



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E**  
**CONTABILIDADE**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**TICIANY DA SILVA BESERRA LIMA**

***HOME OFFICE* E PANDEMIA DE COVID-19: DESAFIOS ENFRENTADOS  
PELOS TRABALHADORES REMOTOS NA BUSCA DO EQUILÍBRIO ENTRE  
VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL**

**FORTALEZA**

**2021**

TICIANY DA SILVA BESERRA LIMA

*HOME OFFICE* E PANDEMIA DE COVID-19: DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS  
TRABALHADORES REMOTOS NA BUSCA DO EQUILÍBRIO ENTRE VIDA  
PROFISSIONAL E PESSOAL

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Dra. Márcia Zabdiele Moreira.

FORTALEZA

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

- L711h Lima, Ticiany da Silva Beserra.  
Home Office e Pandemia de COVID-19 : desafios enfrentados pelos trabalhadores remotos na busca do equilíbrio entre vida profissional e pessoal / Ticiany da Silva Beserra Lima. – 2021.  
68 f. : il. color.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2021.  
Orientação: Profa. Dra. Márcia Zabdiele Moreira.
1. Trabalho Remoto. 2. Pandemia. 3. Estresse Ocupacional. 4. Vida profissional-pessoal. I. Título.  
CDD 658
-

TICIANY DA SILVA BESERRA LIMA

*HOME OFFICE* E PANDEMIA DE COVID-19: DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS  
TRABALHADORES REMOTOS NA BUSCA DO EQUILÍBRIO ENTRE VIDA  
PROFISSIONAL E PESSOAL

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Dra. Márcia Zabdiele Moreira.

Aprovada em: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Profa. Dra. Márcia Zabdiele Moreira (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará – UFC

---

Profa. Dra. Kílvia Souza Ferreira  
Universidade Federal do Ceará – UFC

---

Profa. Ma. Elidihara Trigueiro Guimarães  
Universidade Federal do Ceará – UFC

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me conceder o dom da vida e por me amparar frente aos obstáculos, me dando sempre força e coragem para seguir em frente.

Aos meus pais, Eudes e Regina, por todo amor e zelo que sempre me proporcionaram, e por juntos serem o meu alicerce, assim como de meus irmãos Yasmin e Eudes Filho, a quem sou grata pelo companheirismo e parceria.

À minha filha Olivia, por ser uma força da natureza que desperta em mim os melhores sentimentos e o desejo de alcançar sempre mais.

À minha segunda mãe, Conceição de Maria, por cuidar tão bem de mim e do meu bem mais precioso. Sou grata pelos incentivos, puxões de orelha e por sempre me aconselhar a não desistir dessa caminhada.

Ao Jefte, pelo companheirismo, apoio e carinho, por ser parte fundamental na minha vida e nessa jornada.

Aos amigos de turma pela parceria e afeto, nas alegrias e tristezas, celebrando as vitórias e apoiando nos momentos mais difíceis. Irei leva-los para o resto da vida.

Aos meus queridos amigos de trabalho Pedro Gabriel e Anna Gabriela, por toda a força, incentivo, apoio e parceria nos momentos mais desafiadores e também nos mais descontraídos.

À minha querida orientadora, Professora Márcia, por toda paciência, disponibilidade, conselhos, sabedoria, orientação e principalmente apoio. Entre começos e recomeços, cá estou, e sem ela jamais teria conseguido.

À minha banca, Elidihara e Kílvia, muito obrigada por fazerem parte da minha formação acadêmica e pela contribuição dada ao meu trabalho de conclusão de curso.

*“É justo que muito custe o que muito vale. ”*

(Santa Teresa D’ávila)

