



UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE – UERN
CAMPUS AVANÇADO DE PAU DOS FERROS – CAPF
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA – DEC

MISLY FABRICIA DA ROCHA QUEIROZ

**O TRABALHO *HOME OFFICE* NO CONTEXTO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO
DO RIO GRANDE DO NORTE- CAMPUS DE PAU DOS FERROS/RN**

PAU DOS FERROS – RN

2024

MISLY FABRICIA DA ROCHA QUEIROZ

**O TRABALHO *HOME OFFICE* NO CONTEXTO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO
DO RIO GRANDE DO NORTE- CAMPUS DE PAU DOS FERROS/RN**

Monografia apresentada como requisito para conclusão do Curso de Ciências Econômicas, do Campus Avançado de Pau dos Ferros (CAPF), da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN).

Orientador: Prof. *Dr.* Miguel Henrique da Cunha Filho

PAU DOS FERROS – RN

2024

© Todos os direitos estão reservados a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do(a) autor(a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu(a) respectivo(a) autor(a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

Catálogo da Publicação na Fonte.
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

R672t Rocha Queiroz, Misly Fabrícia da
O TRABALHO HOME OFFICE NO CONTEXTO DA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO
NORTE CAMPUS DE PAU DOS FERROS RN. / Misly
Fabrícia da Rocha Queiroz. - Pau dos Ferros RN, 2024.
77p.

Orientador(a): Prof. Dr. Miguel Henrique da Cunha
Filho.

Monografia (Graduação em Ciências Econômicas).
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

1. Home office; trabalho; desafios; flexibilidade.. I.
Cunha Filho, Miguel Henrique da. II. Universidade do
Estado do Rio Grande do Norte. III. Título.

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pela Diretoria de Informatização (DINF), sob orientação dos bibliotecários do SIB-UERN, para ser adaptado às necessidades da comunidade acadêmica UERN.

MISLY FABRICIA DA ROCHA QUEIROZ

TERMO DE APROVAÇÃO

**O TRABALHO *HOME OFFICE* NO CONTEXTO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO
DO RIO GRANDE DO NORTE- CAMPUS DE PAU DOS FERROS/RN**

Monografia apresentada para apreciação da Banca Examinadora em: 29/02/2024

Prof. *Dr.* Miguel Henrique da Cunha Filho
Orientador

Prof. *Me.* Vanuza Maria Pontes Sena
Membro da banca

Prof. *Me.* Francisco Fernando Pinheiro Leite
Membro da banca

Misly Fabrícia da Rocha Queiroz
Orientando(a)

PAU DOS FERROS – RN

2024

Este trabalho é dedicado a Deus e a todos os meus familiares e amigos que contribuíram em minha trajetória acadêmica, especialmente aos meus pais Francisco e Márcia.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer e dedicar este trabalho primeiramente a Deus, que com sua presença em minha vida me ajuda a superar as dificuldades e a encontrar o caminho certo para alcançar meus objetivos.

A minha família, meus pais Francisco e Márcia, meus irmãos Marcelo e José, minha cunhada Anny e ao meu sobrinho José Anthony, por serem minha inspiração e me motivarem a buscar sempre o melhor.

Aos meus amigos, que estiveram ao meu lado, lembrando-me diariamente de que eu não podia desistir e que era capaz de chegar até aqui.

Ao meu orientador Miguel, pela constante ajuda e orientação neste trabalho, contribuindo significativamente para a minha formação.

As minhas amigas do curso, pela amizade sincera e por todas as memórias que construímos juntas. Que o futuro nos reserve mais conquistas, alegria e realizações compartilhadas. Vocês são um presente em minha vida.

As minhas amigas de apartamento, Luma e Ândela, pela convivência diária e por tornarem essa experiência única e inesquecível.

Aos meus colegas de classe, pela convivência e troca de experiências, que, certamente, nos tornaram pessoas mais sábias, e, claro, ajudaram para ninguém enlouquecer.

A todos os membros do Departamento de Economia, por proporcionarem oportunidades enriquecedoras durante minha jornada acadêmica.

Por fim, agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para essa realização, obrigada por serem parte fundamental desta fase tão importante da minha vida.

RESUMO

Como consequência do grande avanço tecnológico foram implantadas diferentes formas de trabalho, entre elas o *home office*, que se tornou uma tendência ainda mais forte diante da pandemia da Covid-19. Este estudo teve como objetivo geral é conhecer as dimensões do trabalho *home office* no contexto da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte- Campus de Pau dos Ferros/RN, a partir das perspectivas dos seus técnicos administrativos, examinando seus impactos positivos e/ou negativos, no bem-estar desses trabalhadores e nas estruturas organizacionais, e com ênfase nas questões financeiras. Para tanto, foi aplicado um questionário com 18 questões, de forma presencial, com um grupo de técnicos(as) administrativos(as) do Campus. Especialmente, o estudo procura caracterizar o trabalho remoto de técnicos e técnicas administrativas no período da pandemia e os desdobramentos após esse período, buscando relatar esta experiência de forma geral, com suas dificuldades e vantagens, analisando as perspectivas e consequências vivenciadas por esses funcionários, além de expor os desafios enfrentados para a efetivação dessa modalidade de trabalho em diferentes aspectos. Em relação a metodologia, foi elaborado através de uma pesquisa sistemática, considerando os diferentes métodos, tais como, monográfico e descritivo. Sobre as formas de abordagem foi realizada uma pesquisa de campo através de estudo quali-quantitativo que posteriormente ajudou na análise de dados, além disso, foi feita uma análise de relatórios de avaliação do *home office* referentes aos anos de 2021 e 2022. Após a análise de dados, percebeu-se que o *home office*, utilizando meios que assegurem um contato direto e saudável entre o colaborador e a instituição, além de ser uma solução temporária para tempos pandêmicos, traz economia de tempo, de custo e tornou-se uma experiência reveladora, com reflexões sobre o futuro do trabalho e as novas possibilidades de serviço presencial e virtual. Conclui-se que, mesmo diante dos benefícios evidentes, o *home office* demanda a necessidade de uma estruturação cuidadosa, além disso, políticas claras, suporte tecnológico e comunicação eficiente são cruciais para otimizar os resultados e o bem-estar dos trabalhadores que atuam remotamente. O equilíbrio entre flexibilidade e direcionamento organizacional são essenciais para eficiência nas atividades e que, provavelmente, muito dessa nova modalidade de trabalho, que surgiu com o isolamento, deverá ser levado em conta e será mais utilizada no dia a dia, o que reforça a necessidade de estudos que tratem dessas novas possibilidades de teletrabalho.

Palavras-chave: *Home office*; trabalho; desafios; flexibilidade.

ABSTRACT

As a result of great technological advances, different ways of working were implemented, including home office, which became an even stronger trend in the face of the Covid-19 pandemic. This study had the general objective of analyzing the numerous dimensions of home office work in the context of the Universidade Estadual do Rio Grande do Norte - UERN, specifically at the Advanced Campus of Pau dos Ferros / RN, from the perspectives of its collaborators, examining their positive and negatives impacts, in the well-being of these professionals as well as in the organizational structures and with emphasis on financial issues. To this purpose, a questionnaire prepared with 18 questions was applied, carried out in person with a group of administrative technicians from the referred Campus. In particular, the study seeks to characterize the remote work of technicians and administrative techniques during the pandemic period and the developments after this period, seeking to report this experience in general, with its difficulties and advantages, analyzing the perspectives and consequences experienced by these collaborators, in addition to expose the challenges faced in carrying out this kind of work in different aspects. Regarding to the methodology, it was developed through systematic research, considering different methods, such as monographic and descriptive. Relating to the forms of approach, field research was carried out through a qualitative-quantitative study that later helped in data analysis, in addition, an analysis was carried out of home office evaluation reports for the years 2021 and 2022. After the data analysis, it was noticed that the home office using means that ensure direct and healthy contact between the collaborators and the institution, besides being a temporary solution for pandemic times, brings time and cost savings and has become a revealing experience, with reflections on the future of work and the new possibilities of in-person and virtual service. It is concluded that, despite the obvious benefits, working from home requires careful structuring. In addition, clear policies, technological support and efficient communication are crucial to optimizing the results and well-being of collaborators who work remotely. The balance between flexibility and organizational direction is essential for efficiency in activities and, probably, much of this new kind of work, which emerged with isolation, should be taken into account and will be used more on a daily basis, which reinforces the need of studies that address these new teleworking possibilities.

Keywords: Home office; work; challenges; flexibility.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- O trabalho remoto no início de 2020 no Brasil.....	15
Figura 2- Frequência do trabalho remoto em 2022 no Brasil.....	17
Figura 3- Frequência educacional no Brasil	24
Figura 4- Distribuição de atividades domésticas no Brasil	31
Figura 5- Participação.....	36
Figura 6- Transparência legislativa	37
Figura 7-Condições atuais de trabalho	38
Figura 8-Satisfação enquanto trabalhador remoto	39
Figura 9-Saúde e bem-estar dos trabalhadores remotos	41
Figura 10- Supervisão.....	42
Figura 11-Condições de trabalho.....	43
Figura 12-Impacto financeiro	44
Figura 13-Análise comparativa de gastos.....	44
Figura 14-Ajuda de custos para realizar o teletrabalho	45
Figura 15- Equipamentos próprios x equipamentos institucionais.....	46
Figura 16- Impacto do teletrabalho na vida financeira.....	47
Figura 17-Comparativo de satisfação entre o trabalho remoto e o presencial.....	48
Figura 18-Colaboração	49
Figura 19-Frequência/rotina regular do trabalho remoto	50
Figura 20-Avaliação do desempenho do trabalho remoto	51
Figura 21-Fatores que impactam negativamente o trabalho remoto	52
Figura 22-Fatores que impactam positivamente o trabalho remoto	53
Figura 23-Perspectivas sobre o futuro do home office.....	54
Figura 24-Preferências acerca do home office	54
Figura 25-Desvantagens do trabalho remoto.....	56
Figura 26-Vantagens do trabalho remoto	57

LISTA DE SIGLAS

AAI- Assessoria de Avaliação Institucional

CAPF- Campus Avançado de Pau dos Ferros

COVID-19- ‘‘Corona vírus Disease 2019’’

CPA- Comissão Própria de Avaliação

ENEM- Exame Nacional do Ensino Médio

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

UERN- Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	05
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	07
2.1 A (r)evolução tecnológica e o mundo do trabalho	07
2.1.2 Trabalho em tempos de flexibilização	09
2.2 Teletrabalho/ home office	12
2.3 O Trabalho remoto na Administração Pública	18
2.3.1 O Trabalho remoto em Universidades	21
2.4 Algumas Vantagens e desvantagens para o trabalhador e empregador, segundo a literatura	25
2.4.1 Home office e o seu impacto na vida das mulheres	29
3 METODOLOGIA	32
3.1 Quanto à abordagem e os fins da pesquisa	33
3.2 Procedimento de Coleta e Seleção de amostra	34
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	36
4.1 Principais Aspectos relacionados ao trabalho remoto	36
4.2 A economicidade realizada pelo trabalho remoto e presencial	42
4.3 Os investimentos e a extensão do trabalho remoto no âmbito da universidade durante a pandemia	47
4.4 Vantagens e desvantagens do trabalho remoto no âmbito da universidade	49
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS	60
APÊNDICE	66

1 INTRODUÇÃO

Diante do cenário profissional contemporâneo, marcado por avanços tecnológicos e transformações nas dinâmicas laborais, o tema *home office* tem se desenvolvido como uma área de interesse significativo. Levando em conta a constante evolução do modelo de trabalho, a adaptação do *home office* reflete a capacidade da empresa em se manter competitiva e inovadora. Essa transição promove economia de gastos e se alinha às expectativas dos trabalhadores modernos.

De acordo com Mello (2003, p. 10) “vive-se numa época da globalização e de significativa liberalização dos mercados”. O trabalho remoto surge como uma resposta eficaz para as organizações participarem dos mercados globais, promovendo inovações, com atividades dinâmicas impulsionadas pela tecnologia.

Diante disso, no contexto de mudanças e incertezas decorrente da pandemia do coronavírus, as organizações passaram a adaptar suas políticas, seus procedimentos e suas práticas de trabalho e a gerirem seus funcionários “à distância”, sendo demandas por maior flexibilidade e novas técnicas no dia a dia de trabalho (Angonese, 2020), o que gerou mudanças no comportamento dos consumidores, nas estratégias organizacionais e também na maneira de como o trabalho passou a ser exercido na maioria das empresas no Brasil. Além disso, a questão problema que motivou essa pesquisa foi: Como a implementação do *home office* impacta na produtividade, na vida financeira e saúde mental dos colaboradores? Considerando fatores como equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ambiente virtual de trabalho, satisfação e as estratégias organizacionais de suporte.

O objetivo geral deste trabalho é conhecer as dimensões do *home office* no contexto da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte- Campus de Pau dos Ferros/RN, a partir das perspectivas dos seus técnicos administrativos, verificando os seus impactos positivos e negativos no bem-estar desses profissionais, na estrutura organizacional e nas questões financeiras. Para isso se estabelece os seguintes objetivos específicos: i) Contextualizar os principais aspectos relacionados ao *home office* e seus ajustes; ii) Verificar a economicidade gerada pelo teletrabalho para a universidade e um possível comparativo entre o trabalho presencial e o remoto; iii) Avaliar os investimentos feitos pela universidade para adaptação ao trabalho remoto e a extensão dessa modalidade no âmbito da universidade durante a pandemia; iv) Analisar o trabalho remoto durante a pandemia, com foco no *home office* e avaliando suas

vantagens e desvantagens, considerando as condições de saúde e satisfação, jornada de trabalho, técnicas e de equipamentos para a realização do trabalho remoto.

A justificativa deste estudo reside nas transformações laborais, a partir da utilização do *home office* que se torna cada vez mais comum na forma como os profissionais realizam suas atividades. Ao abordar questões relacionadas a flexibilidade no mercado de trabalho, desafios de gestão e as mudanças nas relações profissionais, pretende-se conhecer melhor algumas práticas que redefine o paradigma tradicional do trabalho, em que instituições públicas e privadas se planejam para que o *home office* seja uma opção segura e viável.

A relevância desta pesquisa reside na sua capacidade de contribuir no conhecimento sobre o *home office*, sobretudo no contexto acadêmico, abordando diferentes aspectos e desafios associados a essa prática. Além disso, a pesquisa contribui para a adaptação organizacional, analisando procedimentos eficazes para a implementação dessa modalidade, visando otimizar o desempenho.

Com o intuito de atingir os objetivos propostos, este estudo está estruturado em quatro partes, além desta introdução: inicialmente será abordada a fundamentação teórica que visa estabelecer um melhor conhecimento sobre o assunto, explorando conceitos e pesquisas anteriores relevantes ao tema. Em seguida, será apresentada a metodologia e processos utilizados para conduzir a pesquisa, incluindo o tipo de pesquisa e a forma de coleta de dados. Na terceira etapa, apresenta-se a análise e discussão dos resultados da pesquisa, em que as informações coletadas serão interpretadas e contextualizadas no cenário científico proposto. Por último, o trabalho finaliza com as considerações finais e referências, proporcionando *insights* valiosos sobre o tema estudado.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A (r)evolução tecnológica e o mundo do trabalho

A relação da sociedade com o trabalho mudou, a revolução industrial trouxe um avanço para o nosso momento econômico, a revolução da tecnologia da informação mudou em muitos aspectos as modalidades de trabalho, trazendo uma flexibilidade entre vida pessoal e profissional e possibilitando uma conexão maior em todo o mundo. Castells (1999) defende a revolução da tecnologia da informação que aconteceu em meados de 1970 como um marco histórico que conectou o mundo através de comunicações digitais, ele tinha conhecimento da importância de utilizar o potencial tecnológico. São inúmeros os benefícios que esses avanços desenvolveram, ajudando a melhorar fatores diversos.

De acordo com Mello (2003), os avanços tecnológicos e alterações na dinâmica ocupacional impulsionaram uma mudança radical no conceito de trabalho; a conectividade digital permite a realização de atividades profissionais fora da estrutura física. O caminho percorrido pela tecnologia necessitou de muitos estudos e seu desempenho foi possível graças aos avanços das telecomunicações. Depois de 1970, esse desenvolvimento das inovações tecnológicas trouxe transformações profundas para todo o mundo via rede de computadores, possibilitando um impacto positivo na revolução industrial. As tecnologias de comunicação moldavam os processos de atividades particulares de cada ser humano, e aos poucos iam ganhando destaque em todo o mundo (Castells, 1999).

Processos de inovação fazem parte da vida dos seres humanos, mas precisam estar em consenso com a nossa criatividade, capaz de trazerem sempre algo novo. Inovação tem diferentes significados, que ultrapassam o âmbito do progresso tecnológico. Este conceito está diretamente ligado à criatividade humana (Albuquerque, 2013). O que caracteriza essa revolução não é somente a tecnologia da informação, mas sim a maneira como se utiliza esses conhecimentos. A tecnologia é discutida como o uso de conhecimentos científicos para reproduzir informações capazes de se espalharem por todo o mundo. Essas novas tecnologias não são somente materiais para aplicação, mas sim processos que precisam ser desenvolvidos (Castells, 1999).

Novas formas de organização e mudanças tecnológicas estão provocando importantes alterações nos negócios e no mercado de trabalho, com o intuito de tornar as empresas mais dinâmicas, diferentes do trabalho de forma tradicional. Diante disso, conclui-se que os avanços tecnológicos e as transformações sociais não apenas redefinem os setores industriais, mas

também impactam significativamente o cenário geográfico, além disso, podemos dizer que essa revolução científica informacional emerge um papel crucial para o mundo contemporâneo (Sales *et al.*, 2024).

As alterações ambientais são uma realidade e as organizações para sobreviverem neste ambiente turbulento, estão buscando alternativas viáveis para os seus negócios, estruturas organizacionais e formas de trabalho. Vive-se numa época da globalização e de significativa liberalização dos mercados. Dentro deste ambiente de mutações, existem pessoas que perceberam a relevância das inovações nas organizações, como é o caso do teletrabalho (Mello, 2003, p. 10).

Em seu livro *a Sociedade em Rede*, Castells (1999) coloca que a década de 1970 foi marcada por um grande avanço tecnológico, principalmente nos Estados Unidos, trazendo assim uma nova era, em interação com a economia global, em aspectos produtivos, comunicativos, de informação, gerenciamento e vida. Segundo Felipe (2018, p. 21) “Com a globalização, o modelo capitalista foi sendo o mais utilizado no mundo e a inserção de tecnologias que promoviam a dinamização da produtividade neste sistema foi cada vez mais incentivada”. Tecnologia e globalização são fatores que juntos desempenham um papel crucial na intensificação da produtividade, permitindo a conexão de mercados e acelerando o desenvolvimento econômico.

Diante disso, torna-se necessário observar as influências diversas (endógenas e exógenas) que o processo de globalização produtiva e financeira, a redefinição do papel do estado na economia e as inovações tiveram no mundo do trabalho com desestabilização e precarização das relações de trabalho, que não devem ser desassociadas, além desses fatores, com o movimento geral do capitalismo contemporâneo (Pocmann, 2008). Nesse cenário, as inovações desempenham uma função primordial nas práticas laborais, incluindo desafios de adaptação e gerenciamento.

Sob o capitalismo, não se constata o fim do trabalho como medida de valor, mas uma mudança qualitativa, em que, de um lado, exige-se um operário apto a conduzir máquinas mais informatizadas e, de outro, jornadas exigentes com a intensificação da exploração do trabalho. Criando-se uma monumental “sociedade do descartável” em que a força humana de trabalho só conta enquanto parcela imprescindível para a reprodução deste mesmo capital. Trata-se, portanto, de uma aguda destrutividade, em “que se destrói força humana que trabalha; destroçam-se os direitos sociais; brutalizam-se enormes contingentes de homens e mulheres que vivem do trabalho” (Antunes, 1998, p. 38).

A tecnologia da informação teve um papel essencial para o desenvolvimento do sistema capitalista global. Possibilitando um processo mais abrangente, a falta desse processo tecnológico teria levado a uma realidade muito limitada, essa conexão entre capitalismo e tecnologia da informação foi necessária para atingir os objetivos de transformações provocadas por essa revolução (Castells, 1999). Diante da recente revolução tecnológica ocorreram muitas transformações no sistema capitalista mundial, principalmente na informática e nas telecomunicações, possibilitando assim diferentes formas de trabalho e adaptação a modernidade, impactando setores e criando dinâmicas profissionais. De acordo com Felizardo (2010, p. 6),

o desenvolvimento tecnológico tornou-se marca expressiva e fator preponderante para o controle do processo produtivo e intensificação da produtividade, sendo que o capital buscou disciplinar, controlar a mão de obra a fim de garantir a apropriação do saber do trabalhador.

O surgimento dessas novas modalidades de trabalho se deu através do crescimento das inovações tecnológicas, possibilitando um bom funcionamento da economia capitalista. “[...] a inovação técnica, o progresso técnico, é apenas uma esfera muito específica da criatividade humana” (Albuquerque, 2013, p. 7). Na esteira do avanço tecnológico, notadamente na da comunicação digital, propiciou o surgimento de uma nova organização de trabalho, promovendo uma nova era de flexibilidade, visando impulsionar a produtividade e adaptar-se à dinâmica dos mercados (Felippe, 2018).

Nas duas últimas décadas do século XX, os avanços tecnológicos foram enaltecidos em muitos pontos no que se refere a materiais avançados. Atualmente a tecnologia da informação cresceu impulsionada pela sua capacidade de criar uma conexão através de um processamento digital, onde essas informações são geradas, armazenadas, recuperadas, processadas e transmitidas (Castells, 1999). Com o crescimento das tecnologias surgiram oportunidades de trabalho em diferentes modalidades, possibilitando aos trabalhadores exercerem suas funções em casa ou de outros locais fora da empresa. Esse conceito tem se tornado relevante em meio as transformações no ambiente profissional, que visa equilibrar as exigências do mercado com as necessidades individuais em tempos de flexibilização.

2.1.2 Trabalho em tempos de flexibilização

“Historicamente, o modo como as pessoas realizam o seu trabalho muda com os instrumentos utilizados, com a tecnologia e com as relações sociais estabelecidas pelo processo de produção” (Kindi, 2013, p. 35). O avanço das tecnologias de informação e o desenvolvimento dos países mais atrasados precisam acompanhar o processo de transformações do mundo do trabalho e se adaptarem as novas realidades. A globalização dos mercados é acelerada por esses processos tecnológicos, através da abertura de fronteiras comerciais e pela nova forma dos países se relacionarem. Toda essa globalização obriga as organizações a repensarem suas estratégias para conseguirem sobreviver e se destacarem em um mercado de grande concorrência (Lessa, 2001).

