: sobre a compreensão da flexibilização e adaptação, considerasse que foi atingido na medida do possível, e há indícios que os trabalhadores parecem dar mostra de uma relativa satisfação de trabalhar em casa, e consequentemente conseguem ser mais produtivos, organizados, e possibilita a eles, a autonomia laboral, dado que muitos trabalhadores pontuaram ter preferência em trabalhar em casa do que na empresa. E em relação

a opinião do motivo que os levou para este cenário, sobre o vírus, os respondentes afirmaram que a situação da emergência de saúde pública global, não afetou a sua rotina de trabalho em casa.

No objetivo específico 2: sobre conciliação de trabalho e vida familiar dos teletrabalhadores, identificasse que a princípio esta conciliação foi um pouco difícil, no entanto, como a maioria obteve o apoio da família, e em razão a isto, o “escritório em casa” não chegou a afetar a vida pessoal da maioria deles, e possibilitando destinar mais tempo aos familiares, e por consequência a isso obtiveram um bom equilíbrio entre família e trabalho.

No objetivo específico 3: Compreendeu-se parcialmente sobre como o home office funcionou, como maneira de escape para o mercado financeiro continuar girando, no meio de uma pandemia mundial, esta análise foi feita mediante a opinião dos trabalhadores, acerca do grau de importância da implantação desta modalidade de trabalho na sua empresa, neste sentido foi constatado que uma grande porcentagem das empresas, conseguiram mediante o home office, não encerrar suas atividades, proporcionando benefícios para ambas as partes.

Outros resultados obtidos na investigação foram acerca da rápida mudança do ambiente de trabalho, que gerou susceptibilidade na forma de como se socializar em um ambiente mais familiar do que laboral, criando inconveniente em como separar estas duas situações, também na parte da forma do controle da hora x supervisão, constatasse que não há uma estrutura que se adeque a realidade de cada trabalhador.

Esta pesquisa apresenta algumas limitações que devem ser consideradas em pesquisas futuras, sendo a limitação geográfica, visto que a pesquisa se centra na cidade de São Paulo, na qual é uma população com características muito específicas localizada em uma área geográfica, e como consequência não foi possível englobar o país como um todo, também é sinalizado como limitação, o uso de ferramentas com o custo monetário alto, assim como: SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

Recomenda-se a realização deste tipo de pesquisa nas empresas, a fim de validar se o impacto gerado nos resultados apresentados pelos trabalhadores, também é favorecido para as empresas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Cristina Rosa de. **Tipos de amostragem**. 2016 [S.l.: s.n.].

BARBOSA, Eduardo F. Instrumentos de coleta de dados em pesquisas educacionais. **Educativa, out**, 1998.

BARRIOS, R.S. El teletrabajo. **Derecho PUCP**, Peru, p. 325 -350, 2007. Disponível em: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/2954-Texto%20del%20art%C3%ADculo_11243-1-10-20121021.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2020.

BLEYER, Lisiane Kater. Home-office: uma nova tendência na Administração. **Revista de Ciências da Administração**, v. 1, n. 2, p. 97, 1999.

BOMFIM, Paulo Roberto Clemente Marques et al. Utilização de análise multivariada na avaliação do desempenho econômico-financeiro de curto prazo: uma aplicação no setor de distribuição de energia elétrica. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Custos-ABC**. 2010.

BRASIL, I. B. G. E. Instituto Brasileiro de geografia e Estatística. Censo demográfico, v. 2018, 2018.

BRASIL. Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Altera a Lei, e dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública. **Planalto**, Brasília, DF, 22 mar. 2020.

CÔBO, J. M.; PEDROSA, M. P. **Considerações sobre o teletrabalho no contexto da pandemia da covid-19**. 2020. Disponível em: <<http://dspace.uniube.br:8080/jspui/handle/123456789/1278>>. Acesso em: 30, nov. 2020. .

FERREIRA, Carlos Leopoldo; SCHWARZBACH, Loise Cristina; FERREIRA, Vando Cesar Ribeiro. INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS PRIMÁRIOS PARA

FISCHER et al. **Satisfação e desempenho na migração ao home office**: um estudo sobre a percepção de gestores, técnicos de nível superior e professores. FEAUSP. 2020.

FRIED, Jason.; HANSSON, David Heinemeier. **Remote**. v3.1. Nova York: Crown Business, 2013.

GUEDES, Terezinha Aparecida et al. **Estatística descritiva**. Projeto de ensino aprender fazendo estatística, p. 1-49, 2005.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

GOULART, J. O. Alternativa de trabalho flexível. 1a ed. Brasília: Senac; 2009, p. 229.

HAIR, Joseph F. et al. Análise multivariada de dados. Bookman editora, 2009.

HAUBRICH, D. B.; FROELICH, C. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória (ES), v. 9, n. 1, jan. /Abr. 2020.

Home office foi adotado por empresas durante a pandemia. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>>. Acesso em 15 de nov. 2020

Home office deve crescer 30% no país após Coronavírus, diz professor da FGV. Uol Economia, 2020. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2020/04/06/home-office-coronavirus.htm>>. Acesso em: 05, jun.2020.

KOHLMANN, Thomas. Home office deve ser tendência mesmo após a pandemia. **DW Brasil**, 11 ago.2020. Disponível em: <<https://p.dw.com/p/3gnW4>>. Acesso em: 20 out.2020.

LUNA, Sandra Margarita Maldonado. Manual práctico para el diseño de la Escala Likert. **Revista Xihmai**, v. 2, n. 4, 2017.

MAÑAS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: Impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, dec. 2003. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1750/1447>>. Acesso em: 08 nov. 2020.