## RESUMO

A pandemia da COVID-19 abalou as estruturas da sociedade e as organizações trabalhistas tiveram que se adaptar a esse novo cenário. O *home office* foi a estratégia adotada por diversas empresas no cenário pandêmico enfrentado atualmente. Com base nas estratégias de governo para frear a disseminação do vírus, com distanciamentos sociais e *lockdowns*, onde apenas os serviços essenciais poderiam funcionar plenamente, o *home office* foi aplicado como uma forma da organização se manter no mercado e garantir segurança aos funcionários. Desde o início havia uma preocupação com os impactos psicológicos causados ao trabalhador por tal modalidade e diversos estudos contribuíram com análises acerca dos impactos que o *home office* poderia causar no colaborador e em seu âmbito familiar. Preocupações com a perda de estrutura, gastos excedentes, excesso de carga de trabalho, conflitos familiares e apropriação da vida pessoal pelo trabalho fizeram parte desses estudos. A presente pesquisa tem como principal objetivo analisar os desafios para o enfrentamento do estresse ao conciliar trabalho e vida pessoal durante a pandemia de COVID-19. Para alcançar tal intento, a pesquisa ampara-se na abordagem descritiva, com uma análise qualitativa e como metodologia a investigação bibliográfica. Desta forma, a relevância da pesquisa dá-se pelo contributo que esta trará aos estudos da educação universitária e ao meio organizacional, ao ponderar sobre um dos possíveis impactos advindos do período pandêmico, onde seus efeitos ainda estão sendo mensurados. Pois, ao verificar como a pandemia de COVID-19 afetou o estresse na interface trabalho e vida pessoal, será possível vislumbrar estratégias organizacionais, governamentais e sociais para amenizar seus efeitos. Amparado pelo objetivo geral do trabalho, buscou compreender os desafios na adaptação do ambiente doméstico para o trabalho remoto, considera-se que o mesmo foi alcançado, pois com base na análise das entrevistas realizadas, pôde-se perceber que a maior parte dos entrevistados teve que enfrentar abruptas mudanças estruturais e dificuldades em adaptar-se ao trabalho em ambiente doméstico, pois o trabalhador foi afetado pelo estresse ocupacional a partir da mudança do trabalho para o ambiente doméstico. Outros fatores que a pesquisa evidenciou como os principais desafios relatados pelos colaboradores entrevistados foram que o aumento do custo com as despesas domésticas, a ausência de políticas remuneratórias, a supressão de direitos já adquiridos, o aumento das demandas e da carga horária, a falta de reconhecimento e treinamento/desenvolvimento comprometido. Outro resultado importante foi relacionado

aos desafios do indivíduo em desempenhar os papéis profissional e familiar no ambiente doméstico durante o expediente de trabalho, pois se percebeu nos relatos dos entrevistados que muitos são os desafios e barreiras enfrentadas pelos colaboradores e familiares nesse processo de transição de ambientes. Nesse ínterim, a pesquisa contribuiu com a sociedade acadêmica, porque proporciona uma visão mais ampla acerca dos desafios atuais enfrentados e das barreiras impostas aos profissionais que estão atuando remotamente neste contexto tão incerto de pandemia. Os efeitos do isolamento social rígido ainda estão sendo mensurados, por isso analisaram-se apenas as implicações na implantação e permanência.

**Palavras-chave:** Vida Profissional-pessoal; Trabalho Remoto; Estresse Ocupacional.



## **ABSTRACT**

The COVID-19 pandemic shook the structures of society and labor associations had to adapt to this new scenario. The home office was the strategy adopted by several companies in the pandemic scenario faced today. Based on government strategies to curb the spread of the virus, with social distances and lockdowns, where only essential services can function fully, the home office was provided as a way for the organization to remain on the market and ensure employee safety. From the beginning, a concern with the psychological impacts caused to the worker by this modality and several studies contributed with analyzes about the impacts that the home office could cause on the employee and on his family. Concerns about the loss of structure, excess spending, excessive workload, family conflicts and appropriation of personal life by work were part of studies. The present research has as main objective to analyze the challenges for coping with stress when reconciling work and personal life during the COVID-19 pandemic. To achieve that goal, the research uses a descriptive approach, with a qualitative analysis and bibliographic research as a methodology. In this way, the relevance of the research is due to the contribution, which will make to university education studies and to the organizational environment, when considering one of the possible impacts that is arising from the pandemic period, where its effects are still being measured. Because, when verifying how the COVID-19 pandemic affected stress in the work and personal life interface, it will be possible to envision organizational, governmental and social strategies to mitigate its effects. Supported by the general objective of the work, it sought to understand the challenges in adapting the domestic environment for remote work, it is considered that the same was achieved, because based on the analysis of the interviews carried out, it was possible to perceive that most of the interviewees had to face abrupt structural changes and difficulties in adapting to work in the home environment, as the worker was affected by occupational stress from the change from work to the home environment. Other factors that the research showed as the main challenges reported by the interviewed employees were the increase in the cost of household expenses, the absence of remuneration policies, the suppression of rights already acquired, the increase in demands and workload, the lack of recognition and committed training / development. Another important result related to the individual's challenges in playing the professional and family roles in the domestic environment during working hours, as it perceived in the interviewees' reports that many are the challenges and barriers faced by employees and

family members in this process of transition of environments. In the meantime, the research has contributed to the academic society, as it provides a broader view of the current challenges faced and the barriers imposed on professionals who are working remotely in this very uncertain context of a pandemic. The effects of rigid social isolation are still being measured, so only the implications for implantation and permanence were analyzed.