Com o surgimento de práticas inovadoras de trabalho, resultado dos avanços tecnológicos e transformações na administração de recursos humanos, foi possível uma reorganização do sistema econômico capitalista (Felippe, 2018). “As funções em que os indivíduos necessitam basicamente da utilização de softwares para execução de suas tarefas podem ser realizadas a distância, e, assim, trazem benefícios” (Araújo *et al.*, 2019, p. 138). Refletindo para os trabalhadores, uma mudança significativa no mercado de trabalho, impulsionando uma economia dinâmica, flexível e desafiadora, além de possibilitar uma maior autonomia em suas responsabilidades no ambiente laboral, contribuindo para uma satisfação pessoal e profissional em diferentes cenários, promovendo confiança e colaboração, independente do local de trabalho.

Além disso, com essas novas realidades surge uma oportunidade única de continuar recebendo colaboração daqueles funcionários já aposentados ou que precisaram se desvincular da empresa por questões de deslocamento ou algum motivo aparente, alguns profissionais preferem escolher empresas que estejam ofertando essas possibilidades, conseguindo assim atrair grandes profissionais e dando a eles a oportunidade de uma melhor qualidade de vida. “O teletrabalho é utilizado em muitas situações e hoje é conhecido na prática por muitos profissionais” (Lima, 2024, p. 2). Essa modalidade de trabalho apresenta desafios que podem resultar em sobrecargas para esses colaboradores, devido a uma série de fatores que incluem a ausência de diretrizes claras de gerenciamento e limites entre vida pessoal e profissional.

A Constituição Federal de 1988, não possui uma indicação de carga horária de trabalho ideal explicitamente estabelecida. No entanto, algumas limitações na carga diária e semanal de trabalho são apresentadas como direito dos trabalhadores, conforme o art 7º, inciso XXI: “a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (Brasil, 1943). Além disso, é garantido o direito a horas extras para

aqueles que excedem uma jornada regular. Esse direito visa promover um equilíbrio entre uma remuneração adequada e bem-estar dos trabalhadores.

O cenário social da vida humana vem sendo moldado há séculos, o fim do segundo milênio da Era Cristã foi um marco histórico para a tecnologia da informação, onde a sua revolução passou a acontecer em um ritmo acelerado, se espalhando por todo o mundo. Essa revolução trouxe um novo sistema de comunicação de forma digital, promovendo uma maior interação entre os seres humanos e afetando também seus jeitos e costumes. Essas redes de computadores que só crescem cada dia mais, demandam uma adaptação para aproveitar seus benefícios, e simultaneamente, é necessário que se adequem as realidades humanas da vida pessoal e profissional de cada indivíduo (Castells, 1999).

Segundo Lessa (2001, p. 8) “Diversos autores tratam do tema flexibilidade do trabalho, no entanto nem sempre com um rigor analítico quanto ao conceito e às tipologias de flexibilidade, bem como de que forma a flexibilização ocorre nas organizações”. Algumas empresas entenderam essa flexibilização como um diferencial, um caminho para resultados positivos para os seus negócios. O teletrabalho e *home office* são grandes exemplos de trabalhos em tempos de flexibilização, onde os funcionários têm a possibilidade de escolher o local e até o horário em que vão desempenhar suas tarefas, tudo isso mediante um acordo entre funcionário e determinada empresa. Ter o poder de decidir sobre sua rotina é magnífico, mas tudo isso vem atrelado a inúmeras responsabilidades.

Nos Estados Unidos, a área de RH já constata que 50% das pessoas que procuram emprego, ou que se está admitindo, perguntam se nas empresas existem opções de trabalho flexível, como o Teletrabalho. Portanto, esta forma de trabalho flexível é um investimento que trará grandes retornos para as empresas, pois, é importante manter melhores profissionais, em virtude do custo de empregar e treinar este pessoal ser alto e difícil de encontrá-los já preparados e treinados (Mello, 2003, p. 51).

“Com a possibilidade da flexibilização, os trabalhadores conseguem organizar o seu tempo, utilizando-o da melhor forma para cumprir com suas obrigações. Além de conseguir conciliar a vida profissional com a vida familiar, possibilitando maior tempo hábil para o lazer” (Mendes; Marin; Struziato, 2022, p. 6). Além disso, existe também a oportunidade de trabalho híbrido, onde parte das funções são desempenhadas em casa e a outra metade na empresa de forma presencial, ter toda essa flexibilização é confiar nos funcionários e considerar importante a opinião e vida pessoal de cada um. Ser flexível é saber aproveitar as inovações tecnológicas e se adaptar a modernidade. O aumento da utilização de tecnologias e as transformações na

estrutura do processo laboral, buscam alinhar o aparelho produtivo às contemporâneas demandas do novo modelo de mercado (Lessa, 2001).

Um dos maiores benefícios dessa flexibilização reside no cuidado com a saúde mental dos colaboradores, conciliar vida pessoal e profissional é para poucos, desafia a fronteira entre trabalho e vida pessoal, porém toda essa tecnologia traz essa oportunidade e beneficia muitas pessoas, principalmente aqueles que enxergam nessa modalidade a única maneira de se trabalhar, conseguir cuidar da casa, dos filhos, além de não precisar se deslocar diariamente para o local de trabalho, evitar convivências desnecessárias e escolher em qual momento consegue ser mais produtivo. Ao longo do tempo, o modo como as pessoas desempenham suas atividades varia conforme as ferramentas utilizadas, com a tecnologia e com as relações sociais desenvolvidas durante o processo de produção (Kindi, 2013).

Avanços tecnológicos como internet de alta velocidade e ferramentas de colaboração online, viabilizaram esse modelo de trabalho a distância, desafiando o mercado de trabalho. São inúmeras as transformações digitais que as empresas têm vivenciado e não existe outra saída senão se adaptar. Todas essas inovações resultam em uma grande transformação no mercado, modificando a vida dos trabalhadores, até mesmo os mais antigos precisam se adaptar a essa nova realidade. Portanto, torna-se necessário que as empresas invistam em tecnologia e se adéquem a essa tendência, que exige maior flexibilidade e visão evolutiva por parte das empresas e de seus funcionários (Felippe, 2018). Evidenciando uma mudança significativa das dinâmicas tradicionais de trabalho, há quem considere o teletrabalho uma tendência consolidada para o futuro (Falcão, 2021).

2.2 Teletrabalho/ *home office*

O desenvolvimento tecnológico sempre exerceu influências nas relações trabalhistas em todo o mundo, com importantes modificações nas formas de trabalhar (Sakuda; Vasconcelos, 2005) e, nesse aspecto, as formas de comunicação, medição e gerenciamento do tempo foram modificadas substancialmente, com implicações, inclusive, na forma como as pessoas gerenciam o tempo (Alves, 2008). O termo *home office* trata-se, portanto, de indivíduos que desempenham suas atividades na própria residência, sendo uma modalidade do chamado “teletrabalho” que significa um conceito de trabalho flexível, podendo ser realizado de uma forma externa, fora das dependências do empregador (Mendes; Marin; Struziato, 2022).

“O *home office* surgiu há mais de 50 anos, proporcionando mudança na forma de execução do trabalho, no qual as pessoas exercem suas atividades em casa, mantendo o vínculo com a organização” (Haubrich; Froehlich, 2020, p. 169). Essa forma de trabalho já existente há muito tempo ganhou força e se intensificou nos últimos anos, refletindo em muitas alterações no meio produtivo e em diversos fatores econômicos. De acordo com Mello (2003, p. 26) “Assim, trabalhar também em casa como colaborador, na realidade não significa uma atividade caseira amadora, pois é necessário disciplina, metas claras e realizáveis e um bom planejamento de ações, e principalmente de vida”. Portanto, o teletrabalho exige disciplina para conseguir manter a produtividade, comunicação eficiente com a equipe e habilidade para gerenciar seu ritmo de forma autônoma.

De acordo com Oliveira (2017, p. 59) “Do ponto de vista organizacional o trabalho em *home office* pode ser compreendido como dispositivo de gestão do tempo e do espaço que passa a ser utilizado tanto por ocupações como o teleatendimento ou televentas, quanto por ocupações como a dos trabalhadores digitais”. Torna-se necessário políticas flexíveis e suporte para uma boa gestão de tempo conservador para que o ambiente consiga trazer um retorno considerável. Para Haubrich; Froehlich (2020, p. 173), “Iniciar o projeto de *home office* por meio de um levantamento entre funcionários e gestores constitui um bom princípio de partida”. Além disso, inclui uma definição de metas claras, comunicação eficaz e uma cultura de confiança entre empregado e empregador.

Outro ponto que está ligado ao teletrabalho é a terceirização da mão de obra, ambos moldam a dinâmica moderna do mercado de trabalho e são práticas que exigem equilíbrio para garantir benefícios mútuos entre empresas e trabalhadores. O teletrabalho possibilita a contratação de profissionais independentemente da localização, enquanto a terceirização oferece gratuitamente para as empresas ao delegar funções específicas. Embora apresentem eficiência e redução de custos, podem gerar preocupações sobre estabilidade no emprego, condições de trabalho e direitos dos trabalhadores. Faz-se necessário uma abordagem cuidadosa e políticas eficazes para o sucesso operacional e garantia de um ambiente de trabalho tranquilo e produtivo.

De acordo com Soares (2020, p. 9) “As empresas públicas e privadas vêm sendo cobradas pela eficiência, qualidade e bom desempenho em seus serviços, de modo a apresentarem aumento da produtividade, redução dos custos e elevação do nível de transparência de sua gestão”. Por meio das oportunidades proporcionadas pela tecnologia, o aumento de produtividade pode ser gerado através de novos meios de se trabalhar, dentro e fora da empresa, reduzindo os custos com transporte, alimentação e exigindo investimentos em

alguns setores para efetivação deste novo método de trabalho. Diante disso, surge a demanda de implementar o teletrabalho, sendo o do tipo *home office* o mais utilizado durante a pandemia da Covid-19, que acelerou dramaticamente essa tendência, fazendo com que muitas organizações ampliassem ou adotassem o teletrabalho como uma medida de segurança e continuidade dos negócios.

Essa modalidade de trabalho apresenta inúmeros desafios. “Esses aspectos impediam que a ideia do *home office* fosse efetivamente colocada em prática e pode-se dizer que no Brasil ainda estava na fase de observação dos mercados e das tendências mundiais” (Severino, 2021, p. 11). Essa prática ganhou destaque nos últimos anos em virtude das transformações no ambiente de trabalho, demonstrando que muitas funções podem ser exercidas remotamente, destacando a importância da flexibilidade no trabalho.

“O teletrabalho já fazia parte da vida de trabalhadores celetistas e estatutários brasileiros, mesmo antes da pandemia da Covid-19” (Magalhães, 2022, p. 42). O teletrabalho já era uma prática em alguns setores e determinadas funções a anos, as empresas optaram por adotar essa modalidade de trabalho com o intuito de reduzir custos de espaço físico e atrair talentos que valorizassem a autonomia. Saber quando e em qual função se deve adotar esse modelo de trabalho é tão importante quanto saber onde não o adotar, visto que, já existe uma tecnologia de informação capaz de apoiar o trabalho fora do escritório presencial, mas ainda não existe uma administração com uma visão necessária capaz de gerenciá-lo da forma correta (Mello, 2003).

No cenário de pandemia em que todo o mundo precisou se readaptar, resultando em impactos econômicos importantes, vários setores foram afetados, causando perdas de empregos e incertezas no mundo do trabalho, essa modalidade de trabalho foi crescendo e se tornando cada vez mais comum (Mendes; Marin; Struziato, 2022). “O teletrabalho compulsório forçou a modalidade de trabalho remoto aos limites: a adoção foi forçada e não escolhida, o isolamento social não se limitou a ausência de convívio com os colegas de trabalho, mas com os familiares e a sociedade em geral” (Lima, 2024, p. 9).

O ano de 2020 exigiu uma posição diferente das empresas diante da pandemia global causada pela doença COVID-19, com o intuito de não expor seus funcionários ao vírus. Em razão desse contexto, impulsionou a necessidade dessas empresas aderirem ao teletrabalho com foco no do tipo *home office*, um escritório em casa, onde os funcionários realizam todas as atividades integralmente online, de forma remota. “O início do planejamento do *home office* se dá por meio de levantamento do que existe no ambiente de trabalho, da necessidade do cuidado

com a família, do que é feito no horário vago, do tempo de deslocamento, entre outros aspectos” (Haubrich; Froehlich, 2020, p. 172).

Uma pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), mostra como o teletrabalho se intensificou durante a pandemia da Covid-19, principalmente nos três primeiros meses, nos quais os trabalhadores precisaram se adaptar as novas formas de colaboração virtual, enquanto buscavam conter a propagação do vírus e terem a oportunidade de continuarem exercendo suas funções sem se desvincularem do mercado de trabalho. “Os resultados futuros devem examinar se e como as quarentenas do COVID-19 que exigiram que milhões de pessoas trabalhassem em casa afetaram a produtividade, a criatividade e a inovação do trabalho” (Benini; Oliveira, 2023, p. 9). Nota-se na Figura 1 uma grande estimativa de crescimento e desenvolvimento do teletrabalho durante os primeiros meses referentes ao ano de 2020.

Figura 1- O trabalho remoto no início de 2020 no Brasil



Fonte: Agência Senado (2023).

Uma complexa interseção e sobreposição de diversas variáveis fazem parte dos limites para conceituar o *home office*, uma vez que, essa modalidade de trabalho pode ser exercida em uma variedade de setores profissionais (Oliveira, 2017). “Ainda que de maneira incipiente, o home office passou a indicar sinais de realidade no cenário administrativo do Brasil” (Quintela; Souza; Frazão, 2024, p. 25). Dando ênfase à autonomia e a gestão individual do tempo, consequência da modernidade e avanços tecnológicos. “O teletrabalho está em franca expansão em todo o mundo” (Biasi; Souza, 2006, p. 27). Diante disso, surge a necessidade de as empresas terem uma agilidade empresarial, se adaptando as mudanças e a um planejamento estratégico

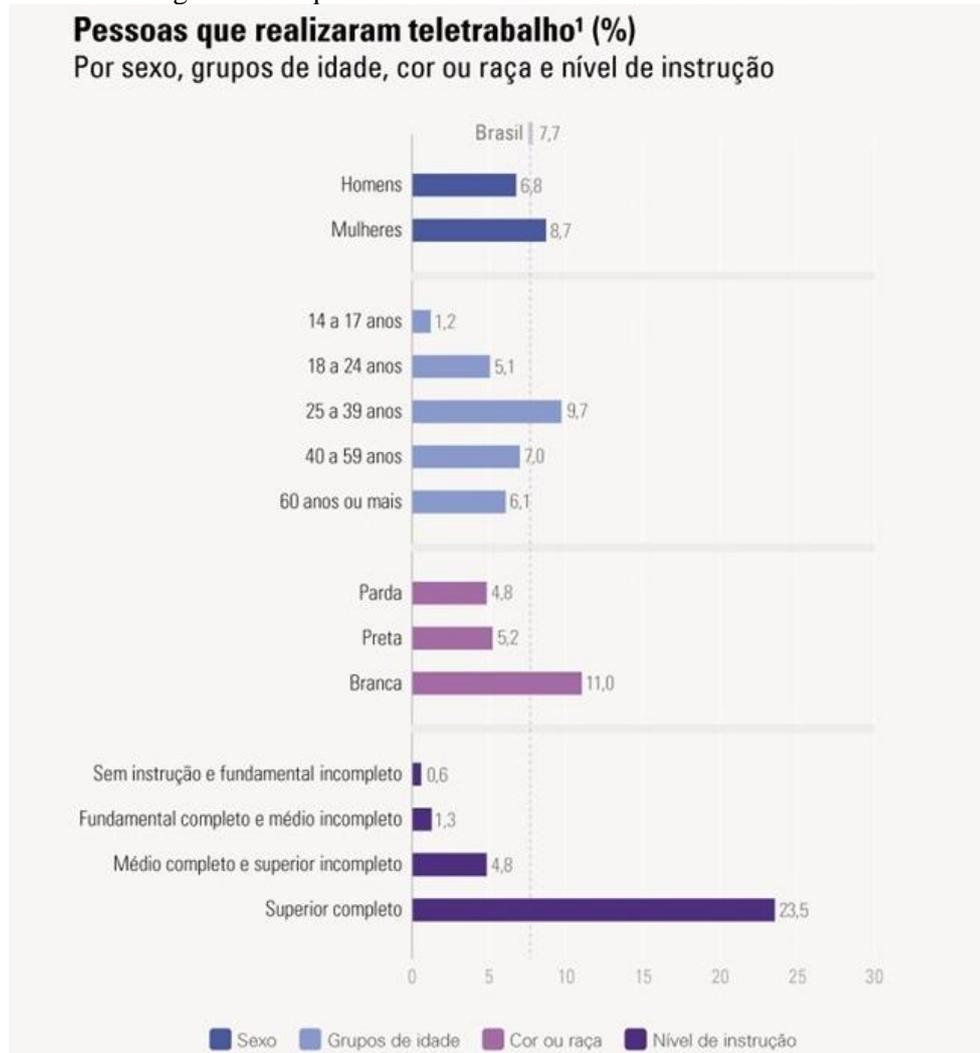
para uma implementação bem-sucedida, incluindo suporte tecnológico adequado e políticas flexíveis.

Esses investimentos são fundamentais para que as empresas e instituições respondam as necessidades do mercado, garantindo eficiência nas atividades e retorno a longo prazo, assegurando benefícios fundamentais em termos de organização. Ademais, “o órgão ou empresa é responsável por oferecer equipamentos ao teletrabalhador, normalmente *notebook*, telefone, conexão à internet e acesso remoto à rede do sistema interno” (Silva, 2015, p. 14). Essa relação, custo-benefício, é abordada como algo positivo para os dois lados, tanto para o trabalhador quanto para o empregador, mas é necessário enfatizar o processo contínuo de adaptação em que vivem, destacando sempre a necessidade de ter boas estratégias e alcançar um equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Entende-se, portanto, que o teletrabalho contribui efetivamente para a qualidade de vida dos teletrabalhadores, reduz custos das empresas, já que haverá a redução de ocupação de espaço físico e também a redução de gastos com o valor de deslocamento do trabalhador (casa-trabalho, trabalho-casa), além de influenciar positivamente no bem-estar da sociedade através da melhoria no trânsito e redução da poluição (Maiellaro, 2016, p. 71).

Atualmente, o teletrabalho continua sendo adotado por muitas empresas e instituições devido a essas situações globais de modernizações, fatores culturais, socioeconômicos e outros elementos específicos do contexto influenciam essa tendência. O trabalho remoto não é apenas uma resposta a situações desafiadoras, mas sim uma mudança significativa no espaço profissional. De acordo com a Figura 2, uma pesquisa feita pelo IBGE (2022) mostra que havia 7,4 milhões de pessoas em teletrabalho no país, de forma habitual ou ocasional. Segundo o órgão esse resultado “representa 7,7% do total de ocupados que não estavam afastados do trabalho (96,7 milhões)”. É importante lembrar que esses dados podem variar ao longo do tempo e a decisão de implementar ou manter o teletrabalho pode variar conforme as necessidades de cada empresa.

Figura 2- Frequência do trabalho remoto em 2022 no Brasil



Fonte: PNAD Contínua Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais-2022.

Os avanços nessa área possibilitam uma conexão diferenciada em todo o mundo, trazendo muitas melhorias, principalmente em circunstâncias desafiadoras. Trabalhar em casa possui muitos benefícios e melhora as relações de trabalho, diminuindo a socialização na empresa e consequentemente os conflitos dentro do ambiente presencial (Biasi; Souza, 2006).

E é justamente na esteira do avanço tecnológico, e no que diz respeito à apropriação de suas benesses pelos trabalhadores, que uma nova organização do trabalho vem se firmando: o teletrabalho, como uma aposta para uma crescente produtividade e adequação à fluidez nos mercados (Felippe, 2018, p. 24).

Esta condição tem ganhado espaço, se adequando aos comportamentos que surgem em decorrência das inovações tecnológicas e que vem se desenvolvendo em empreendimentos de todos os tipos, levando as pessoas, empresas e instituições a acompanharem as tendências apontadas pelo próprio mercado. Essa modalidade de trabalho surge como uma prática

inovadora que pode influenciar na adaptação de serviços em muitos setores, sendo crucial considerar o seu impacto na administração pública.

2.3 O Trabalho remoto na Administração Pública

Nos últimos anos, os fenômenos econômicos provocaram mudanças em todas as esferas das atividades humanas, demandando uma adaptação por parte do setor público. Todos os estudos e ações realizadas pela administração de uma organização tem seguido caminhos inovadores, impulsionados pela modernidade, as repartições públicas não é uma exceção a esse cenário de transformações (Pinheiro, 2021). Essa possibilidade de trabalhar remotamente em diferentes lugares e com horários flexíveis, através de aparelhos celulares, computadores, notebooks ou tablets, levou muitos servidores a trabalharem fora da jornada regular, seja respondendo e-mails, recebendo telefonemas ou mensagens (Magalhães, 2022).

Fica evidente que os gestores públicos devem, de acordo com as demandas e necessidades, criar novas metodologias de trabalho para racionalizar as tarefas, economizar recursos e prestar serviços de qualidade para a sociedade. Com isso a implantação do Teletrabalho na Administração Pública passa a ser mais um instrumento de modernização das atividades do Estado (Soares, 2020, p. 17).

O teletrabalho na administração pública oferece oportunidades de eficiência e flexibilidade. Praticamente todas as ações desenvolvidas com o Teletrabalho na Administração Pública são direcionadas para um objetivo que visa melhorar a prestação de serviços públicos, uma elevação da produtividade, economia de gastos e um aumento da transparência por parte da gestão pública (Barros; Silva, 2010). A pandemia surgiu como um desafio adicional para o setor público, os servidores já vinham enfrentando uma série de dificuldades preexistentes, fatores diversos como a perda de benefícios, congelamento de salários e ameaças de reformas (Magalhães, 2022).

No entanto, no Brasil, o trabalho remoto ainda se encontra em fase de formação, principalmente pela falta de conhecimento por parte dos empresários sobre reais vantagens desse sistema, além disso, persistem dificuldades legais e trabalhistas sobre essa modalidade de trabalho (Severino, 2021). Para uma cultura organizacional eficiente a implementação do *home office* precisa estar adequadamente regulamentada, mesmo com a ausência dessa norma, essa modalidade de trabalho precisou ser implantada em muitas instituições, dificultando diretrizes claras e ampliando a falta de direitos trabalhistas para os colaboradores (Pinheiro, 2021).