MANZATO, Antonio José; SANTOS, Adriana Barbosa. A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa. **Departamento de Ciência de Computação e Estatística- Universidade de Santa Catarina**. Santa Catarina, 2012.

MARCHESAN, Maria Tereza Nunes; RAMOS, André Gonçalves. Check list para a elaboração e análise de questionários em pesquisas de crenças. **Domínios de Lingu@ gem**, v. 6, n. 1, p. 449-460, 2012.

MASSAIA, Tainá Aparecida. **REFORMA TRABALHISTA: REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO (HOME OFFICE)**. 2018. 40. 2018. Santa Rosa (RS), Monografia – Curso de Graduação em Direito - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.

MATOS, D. A. S.; RODRIGUES, E. C. **Análise fatorial**. Brasília: Enap, 2019. 10p.

MATTAR, F. Pesquisa de marketing. **Ed. Atlas**. 1996

MELO, Samuel Moraes de. 2020. Iniciando o trabalho remoto da minha empresa. Piauí: SEBRAE – E-book.

MENDES, Diego Costa; HASTENREITER, Horácio Nelson filho; TELLECHEA, Justina. A Realidade Do Trabalho Home Office Na Atipicidade Pandêmica. **Revista Valore**, [S.l.], v. 5, p. 160-191, set. 2020. ISSN 2526-043X. Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>>. Acesso em: 18 out. 2020.

MENDOÇA, Marcelo. **A inclusão dos “Home Offices” No setor residencial no município de São Paulo**. 2010. 285f. Tese de doutorado em arquitetura e urbanismo - Faculdade de arquitetura e urbanismo. Universidade de São Paulo, São Paulo.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT) e Eurofund. **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**. 15 de fev. de 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 11 de jun. de 2019.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira. Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração. **Universidade Federal de Goiás. Catalão–GO**, 2011

Os números dos home office no Brasil. HOM. São Paulo, 24 de dez.2020. Disponível em: <<https://homeoffice.com.br/2019/12/24/numeros-do-home-office-no-brasil/>>. Acesso em: 15-de out.2020.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Medidas Trabalhistas Para Preservação Do Emprego E Da Renda E Enfrentamento Do Coronavírus. **Guia Trabalhista**, 2020. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/medidas-trabalhistas-preservacao_emprego-enfrentamento-coronavirus.htm>. Acesso em: 30, nov. 2020.

PEREIRA, André da Silva et al. **APOSTILA ANÁLISE FATORIAL**.2019.

PERIN, C. **Work, space, and time on the threshold of a new century. Saber o que o home office ensina sobre desigualdade de gênero**. Disponível em: www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/08/02/interna-trabalhoformacao-2019,877805/coluna-saber-o-que-o-home-office-ensina-sobre-desigualdade-de-genero. Acesso: 15 nov.2020.

PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO. **Revista Americana de Empreendedorismo e Inovação**, p. 27-33, 2020.

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alessandro Luiz de. Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. **Trends in Psychology / Temas em Psicologia**, ISSN 1413-389X, Vol. 23, nº 2, 2014, 431-441.

SUÁREZ, Omar Montoya. Aplicación del análisis factorial a la investigación de mercados. Caso de estudio. **Scientia et technica**, v. 1, n. 35, 2007.

SOBRATT. **SOBRATT – SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES**. Disponível em: < <https://www.sobratt.org.br/quem-somos/historia/>>. Acesso em: 20, jun.2020.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1989.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. Dados, Rio de Janeiro , v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582011000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 30 nov. 2020.

SAP CONSULTORIA ASSOCIADOS. **Pesquisa Home Office 2020 (Teletrabalho) 2020**. [s.l.: s.n.], 2020.

ROCHA, Maria Cristina de Souza. **Efeitos da flexibilização das relações de trabalho na qualidade de vida no trabalho: o caso da região metropolitana de Curitiba**. 2002. Tese de Doutorado.

SCHIRIGATTI, E. L., KASPRZAK, L. F. F. (2007). Home office: origem, conceito e interferências sobre o significado social do novo modelo de trabalho flexível. **Revista Científica de Administração e Sistema de Informação**. 8(8), 1-12. Acesso 29 de novembro 2020.

SERRA, Paulo. **O Teletrabalho - conceito e implicações**. Portugal, volume 1, n. 1, p. 1 e 28, 1995/96. Disponível em: < <http://hdl.handle.net/10400.6/518>>. Acesso em: 30 nov. 2020.

SILVEIRA, G. C. I.; SEOANE, Y. L.; GOMBAR, J. Teletrabalho na sociedade pós moderna. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Pelotas**, Rio Grande do Sul, v. 1, n. 1, p. 78. 2015.

SILVEIRA, Daniel. Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE. **G1 - Economia**, 2019. Disponível em: < <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml> >. Acesso em: 10, abr.2020.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por covid19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. **DIREITO DO TRABALHO NA CRISE DA COVID-19**, p. 341.

TACHIZAWA, T.; MELLO, A. **Estratégias empresariais e o Teletrabalho**: Um enfoque na realidade brasileira: 2. Ed. Rio de Janeiro: Pontal. 2003.

TIETZE, S. Discourse as strategic coping resource: managing the interface between "home" and "work". **Journal of Organization change management**, v.18, n.1, p.48-62, 2005.

VASEL, Kathryn. Solidão, o lado sombrio do home office: saiba como evitá-la mesmo no isolamento. **CNN Business**, 2020. Disponível em: < <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2020/05/02/solidao-o-lado-sombrio-do-home-office> >. Acesso em: 20, maio 2021.

VIEIRA, Valter Afonso. As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing. **Revista da FAE**, v. 5, n. 1, 200.