**Keys Words:** Professional-personal life; Remote Work; Occupational Stress.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 – Vantagens e desvantagens para empregado e empregador sobre o trabalho remoto.....	28
Quadro 2- Perfil dos Entrevistados.....	39
Quadro 3 - Quadro de Congruência.....	40

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Gênero dos Entrevistados .....	42
Gráfico 2– Faixa Etária dos Entrevistados .....	43
Gráfico 3– Estado de Residência dos Entrevistados .....	43
Gráfico 4– Nível de Escolaridade dos Entrevistados .....	44

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
COVID-19	<i>Corona Virus Disease - 2019</i>
MBA	<i>Master in Business Administration</i>
MP	Medida Provisória
OMS	Organização Mundial da Saúde

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>2 VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR: tessituras do homem complexo no mundo do trabalho .....</b>	<b>21</b>
2.1 O trabalho e o ser social – inseguranças e incertezas .....	22
2.2 Estresse ocupacional <i>versus</i> convívio familiar: interface trabalho-vida pessoal.....	24
<b>3 PANDEMIA: <i>Home Office</i> – determinações e legislações .....</b>	<b>31</b>
3.1 <i>Lockdowns</i> : legislações e adaptações decorrentes da pandemia .....	33
<b>4 MÉTODO DA PESQUISA .....</b>	<b>36</b>
<b>5 ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>42</b>
5.1 Perfil dos entrevistados .....	42
5.2 Processo de implantação do trabalho remoto .....	45
5.3 Adaptação ao trabalho remoto.....	48
5.4 Permanência no trabalho de forma remota.....	51
5.5 Desafios enfrentados no desempenho dos papéis profissional e familiar .....	53
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>58</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>61</b>
<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA REALIZADA COM TRABALHADORES EM REGIME DE <i>HOME OFFICE</i>.....</b>	<b>67</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Ao longo do desenvolvimento humano o trabalho tem sido fundamental para a construção das relações sociais humanas, sendo, segundo Marx (1971), uma condição necessária para a existência humana. A visão apresentada e discutida por Marx referia-se ao fato de que as relações de trabalho seriam o ponto de partida para o processo de humanização do indivíduo. Na sociedade contemporânea, as relações do mundo do trabalho baseiam-se prioritariamente no trabalho assalariado, ou seja, na relação do trabalhador com o empregador. Em vista disso, cabe analisar os processos histórico-sociais que fomentaram essa mudança na finalidade do mundo do trabalho, alterando-se de condição de existência para meio de subsistência.

Tendo isso sob perspectiva, o trabalho e seu desenvolvimento cotidiano é o que distingue o ser social de outras vidas pré-humanas. Os homens que trabalham possuem consciência, pois materializam desenhos e formas pensadas, dando forma ao seu objeto de trabalho. Assim, Lukács reitera que o “trabalho é um ato de pôr consciência e, portanto, pressupõe um conhecimento concreto, ainda que jamais perfeito, de determinadas finalidades e de determinados meios” (LUKÁCS, 2013, p.08). Por conseguinte, Gramsci também afirma que em qualquer tipo de trabalho, até no mais manual, existe uma clara dimensão intelectual (ANTUNES, 2013).

O trabalho é também princípio fundamental na vida humana, tendo em vista que possibilita condição para uma existência social. Conforme afirma Marx, “Como criador de valores de uso, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independentemente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana” (Marx, 1971, p. 50). E ao mesmo passo que o trabalho modifica a natureza, vem também alterando a própria natureza humana em um processo de transformação mútua que permite o trabalho ser componente central na produção da sociabilidade humana (ANTUNES, 2013).

Se, por um lado, pode-se afirmar que o trabalho foi predominante para a sociabilidade humana, como ponto inicial da humanização do homem, por outro lado, a sociedade capitalista transformou-o em trabalho assalariado, o “que era uma finalidade central do ser social, torna-se meio de subsistência” (ANTUNES, 2013, p. 08). A força

de trabalho, como conceitua Marx, converte-se em uma mercadoria, tendo como finalidade criar outras mercadorias. “Converte-se em meio, e não primeira necessidade de realização humana” (ANTUNES, 2013, p. 08).