Em fevereiro 2012, foi a vez do Tribunal Superior do Trabalho (TST) aprovar ato que regulamentou o teletrabalho: a Resolução Administrativa nº. 1499. A medida, encorajada pela promulgação da Lei 12.551/2011, regulamenta o teletrabalho no âmbito do próprio TST, definindo critérios e requisitos para a realização de tarefas fora das dependências do Tribunal, mediante controle de acesso, avaliação do desempenho e das condições de trabalho (Silva, 2015, p. 6).

Regulamentar o teletrabalho representou uma grande conquista para ambas as partes, principalmente para o teletrabalhador. Em 3 de Agosto de 2022, foi aprovada a lei nº 14.442 que regulamenta o teletrabalho através de um contrato com o empregado, mudando as regras relativas à remuneração, plano de carreira, acordos, permitindo a contratação de estagiários, entre outros pontos, além disso, tem como objetivo flexibilizar e fornecer um suporte adequado à realização do trabalho remoto, prontamente, essa reforma trouxe um impacto positivo no contexto ocupacional brasileiro, trazendo importantes mudanças. A lei estabelece ainda, três categorias de teletrabalho: por tarefa, por produção e por jornada. Diante disso, as empresas precisam ter estratégias de gerenciamento eficazes, monitorando a jornada de trabalho exercida por esses funcionários e garantindo um ambiente de trabalho eficiente (Brasil, 2022).

Não obstante, é válido ressaltar que o *home office* e o teletrabalho são usados de maneira intercambiável, mas possuem distinções específicas, na regulamentação o termo *home office* designa o trabalho feito especificamente na residência do trabalhador, podendo ou não ser considerado teletrabalho, trazendo impactos nos vínculos laborais, enquanto isso, o teletrabalho abrange diferentes formas de trabalho remoto, podendo ser exercido em distintos lugares e possuindo uma legislação regulamentada. A legislação para essa nova modalidade de trabalho possui uma série de tópicos, para os novos contratados existe uma ampla autonomia para definição dos termos de contratação, o reconhecimento e a proteção desses trabalhadores são ponto chave dessas legislações, sempre para o benefício do colaborador (Haubrich; Froehlich, 2020).

A preocupação pelos direitos dos trabalhadores é um desafio contínuo, gerando incertezas e riscos legais. Além disso, impõe desafios como fiscalização e controle, contribuindo muitas vezes para um impacto negativo na preferência pelo teletrabalho. De acordo com Magalhães (2022, p. 4) “[...] dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo IBGE, a qual aponta que o setor público apresentava, em junho de 2020, uma taxa de 24,7% dos seus servidores atuando remotamente”. Os responsáveis por essas instituições públicas estão cercados por muitas dúvidas, incluindo a incerteza sobre o desempenho desses servidores. Contudo, surgiram diferentes formas de supervisionar seus

funcionários, através de relatórios manuais e alcançando essas metas estabelecidas (Silva, 2015).

O *home office* teve um grande impacto positivo nos gastos com recursos das instituições, aparentemente poupando uma parte significativa desses gastos, envolvendo poupança desde a energia elétrica aos gastos com limpeza, diminuídos mediante menor trânsito das pessoas no ambiente presencial. Além de permitir aos funcionários uma grande flexibilidade de horários e local de trabalho. Para Pinheiro (2021, p. 18) “Diante de cenários de contingenciamento que o setor público está sendo submetido, a economia alcançada, poderá ser revertida em investimentos, melhorias nas atividades fins pelos órgãos e setores da administração pública”. O direcionamento desses investimentos pode contribuir para melhorias em muitos aspectos nos setores da administração pública, promovendo o alcance das metas institucionais.

Nesse contexto, a compreensão dos desafios no setor público torna-se fundamental. Os obstáculos envolvem uma gama de fatores, requerem investimentos em infraestrutura, um gerenciamento eficaz e um suporte adequado que supram as necessidades dos colaboradores, garantindo assim, qualidade, eficiência, uma transição bem-sucedida para o *home office* e um retorno a longo prazo. Os desafios incluem ainda, a comunicação eficaz entre equipes remotas, a necessidade de garantir a segurança da informação e a manutenção de elevados padrões de serviço ao público. Portanto, para um bom funcionamento do trabalho remoto na administração pública, requer políticas claras, suporte financeiro, tecnologia de qualidade e boas estratégias de gerenciamento.

A diversidade de fatores demonstrou que o trabalho remoto pode ser favorável para muitas funções no setor público, atendendo de maneira eficiente as necessidades de cada indivíduo. No entanto, é crucial que as organizações públicas tenham um planejamento adequado para a implementação do teletrabalho, com instrumentos e recursos que possam aperfeiçoar o desempenho das organizações de desenvolvimento para o suporte fundamental no regime à distância, reduzindo os pontos negativos e promovendo ao trabalhador remoto qualidade em seu serviço (Santos, 2020).

Essa modalidade representa uma alteração significativa na forma tradicional do trabalho, e para o ambiente acadêmico não é diferente. “Quanto aos recursos tecnológicos, verificou-se que os servidores com maior acesso aos mesmos, tais como acesso à internet por Wi-Fi e laptop exclusivo, também eram os mais produtivos no trabalho durante a pandemia” (Silva; Perdigão, 2024, p. 231). Para algumas funções o *home office* é mais propício para produtividade em comparação ao trabalho presencial, enquanto para outras funções a ausência

de um local físico faz muita falta. Portanto, é fundamental discutir sobre o trabalho remoto no contexto da universidade.

2.3.1 Trabalho remoto em Universidades

Essa nova tendência vem ganhando espaço no mercado de trabalho, inclusive no meio acadêmico. Com o aperfeiçoamento das tecnologias da informação e do ensino a distância, são muitos os profissionais que exercem suas funções laborais fora do espaço físico das Universidades (Falcão, 2021). Com a evolução da tecnologia, a prestação de serviços passou por uma transição para o ambiente digital, trazendo mudanças significativas e transformações em diversos setores (Freitas, 2008).

Atualmente, diversas funções podem ser exercidas através do trabalho remoto, destacam-se as inúmeras características identificadas na adaptação a essa nova rotina de trabalho, desde o início até o momento atual, identificando importantes contribuições e propostas futuras para preservar essa modalidade de trabalho. Segundo Mello (2003, p. 77) “A Internet representa uma das mais promissoras tecnologias de suporte aos programas de ensino à distância e de universidade corporativa, disponíveis no atual estado-da-arte da informática”. Com uma abordagem cuidadosa e bem planejada, o *home office* pode ser um recurso precioso para modernizar e aperfeiçoar as atividades na administração pública, oferecendo muitas vantagens.

Uma das mais importantes é que a instituição passa a trabalhar com foco nos resultados, o que traz maiores benefícios nas avaliações de desempenho, que começa a avaliar os colaboradores com foco no que produzem e não suas características pessoais, o que tende a motivar as pessoas que, por sua vez, já estariam mais satisfeitas com a economia de tempo e maior disponibilidade de convivência para assuntos pessoais e com a família (Soares, 2020, p. 22).

Diante de uma boa administração, são muitas as vantagens vivenciadas por esses trabalhadores, principalmente em relação a um aumento de produtividade e redução de custos, porém, ainda existe uma grande resistência das organizações públicas no Brasil, assim como dos próprios funcionários em relação a essa modalidade de trabalho (Silva, 2015). Desta forma os funcionários que adotam o teletrabalho, estão descobrindo que eles sofrem menos interrupções no ambiente de trabalho e, como consequência, conseguem desenvolver mais atividades em um único dia” (Mello, 2021, p. 46). Esta modalidade de trabalho emerge como uma estratégia de flexibilização e economia de gastos, a sua eficácia varia de acordo com as políticas organizacionais oferecidas pela instituição.

Um dos objetivos definidos pela prática teletrabalho é melhorar a eficiência das atividades realizadas por cada setor, ajustando-se constantemente ao processo de aperfeiçoamento das novas formas de trabalho. De acordo com Falcão (2021, p. 14),

para as instituições públicas de ensino superior, a adoção do teletrabalho torna-se cada vez mais uma realidade, principalmente diante dos avanços da tecnologia da informação e comunicação, produzir conhecimentos que venham a ampliar os horizontes da temática, trazendo à tona aspectos até agora pouco pesquisados que possam fornecer subsídios para o aprimoramento dos procedimentos e processos de trabalho, notadamente entre os servidores técnicos administrativos, é de grande relevância.

De acordo com Silva (2015, p. 7) “Isso exige investimentos em *softwares* para administrar todo o processo, além de treinamento para os gestores, para sensibilizá-los na gestão das pessoas que vão estar distantes da repartição pública”. O trabalho remoto é uma ótima alternativa para quem trabalha diretamente com o uso de computadores, como é o caso de muitos servidores em universidades, utilizando das inovações em tecnologia para produção de suas atividades. Na era da globalização, existe uma crescente busca por alternativas que aperfeiçoem o trabalho remoto, garantindo benefícios tanto para os colaboradores quanto para as organizações (Araújo *et al.*, 2019).

“O quão bem uma organização reage à pandemia e está navegando por ela depende em grande parte do clima e valores organizacionais” (Benini; Oliveira, 2023, p. 13). Considerando o cenário enfrentado por mais de um ano, o impacto desta modalidade de trabalho na vida dos servidores e o desempenho das atividades administrativas da UERN, a Assessoria de Avaliação Institucional (AAI) e a Comissão Própria de Avaliação (CPA) realizaram dois ciclos de avaliação do Teletrabalho, os relatórios permitiram identificar pontos negativos e positivos nos desafios enfrentados pela universidade para a implantação e manutenção do teletrabalho/ *home office* durante o período pandêmico e em projetos futuros. Essa avaliação é crucial para garantir a eficiência e o sucesso do trabalho remoto. Uma gestão eficaz orienta a tomada de decisões estratégicas visando otimizar a produtividade.

Para avaliar como os colaboradores estavam enfrentando a situação, a AAI/CPA questionou quanto ao volume de horas trabalhadas, turno predominante para execução das atividades laborais, dificuldades e sentimentos relacionados ao teletrabalho (UERN, 2020).

De acordo com a análise, os resultados sobre a satisfação desses servidores demonstram respostas positivas tanto em 2020 quanto em 2021, tranquilidade, liberdade e autoconfiança são alternativas escolhidas pela maioria dos entrevistados, as questões possibilitavam ainda, o

entrevistado destacar pontos negativos sobre a situação, sendo sobrecarga, cansaço, stress e dificuldade de separar vida pessoal e profissional as características mais citadas, apesar das dificuldades esses servidores consideraram boa a experiência realizada no trabalho remoto. Ficou evidente que a falta de um suporte adequado dificultou a produtividade desses servidores e impactou negativamente a sua saúde financeira, demonstrando a necessidade de estratégias eficazes por parte da instituição, para garantir produtividade e qualidade de vida dos colaboradores, criando um ambiente de trabalho saudável e bem-sucedido.

No geral, todas as atividades presenciais das escolas e universidades foram interrompidas na época e a todos os servidores foi “oferecido” o *home office* quase que de forma automática. No entanto, “o teletrabalho não é admitido para qualquer atividade e geralmente exige maior produtividade do teletrabalho em relação àquele que faz a jornada convencional” (Silva, 2015, p. 14). Existem muitas limitações e dificuldades para essa modalidade de trabalho e o horizonte da educação se tornou desequilibrado, principalmente em universidades, entre esses desafios podemos citar a falta de um treinamento adequado para realizar o trabalho em casa e a carência de um suporte técnico apropriado em relação ao uso de sistemas, haja vista que, isso impacta consideravelmente a produtividade.

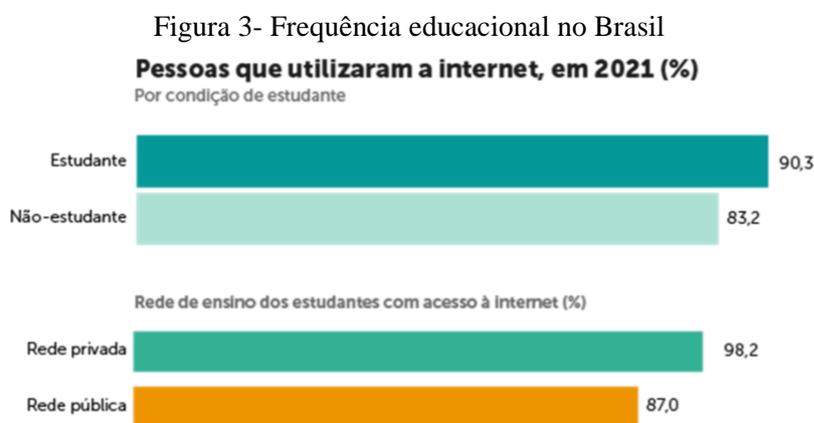
Outro fator importante a ser considerado é o desafio tecnológico, uma internet inadequada interfere de forma negativa na eficácia das atividades exercidas por esses profissionais, incluindo boas práticas gerenciais e suporte adequado de telecomunicações, esses são princípios fundamentais para que o teletrabalho funcione (Mello, 2003). Todo esse cenário ocasionou em muitas mudanças em diversos setores e colocou a tecnologia como protagonista do desempenho pedagógico, ocasionando muitas vezes um aumento das desigualdades de aprendizagem, em decorrência da suspensão das aulas em escolas e universidades. Investimentos em tecnologia permitem o surgimento e a manutenção dessas novas modalidades de trabalho, mas a sua qualidade é o que garante um bom desempenho das atividades exercidas por esses trabalhadores e impactos positivos na educação desses alunos.

Em relação aos docentes, as dificuldades enfrentadas foram ainda maiores em comparação aos outros profissionais, os desafios não apenas comprometeram o ensino de cada aluno, mas também afetaram consideravelmente o trabalho desses profissionais. Com o distanciamento social causado pela pandemia as adversidades foram ampliadas, a falta de recursos adequados para ministrar aulas remotas, somada com a sobrecarga de trabalho, afetaram diariamente a vida dessas pessoas. De acordo com Conceição (2021 p. 495),

se antes da pandemia, o trabalho do professor universitário já possuía demandas e reflexões sobre o tempo disponível das obrigações e sobre o lazer,

agora, em tempo de distanciamento social, parece que o envolvimento em atividades de lazer, para além dos danos oriundos da pandemia, tem sido afetado também pelas condições de trabalho.

Outro ponto importante a ser considerado é a procrastinação desses estudantes, afinal era impossível monitorar toda a atenção deles e se de fato estavam estudando ou realizando as atividades no momento indicado. De acordo com a Figura 3, dados do IBGE (2021) mostram a diferença de estudantes e não estudantes que utilizaram a internet e de qual rede de ensino fazem parte, além disso, revelam que em média 95% dos estudantes não utilizam a internet com o intuito de estudar, mas sim de assistir a programas, filmes e séries.



Fonte: IBGE (2021)

Tudo isso aliado, possivelmente, a preocupações excessivas que acabaram afetando o psicológico tanto dos alunos quanto dos profissionais, além disso, os docentes vivenciaram um sentimento de insuficiência dos estudantes às aulas online, em relação às dificuldades da aprendizagem dos alunos em decorrência da falta de recursos tecnológicos ou do aproveitamento inadequado por parte deles, e a questões que envolvem a família como rede de apoio para compreensão dessa situação, em razão disso, muitas vezes não foi possível atingir as expectativas de ensino/aprendizagem para manter um processo educacional de qualidade em circunstâncias desafiadoras. Percebendo os diferentes aspectos que envolvem o *home office*, torna-se necessário uma análise adequada sobre as vantagens e desvantagens que trazem esse tipo de trabalho, podendo apresentar vários pontos positivos, mas também alguns negativos que devem ser cuidadosamente avaliados para garantir uma implementação eficiente e positiva.

2.4 Algumas Vantagens e desvantagens para o trabalhador e empregador, segundo a literatura.

Segundo Santos (2020, p. 8) “Diante dos processos de reestruturação tecnológica, o teletrabalho passa a ser uma realidade nas organizações modernas, sendo entendido como uma forma de trabalho que oportuniza benefícios tanto para a organização quanto para o trabalhador”. Essa modalidade de trabalho, visa frequentemente essa redução de gastos. A modalidade do tipo *home office* que é executada totalmente em casa, possibilita ainda mais benefícios, uma diminuição de custos com transporte, com equipamentos e estrutura física, o empregado encontra seus benefícios em uma melhor qualidade de vida, uma redução no stress causado pelo deslocamento, uma proximidade a mais com a família, privacidade no horário de trabalho, mais independência, conforto e uma maior flexibilidade com os horários, executando suas atividades na própria residência.

Outros pontos positivos, teoricamente, é uma maior autonomia, sem interrupções de colegas ou chefes na realização de suas atividades, organizando-se de uma maneira mais individual e tendo uma maior liberdade de horários, sem necessidade de “bater o ponto”, algumas empresas dispensam esse horário definido. O teletrabalho representa uma transformação significativa nas configurações tradicionais do trabalho, as atividades profissionais são exercidas no ambiente doméstico do colaborador, com isso, espera-se a redução de custos com infraestrutura, um melhor desempenho em produtividade e uma melhor qualidade de vida (Mello, 2003). O trabalhador em *home office* pode ainda, viajar para outras cidades e continuar exercendo suas funções para determinada empresa, além de trabalhar em equipe mesmo todos os colegas estando em diferentes lugares. Tudo isso graças ao desenvolvimento e crescimento da tecnologia.

A mudança digital impulsionou uma comunicação mais rápida e deu origem a novas modalidades de trabalho, graças a modernização que facilita os desfechos com mais facilidade, fornecidos por equipes ágeis e de forma remota, possibilitando assim uma rotina mais flexível, com uma maior autonomia e produtividade, melhorando significativamente o bem-estar de seus colaboradores. De acordo com Nogueira (2020, p. 8),

outra vantagem do *home office* advém da redução de custos para as empresas, uma vez que o funcionário não precisa mais ocupar um local físico na empresa, já os funcionários têm como benefício a flexibilidade do trabalho e de horário, além da redução de tempo e de estresse causados pelo trânsito no percurso para a empresa, o que pode resultar em um aumento na qualidade de vida.

Outro benefício tanto para as empresas quanto para os seus colaboradores, é o acesso a talentos remotos, isso permite que as organizações acessem talentos em áreas geográficas mais amplas, aumentando a diversidade e a especialização da equipe, uma possibilidade de contratar pessoas qualificadas, talentos mais extensos, mas que possuem uma vida corrida diante de outras responsabilidades e que não se dispõem ou que não podem enfrentar os desafios diários para chegar ao trabalho, como trânsito e até viagens que algumas funções exigem, eliminando assim, as barreiras geográficas e abrindo novas portas (Falcão, 2021). Diante disso, uma retenção de talentos é direcionada como uma alternativa para a permanência dos melhores colaboradores, mesmo estando próximos da aposentadoria, podem conciliar vida pessoal e profissional e continuar contribuindo com seus conhecimentos (Barros; Silva, 2010).

“O *home office* é a forma simples e ágil para reduzir os espaços físicos dos escritórios. Estudos demonstram que se os funcionários trabalharem em suas residências, as empresas conseguem economizar de 30% até 70%” (Haubrich; Froehlich, 2020, p. 171). Existem diversos fatores que influenciam no desempenho desses profissionais. Uma melhor concentração, flexibilidade de horários e controle de tempo estão entre os principais fatores relacionados a qualidade de vida desses trabalhadores e ajudam essas empresas a conseguirem um melhor retorno (Barros; Silva, 2010).

Segundo Haubrich e Froehlich (2020, p. 171) “Os funcionários que trabalham com *home office* faltam menos o serviço, usam menos licenças, dando, assim, retorno sobre salários”. Para as empresas ou instituições os benefícios são maiores, haja vista a redução dos custos com infraestruturas e consumo diário feitos por esses trabalhadores, mesmo que seja em itens básicos. O ponto mais intensificado nessas vantagens é a questão de deslocamento, sem a necessidade de ir presencialmente a reuniões, diminuindo a ocorrência de atrasos, por exemplo. Possibilitando assim, um maior tempo para os teletrabalhadores se dedicarem as suas atividades no conforto de suas casas, estabelecendo uma proximidade a mais com a família.

Nestes termos, as novas possibilidades do “home office” é um conceito considerado novo e se apresenta como uma alternativa criativa para transformar e incentivar o mercado de trabalho, ao se buscar uma combinação confortável de estilo de vida e realidade econômica no país (Mello, 2003, p. 26).

No entanto, há aspectos negativos que merecem ser abordados, de acordo com Silva, Carmo e Capelle, (2023, p. 16). “O *home office* estabeleceu-se como desafio para o desempenho profissional, convívio social, trabalho em equipe e comunicação”. Por meio das tecnologias, vida profissional e pessoal passaram a fazer parte do mesmo ambiente. Essa proximidade também pode ser motivo de preocupação, o *home office* trouxe exemplos de dificuldades para

conseguir estabelecer limites e equilibrar essas responsabilidades, o ambiente de trabalho virou o ambiente de descanso e vice-versa. “Os funcionários que moram com outras pessoas também enfrentam um conjunto maior de desafios do que aqueles que moram sozinhos, pois também precisam navegar no espaço dos outros” (Benini; Oliveira, 2023, p. 8). Se não houver uma delimitação desses limites, essa modalidade de trabalho pode se tornar algo desgastante e negativo.

É fato que, o custo físico da saúde humana é satisfatório, mas a psicológica é preocupante. “A qualidade de vida no trabalho é essencial para que o colaborador exerça suas funções de maneira a equilibrar sua saúde as tarefas desenvolvidas” (Quintela; Souza; Frazão, 2024, p. 21). O desgaste mental causado por essas atividades deixa o afetivo/emocional em estado crítico, foi assim durante os anos vivenciados na pandemia da Covid-19 por um número considerável de trabalhadores que foram “obrigados” a aceitarem essa modalidade de trabalho, além disso, ainda é algo vivenciado por muitos profissionais. Outra desvantagem é a proximidade entre serviço e casa, podendo assim, interferir na vida profissional. Há uma grande dificuldade enfrentada pela maioria desses trabalhadores para estabelecer um ponto de equilíbrio entre qualidade de vida e rendimento no trabalho.

Outro fator importante a ser analisado é o caso daqueles teletrabalhadores que vivem sozinhos, o *home office* pode despertar nesses empregados um lado antissocial, afetando a saúde mental de forma negativa, onde atividades simples do dia a dia, uma rotina de convivência presencial, aparentemente sem importância, faz muita falta e prejudicam o psicológico. O isolamento dos trabalhadores remotos é uma preocupação significativa, sendo fundamental que as empresas adotem práticas de suporte emocional, proporcionando uma boa comunicação entre os trabalhadores presenciais e remotos (Soares, 2020). O trabalho remoto exige desses profissionais uma grande disciplina, organização e comprometimento para que seja um trabalho realmente enriquecedor tanto para o empregado quanto para a empresa ou instituição.