Desta forma, as relações sociais e do trabalho foram se modificando até os dias atuais, começando com o surgimento da máquina a vapor, desenvolvida por Jamer Watt (1736–1899) e, posteriormente, sua utilização para a produção de bens de consumo propiciou uma nova concepção de trabalho que transformou completamente as relações políticas, sociais e econômicas que, em apenas um século, foram maiores que todas as mudanças ocorridas no milênio anterior. Esses avanços no mundo do trabalho se intitularam como o período de Revolução Industrial. Ocorrida na Inglaterra, pode ser dividida em duas épocas distantes: a primeira Revolução Industrial, ou revolução do carvão e do ferro (1780–1860), a segunda Revolução Industrial ou revolução do aço e da eletricidade. Desta forma, o século XIX foi o apogeu de grandes alterações nas relações sociais e de produção, não só na Inglaterra, mas em âmbito global (CHIAVENATO, 2011).

A primeira fase da Revolução Industrial, além da utilização do carvão e do ferro, caracterizou-se pela produção em larga escala e a utilização de máquinas para produção de bens de consumo, ocasionando a substituição do trabalho manual do homem e dos animais. As máquinas agora não produziam poucas quantidades como a fabricação manufatureira, mas em massa e em quantidades incomparáveis. A segunda fase da Revolução Industrial, além do aço e da eletricidade, caracterizou-se pela aplicação da força motriz à indústria, o que propiciou o desenvolvimento do sistema fabril de produção (CHIAVENATO, 2011). Por este motivo, Hisatugo e Marçal Júnior (2007, p. 206) afirmam que “A Revolução Industrial, desencadeou o processo de urbanização, mudando significativamente a vida das pessoas. O elevado índice de urbanização e o sistema capitalista de produção são características marcantes da sociedade moderna”.

No Brasil, a Constituição Federal em seu artigo 1º, que aborda os princípios fundamentais e no artigo 6º que trata dos direitos sociais, validam o trabalho como princípio e direito social fundamental:

O reconhecimento dos valores sociais do trabalho como um dos fundamentos do Estado brasileiro impede a concessão de privilégios econômicos condenáveis, por ser o trabalho, enquanto ponto de partida para o acesso ao mínimo existencial e condição de possibilidade para o exercício da autonomia, imprescindível à concretização da dignidade da pessoa humana. A partir do momento em que contribui para o progresso da sociedade à qual pertence, o



indivíduo se sente útil e respeitado (NOVELINO e CUNHA JÚNIOR, 2017, p. 15).

Ainda de acordo com a Constituição Federal de 1988, o artigo 170 discorre sobre a ordem econômica, que tem como princípios fundamentais a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, e tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (BRASIL, 1988).

Com a globalização e internacionalização da economia, houve um aumento significativo na necessidade de mão de obra, ocasionando mais oportunidades de emprego – para vagas disponíveis – e para as pessoas que já desempenhavam alguma função, um aumento significativo em suas atribuições laborais. Com a inserção de diversas legislações trabalhistas que auxiliaram na constituição das mais várias modalidades de trabalhos existentes na atualidade.

Com isso, inúmeras questões foram levantadas, entre elas a divisão do trabalho e convívio familiar. Antes da industrialização, e particularmente antes da Segunda Guerra Mundial, havia pouca separação entre as esferas domésticas e produtivas. Artesãos trabalhavam em casa, as pessoas cultivavam alimentos para o mercado e para seu próprio consumo, e os comerciantes conduziam negócios dentro de suas redes pessoais existentes (ALT, 1976), onde o domínio profissional misturava-se com o domínio pessoal, e colegas de trabalho misturados com a família e amigos em uma rede relativamente única. No entanto, com o advento da industrialização e a proliferação de fábricas e a produção em massa, os homens em particular, cada vez mais deixaram suas casas para empregos externos. Essa busca pelo trabalho resultou em uma separação de tempo profissional e pessoal, gerando assim diferentes expectativas sobre comportamentos adequados para os dois domínios, acentuando ainda mais a distinção entre eles (TÖNNIES, 1887; WEBER, 1946).