Ninguém acredita que os escritórios fiquem vazios para sempre, o ponto chave seria uma universalização do trabalho híbrido. Os trabalhadores não podem ficar acomodados achando que o teletrabalho é a saída de todos os problemas, que traz somente benefícios, nesse modelo de trabalho existe muitos pontos negativos, como a precarização, excesso de trabalho, cobranças, preocupações e controle (Magalhães, 2022). Para as empresas e instituições alguns pontos devem ser considerados para adaptação do *home office* como uma tendência que veio para ficar, diante das novas realidades do mercado de trabalho. Contudo, para que o teletrabalho funcione corretamente, existem alguns princípios essenciais a serem considerados, tem-se a necessidade de oferecer práticas de gestão eficazes, proporcionando um suporte adequado,

orientação e planejamento com políticas claras, promovendo um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e produtivo (Mello, 2003).

Outras desvantagens se referem a liberdade para atividades que devem ser monitoradas, “quanto a isso, pode-se destacar a necessidade de estabelecer uma nova forma de liderança e novas formas de controlar o tempo trabalhado pelo colaborador” (Nogueira, 2020, p.9). Essa dificuldade de supervisão afeta as empresas, podendo ocorrer inclusive, que o empregado trabalhe em outro local, utilizando a mesma modalidade, as empresas ficam vulneráveis mediante utilização de dados importantes que estão sob total controle do empregado, outro fator a ser destacado é o desempenho desses colaboradores que muitas vezes se encontram desmotivados ou com uma saúde tanto psicológica quanto física afetada, dificultando assim, sua produtividade.

“Pesquisas que investigam o processo de adesão ao teletrabalho pelo indivíduo procuram responder questões como: quem teletrabalha e por que, quais são os arranjos preferenciais e quanto teletrabalho é feito (frequência)” (Lavieri, 2014, p. 41-42). A escolha por essa modalidade de trabalho é influenciada por uma série de fatores. Atualmente, a mulher moderna busca conciliar vida pessoal e profissional, optando muitas vezes pelo teletrabalho, uma vez que carecem de opções no mercado de trabalho e não querem apenas se acomodar em suas casas, os homens possuem diferentes motivos para preferência desta modalidade. Porém, no caso das mulheres, existe a muitos anos uma profunda desigualdade de gênero vivenciada no mercado de trabalho.

Como consequência direta disso, as mulheres, em especial aquelas que tinham um trabalho fora do lar e eram mães de filhos em primeira infância, passaram a se sentir exaustas física e emocionalmente durante o período pandêmico. Esse panorama reforça a profunda desigualdade de gênero no mercado de trabalho vivenciada há tanto tempo e enraizada na história da sociedade (Ceribeli *et al.*, 2022, p. 48).

Normalmente, o teletrabalho já é um grande desafio, principalmente pelo fato de ser realizado em casa. Para Mello (2021, p. 54), “É importante reunir e comunicar a família para que ela possa ser informada sobre estas novas condições de trabalho. É quando devem ser estabelecidas regras e possíveis mudanças na organização familiar”. Para as mulheres o desafio é ainda maior, trabalhar no ambiente familiar tem seus benefícios e essa modalidade de trabalho abre muitas portas e ajuda na luta pela igualdade de gênero, mas torna-se muitas vezes desgastante devido aos múltiplos papéis que desempenham, enfrentando uma dupla jornada de trabalho entre tarefas domésticas e carreira, essa sobrecarga representa um obstáculo para o

equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Assim, torna-se importante analisar a repercussão do trabalho remoto na vida das mulheres, visando contribuir para um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

2.4.1 *Home office e o seu impacto na vida das mulheres*

O *home office* é uma modalidade que vem crescendo cada vez mais e possui benefícios incontáveis, principalmente para as mulheres, entre essas vantagens está uma maior flexibilidade para conciliar responsabilidades profissionais e familiares. Trabalhar no conforto da sua casa, sem necessidade de locomoção, não ter convivência com outros funcionários e passar mais tempo com a família é sem dúvidas a melhor opção para a maioria dessas trabalhadoras. Além disso, nos últimos anos o número de pessoas que deixaram seus empregos para trabalhar por conta própria cresceu consideravelmente, algumas preferem optar por uma renda menor, mas que possibilita um maior controle sobre suas rotinas, principalmente para aquelas que tem filhos (Mello, 2003).

Nas últimas décadas é perceptível uma acentuada feminização no mundo do trabalho, diante de muitos avanços e conquistas, ocupando desde os mais simples a cargos alto de liderança que antes eram exclusivos para homens. O teletrabalho pode proporcionar oportunidade iguais de ascensão profissionais e permitir que elas participem ativamente do mercado de trabalho. O *home office* é uma forma de trabalho que ajuda essas mulheres a conciliarem vida pessoal e profissional, abrindo portas para aquelas profissionais que antes não trabalhavam e que agora conseguem desempenhar funções em suas casas de forma remota com atividades remuneradas. O trabalho remoto possibilita a essas mulheres oportunidades de trabalho que não seriam possíveis de forma presencial, trabalhar em casa é muitas vezes a única maneira de conciliar o trabalho remunerado e o não remunerado.

No entanto, apesar dos benefícios evidentes, é fundamental abordar as desvantagens que essa modalidade de trabalho pode impor para o gênero feminino, podendo enfrentar desafios para estabelecer limites claros na fronteira entre vida pessoal e profissional. “Mulheres internalizam e reproduzem práticas discriminatórias e é preciso desnaturalizar a ideias das mulheres como principais cuidadoras” (Oliveira, 2020, p. 162). Resultando em desvantagens associadas a essa realidade. Porém, existem indícios de que essas dificuldades estão diminuindo, mediante divisão de espaço entre cônjuges dentro de suas casas para conseguirem trabalhar, estabelecendo um melhor equilíbrio entre suas responsabilidades que vão além do

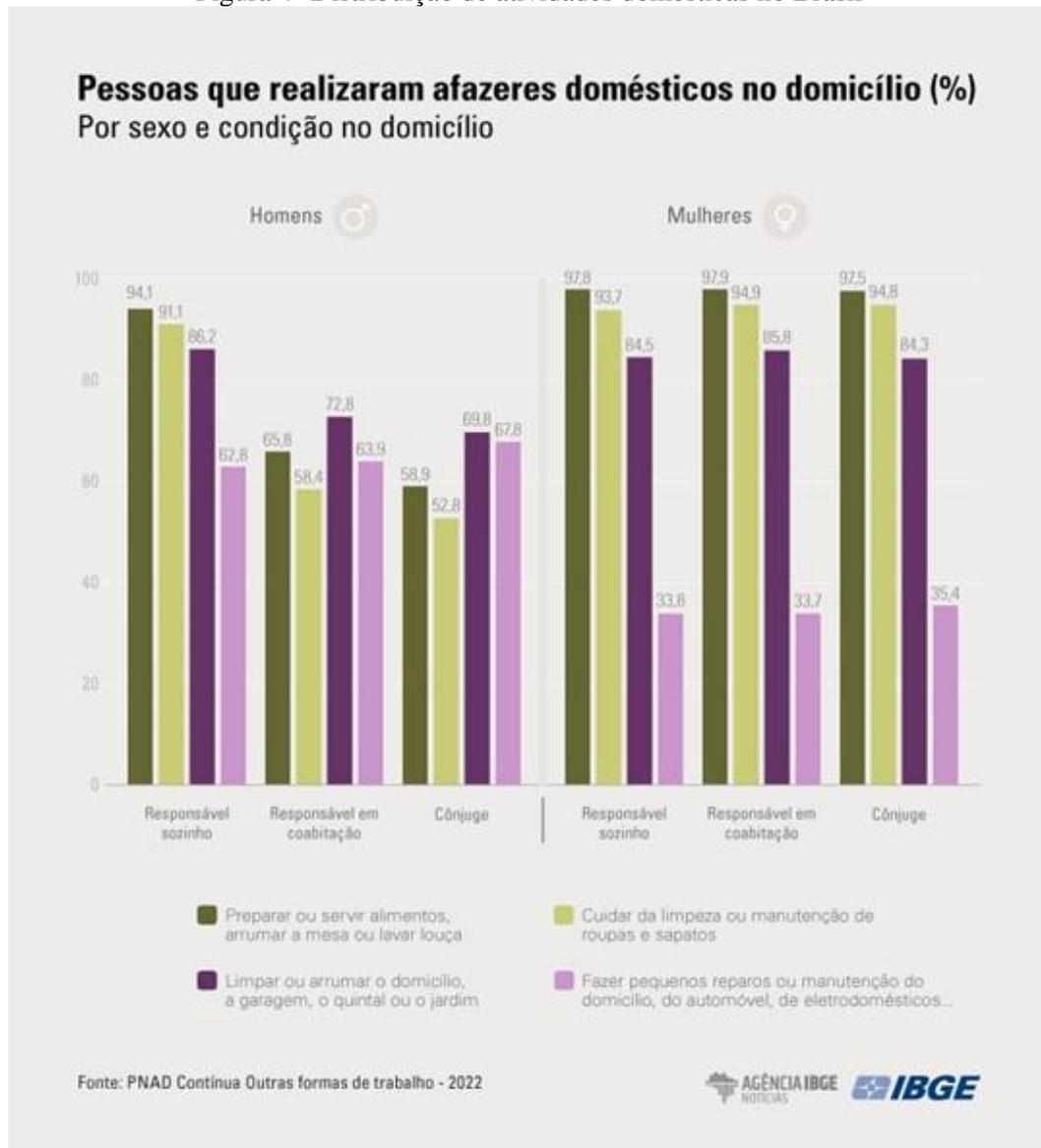
trabalho remunerado, reduzindo assim, os desafios para conseguir separar vida profissional da vida doméstica (Barros; Silva, 2010).

De acordo com (Magalhães, 2022, p. 66) “Quando se aborda a questão do gênero no trabalho, é preciso considerar que a mulher trabalhadora cumpre sua jornada fora de casa e também dentro de casa. Com a pandemia, o trabalho se condensou dentro do próprio espaço doméstico”. Tudo se torna mais leve quando conseguem uma rede de apoio para ajudar nas tarefas domésticas. Ser dona de casa já exige muito das mulheres, principalmente para aquelas que além de dedicarem suas vidas para a família e os filhos, ainda trabalham fora de casa.

O fato é que o trabalho fora de casa, remunerado, se tornou uma terceira jornada às outras duas que a mulher já desempenhava: o cuidado dos filhos e os afazeres domésticos. Portanto, numa composição familiar tradicional composta por um casal heterossexual (homem e mulher), a mulher historicamente trabalhava mais, situação mantida até a contemporaneidade (Sousa Junior, 2022, p. 12).

De acordo com a Figura 4, uma pesquisa sobre atividades domésticas entre homens e mulheres feita pelo IBGE (2022), demonstra que pequenos reparos é a única atividade em que os homens predominam. É importante considerar diferentes fatores ao analisar as desigualdades nas responsabilidades domésticas entre homens e mulheres. Sendo as mulheres predominantemente responsáveis pela maioria das tarefas domésticas, gerando sobrecarga e dificultando o desempenho dessas profissionais em outras atividades. “As mulheres foram as que expressaram maior dificuldade e queda na produtividade no trabalho remoto” (Silva; Perdigão, 2024, p. 230). Tornando-se necessário políticas de apoio, como divisão equitativa de tarefas e fronteiras claras entre o espaço de trabalho e o doméstico, contribuindo assim, para um ambiente mais equilibrado e produtivo.

Figura 4- Distribuição de atividades domésticas no Brasil



Fonte: Agência IBGE

Conforme ilustrado, trabalhar remotamente está associado a desafios significativos para todas as mulheres, uma vez que, as expectativas sociais em torno das responsabilidades domésticas geralmente recaem desproporcionalmente sobre elas, gerando sobrecargas físicas e mentais e dificultando o desempenho profissional de cada uma (Meireles; Pena, 2022). “Além disso, se por um lado o ingresso das mulheres no mercado de trabalho representa um avanço em seus direitos, por outro lado reforçam as desvantagens vividas por elas” (Sousa Junior, 2022, p. 16). Na maioria das residências, houve uma carga excessiva de trabalho enfrentado pelas mulheres durante a pandemia, gerando repercussões na busca por equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Existem algumas razões que demonstram maiores desvantagens vivenciadas por mulheres, principalmente por aquelas que são mães, motivos como estresse e ansiedade atrapalham a tentativa de conciliar assuntos como finanças, vida profissional, pessoal e familiar, principalmente no trabalho doméstico, que é economicamente desvalorizado, não conseguindo uma boa distribuição de tarefas e resultando conseqüentemente em sobrecarga. Para Mello (2003, p. 34) “Conciliar casa e trabalho exige um elevado grau de organização e reavaliação do significado pessoal para o tempo”. Complexidades impactam diretamente no equilíbrio entre vida pessoal e familiar, manifestando-se através da sobreposição de atividades pessoais e profissionais relacionadas ao teletrabalho e as demandas familiares, gerando conflitos e dificultando a conciliação efetiva de ambos os domínios (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020).

Para Duarte (2021, p. 236), “teletrabalho não se confunde com trabalho em domicílio, embora ambos sejam prestados fora do ambiente patronal”. O trabalho em domicílio, baseado em um modelo mais flexível, foi permitido por muitos fatores e com o passar dos anos diversas formas de trabalho foram sendo recriadas. Dentre elas podemos destacar o trabalho domiciliar que aparece como uma forma de horizontalização do capital produtivo, gerenciado pelo capitalista e com execução das funções terceirizadas, decorrentes da reestruturação empresarial. Tudo isso acaba sendo uma desvantagem para as mulheres, uma vez que, trabalhar em casa pode acabar aumentando a jornada de trabalho pago e reprodutivo, por conta dos atributos individuais e familiares, incluindo a vida pessoal e profissional, exercendo as duas funções no âmbito do lar em longas horas de trabalho, acontece, portanto, uma exploração do contingente feminino (Antunes, 2008).

Simultaneamente, abordar diferentes aspectos no contexto do trabalho remoto, permite a implementação de soluções eficazes para evitar riscos necessários e garantir o sucesso desse novo cenário. Considerar as desvantagens, benefícios e considerações financeiras individuais, é essencial para compreender melhor o assunto discutido ao longo desse estudo e promover uma transição bem-sucedida ao teletrabalho, de maneira satisfatória para todas as partes envolvidas.

3 METODOLOGIA

Nesta seção, abordaremos o caminho metodológico percorrido para atender aos objetivos definidos no presente estudo.

Com o intuito de alcançar os objetivos do trabalho, a metodologia é um conjunto de processos que possui muitos caminhos. O plano que o pesquisador utiliza para conduzir a sua pesquisa abrange tanto a diagramação quanto a previsão de análise e interpretação de coleta de dados (Gil, 2002).

Desta forma, descreveremos a abordagem, fins e meios da pesquisa, incluindo procedimento de coleta e seleção de amostra, visando assegurar os resultados obtidos. Entre as principais categorias trabalhadas para atender os objetivos propostos podemos destacar: Aspectos relacionados ao trabalho remoto, a economicidade gerada pelo teletrabalho, a satisfação e condições do trabalho, as vantagens e desvantagens do trabalho remoto e o futuro do home office.

3.1 Quanto à abordagem e os fins da pesquisa

O estudo busca identificar alguns aspectos relacionados às atividades exercidas em *home office* durante os anos de 2020 e 2021 tendo como amostra os 38 servidores técnicos administrativos da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte do Campus da cidade de Pau dos Ferros, que se localiza no interior do estado do Rio Grande do Norte, na região nordeste do País. É considerada a principal cidade da região Alto Oeste Potiguar e faz divisa com os estados do Rio Grande do Norte, Ceará e Paraíba e no cruzamento da BR-405 com a BR-226. O município se estende por 260 km² e no último Censo contava com 30.394 habitantes. A cidade possui uma ampla oferta de ensino superior com alguns polos e diversas áreas, dando a oportunidade de desenvolvimento das habilidades e conhecimentos profissionais dos estudantes. A UERN oferece atualmente, em média 32 cursos, o Campus de Pau dos Ferros atende mais de 2 mil alunos distribuídos entre os diferentes cursos de graduação e cresceu consideravelmente nos últimos anos, tendo sido a primeira universidade a chegar na região (Alves; Dantas; Souza, 2018).

No Campus da cidade de Pau dos Ferros, são quase 150 professores/as, 38 técnicos/as administrativos/as, 26 trabalhadores terceirizados e 1.800 alunos de graduação e pós-graduação. A capacidade abrangente da universidade também representa muito de sua constituição, são alunos vindos de mais de 70 municípios, principalmente dos estados do Rio Grande Norte, Paraíba e Ceará, oferecendo a oportunidade de aproveitarem um ensino superior, público e de qualidade (UERN/CAPF, 2023).

Depois da elaboração teórica necessária ao desenvolvimento da pesquisa, revelamos que este trabalho foi desenvolvido através de uma pesquisa sistemática, considerando os diferentes

métodos, tais como, monográfico e descritivo, os quais ajudaram como base para a realização desta análise.

Quanto a forma de abordagem, essa pesquisa optou também pelo estudo de caso, visando lidar com uma ampla variedade de evidências, através de uma pesquisa quali-quantitativa, possibilitando diferentes formas de análise. Existem muitas formas de definir o estudo de caso, para Gil (2002, p. 54) “Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados”.

Quanto aos fins e meios, a pesquisa utilizada foi a descritiva com a finalidade básica estratégica, que segundo Gil (2002, p. 42), esse tipo de pesquisa tem “como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.” Por meio deste tipo de pesquisa, é possível que se procure referências e abordagens mediante os argumentos desenvolvidos ao longo deste trabalho, a fim de que se compreenda a caracterização e os principais fatores deste tema.

3.2 Procedimento de Coleta e Seleção de amostra

Em relação aos meios de investigação, essa pesquisa se caracteriza como sendo de campo. Antes da aplicação foi precedida uma explicação detalhada sobre a natureza e objetivos da pesquisa, acompanhada de um apelo a colaboração dos participantes. O levantamento foi realizado entre os dias 05 e 20 de dezembro do ano de 2023 no Campus Avançado de Pau dos Ferros- RN, através de um questionário presencial e contou com 18 perguntas de múltipla escolha, incluindo um espaço em branco em algumas questões que possibilitou mais informações dos participantes, do qual foram obtidas 26 respostas validas. Com o intuito de propor uma análise mais abrangente, algumas questões contaram com um instrumento qualiquantitativo, a fim de entender melhor os benefícios e malefícios do *home office* referentes as questões financeiras necessárias para adaptação desta modalidade de trabalho, além de outros aspectos como saúde e bem-estar de cada trabalhador. Para o questionário foram selecionados apenas aqueles que fazem parte do setor administrativo da UERN do Campus e que aceitaram responder os questionários, uma parcela significativa integrou a amostra, atingindo assim 70% do total de funcionários. Apenas uma parte não participou devido à circunstância sazonal de férias.

Para a coleta de dados a pesquisa contou também com a ajuda/suporte de alguns relatórios da universidade na busca dos resultados esperados. Segundo Oliveira (2006, p. 8)

“Nessa fase podem ser empregadas diferentes técnicas, sendo mais utilizados a entrevista, o questionário e a observação, quando aplicadas a pessoas”.

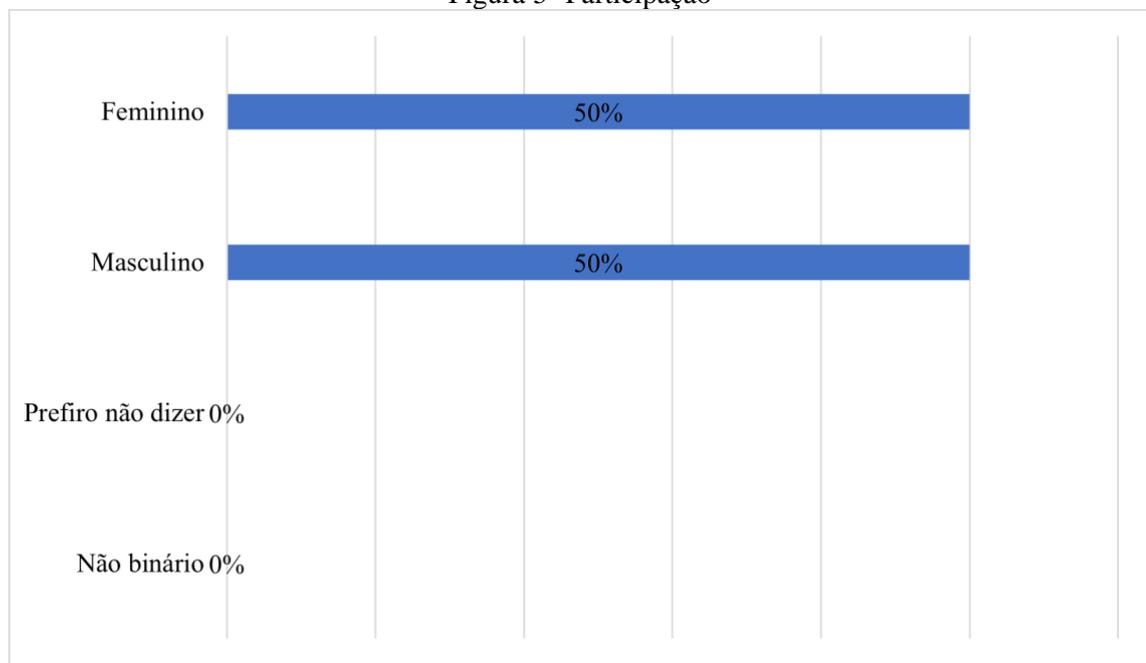
Foi utilizada também a pesquisa documental. A pesquisa documental é bem semelhante a pesquisa bibliográfica, principalmente em suas fases de desenvolvimento, em algumas pesquisas os documentos são utilizados como a única fonte de informação para a coleta de dados, o material utilizado pode aparecer de várias formas, tais como fichas, mapas, formulários, cadernetas ou itens pessoais (Gil, 2002).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta sessão, serão apresentados os resultados da pesquisa, em que as informações foram organizadas e analisadas para proporcionar maior compreensão sobre o assunto estudado.

De acordo com a pesquisa, como mostra a figura 5, do total de participantes, 50% são do sexo feminino e 50% são do sexo masculino, sendo assim, há vantagens significativas e representatividade que facilitam a nossa análise. Proporcionando *insights* mais holísticos sobre as experiências, desvantagens e benefícios do trabalho *home office*, para ambos os gêneros.

Figura 5- Participação



Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

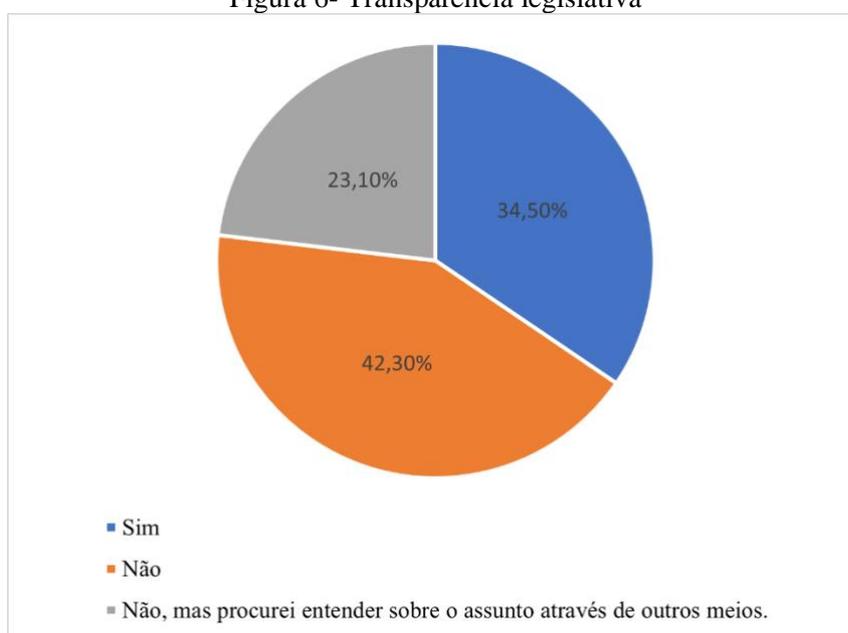
No geral, os resultados buscam oferecer uma visão aprofundada sobre diferentes aspectos constatados pelos colaboradores sobre o *home office*, trazendo em cada item da análise a definição das características de cada categoria, assim como suas vantagens, desvantagens e pontos de desenvolvimento, para otimizar a produtividade e satisfação no trabalho remoto.

4.1 Principais Aspectos relacionados ao trabalho remoto

A concepção do trabalho, seus valores e princípios evoluíram, não apenas na legislação, mas também na postura que se espera do líder empresarial (Haubrich; Froehlich, 2020). Para assegurar o comprometimento das obrigações legais, as instituições devem alinhar as práticas do *home office* com as normais legais, evitando riscos jurídicos e contribuindo para a construção de vínculos profissionais sólidos e transparentes. Mas de acordo com a Figura 6, os resultados

obtidos na pesquisa mostram que a legislação e o conhecimento dos funcionários sobre esse assunto é algo quase inexistente. Na questão onde se pergunta sobre uma orientação necessária por parte do empregador, 42,3% afirmam não ter recebido orientações referentes ao contrato, ao horário e as condições de trabalho e apenas parte dos colaboradores teve algum repasse sobre esse ponto, ou seja, 34,5%, afirmaram que receberam orientações sobre esse assunto. 23,1% desses colaboradores que não tiveram essas informações disseram que procuraram ter conhecimento sobre o assunto através de outros meios, demonstrando uma lacuna significativa entre comunicação e suporte fornecido pela organização.

Figura 6- Transparência legislativa



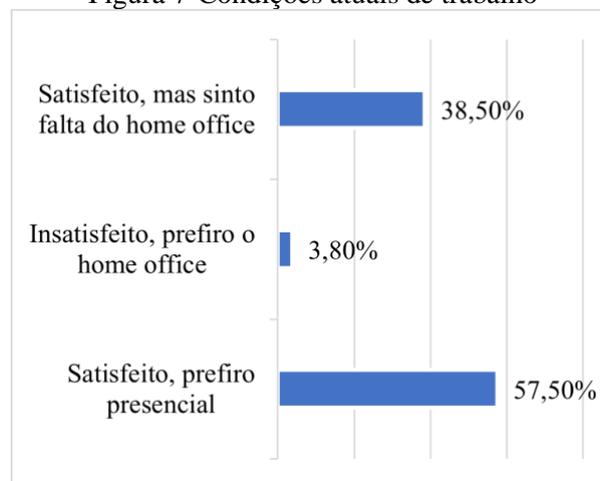
Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

Barros (2020) fala sobre o *home office* na administração pública como um trabalho que tem muitos objetivos, incluindo trazer melhorias para o serviço público, economia de gastos e principalmente transparência. Portanto, essa falta de políticas claras pode gerar incertezas e dificuldades na definição de metas eficazes para cada setor, tem-se a necessidade de aprimorar a transparência e conhecimento sobre a legislação do *home office*, garantindo assim um ambiente mais eficaz e seguro no trabalho remoto.

É importante notar, que a implementação bem-sucedida do trabalho remoto requer aspectos cuidadosos. Para Mello (2003, p. 55) “Quanto ao local de trabalho, é fundamental para o funcionário que pratica o teletrabalho que ele seja planejado tanto em termos de segurança, como de conforto”. Garantindo assim que essa modalidade de trabalho não se torne desvantajosa. Em se tratando do nível de satisfação com as condições atuais de trabalho desses

profissionais, a maioria afirmou estar satisfeito com a realidade e que preferem trabalhar presencialmente. Nota-se a ausência de um planejamento adequado nas atividades remotas que dificultaram a experiência desses profissionais. Elementos como interações com colegas, ambiente adequado e a separação entre vida pessoal e profissional são características que justificam essa preferência. Conforme ilustrado na Figura 7, podemos observar que 57,5% dos entrevistados afirmam que estão gostando do retorno às atividades presenciais as quais exercem atualmente, e não sentem falta do *home office*, para eles, embora tenham muitas vantagens trabalhando remotamente, algumas dificuldades atrapalham o desempenho de suas atividades.

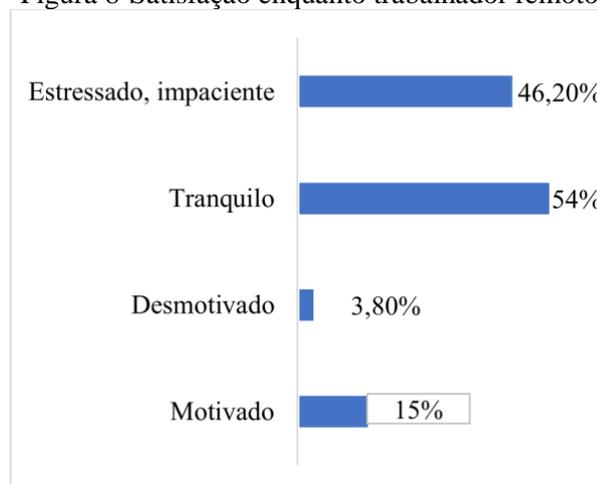
Figura 7-Condições atuais de trabalho



Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

Segundo os dados da Figura 8, podemos observar que parte dos entrevistados citam estresse e impaciência como as principais características de quem trabalhava diariamente em *home office*, sendo assim, esses trabalhadores possivelmente tinham dificuldade para lidarem com o trabalho remoto e talvez não tinham nenhuma rede de apoio e suporte adequado, considerando que a maioria que citou esses pontos são mulheres. Por outro lado, ainda segundo a representação da figura 7, uma parcela significativa de 38,5% dos entrevistados demonstra satisfação no retorno as atividades presenciais, porém expressam saudade do *home office*. Alguns fatores justificam esses resultados, o contraste de sentimentos pode indicar que, embora satisfeitos com as condições atuais de trabalho os colaboradores podem sentir que apesar das desvantagens do trabalho remoto, alguns benefícios não estão presentes no formato atual, como flexibilidade de horários, uma maior autonomia na realização das atividades e ausência de deslocamentos.

Figura 8-Satisfação enquanto trabalhador remoto



Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

Os colaboradores desfrutam de muitas vantagens trabalhando remotamente, isso inclui uma melhor qualidade de vida, autonomia para organizar o tempo e espaço, diminuição de estresse e de gastos com deslocamentos, além disso, essa modalidade abre espaço para um contato mais próximo com a família, um fator relativamente significativo que pode criar um ambiente propício para uma maior satisfação do teletrabalho (Haubrich; Froehlich, 2020).

No que diz respeito ao estado emocional dos trabalhadores remotos durante a pandemia do Covid-19, ainda de acordo com a Figura 8, os resultados foram satisfatórios e 54% dos entrevistados afirmam terem se sentido tranquilos diariamente enquanto trabalhavam em suas casas, demonstrando sentirem falta do trabalho remoto, isso significa que muitos colaboradores podem ter se adaptado bem a essa modalidade de trabalho e talvez tenham encontrado um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, possivelmente contribuindo para o bem-estar desses profissionais e ajudando na concentração das atividades de trabalho. Provavelmente, o futuro envolverá um meio termo entre o trabalho remoto, flexível e presencial. Para alguns, ficar longe do escritório possui muitas vantagens, apesar dos desafios, acredita-se que esses obstáculos podem ser superados através de uma boa organização e de investimentos adequados, possibilitando assim, uma estrutura apropriada para a realização do trabalho exercido por esses profissionais.

Esses resultados são importantes para entender como as mudanças no modelo de trabalho ao longo da pandemia podem ter afetado a percepção dos profissionais sobre as modalidades de trabalho disponíveis, o que significa que muitas empresas e instituições optaram pelo trabalho de forma híbrida, exercendo atividades remotas e presenciais, atendendo

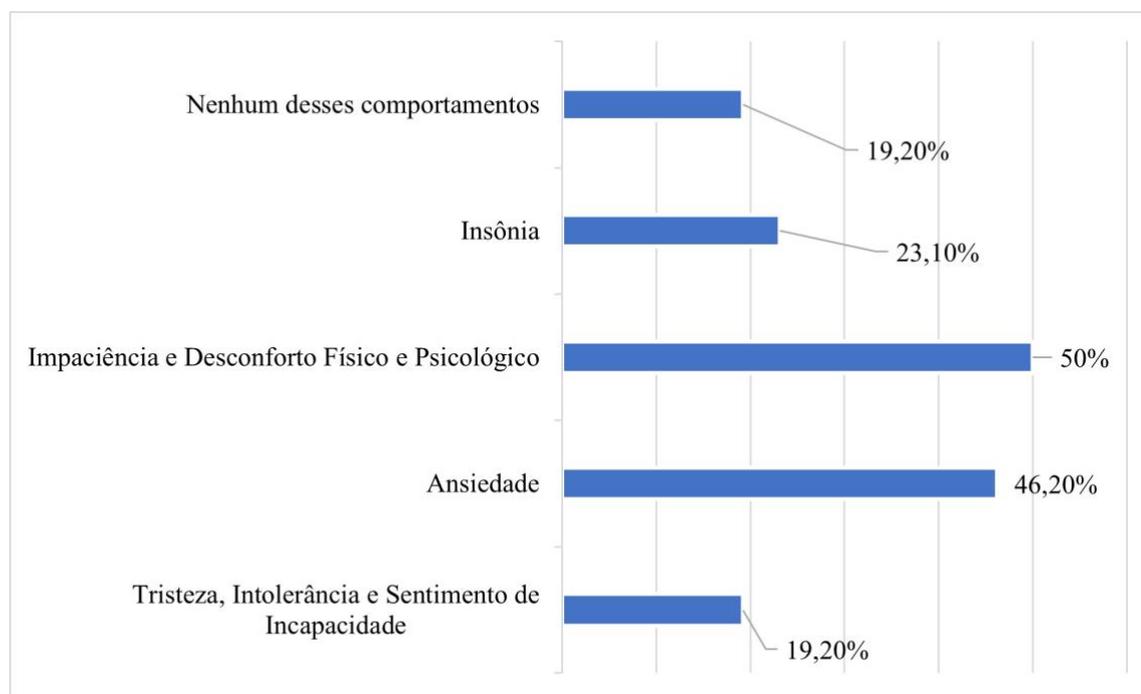
assim, as demandas de acordo com a realidade de seus colaboradores. Compreender a perspectiva desses profissionais em relação a essas modalidades de trabalho pode ajudar na tomada de decisões de cada setor para melhorar e adequar as necessidades e expectativas de cada funcionário e conseguir assim, um bom retorno no desempenho de suas atividades.

Sendo assim, é crucial analisar diferentes aspectos sobre esse novo conceito de trabalho, garantindo que o teletrabalho não comprometa seus gastos e sua saúde, priorizando uma melhor qualidade de vida.

Comportamentos como ansiedade, impaciência e desconforto físico e mental foram os maiores desafios psicológicos enfrentados pelos trabalhadores, essas manifestações refletem as complexidades inerentes a essa modalidade de trabalho. Como mostra a Figura 9, percebe-se que muitos componentes negativos em relação à saúde foram citados pelos entrevistados, sendo os mais presentes, a impaciência e o desconforto físico e psicológico, características identificadas em 50% dos participantes. Outros fatores afetaram e contribuíram negativamente para os entrevistados ao longo do trabalho remoto, como, ambiente inadequado, ausência de interações pessoais, dúvidas sobre o momento pandêmico que era vivenciado naquela época, combinada com pressões profissionais e pessoais, amplificaram esses comportamentos, demonstrando uma incapacidade de se manterem focados nas atividades do trabalho e do cotidiano. “Foi uma experiência desgastante, quando a internet não colaborava ou quando excedia o horário de trabalho” (Participante 12, 2023).

Por outro lado, apenas uma pequena parte afirma que não apresentou nenhum desses problemas. Considerando os dados obtidos, é possível assinalar que, houve um aumento recorrente de 46,2% nos níveis de ansiedade entre os servidores ao longo da pandemia e, é importante ressaltar ainda, outras formas de adoecimento psicológico, devido a esse sentimento de ansiedade e do estresse vivenciado por esses trabalhadores, como é o caso da depressão.

Figura 9-Saúde e bem-estar dos trabalhadores remotos

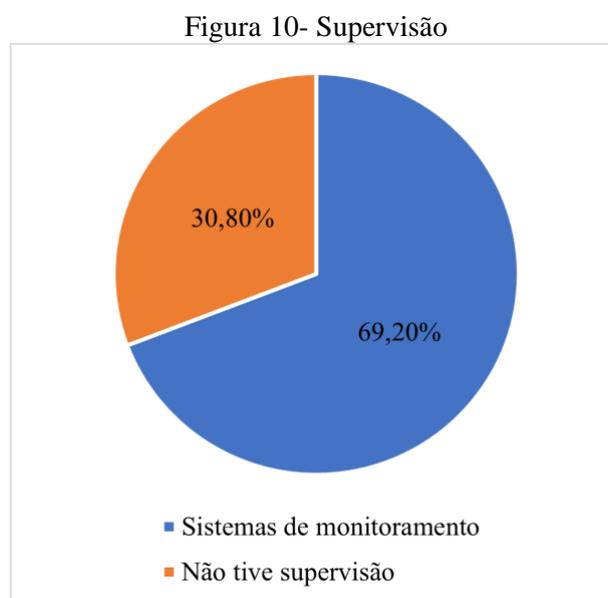


Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

Mello (2003) ressalta a importância de equilibrar a rotina de trabalho, ter pausas pode trazer muitos benefícios, ajudando a melhorar a produtividade e evitar o cansaço extremo, tornando o serviço prazeroso e com uma boa qualidade de vida. Sendo assim, torna-se necessário um planejamento adequado para a rotina desses colaboradores, com metas claras, espaço adequado, um bom apoio psicológico e incentivo ao autocuidado como a prática de atividades físicas, visando manter o equilíbrio e evitar sobrecarga, promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo. Outro fator importante para a eficácia operacional é a supervisão equilibrada, garantindo um desempenho positivo para a organização.

De acordo com Felipe (2018), dentre as desvantagens do teletrabalho está a dificuldade de supervisionar as atividades, ressalta-se que o foco principal não é supervisionar o trabalhador, mas sim os resultados apresentados. A análise demonstra uma tentativa de organização sobre a estrutura de supervisão e a necessidade de implementação de métodos mais eficazes de acompanhamento. Conforme ilustrado na Figura 10, para 69,2% dos entrevistados a supervisão deu-se através das metas alcançadas e de plataformas digitais, como WhatsApp, e-mails, chamadas pela plataforma do Google Meet e através de reuniões online, com o intuito de monitorar as tarefas realizadas por esses colaboradores, para promover um *feedback* mais abrangente e eficaz. Uma parcela significativa de 30,8% relata não ter recebido nenhuma

supervisão, dificultando a avaliação do desempenho desses profissionais e o sucesso da organização como um todo.



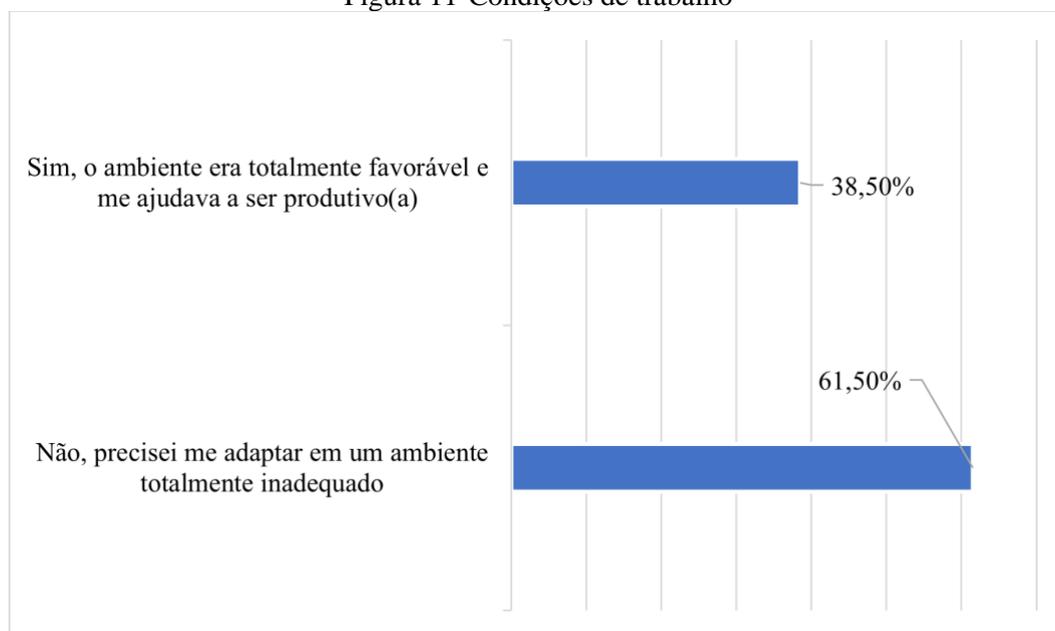
Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

Segundo Mello (2003, p. 93) “ Conceitualmente pode-se dizer que um modelo de gestão de negócios depende de medição, informação e análise de suas atividades organizacionais”. O autor sugere uma gestão de negócios mais eficaz, buscando constantemente melhoria e eficiência, considerando que o sucesso da organização depende de estratégias bem elaboradas e investimentos adequados.

4.2 A economicidade realizada pelo trabalho remoto e presencial

Um planejamento abrangente é crucial para muitos pontos na implementação do *home office*, incluindo melhorias na infraestrutura, o ambiente designado para a realização das atividades remotas é muito importante, há a necessidade de uma estrutura adequada, visto que, isso afeta diretamente as condições de trabalho e a produtividade desses trabalhadores. De acordo com a Figura 11, tem-se que 61,50%, ou seja, a maioria dos entrevistados afirmaram fazer uso de um ambiente totalmente inadequado, sem acesso a uma internet de qualidade e ausentes de um computador adequado, uma cadeira confortável, por exemplo. Além disso, dentre as características mais citadas estão a família, pets e o ambiente físico, como os principais motivos que afetaram negativamente essa experiência vivenciada por esses colaboradores durante a pandemia do Covid-19, conclui-se que a maioria não teve um apoio necessário nem por parte da universidade nem em suas casas.

Figura 11-Condições de trabalho

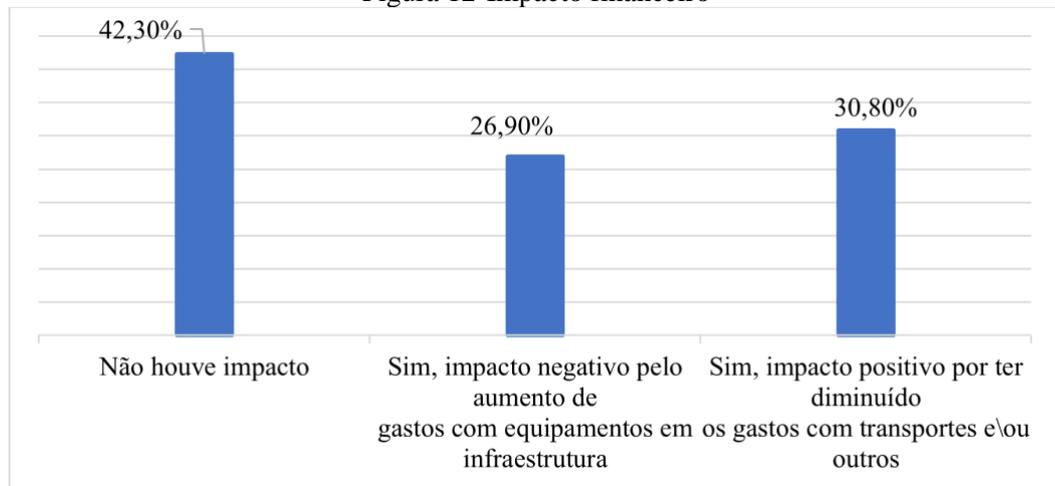


Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

Para Gasparini (2020) o contrato dos empregados em teletrabalho, precisa ser reajustado conforme a necessidade de cada um, fornecendo assim os equipamentos e infraestrutura de forma adequada para a realização de suas atividades mediante a realidade de cada colaborador. Sendo assim, é necessário que a universidade procure sempre atender as necessidades de seus colaboradores para que consiga um retorno positivo das atividades exercidas por esses profissionais, principalmente em ambientes de trabalho dinâmicos e desafiadores.

Diante disso, a Figura 12, mostra que a maioria dos entrevistados, 42,3%, relatou não ter havido impacto financeiro durante o período da pandemia. Já 30,8% deles disseram que economizaram nas despesas com transportes e outros, como alimentação e lazer, por exemplo, devido a não necessidade de saírem de casa nesse período. Por outro lado, 26,9% relataram impacto financeiro negativo devido ao aumento de gastos com equipamentos e infraestrutura. Ou seja, apesar da diminuição de gastos com deslocamento, outras despesas adicionais acabaram entrando no orçamento como resultado do trabalho remoto, muitos tiveram que montar uma infraestrutura para comportar na residência o trabalho e a vida familiar, o que significa uma preocupação vivenciada pelos trabalhadores em relação a sua saúde financeira e a sua motivação no ambiente de trabalho.