Práticas individuais para gerenciar a fronteira entre os domínios pessoais e profissionais começou a abranger um contínuo mais amplo. Estudiosos organizacionais contemporâneos começaram a olhar mais de perto, em particular, na interface entre os domínios pessoais e profissionais, as suposições sobre a necessidade de segmentar o pessoal do profissional. Na verdade, estudiosos organizacionais documentaram mudanças na sociedade, na força de trabalho e na própria natureza do trabalho que parecem indicar uma tendência de maior aceitação de sobreposição entre o pessoal e esferas profissionais da vida (KOSSEK e LAUTSCH, 2012). Especificamente, a natureza do trabalho mudou,

em parte, devido ao aumento do setor de serviços e declínio dos empregos na indústria (BARLEY e KUNDA, 2001), resultando em um aumento de trabalho de conhecimento focado na resolução de problemas e processamento de informações (GARGIULO, ERTUG, e GALUNIC, 2009; QUINN, 2005).

Além disso, a natureza cada vez mais aberta e complexa do trabalho tem muitas vezes a diminuição entre a fronteira pessoal-profissional (PERLOW e KELLY, 2014; SERON e FERRIS, 1995). Pois, ao contrário do trabalho de manufatura, o trabalho contemporâneo pode ser realizado fora do local de trabalho em muitos casos, frequentemente nas casas dos funcionários (PERLOW e KELLY, 2014; SERON e FERRIS, 1995). Desta forma, Greenhaus e Singh afirmam que a

[...] nossa vida profissional pode acrescentar ou, ao contrário, deteriorar/atrapalhar a vida familiar, da mesma forma a vida familiar pode vir a ter influências sobre a vida profissional, sejam elas boas ou ruins. Por ser um tema de extrema importância, a análise das relações entre trabalho e família tem implicações importantes tanto para as organizações como um todo como para os indivíduos (GREENHAUS e SINGH, 2004, p.23).

Em continuidade, com todas as alterações sociais advindas em recorrência das mudanças nas formas de se produzir, a preocupação com a divisão da vida pessoal/vida laboral e as possíveis repercussões positivas e/ou negativas advindas dessas alterações passaram a preocupar os pesquisadores e estudiosos da área. Não obstante, com o surto da pandemia de COVID-19 no ano de 2020, e a necessidade de distanciamento social para evitar a elevação dos níveis de contaminação, gerando impactos nos mais distintos âmbitos sociais, econômicos e políticos.

Em escala global, as organizações tiveram que se adaptar as medidas/legislações/recomendações governamentais e sanitárias. Pois, com a ausência de vacinas eficazes que inibissem o contágio, o isolamento social foi pontuado como uma das principais formas de proteção contra o COVID-19. Pesquisadores, em âmbito global, reuniram esforços em estudos voltados para a contenção da pandemia e melhor compreensão dos possíveis impactos do vírus para o homem. Já em âmbito social, as ciências humanas seguem coletando dados e realizando pesquisas que possibilitem compreender como este período de isolamento social tem impactado as instituições, o mercado, as corporações e os trabalhadores (MENDES, HASTENREITER e TELLECHEA, 2020).

Com esse novo cenário, não só a sociedade teve que se adaptar à nova realidade, mas os diferentes setores mercadológicos tiveram que formular novos

caminhos para melhor adequar suas práticas de trabalho a nova realidade. (HAUBRICH e FROEHLICH, 2020). A pandemia gerou mudanças na forma de consumo, nos planos organizacionais e também nas rotinas de trabalho e na sua realização (PARA, 2020), assim, as organizações de pequeno, médio e grande porte, tiveram que flexibilizar suas formas de trabalho e passaram a conduzir suas atividades e gerir seus funcionários à distância, acarretado pelas medidas restritivas de contenção pandêmica.

Nesse ínterim, o *Home Office*, conceituado na década de 1970, configura-se como uma forma de flexibilizar o trabalho, realizando-o em uma infraestrutura longe do âmbito laboral, muitas vezes na residência do contratado. Apesar de já ser realidade em diversas organizações e comum a diversos trabalhadores, os benefícios do *Home Office* e os avanços tecnológicos não foram suficientes para a alterar as rotinas de trabalho na maioria das empresas brasileiras. Como afirmam Mendes, Hastenreiter e Tellechea (2020, p. 162):

Na pesquisa *Home office* Brasil 2018, promovida pela SAP Consultoria em Recursos Humanos e pela Sociedade Brasileira de *Home office* e Teleatividades – SOBRATT com 315 empresas no país, constatou-se que em mais da metade o *home office* não era uma realidade (CFA, 2020). Outra pesquisa, dessa vez realizada pela consultoria Cushman & Wakefield com 122 executivos de multinacionais que atuam no Brasil, reforça que antes do contexto pandêmico 42,6% das organizações nunca haviam adotado essa tendência, e em 23,8% das companhias o *home office* era apenas uma alternativa em análise.