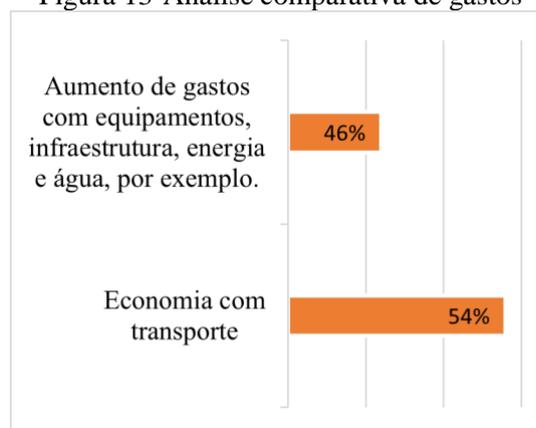
Figura 12-Impacto financeiro



Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

Muitas empresas e instituições tiveram que se adaptar a essa modalidade de trabalho, algumas vezes de imediato, sem um planejamento adequado, dificultando o desempenho desses profissionais. Essa falta de recursos financeiros pode dificultar na realização de um trabalho em *home office*, uma vez que, a redução de valores atribuídos ao deslocamento, conforme evidenciado na Figura 13 por 54% dos participantes, em contrapartida aumenta os gastos com internet, água, energia elétrica e outros recursos que passam a ser gastos adicionais na vida desses trabalhadores, de acordo com o que é relatado por 46% dos entrevistados.

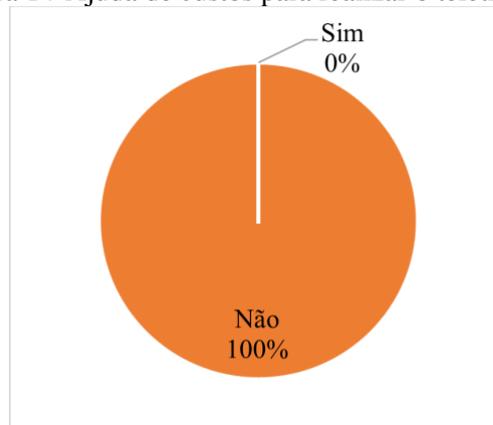
Figura 13-Análise comparativa de gastos



Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

Como mostra a Figura 14, o resultado evidencia que 100% dos entrevistados não receberam nenhuma ajuda de custo por parte da universidade, resultando em desvantagens que afetam tanto a qualidade de vida dos trabalhadores quanto a eficiência operacional da instituição.

Figura 14-Ajuda de custos para realizar o teletrabalho



Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

Nesse sentido, a lógica do trabalho remoto, supõe uma infraestrutura digital e um suporte financeiro por parte da instituição para garantir condições adequadas de trabalho, demonstrando comprometimento e garantindo produtividade. O participante 26 relata que: “houve economia em partes no financeiro, uma vez que não tinha gastos com transporte e gastos com alimentação. Em contrapartida, aumentou as despesas pessoais e um aumento de demandas em domicílio”.

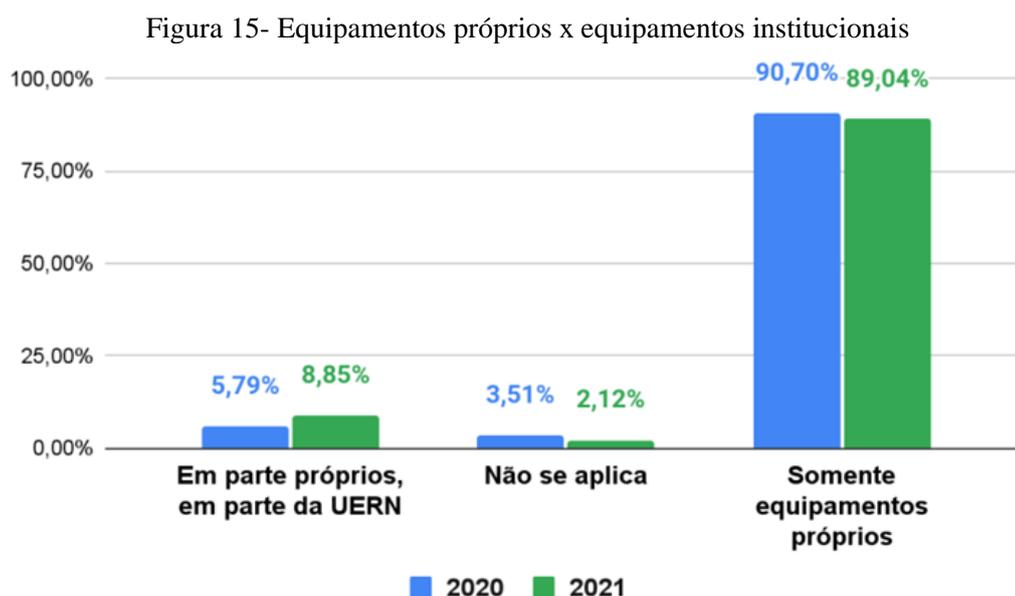
Santos (2020) ressalta a importância de um bom planejamento para o *home office* por parte dos órgãos públicos, um investimento adequado é essencial para transformar essa prática em uma atividade saudável, eficiente e com uma boa qualidade, garantindo um bom retorno no desempenho das atividades e promovendo satisfação a esses profissionais. Diante disso, pode ser importante que a universidade revise sua política e considere esse apoio financeiro para os seus colaboradores, por meio da implementação de políticas e práticas que atendam às necessidades dos trabalhadores remotos ou não, e que conseqüentemente recebam um retorno positivo em produtividade e desempenho, beneficiando em longo prazo, a instituição e os trabalhadores, minimizando os gastos públicos sem comprometimento dos requisitos de qualidade.

Apesar de que o trabalho remoto tende a ganhar destaque e espaço como resultado das transformações provocadas e aceleradas pelo isolamento social, devido à pandemia do Covid-19, a operacionalização da atividade ainda é um desafio devido, entre outras coisas, a dificuldade de infraestrutura para realizar o trabalho em casa. Um estudo feito pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV Ibre) concluiu que apenas uma parcela de 25,5% dos trabalhadores brasileiros desempenha funções que podem ser realizadas

em *home office*. Quando a pesquisa se refere aos trabalhadores que dispõem de infraestrutura mínima para realizar a atividade (possuir computador, capacidade de energia, internet etc), esse percentual cai para 17,8%.

O resultado do relatório sobre a avaliação do teletrabalho/*home office* das atividades administrativas da UERN, nos anos de referência 2020 e 2021, colabora com as questões anteriores, além de mostrar uma abordagem útil para confirmar as conclusões dessa análise e entender como cada observação se insere no contexto mais amplo sobre esse cenário profissional, considerando as descobertas e recomendações apresentadas, buscando identificar semelhanças, diferenças e fatores que poderiam influenciar os resultados de forma diferente.

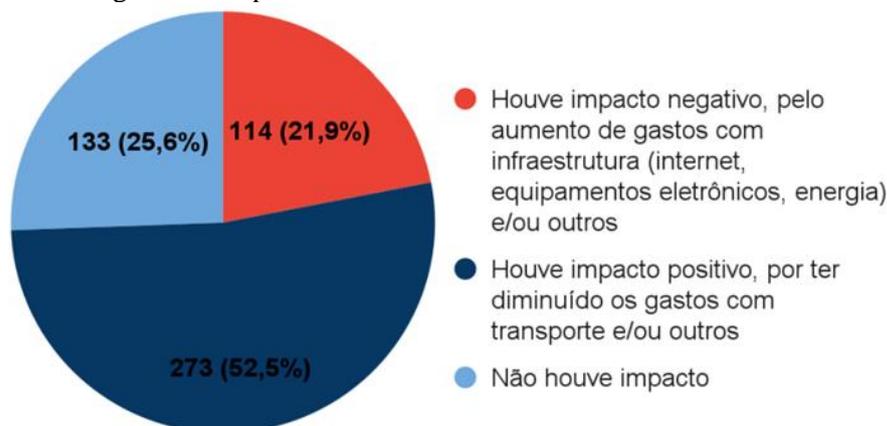
Este segmento será crucial para uma compreensão mais aprofundada sobre os aspectos financeiros no contexto do *home office*, indicando a capacidade de alcançar objetivos com o menor custo possível para o trabalhador e a instituição.



Fonte: Universidade Estadual do Rio Grande do Norte (2024).

Com relação ao ambiente de trabalho, conforme ilustra a Figura 15, tanto em 2020 quanto em 2021, os servidores relatam o uso de equipamentos próprios para realizar suas atividades. Os custos adicionais com a compra e manutenção de uma infraestrutura adequada, impactou negativamente na vida financeira desses profissionais, fator que dificultou a experiência em *home office*. Em contrapartida, de acordo com a Figura 16, 52,5% dos participantes afirmam que essa satisfação foi compensada com a redução de gastos com transporte e/ou outros.

Figura 16- Impacto do teletrabalho na vida financeira



Fonte: Universidade Estadual do Rio Grande do Norte (2024).

Diante disso, as duas análises indicam padrões consistentes, observamos que as vantagens, desvantagens, satisfação, colaboração, problemas com infraestrutura, ambiente inadequado, dificuldades de gerenciamento e questões financeiras apresentam resultados semelhantes ao longo desses três anos, indicando melhorias no retorno as atividades presenciais.

Logo, ao longo desse período desafiador ficou evidente que a falta de um suporte adequado, especialmente no que diz respeito à infraestrutura para a realização do trabalho em casa, dificultou e impactou negativamente a sua saúde financeira, demonstrando a necessidade de estratégias eficazes por parte da instituição, garantindo assim, produtividade e qualidade de vida dos colaboradores remotos, criando um ambiente de trabalho saudável e bem-sucedido.

4.3 Os investimentos e a extensão do trabalho remoto no âmbito da universidade durante a pandemia

Proporcionar investimentos no trabalho remoto, promove benefícios incontáveis, além de criar um ambiente satisfatório. Para Felipe (2018), o empregado é beneficiado com uma série de vantagens, dentre elas a flexibilidade de horários e a conciliação da vida pessoal e profissional, gerando uma melhor qualidade de vida, com mais tempo e satisfação. De acordo com a Figura 17, em se tratando da satisfação desses trabalhadores ao exercerem suas atividades de forma remota, 50% dos entrevistados afirmam que existe uma dificuldade na proximidade entre serviço e casa, podendo assim, interferir na vida profissional e afetar de forma negativa a experiência dos colaboradores, além disso, o desgaste mental causado por essas atividades deixa o afetivo/emocional em estado crítico, mas é necessário ressaltar que isso é algo relativo, mediante a realidade de cada um em suas casas, com suas famílias.

Figura 17-Comparativo de satisfação entre o trabalho remoto e o presencial



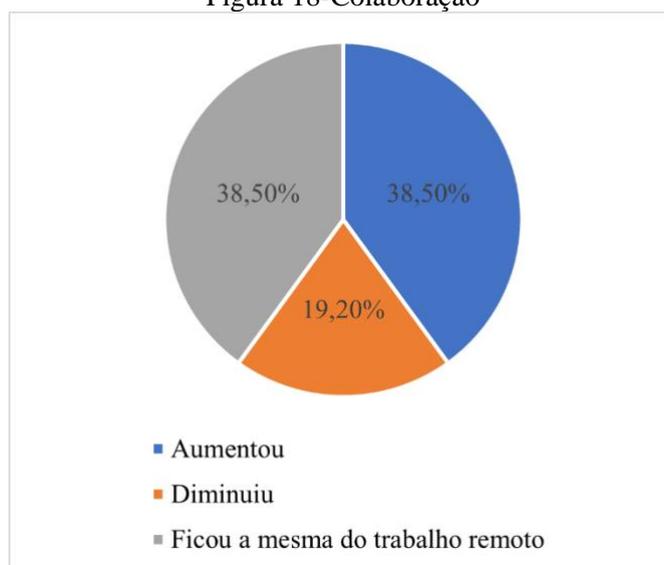
Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

A questão permitia mais de uma resposta, o que possibilitou ao entrevistado citar também impressões positivas, destacando características como flexibilidade de horários e autonomia sem interrupções de chefes ou colegas, na realização de suas atividades como fatores que influenciam na satisfação desses profissionais. Portanto, é crucial considerar variáveis adicionais, como uma boa gestão de tempo, um apoio financeiro e um suporte organizacional com dinâmicas que ajudem esses colaboradores.

Outro aspecto que demanda a necessidade de um planejamento sólido é a colaboração. Para promover uma estrutura de produtividade e colaboração, tem-se a necessidade de uma organização apropriada por parte da empresa ou instituição. Através da organização é possível solucionar problemas como a falta de comunicação presencial, garantindo assim um bom desempenho das tarefas, alcançando as metas e mantendo um padrão de qualidade nas atividades exercidas por esses profissionais, contribuindo para um ambiente de trabalho saudável, colaborativo e sem sobrecarga. Como ilustrado na Figura 18, em relação a habilidade de colaboração entre as equipes, um grupo significativo de 38,5% respondeu que houve aumento dessa colaboração no retorno às atividades presenciais que antes não era possível trabalhando remotamente, isso pode estar relacionado a ausência de uma organização adequada em relação as responsabilidades individuais de cada membro da equipe durante a crise pandêmica, o que demandava um esforço maior de colaboração. O retorno as atividades presenciais possibilitam políticas de gerenciamento claras e eficazes. Por outro lado, uma parcela de 19,2% afirma que a colaboração diminuiu no retorno das atividades presenciais, essa

afirmação pode estar relacionada a flexibilidade de horários que antes era vivenciado por esses profissionais e ajudava a conciliar suas tarefas. Na parte onde se percebe uma instabilidade, pode indicar que, essa capacidade de colaborar permaneceu instável, ressaltando o uso de ferramentas e estratégias que foram colaborativas durante o trabalho remoto, essa colaboração aumenta a produtividade e eleva o nível de satisfação da equipe.

Figura 18-Colaboração



Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

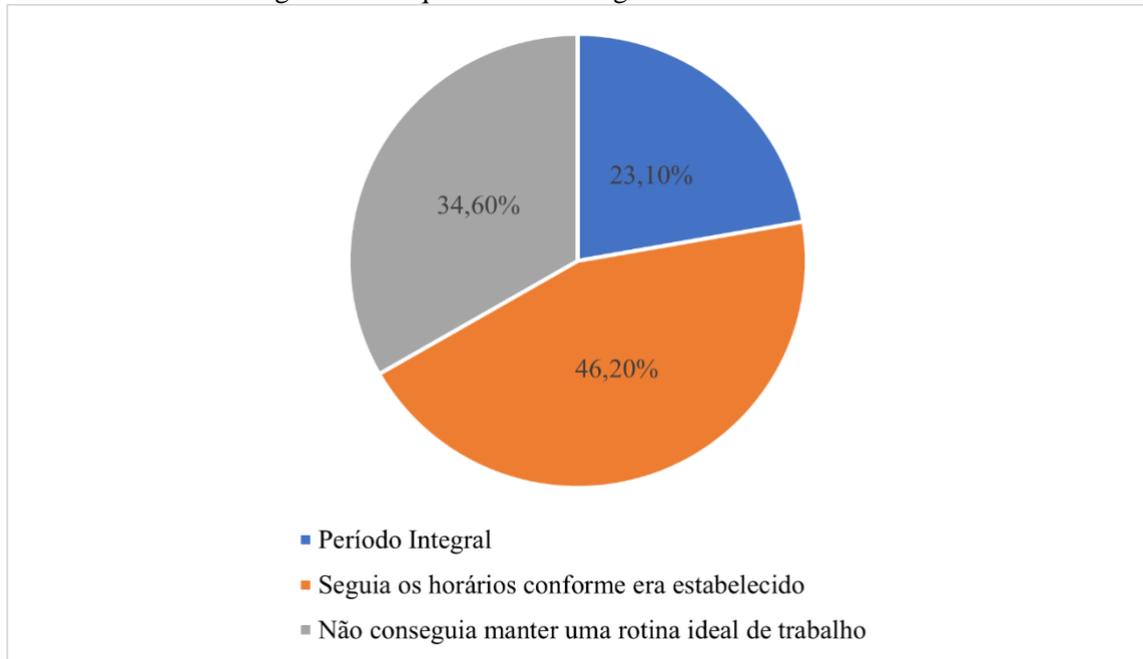
Para Nogueira (2020, p. 10) “Para que possa haver um equilíbrio entre as expectativas da organização e do colaborador, dois fatores são essenciais para o bom desempenho do *home office*: a organização e o planejamento”. Diante disso, é importante um bom planejamento para o *home office*, adotando estratégias proativas, que colaborem com a instituição ou empresa e com o serviço de cada profissional.

4.4 Vantagens e desvantagens do trabalho remoto no âmbito da universidade

O teletrabalho pode oferecer vantagens significativas em diversas situações, mas também apresenta impactos negativos, a chave está em alcançar um equilíbrio que permita um bom desempenho das atividades sem comprometer outros aspectos. De acordo com Fellipe (2018), “Evidentemente, a limitação do tempo de trabalho sempre foi uma preocupação, a qual não se pode perder de vista, principalmente, nos tempos atuais, quando as pessoas estão conectadas *full time*.” Portanto, outro fator analisado foi a rotina de trabalho e o possível aumento das tarefas em *home office*, gerando sobrecarga, sem acréscimo de remuneração. De

acordo com os dados da Figura 19, tem-se que 46,2% seguiam os horários conforme era estabelecido e conseguia ter um bom desempenho em suas atividades.

Figura 19-Frequência/rotina regular do trabalho remoto



Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

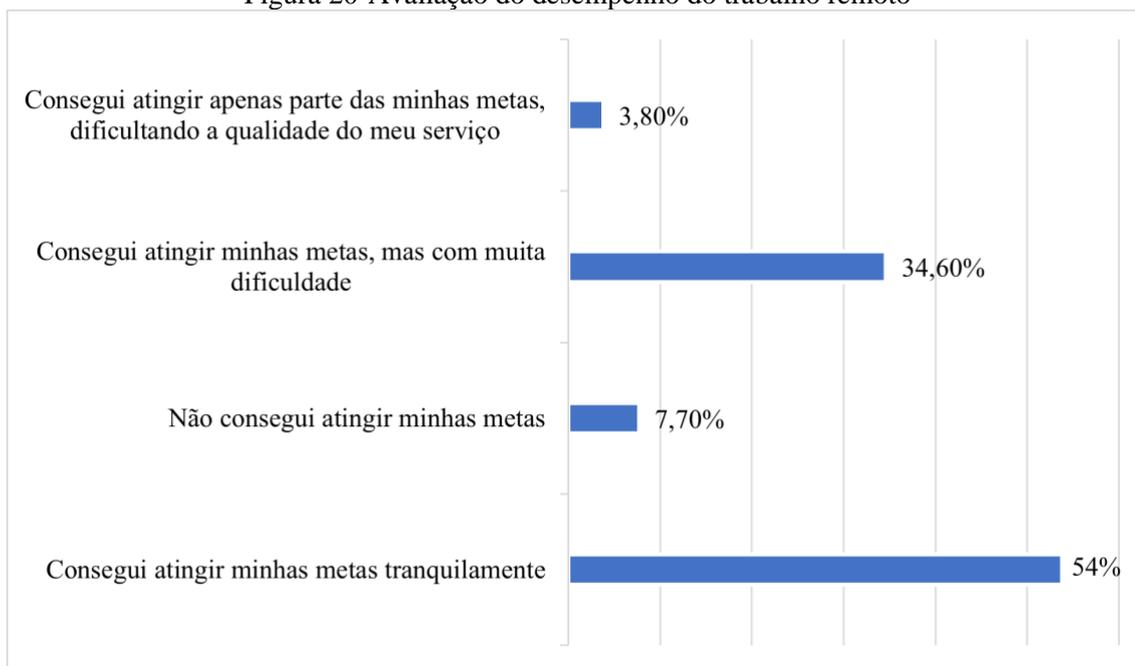
Por outro lado, 34,6% não conseguia manter uma rotina ideal de trabalho, sempre ultrapassando os horários e gerando uma sobrecarga. Existem vários fatores que influenciam essas respostas e trazem essa divergência entre aqueles que conseguiram se devolver bem e seguir os horários conforme era estabelecido e aqueles que se sentiam sobrecarregados, dificultando sua produtividade.

Relativamente, questões psicológicas, saúde física e mental, o ambiente de trabalho, gestão de tempo e um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional afetam significativamente essa análise e trazem essa variedade de experiências. Uma rotina bem gerenciada impacta positivamente a qualidade e eficiência das atividades exercidas por esses profissionais, minimizando distrações e aumentando a produtividade.

O equilíbrio adequado entre esses elementos potencializa os resultados e promove um retorno significativo em termos de produtividade, contribuindo assim para o alcance dos objetivos estabelecidos pela organização. Segundo Mello (2003), o teletrabalho ao tornar você o próprio supervisor, traz a necessidade de atingir metas diariamente, além disso, exige disciplina e muita responsabilidade, torna-se necessário um bom planejamento de ações e a realização dessas atividades em um ambiente adequado. Os resultados da Figura 20, mostram que 54% dos entrevistados conseguiram atingir suas metas tranquilamente, para esses

trabalhadores, fatores como um ambiente tranquilo ajudaram na produtividade e no desempenho de suas atividades, seguindo os horários conforme era estabelecido, evitando sobrecarga. Por outro lado, 34,6% dos entrevistados afirmam que tiveram muita dificuldade para atingir suas metas, dificultando seu desempenho e facilitando uma sobrecarga, que posteriormente ocasionava em outros problemas.

Figura 20-Avaliação do desempenho do trabalho remoto



Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

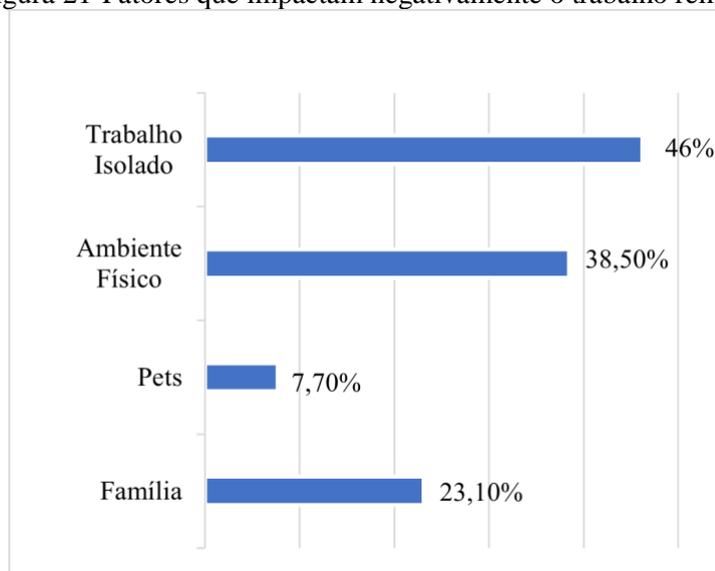
“Desta forma, pode-se afirmar que existe uma maior concentração no cumprimento das demandas de trabalho demonstrando-se uma maior qualidade do resultado das tarefas” (Santos, 2020, p. 32). Os resultados evidenciam que os colaboradores em *home office* enfrentaram desafios, mas conseguiram cumprir as tarefas propostas, demonstrando responsabilidade profissional e força de vontade. No entanto, para evitar que essa experiência seja desgastante, é fundamental a implementação de estratégias de excelência operacional, contribuindo para um trabalho mais produtivo e equilibrado.