Desta forma, mesmo em desacordo com as instituições mais tradicionais, o *Home Office* teve de ser adotado em decorrência do isolamento social, sendo incorporado como alternativa para a continuação da atividade econômica. Em contrapartida, há quem diga ainda que “não existe *home office* na pandemia”,

E sim uma situação forçada na qual profissionais necessitam retomar suas atividades de forma desestruturada e sem devida orientação e condições demandadas para tal modalidade de trabalho. O fato é que as novas regras de convívio social instauraram incomuns maneiras de vivenciar a realidade, inclusive a laboral, e o outrora rejeitado *home office* tornou-se essencial para a existência da maioria das organizações no país – e também no mundo (MENDES, HASTENREITER E TELLECHEA, 2020, p.162).

Em vista disso, o presente artigo tem como indagação central o seguinte problema de pesquisa: **Quais os desafios no enfrentamento do estresse para conciliar vida profissional e vida pessoal durante a pandemia de COVID-19?**

Desta forma, consubstancia-se como objetivo geral: analisar os desafios para o enfrentamento do estresse ao conciliar trabalho e vida pessoal durante a pandemia de COVID-19.

No que concerne aos objetivos específicos, elencam-se:

- a) compreender os desafios na adaptação do ambiente doméstico para o trabalho remoto;
- b) avaliar como o trabalhador foi afetado pelo estresse ocupacional a partir da mudança do trabalho para o ambiente doméstico;
- c) entender os desafios do indivíduo em desempenhar os papéis profissional e familiar no ambiente doméstico durante o expediente de trabalho.

Para alcançar os objetivos traçados, a pesquisa ampara-se na abordagem descritiva, com uma análise qualitativa e, como metodologia, utiliza a investigação bibliográfica.

Diante do quadro exposto, evidencia-se a relevância da pesquisa pelo contributo que esta dará aos estudos da educação universitária e ao meio organizacional, ao ponderar sobre um dos possíveis impactos advindos do período pandêmico, onde seus efeitos ainda estão sendo mensurados. Pois, ao verificar como a pandemia de COVID-19 afetou o estresse na interface trabalho e vida pessoal, será possível vislumbrar estratégias organizacionais, governamentais e sociais para amenizar seus efeitos.

Nessa perspectiva, o trabalho encontra-se estruturado em seis seções, a primeira, segunda e terceira contemplarão os aspectos teóricos; a quarta busca expor a natureza da pesquisa e o percurso método-metodológico; a quinta seção apresenta os resultados obtidos acerca dos objetos de estudo; por fim, a sexta seção, exibirá as considerações finais, contendo as recomendações baseadas nos resultados obtidos na pesquisa.

## **2 VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR: tessituras do homem complexo no mundo do trabalho**

A crise de 1929, nos Estados Unidos, trouxe à tona problemáticas que influenciaram em questões socioeconômicas. As condições de trabalho precárias, as longas jornadas de trabalho e a mecanização do sujeito do trabalho por meio do processo de produção tornaram-se evidentes no âmbito fabril. Tais condições se referiam à Teoria Clássica da Administração. Esta idealizava uma organização trabalhista especializada, no qual a industrialização e o método de trabalho se sobressaiam do sujeito do trabalho, ou seja, o trabalhador e suas condições de trabalho não eram relevantes para a produção. No entanto, tais ideias não foram aceitas de maneira unânime, visto que os trabalhadores e sindicatos norte-americanos faziam oposição a tal teoria.

As oposições entre as ciências sociológicas, econômicas, ergonômicas, psicológicas, e de engenharia compreendem percepções muito divergentes em relação ao trabalho. Para uns, pode constituir acima de tudo uma relação salarial, para outros uma relação empregatícia, e há ainda quem veja como uma atividade de construção social (DEJOURS, 2004).

Dejours 2004, p.29, defende ainda que:

O trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saberfazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar [...]

Nesse contexto de oposição à Teoria Clássica da Administração, emerge nos Estados Unidos a Teoria das Relações Humanas ou Escola Humanística da Administração. O surgimento dessa teoria se deu por meio das conclusões obtidas no experimento social realizado por Elton Mayo e seus colaboradores na cidade Chicago, bairro de Hawthorne. Ela teve como objetivo principal o combate à mecanização do processo organizacional e, principalmente, o combate à exploração dos trabalhadores em detrimento dos interesses patronais. Dessa forma, a teoria das relações humanas emerge com a ideia de humanizar o processo de produção.