De acordo com Santos (2020), os vários benefícios do *home office* são vivenciados tanto pelo empregado quanto pelo empregador, contudo, existem alguns fatores que podem levar a perda dessas vantagens, o principal deles é o ambiente físico. Conforme evidenciado na Figura 21, onde se questiona sobre esse assunto, parte dos entrevistados o trabalho isolado, ambiente físico e a família, como os principais fatores que influenciam de forma negativa as atividades remotas de cada trabalhador, sendo assim, conclui-se que a vida pessoal de cada colaborador afeta significativamente a sua produtividade, portanto necessitam de um ambiente apropriado e

de um apoio familiar para conseguirem ter um bom desempenho. Essa conciliação pode levar a uma perda e ao mesmo tempo um aumento de produtividade, de qualidade de vida, facilitando ou dificultando o desempenho desses profissionais.

O isolamento no ambiente de trabalho pode ocasionar em dificuldades maiores, sendo essa característica citada como a parte mais negativa do *home office* por 46% dos entrevistados, além disso, a falta de comunicação, solidão extrema, leva a outros fatores como sobrecarga que incluem problemas psicológicos, como ansiedade, desgaste mental e falta de motivação, dentre as características menos citadas pelos entrevistados, estão as que se referem a pets.

Figura 21-Fatores que impactam negativamente o trabalho remoto



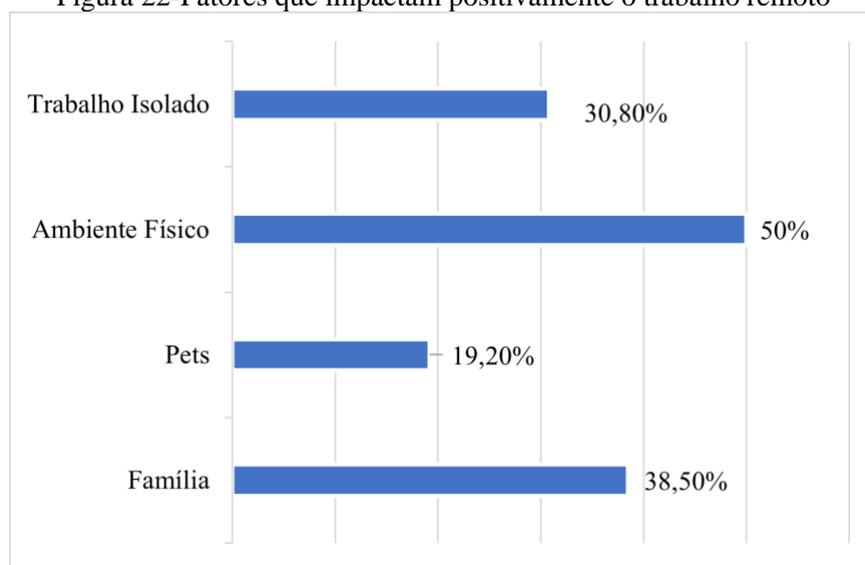
Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

O teletrabalho, como qualquer outro contexto social, envolve diferentes aspectos, incluindo implicações de cunho social, econômico e psicológico que devem ser consideradas, negativa ou positivamente por diferentes análises (Felippe, 2018).

No contexto investigado, tem-se as mesmas características apontadas como aspectos vantajosos, sendo que a diferença reside na maior incidência de cada aspecto, variando apenas na proporção de indivíduos que as enfatizam, e é importante considerar que essa percepção é algo relativo. Diferente da análise anterior, conforme mostra a Figura 22, para 50% dos entrevistados o ambiente físico afetou positivamente a produtividade, a capacidade de criar um ambiente adequado, produtivo e saudável, varia de pessoa para pessoa mediante a realidade de cada um. Para alguns, a família pode ser algo desafiador, proporcionando um desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, no entanto, para outros pode ser significativamente favorável, como mostra o gráfico: uma porcentagem de 38,5% relata a família como um fator positivo

para a produtividade, é importante notar que a situação familiar pode variar, uma compreensão familiar e divisão equitativa de responsabilidades pessoais pode ajudar no desempenho das atividades nos dois domínios. De acordo com Mello (2003, p. 54) “É importante reunir e comunicar a família para que ela possa ser informada sobre estas novas condições de trabalho. É quando devem ser estabelecidas regras e possíveis mudanças na organização familiar”.

Figura 22-Fatores que impactam positivamente o trabalho remoto



Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

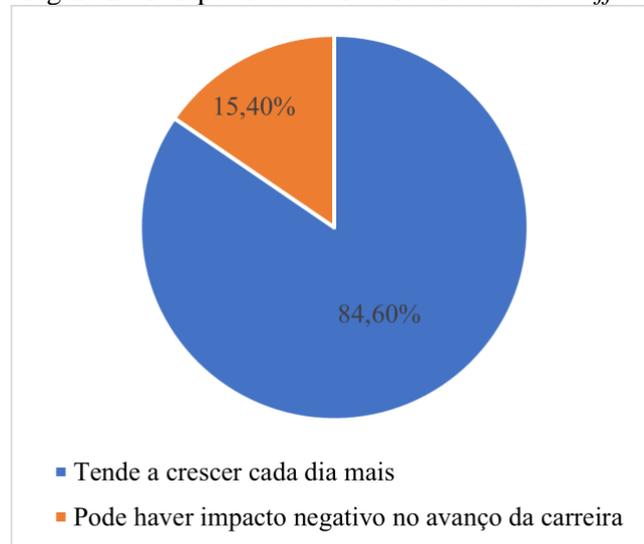
O trabalho isolado também é apontado como um aspecto positivo para 30,8% dos entrevistados, mas isso pode variar de acordo com as preferências individuais de cada trabalhador, para essa porcentagem um ambiente isolado permite uma maior concentração, menos interrupções e maior autonomia sobre o próprio espaço, otimizando a eficiência. Outra característica citada como positiva são os Pets, 19,2% dos trabalhadores afirmam que animais de estimação é algo benéfico para a produtividade, sendo algo particularmente significativo.

A identificação desses fatores individuais é fundamental para garantir estratégias de gerenciamento claras e eficazes. Diante disso, se faz importante a análise sobre a experiência desses trabalhadores que atuaram em *home office* e a opinião de cada um sobre o futuro desse novo conceito de trabalho.

Ficar longe do escritório possui muitas vantagens, apesar dos desafios, acredita-se que esses obstáculos podem ser superados através de uma boa organização e de investimentos adequados, possibilitando assim, uma estrutura apropriada para a realização do trabalho remoto exercido por esses profissionais. A Figura 23 nos mostra que 84,6% dos participantes afirmaram que essa modalidade de trabalho tende a crescer cada dia mais, diante de suas inúmeras vantagens e pelo fato de que o teletrabalho possibilita a contratação de profissionais

independente da sua localização. “Como foi algo novo, motivado por uma crise global, houve muitos desafios, mas se realizado com planejamento pode ser bem produtivo” (Participante 14, 2023).

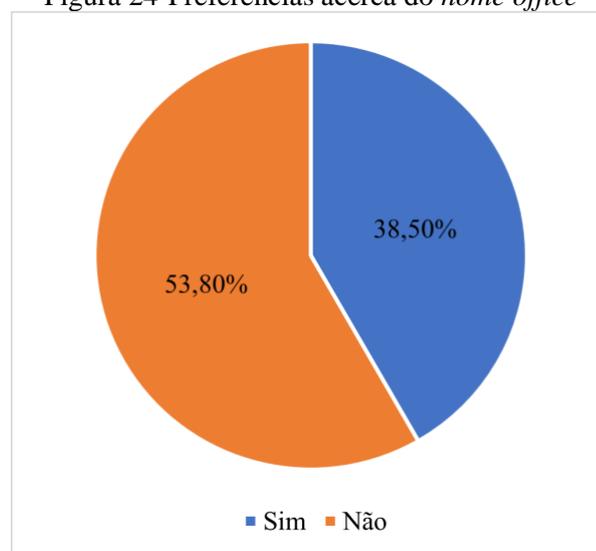
Figura 23-Perspectivas sobre o futuro do *home office*



Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

Entretanto, conforme evidenciado na Figura 24, por outro lado 53,8% dos entrevistados relatam que gostam de trabalhar presencialmente e se tivessem a oportunidade não trabalhariam novamente em *home office*, a não ser que tivessem um apoio necessário, uma boa gestão de flexibilidade e um planejamento estratégico, evitando custos desnecessários por parte do trabalhador e uma situação de sobrecarga.

Figura 24-Preferências acerca do *home office*



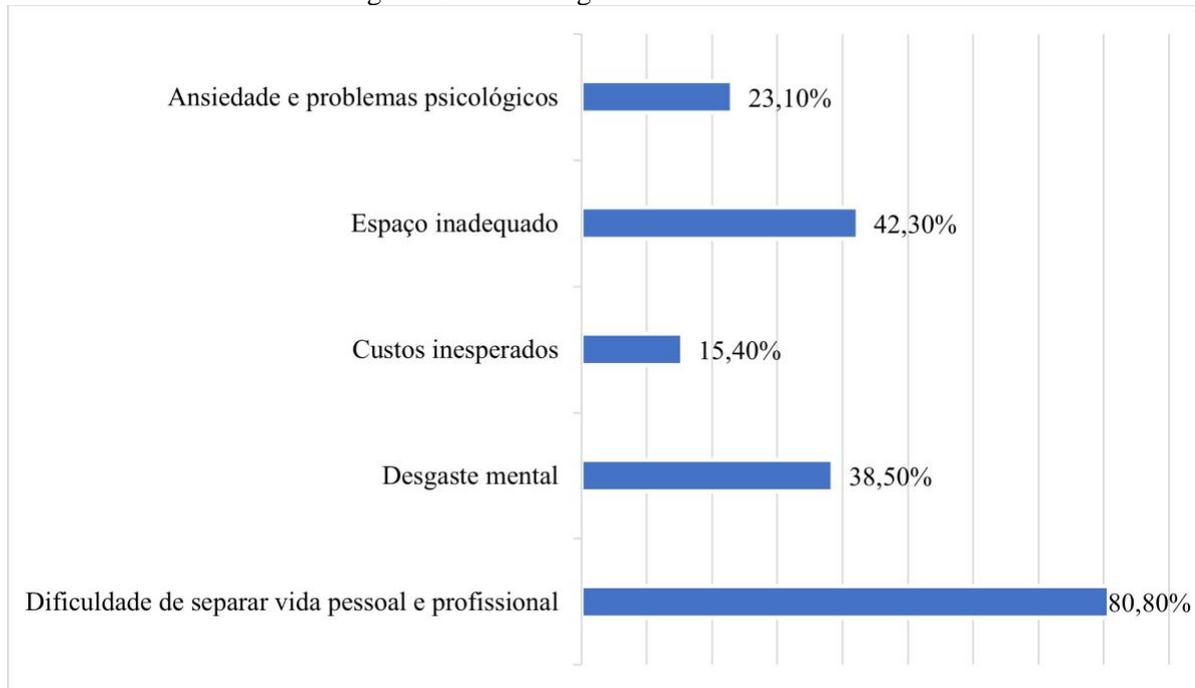
Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

De acordo com Falcão (2021), o *home office* é considerado uma tendência para o futuro e possivelmente será exercido de forma híbrida, aproveitando da flexibilidade desse novo conceito de trabalho. Conforme evidenciado na pesquisa, esses resultados sugerem uma dinâmica nas concepções tradicionais do trabalho, que atendam e possibilite um suporte necessário para diferentes realidades. Para Mello (2003) o teletrabalho não é um gasto, mas sim um investimento que traz inúmeros benefícios para a instituição ou empresa. Sendo assim, a partir desses resultados, os gestores podem adotar estratégias que visam minimizar os impactos negativos sobre a vida pessoal e financeira de cada colaborador enquanto trabalham em *home office*, garantindo assim produtividade, bem-estar e um retorno positivo no desempenho desses profissionais.

Diante dos fatores abordados ao longo da análise, é fundamental considerar as perspectivas dos participantes sobre os benefícios e desvantagens dessa modalidade de trabalho. Proporcionando uma compreensão mais abrangente sobre o assunto.

Para Mendes; Marin e Struziato (2022) uma desvantagem adicional diz respeito a interferência de assuntos domésticos no meio profissional, além disso, a ausência de uma estrutura adequada pode acarretar muitos aspectos negativos à saúde. De acordo com os resultados apresentados na Figura 25, para 80,8% dos participantes a dificuldade de separar vida pessoal e profissional é vista como a principal desvantagem vivenciada por esses trabalhadores, principalmente durante a pandemia devido a muitos fatores e as demandas familiares recorrentes do momento vivenciado naquela época, para 43,3% o espaço inadequado é a principal desvantagem ao se trabalhar remotamente, dificultando a produtividade e o desempenho das atividades, isso levou a problemas maiores como uma sobrecarga de trabalho e até mesmo problemas psicológicos como ansiedade, desgaste mental e stress, que foram características mais reconhecidas durante as entrevistas, conforme evidencia a Figura 25.

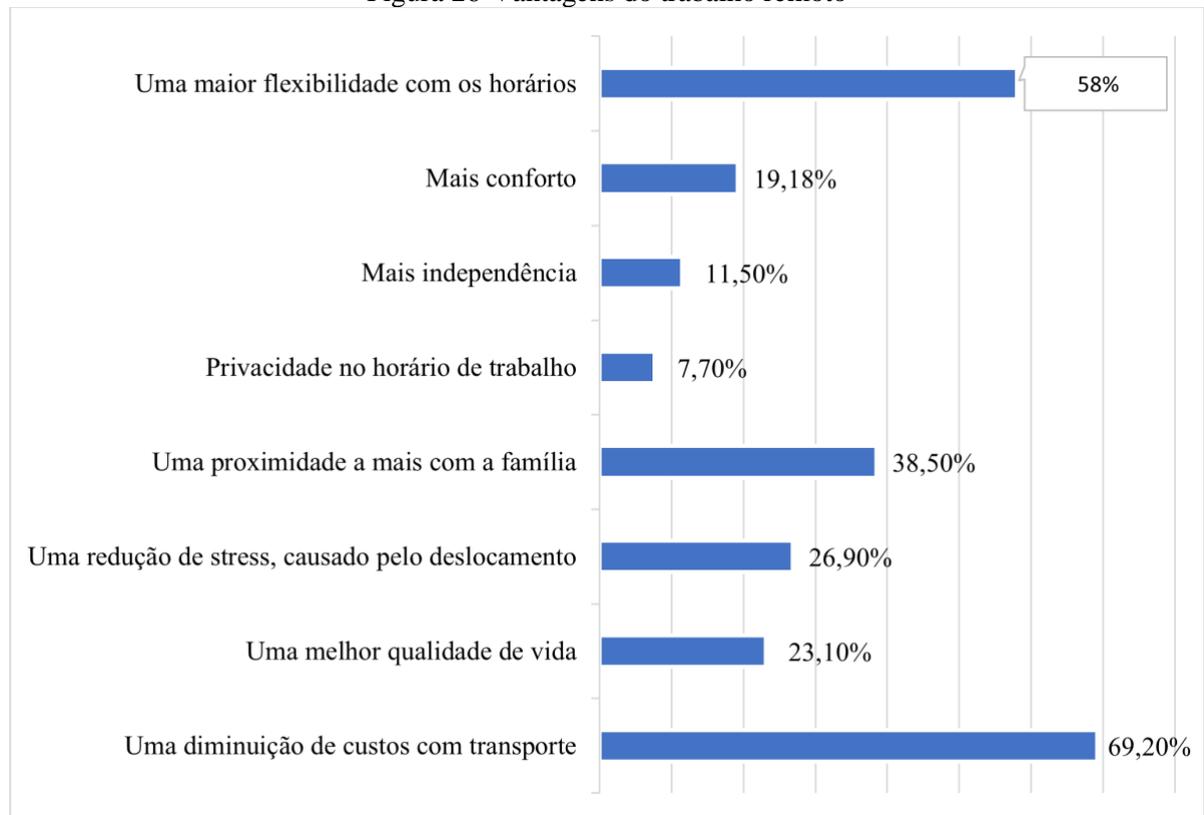
Figura 25-Desvantagens do trabalho remoto



Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

Conforme ilustrado na Figura 26, para 69,2% dos entrevistados, as maiores vantagens incluem uma diminuição de custos com transporte e uma maior flexibilidade de horários que abrange mais conforto, independência e privacidade no horário de trabalho, em contrapartida, as desvantagens destacadas anteriormente não superam esses benefícios. Podemos observar ainda, que o mesmo aspecto referente a proximidade com a família tem repercussões distintas na vida desses trabalhadores, resultado da diversidade de cenários individuais de cada profissional, destacando a importância de estratégias personalizadas para atender diferentes demandas de seus colaboradores.

Figura 26-Vantagens do trabalho remoto



Fonte: Pesquisa de campo (Dez./2023). Elaborado pela autora.

Esses dados são importantes para compreender as percepções desses trabalhadores nessa modalidade de trabalho, visando ter boas estratégias para o sucesso a longo prazo no contexto do *home office*. Compreendemos que os servidores que marcaram a opção que definia nenhum comportamento que afetasse a saúde mental durante o período que trabalhou remotamente, possivelmente tiveram uma estrutura adequada e/ou um apoio familiar necessário.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se dizer que o *home office* emerge como uma modalidade de trabalho contemporânea que tem ganhado destaque nos meios acadêmicos e organizacionais, deslocando as atividades profissionais do ambiente convencional para o ambiente familiar dos colaboradores. Utilizando ferramentas tecnológicas que desempenham um papel crucial nesse contexto, uma vez que, para a implementação bem-sucedida do *home office*, tem-se a necessidade de investimento em uma boa infraestrutura e suporte tecnológico de qualidade.

Os resultados da pesquisa sobre o *home office* no contexto da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, especificamente no campus de Pau dos Ferros/RN, indicam a existência de complexidade inerente a essa modalidade de trabalho, a identificação dos inúmeros desafios oferece *insights* valiosos sobre áreas que necessitam de intervenção e planejamento organizacional. A compreensão desses desafios oferece uma base sólida para a efetivação de planos que visam melhorar os benefícios do *home office*, promovendo um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e produtivo.

O trabalho remoto é gradativamente integrado as atividades laborais no momento em que a mundialização do capital pretendia a retomada e ampliação dos investimentos em escala global. A supervisão é um conceito fundamental nos sistemas de gerenciamento para garantir um retorno significativo nas atividades, o trabalhador em *home office* pode sofrer pressão e dificuldades que merecem atenção (Faria *et al.*, 2022). O capitalismo é controle, e há estudos que indicam que a obrigatoriedade de retorno ao presencial, assim como a resistência de alguns empreendedores e instituições, em permitir ou flexibilizar o trabalho remoto está vinculada à lógica do controle capitalista, da resistência de “pagar fulano pra não fazer nada em casa”.

Em resumo, os resultados obtidos refletem a necessidade de estratégias eficientes para a implementação do *home office*, percebe-se que os maiores desafios estão relacionados a uma abordagem adaptativa e sem planejamento adequado na área de gestão de pessoas. Além disso, estabelecer metas claras e oferecer um suporte financeiro e emocional são fundamentais para um ambiente virtual produtivo e saudável. Portanto, o investimento financeiro em *home office* por parte da universidade demonstra o compromisso da instituição com a adaptação às necessidades contemporâneas, viabilizando a continuidade do trabalho remoto em circunstâncias excepcionais, fortalecendo o serviço desses profissionais e garantindo assim produtividade e contribuição para o sucesso a longo prazo.

Ressalta-se que o presente estudo possui as suas limitações e que pode ser aprofundado por outros pesquisadores que tenham interesse no assunto, podendo optar por diferentes situações dentro desse tema, em outros setores, outras empresas, outras instituições. Podendo ainda, optar pela análise sobre os empregados com foco nas mulheres, como pesquisadora, o meu interesse recai sobre esse assunto para estudos futuros, analisando os efeitos que isso causou na vida de cada uma ou de um determinado grupo, assim como é possível analisar os motivos de seus interesses por essa modalidade de trabalho.

Compreendo que os resultados da pesquisa com os funcionários do CAPF sobre assuntos que envolvem questões internas e de bem-estar podem ser um instrumento importante de orientação para o funcionamento do Campus.

Apesar do período de análise se referir ao contexto do trabalho remoto durante a pandemia, muitas informações colhidas foram importantes para identificar pontos significativos para a universidade e colaboradores entenderem os desafios e encontrarem soluções e ideias, capazes de melhorar o desempenho e satisfação do trabalho dentro do Campus em qualquer época.

Cada vez mais instituições, a exemplo da UERN com as avaliações institucionais, se dedicam a ouvir os seus colaboradores no sentido de identificar obstáculos, oportunidades e melhorias no ambiente de trabalho. É evidente que isso requer um esforço contínuo no sentido de sempre assegurar a consulta aos segmentos que compõe o campus, além de reagir adequadamente para realizar as mudanças necessárias.

No entanto, as dificuldades, limitações e restrições da pesquisa estiveram relacionadas primeiramente sobre os prazos estipulados para entrega das demandas do projeto, dada a sobreposição destes com a necessidade de conciliar as obrigações acadêmicas com a vida pessoal e profissional, e ao cronograma de aplicação dos questionários, uma vez que, parte dos profissionais técnicos alvo encontravam-se em período de férias, dificultando a participação no estudo.

Desta forma, conclui-se que esta pesquisa destaca a relevância crescente sobre essa modalidade de trabalho, evidenciada principalmente durante tempos pandêmicos, além disso, os resultados obtidos e as análises realizadas proporcionam *insights* valiosos, contribuindo para o conhecimento sobre o *home office*, evidenciando a importância de estratégias eficazes de gestão, investimentos e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional para melhorar a experiência do trabalho virtual no serviço público.

REFERÊNCIAS

- Agência IBGE notícias, **PNAD Contínua**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022> . Acesso em 27 out. 2023.
- Agência IBGE notícias, **PNAD Outras formas de trabalho**. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em 16 Out.2023. Acesso em 27 out. 2023.
- Agência Senado. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-napandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia> . Acesso em 26 Out. 2023.
- ALVES, Larissa da Silva Ferreira; DANTAS, Joseney Rodrigues de Queiroz; SOUZA, Gilton Sampaio. **Dinâmicas urbano-regionais em territórios de fronteira interna**. Mercator, Fortaleza, v.17, p. 1-15, fev. 2018, DOI: <https://doi.org/10.4215/rm2018.e17003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/mercator/a/qDXFc9ykkKTVHDPYYwG3F4d/?format=pdf&lang=pt> . Acesso em: 29 Jan. 2024.
- ALBUQUERQUE, Eduardo da Motta e. Inovação em Celso Furtado: criatividade humana e crítica ao capitalismo. **UFMG/CEDEPLAR**, Belo Horizonte, abr. 2013.
- ANTUNES, Ricardo. Século xxi: nova era da precarização estrutural do trabalho?. **Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo, nov. 2008.
- ARAÚJO, Sâmella Arruda Araújo; FRANÇA, Fabiana da Silva; CAVALCANTE, Geisa Fabiane Ferreira; LIMA, Izabel França de; MEDEIROS, José Washington de Moraes. **Teletrabalho (telework): uma prospecção para a editora universitária da UFPB**. Informação em Pauta, Fortaleza, v. 4, n. especial, p. 132-151, nov. 2019. DOI: <https://doi.org/10.32810/2525-3468.ip.v4iEspecial.2019.42611.132-151>. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/48332/1/2019_art_saaraujofsfran%c3%a7a.pdf . Acesso em: 26 Out. 2023.
- ANGONESE, Rosângela Maria. Como fazer a gestão do trabalho remoto (home office): Saiba como gerir sua equipe à distância, organizar rotinas, manter o engajamento e ajudá-los a atravessar esse momento de forma saudável e produtiva. **SEBRAE/PR, 2020**. Disponível em: <<https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-fazer-a-gestao-do-trabalho-remoto-home-office,2703b9c6eff21710VgnVCM1000004c00210aRCRD>>.
- BRASIL. **Lei nº 14.442, de 3 de Agosto de 2022**. Lei que regulamenta o Teletrabalho. Brasília-DF, [2022]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/09/05/lei-do-teletrabalho-e-sancionada-com-vetos#:~:text=O%20presidente%20da%20Rep%C3%BAblica%2C%20Jair,a%20Lei%2014.442%2C%20de%202022>. Acesso em: 09 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 10 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm . Acesso em: 10 jan. 2023.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração do home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 8, nº 1, artigo 5, p.72-91, mar. 2010.

BENINI, Ricardo Augusto Coelho; OLIVEIRA, Victor Miranda de. Análise das mudanças no clima organizacional com o trabalho remoto devido as implicações da pandemia de Covid-19. **Gestão Revista Científica**, v. 5, nº 2, 2023. Trabalho de Conclusão de Curso- Graduação em Administração pelo Centro Universitário de Academia. 2023. Disponível em: <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/gestao/article/view/3839/2835>. Acesso em: 20/02/2024.

BIASI, Douglas de; SOUZA, Fábio Augusto Pera de. O teletrabalho e a qualidade de vida nos contact centers. **Revista Ibero Americana de Estratégia**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 25-33, 2006.

CASTELLS, Manuel. **A era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura**. O fim do Milênio. v.3. 4edição. Editora Paz e Terra S/A. Santa Efigênia, São Paulo, SP. 1999.

CASTELLS, Manuel. **A era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura**. A sociedade em Rede. Atualização para 6edição. Editora Paz e Terra S/A. Santa Efigênia, São Paulo, SP. 1999.

CERIBELI, Harisson Bachion; COUTINHO, Caroline Marci Fagundes; MACIEL, Gustavo Nunes; SILVA, Ambrozina de Abreu Pereira. O Impacto da Pandemia da Covid-19 Sobre as Mães *em Home Office*: um Estudo na Região Sudeste do Brasil. **Revista Gestão e Conexões**. Vitória (ES), v. 11, n. 3, set/dez. 2022. DOI: <https://doi.org/10.35699/2447-6218.2021.36337>. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/37554> . Acesso em: 9 jan. 2024.

CONCEIÇÃO, Vagner Miranda. IMPACTOS DA PANDEMIA DE COVID-19 NO LAZER E NO TRABAPROFESSOR UNIVERSITÁRIO EM HOME OFFICE. **Revista Licere**. Belo Horizonte, MG, v. 24, n.3, set/2021. DOI: <https://doi.org/10.35699/2447-6218.2021.36337>. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/view/36337/28430> . Acesso em: 19 nov. 2023.

DUARTE. Roberto Carlos. O teletrabalho durante a pandemia do Covid-19. **Rev. Esc. Jud. TRT4**, Porto Alegre, v. 3, n. 5, p. 235-263, jan./jun. 2021.

FALCAO, Thayza Menezes Gouveia de Medeiros. **Caminhos e descaminhos do teletrabalho em tempos de pandemia nas universidades federais**. Natal, 2021. Dissertação

(Pós-graduação em Gestão de Processos Institucionais) Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2021. Disponível em:
https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/46569/1/Caminhosdescaminhosteletrabalho_Falcao_2021.pdf . Acesso em: 19 dez. 2023.

FARIA, Gabriele; GONÇALVES, Sandra; SANTOS, Laryssa Gabriella G. dos; BARBOSA, Fábio dos S. Barbosa. Controle do capital sobre o trabalho e o teletrabalho como nova forma de controle. **Revista de Políticas Públicas**, vol. 26, Esp., pp. 263-278, 2022. Universidade Federal do Maranhão. Disponível em: [CONTROLE DO CAPITAL SOBRE O TRABALHO E O TELETRABALHO COMO NOVA FORMA DE CONTROLE \(redalyc.org\)](https://redalyc.org/). Acesso em: 22 fev. 2024.

FELIPPE, Gabriela de Carvalho. **A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho / home office e a jornada de trabalho**. Pontifícia Universidade Católica. São Paulo, 2018. Dissertação (Pós-graduação em Direito do Trabalho) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018. Disponível em:
<https://repositorio.pucsp.br/jspui/bitstream/handle/21949/2/Gabriela%20de%20Carvalho%20Felippe.pdf> . Acesso em: 20 nov. 2023.

FELIZARDO, Jean Mari. Capitalismo, organização do trabalho e tecnologia da produção e seus impactos na qualificação da força de trabalho. 2010.

FREITAS, Silvia Rodrigues. **Teletrabalho na administração pública federal: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI**. Rio de Janeiro, 2008. Dissertação (Pós-graduação em Administração Pública) Escola Brasileira de Administração Pública, 2008. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/1bc7d316-32e7-456c-9f46-e9275c858731/content> . Acesso em: 21 out. 2023.

GASPARINI, Maurício. Saiba quais os impactos da pandemia do novo coronavírus no contrato de trabalho. **Migalhas**, 2020. Disponível em: <http://cnbmg.org.br/artigo-migalhas-saiba-quais-os-impactos-da-pandemia-do-novocoronavirus-no-contrato-de-trabalho-por-mauricio-gasparini> . Acesso em: 25 Dez. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Atlas. São Paulo. 4. ed. 2002.

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e desafios do Home Office em empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão e Conexão. Management and Connections Journal**. Vitória (ES), v. 9, n. 1, jan./abr. 2019.

Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV Ibre). **Trabalho Remoto no Brasil**. Disponível em:
https://ibre.fgv.br/sites/ibre.fgv.br/files/arquivos/u65/trabalho_remoto_no_brasil.pdf.
 Acessado em 03/02/2024.

KINDI, Estair. **Os sentidos de experiências de trabalho em tempos de flexibilização**. São Paulo, 2013. Dissertação (Pós-graduação em Psicologia Social) Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2013. DOI: <https://doi.org/10.11606/D.47.2013.tde-14082013-104035>. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-14082013-104035/publico/kindi_me.pdf . Acesso em 12 dez. 2023.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. Atlas. São Paulo, 5 ed, 2003.

LAVIERI, Patricia Sauri. **Impacto do Teletrabalho nos padrões individuais de atividades e viagens**: estudo exploratório com empresas e teletrabalhadores. São Paulo, 2014. Dissertação (Pós-graduação em Ciências)- Universidade Politécnica da Universidade de São Paulo, 2014. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/3/3138/tde-22042015-172121/publico/DISS_Patricia_Lavieri.pdf . Acesso em: 25 dez. 2023.

LEMONS, Ana Heloisa da Costa; BARBOSA, Alane Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **RAE -Revista de Administração de Empresas**, São Paulo. v. 60, n. 6, nov/dez, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200603>. Disponível em: <file:///C:/Users/misly/OneDrive/Imagens/Misly-%20Fotos/Cita%C3%A7%C3%B5es/Lemos%3B%20Barbosa%3B%20Monzato.pdf> . Acesso em: 12 nov. 2023.

LESSA, Ana Cristina de Monteiro. **Flexibilidade do Trabalho e Políticas de Qualificação/Treinamento e Remuneração- estudo de casos em indústria metal-mecânicas de Porto Alegre**. Porto Alegre, fev. 2001. Dissertação (Pós-graduação em Administração) Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2001. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/2565/000322209.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em: 20 out. 2023.

LIMA, Fábio Lucas de Albuquerque. Reflexões sobre o teletrabalho compulsório: desafios do ponto de vista do indivíduo. **Ceeinter**, v. 6, n. 1, p. 1-21, jan-dez 2024.

MAGALHÃES, Gilcéia Freitas. **Mulheres e Trabalho na Pandemia**: estudo de caso sobre os impactos do trabalho remoto na qualidade de vida das servidoras de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia em Minas Gerais, Ouro Branco MG, 2022. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica) Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, 2022. Disponível em: <https://www.repositorio.ufop.br/bitstream/123456789/16759/4/DISSERTA%c3%87%c3%83%20MulheresTrabalhoPandemia.pdf> . Acesso em: 09 set. 2023.

MAIELLARO, Valéria Rufino. Um estudo sobre o uso do teletrabalho como ferramenta de redução de custos e melhoria da produtividade. **SADSI -South American Development Society Journal**. São Paulo Vol. 2. n. 4. 2016.

MEIRELES, Stephane Mattos; PENA, Maria Eduarda da Silva. Docentes universitárias e o cuidado como atribuição feminina: consequências do *home office*. **Revista Discente Planície Científica**. V. 4, n. 1. Jan/Jul. 2022.

MELLO, Takeshy Tachizawa Álvaro. **Estratégias empresariais e o Teletrabalho. Um enfoque na realidade brasileira**. Rio de Janeiro, p. 200, 2003.

MENDES, Ana Jullya de Souza; MARIN, Caroline; STRUZIATO, Izabela Cristina. Os benefícios e desafios do trabalho home office. **Revista Eletrônica Anima Terra, Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes – FATEC-MC**. Mogi das Cruzes-SP, ano VII, v. 15, p. 1-11, 2º semestre, 2022.

NOGUEIRA, Larissa Maria de Brito. **Desafios da implantação do home office durante a pandemia:** Estudo de caso em uma empresa de Tecnologia. Maracanaú, 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração)- Faculdade Unifametro Maracanaú, 2020. Disponível em:

http://repositorio.unifametro.edu.br/bitstream/123456789/849/1/LARISSA%20MARIA%20DE%20BRITO%20NOGUEIRA_TCC.pdf . Acesso em: 18 maio. 2023.

OLIVEIRA, Anita Loureiro. A espacialidade aberta e relacional do lar: A arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia de covid-19. **Rev. Tamoios**, São Gonçalo (RJ), ano 16, n. 1. pág. 154-166, maio. 2020. DOI: 10.12957/tamoios.2020.50448. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/tamoios/article/view/50448/33479> . Acesso em: 04 maio. 2023.

OLIVEIRA, Marcelle Colares; BARBOSA, João Victor Bezerra. Metodologias de pesquisa adotadas nos estudos sobre balanced scorecard. Belo Horizonte-MG, out/nov, 2006.

PINHEIRO, Aline Cristina Helfenstein. **Home office na universidade federal de rondônia em tempos de pandemia e proposta para implantação pós pandemia da covid-19.** Porto velho, 2021. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Administração Pública)- Fundação Universidade Federal de Rondônia, 2021. Disponível em: <https://ri.unir.br/jspui/handle/123456789/3491> . Acesso em: 06 set. 2023.

POCHMANN, Marcio. O emprego no desenvolvimento da nação. **Revista Boitempo**, São Paulo, p.240, 2008.

QUINTELA, Marcus Paulo Aguiar; SOUZA, Suanny Karoline Cordeiro de; FRAZÃO, Paulo Vitor. Conectando profissionalismo e bem-estar: uma análise bibliográfica sobre a influência do home office na qualidade de vida do trabalhador. **Cadernos de InterPesquisas**, Curitiba, v.2, p.17-42, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10595903>. Disponível em: <https://esabere.com/index.php/cadips/article/view/92/57>. Acesso em: 19 fev. 2024.

SAKUDA, Luiz Ojima; VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **O&S**, v.12, n. 33, abr./jun. 2005.

SALES, Josefa Braga Cavalcante; BRAZ, Milena Marcintha Alves; ARAÚJO, Helena de Lima Marinho Rodrigues; CARDOSO, Gil Célio de Castro. Percepções de docentes da rede privada de educação superior sobre o trabalho/ensino remoto no período da pandemia da Covid-19. **Revista Caderno Pedagógico**. Curitiba, v. 21, n. 1, p.1393-1419. 2024. DOI:10.54033/cadpedv21n1-072. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/2141/1863> . Acesso em: 21 fev. 2024.

SANTOS, Tiago Oliveira. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho no serviço público.** Brasília-DF. Nov. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública)- Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa- IDP, 2020. Disponível em: https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/3544/1/TCC_%20TIAGO%20OLIVEIRA%20DOS%20SANTOS%202020.pdf . Acesso em: 12 nov. 2023.

SEVERINO, Nicolas da Silva. **O impacto do Home Office em três empresas do ramo alimentício na cidade de Belo Horizonte. 2021.** Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Gestão Estratégica de Finanças Empresariais)- Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais (FACE – UFMG), 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/36574/1/artigo> . Acesso em: 19 ago. 2023.

SILVA, Aimée Mastella Sampaio da. A aplicação do Teletrabalho no serviço público brasileiro **In:3º congresso internacional de direito e contemporaneidade.** Santa Maria/RS, 2015. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/1-2-1.pdf> . Acesso em: 09 Ago. 2023.

SILVA, Airton Marques da. Metodologia da pesquisa. **Editora da Universidade Estadual do Ceará – EdUECE**, Fortaleza, ed. 2, 2015.

SILVA, Cristiane Aparecida; CARMO, Gisleine; CAPPELLE, Monica Carvalho Alves. Mães em *home office*: O desafio do trabalho e o cuidado dos filhos durante a pandemia da Covid-19. **RASI**, Volta Redonda/RJ, v. 9, n. 2, p. 10-24, Mai./Ago. 2023.

SILVA, Mariana Marta Paschoal Ferreira da; PERDIGÃO, Denis Alves. Percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF quanto à adoção do trabalho remoto no contexto pós pandemia da Covid-19. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 17, n. 1, p. 226-250, janeiro-abril 2024. DOI: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2024.e95732>. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/95732/55263> Acesso em: 21/02/2024.

SOUSA, JÚNIOR Ivã. **O impacto da pandemia no bem-estar das mulheres em trabalho remoto: um estudo de caso.** 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração)- Escola Paulista de Política, Economia e Negócios - EPPEN da Universidade Federal de São Paulo, 2022. Disponível em: <https://repositorio.unifesp.br/bitstream/handle/11600/66684/Iv%c3%a3%20Sousa%20Junior%20114096.pdf?sequence=5&isAllowed=y> . Acesso em: 22 out. 2023.

SOARES, Ana Carolina Cesar. **Teletrabalho: Análise da utilização do Teletrabalho em épocas de crise, ponderando as dificuldade e vantagens.** Brasília, jul. 2020. Monografia (Bacharel em Administração) Universidade de Brasília, 2020. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/25826/3/2020_AnaCarolinaCesarSoares_tcc.pdf . Acesso em: 14 dez. 2023.

UERN. Universidade do Estado do Rio Grande do Norte de Pau dos Ferros (UERN/CAPF). **Apresentação.** Pau dos Ferros, 2023. Disponível em: <https://portal.uern.br/paudosferros/apresentacao/> Acesso em: 19 ago. 2023.

APÊNDICE

O TRABALHO *HOME OFFICE* NO CONTEXTO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE- UERN

Olá, me chamo Misly Fabrícia e sou graduanda do curso de Ciências Econômicas.

Antes de começar, gostaria de agradecer o interesse em contribuir com esta pesquisa, a mesma, tem objetivo acadêmico e será usada para elaboração de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

Para iniciarmos gostaríamos que respondesse a seguinte pergunta: Qual é o seu gênero?

- | | |
|--|--|
| a) <input type="checkbox"/> Masculino; | c) <input type="checkbox"/> Não-binário; |
| b) <input type="checkbox"/> Feminino; | d) <input type="checkbox"/> Prefiro não responder. |

Esse questionamento respeita o direito de reconhecimento e irá permitir uma melhor análise dos dados que serão obtidos durante essa pesquisa acadêmica.

As informações seguirão em anonimato, destacando que, não existe resposta certa ou errada, apenas gostaríamos de sua opinião sobre as perguntas abaixo.

- 1) Como você se sentia diariamente enquanto trabalhava em home office? (Múltipla escolha)

a) <input type="checkbox"/> Motivado;	c) <input type="checkbox"/> Tranquilo;
b) <input type="checkbox"/> Desmotivado;	d) <input type="checkbox"/> Estressado, impaciente.
c) Outros: _____	

- 2) Na sua opinião, quais são as principais vantagens e desvantagens do trabalho home office? (Múltipla escolha)
 - a. Uma diminuição de custos com transporte;
 - b. Uma diminuição de gastos com equipamentos e estrutura física, visto que, a instituição supriu todas as necessidades;
 - c. Uma melhor qualidade de vida;
 - d. Uma redução no stress causado pelo deslocamento;
 - e. Uma proximidade a mais com a família;
 - f. Privacidade no horário de trabalho;
 - g. Mais independência;

- h. () Mais conforto;
- i. () Uma maior flexibilidade com os horários;
- j. () Dificuldade de separar vida pessoal e profissional;
- k. () Desgaste mental;
- l. () Custos inesperados;
- m. () Espaço inadequado;
- n. () Ansiedade e problemas psicológicos.
- o. Outros: _____

3) Na sua opinião, os trabalhadores remotos são mais felizes do que aqueles que atuam presencialmente? (Múltipla escolha)

- a. () Sim, pois possuem uma maior autonomia, sem interrupções de colegas ou chefes na realização de suas atividades;
- b. () Sim, pois conseguem se organizar de uma maneira mais individual e tendo uma maior liberdade de horários;
- c. () Não, pois o desgaste mental causado por essas atividades deixa o afetivo/emocional em estado crítico;
- d. () Não, existe um problema na proximidade entre serviço e casa, podendo assim, interferir na vida profissional.
- e. Tenho uma opinião diferente:

4) - Uma das dificuldades na atuação a distância é a colaboração. Você acha que a sua habilidade de colaborar com a equipe aumentou, diminuiu ou ficou a mesma no trabalho remoto? Escolha apenas uma alternativa.

- a) () Aumentou;
- b) () Diminuiu;
- c) () Ficou a mesma do trabalho remoto.

Fique à vontade para acrescentar alguma informação que achar importante:

- 5) Qual é o seu nível de satisfação com suas condições atuais de trabalho? Sente falta do home office? Escolha apenas uma alternativa.
- a) Estou satisfeito, prefiro presencial;
 - b) Insatisfeito, prefiro o home office;
 - c) Satisfeito, mas sinto falta do home office.
- 6) Com que frequência você mantinha uma rotina de trabalho regular em casa? Escolha apenas uma alternativa.
- a. Meio período;
 - b. Período Integral;
 - c. Seguia os horários conforme era estabelecido, me ajudando a ter um bom desempenho em minhas atividades.
 - d. Não conseguia manter uma rotina ideal de trabalho, sempre ultrapassava os horários, gerando uma sobrecarga e dificultando a minha produtividade.
- 7) Como você avalia a sua produtividade trabalhando remotamente?
- Consegui atingir minhas metas, mas com muita dificuldade;
 - Não consegui atingir minhas metas;
 - Consegui atingir apenas parte das minhas metas, dificultando a qualidade do meu serviço;
 - Consegui atingir minhas metas tranquilamente.
- 8) Quais características você considera que podem ter afetado positivamente a sua produtividade? (Multipla escolha)
- a. Família;
 - b. Pets;
 - c) Ambiente Físico;
 - d) Trabalho Isolado.
- e) Outros: _____
- 9) Quais características você considera que podem ter afetado negativamente a sua produtividade? (Multipla escolha)
- a) Família;
 - b) Ambiente Físico;
 - c) Pets;
 - d) Trabalho Isolado.
- e) Outros: _____

10) Você apresentou algum desses comportamentos nesse período em que estava em home office? (Múltipla escolha)

- a. Tristeza;
- b. Ansiedade;
- c. Impaciência;
- d. Intolerância;
- e. Desconforto físico ou psicológico;
- f. Estresse;
- g. Insônia;
- h. Sentimento de incapacidade;
- i. Nenhum desses comportamentos.
- j. Outros: _____

11) Como funcionou a supervisão do seu trabalho?

- a) Através de sistemas de monitoramento;
- b) Não tive supervisão;
- c) Outros meios: _____

12) Você recebeu orientação quanto a legislação sobre o home office?

- a) Sim; Não;
- b) Não, mas procurei entender sobre o assunto através de outros meios.

13) Você possuía um ambiente adequado para a realização do *home office* ?

- Não, precisei me adaptar em um ambiente totalmente inadequado.
- Sim, o ambiente era totalmente favorável e me ajudava a ser produtivo(a).

14) Auxílio financeiro: você recebeu? Em caso afirmativo, qual foi o valor ou tipo de auxílio oferecido? (favor informar em percentual do salário. Exemplo: recebi de auxílio o valor correspondente a 15% do meu salário)

- a. Sim:

- b. Não, em nada.

15) Houve impactos do trabalho *home office* em sua situação financeira?

- a. Sim, impacto negativo pelo aumento de gastos com equipamentos em infraestrutura;
- b. Sim, impacto positivo por ter diminuído os gastos com transportes e\ou outros;
- c. Não houve impacto.

16) Na sua opinião, o *home office* trouxe economia ou aumento de gastos financeiros para os trabalhadores?

17) Qual a sua opinião a respeito do futuro do *home office*? Escolha apenas uma alternativa.

- a) Pode haver impacto no avanço da carreira, pois as melhores vagas tendem a ser dadas às pessoas que atuam presencialmente;
- b) Tende a crescer cada dia mais, diante das suas inúmeras vantagens e pelo fato de que o teletrabalho possibilita a contratação de profissionais independentemente da localização.

18) Se um dia tiver a oportunidade, gostaria de exercer o seu trabalho remotamente?

- a) Sim
- b) Não

Por quê?

Obrigada pela sua colaboração!