De acordo com Mayo (2004), para uma melhor compreensão do funcionamento de uma empresa era preciso visualizá-la como um sistema social e não apenas um sistema econômico. Nesta perspectiva, ao analisar seus experimentos, Mayo (2004) concluiu que o método de trabalho da organização não é tão relevante quanto as

relações sociais desenvolvidas no âmbito de trabalho, demonstrando a importância das relações desenvolvidas entre os colaboradores da empresa para a manutenção do funcionamento e, principalmente, para o aumento da produtividade.

O fato é que a Teoria das Relações Humanas trouxe à tona novas preocupações mais específicas das relações de trabalho, passando a considerar os interesses individuais e a convivência em ambiente organizacional. Segundo Mayo (2004), as relações humanas desenvolvem-se nas ações e nos contatos ocorridos no ambiente de trabalho. Portanto, para que a organização se mantenha produtiva e eficaz é necessário considerar tais relações e como elas estão presentes nos resultados apresentados pela empresa e pelos seus colaboradores.

O fortalecimento do processo globalizatório nos últimos 20 anos, trouxe consigo a instalação de uma política econômica que torna a esfera do trabalho submissa, fazendo com que o empregado priorize sua objetividade e se descuide de sua subjetividade (DEJOURS, 2005).

## 2.1 O trabalho e o ser social – inseguranças e incertezas

A distinção animal *versus* homem é evidenciada quando se percebe o fato de que este é o único ser vivo que age com um propósito em seus atos e procura recursos para sua realização. O ser humano, agindo sobre o ambiente e o modificando, transforma-se simultaneamente (LUKÁCS, 2013). Para Marx, o trabalho foi imprescindível para a distinção cognitiva do homem e os demais animais, e que a categoria “Trabalho” é indispensável para a compreensão da sociedade e do homem atual. Tendo isto sob análise, Marx apresenta sua concepção de trabalho:

[...] obtém um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto, idealmente. Ele não apenas efetiva uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objeto, que ele sabe que determina, como lei, espécie e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar sua vontade (MARX, 1978, p. 149-150).

E completa:

Como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independentemente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana (MARX, 1978, p. 50).

Desta forma, os princípios natos e o ser social devem ser incindíveis, da mesma maneira que o orgânico deve vincular-se ao inorgânico. Como as primitivas

execuções de atividade laboral causaram a transformação animal-homem, a sua constante evolução faz surgir uma raça humana em seu real sentido social (STRENZEL, 2017).

Homem complexo é a perspectiva do ser humano como um complexo de valores, concepções, peculiaridades, traços e necessidades, que funciona como um sistema aberto capaz de equilibrar-se internamente frente às ações sofridas pelo ambiente externo. Desta forma, a transacionalidade, dinamicidade e comportamento dirigido para objetivos são as principais características atribuídas ao homem complexo. A transacionalidade refere-se à capacidade de resposta e adaptação do homem ao ambiente em que está inserido, causando mudanças no meio; a dinamicidade do indivíduo permite que ele siga em constante desenvolvimento, ainda que sua identidade e personalidade permaneçam mantidas; o comportamento dirigido fornece ao indivíduo a capacidade de desenvolvimento dos seus próprios modelos de percepções, valores e motivos (CHIAVENATO, 2003).

Ainda em análise, Chiavenato (2003) afirma que o homem não é apenas complexo, mas mutável e com diversas motivações classificadas em uma ordem que pode ser submetida a modificações. Os motivos correlacionam-se e se associam em complexas representações motivacionais. A motivação é considerada um processo, não um fenômeno isolado, é um resultado e não a razão. Tentativas, experimentações, ações e relações oferecem ao homem a capacidade de perceber novas motivações, incluindo fatores de sua vida pessoal, e na contemporaneidade, fatores ocupacionais, em ambiente corporativo.

O trabalho é uma característica nata do ser social e que com ele perdura até o fim de sua existência. Como Marx (1971) defende, o trabalho humaniza e dignifica o homem, além de lhe transformar, transforma seu meio. Construindo consigo, uma relação de interdependência entre homem social e meio ambiente, tanto inorgânica (objeto de trabalho, insumos, etc.) quanto orgânica, que revela a transformação do ser unicamente biológico ao ser social. O trabalho é o fator motriz do desenvolvimento histórico, aspecto primordial do ser humano (LUKÁCS, 2013).

A esfera do trabalho vem passando por diversas transformações, muitas delas atribuídas à globalização da sociedade do conhecimento, onde o que, antes era definido como emprego, está dando lugar ao conceito de trabalho. Cada vez mais o conhecimento se faz necessário em diversos setores produtivos, despertando a necessidade de criatividade, pensamento crítico e proatividade por seus trabalhadores, visando atender prontamente as mudanças e demandas deste novo cenário (SILVA e CUNHA, 2002).

Bastos, Correa e Lira (2000), afirmam que o empenho do indivíduo no trabalho pode ser afetado por variadas questões, dentre elas o ambiente profissional, onde se pode incluir a instituição em que trabalha, seu ofício, o sindicato, os colegas de trabalho, as atividades que desempenha e as finalidades e metas a serem alcançadas. O ambiente pessoal também pode agir sobre a conexão do trabalhador, tais como família, crenças e opção político-partidária.

Nesse ínterim, segurança pessoal e estabilidade são características ausentes nos empregos atuais, fato que se deve ao aumento da contratação de colaboradores terceirizados e diminuição do uso da força de trabalho, trazidos pela flexibilização das atividades laborais. Sob outra perspectiva, os processos de trabalho começam a ser influenciados pelas novas tecnologias, os conhecimentos técnico e científico se desenvolvem agilmente, surgem novas atividades e profissões, fazendo com que o indivíduo reavalie o processo de escolha e envolvimento com uma profissão em particular (BASTOS, CORREA e LIRA, 2000).

## 2.2 Estresse ocupacional *versus* convívio familiar: interface trabalho-vida pessoal

Na psicologia contemporânea, o estresse é um dos assuntos mais estudados e mencionados, pois é um dos fatores que mais acarreta danos ao cotidiano, já que coloca em risco a saúde psicológica e física das pessoas. As três principais perspectivas para o estresse atualmente são: 1. As reações fisiológicas, ou seja, corporais do indivíduo como resposta ao estressores; 2. A busca pelos agentes ambientais que causam danos ao bem-estar e a saúde dos indivíduos; e 3. A psicologia cognitiva que analisa as relações entre o indivíduo e o ambiente externo, ou seja, como o mesmo avalia e compreende o evento estressor (HIRSCHLE e GONDIM, 2020). Desta forma, Lazarus afirma que,

[...] a forma como avaliamos um evento determina como reagimos emocionalmente. Assim, o estresse laboral é influenciado pela percepção que o sujeito tem das demandas no ambiente de trabalho e sua capacidade para enfrentá-las. Em outras palavras, para que o processo de estresse laboral aconteça é necessário que o trabalhador avalie como estressoras a situação e as demandas do ambiente, e se perceba com poucos recursos para enfrentá-las, gerando reações com efeitos negativos em seu bem-estar. Considerando a complexidade do fenômeno do estresse, permeado por uma série de processos psicológicos, sociais e biológicos que envolvem a interação pessoa-ambiente, estudos recentes inspirados pelo movimento da Psicologia Positiva têm procurado compreender como esses processos podem interferir na saúde e bem-estar das pessoas (LAZARUS, 1999, p. 15).



Desta maneira, a Psicologia Positiva enfatiza os aspectos positivos da vida e busca entender os pontos considerados relevantes pelos seres humanos e que lhes auxiliem no desenvolvimento de suas potencialidades, melhorar sua saúde física e mental. Essa abordagem se difundiu também pelos estudiosos do meio organizacional, ocasionando diversas pesquisas no ambiente de trabalho, evidenciando aspectos como estados afetivos positivos, o papel dos traços, comportamentos e valores que propiciam os sujeitos a vivenciarem o bem-estar no ambiente organizacional (HIRSCHLE e GONDIM, 2020). Ainda segundo Hirschle e Gondim (2020, p.02) o bem-estar quando diz respeito ao trabalho,

[...] abrange uma diversidade de experiências que incluem estados afetivos positivos (p. ex., entusiasmo), baixos níveis de estados afetivos negativos (p. ex., ansiedade), boa saúde psicossomática e estados cognitivos como aspirações e julgamentos sobre a satisfação no trabalho. Além dos fatores estressores originados no trabalho, os recursos pessoais como autoestima e estabilidade emocional, e a interface trabalho-casa parecem influenciar as flutuações nos indicadores de bem-estar.

Sob essa perspectiva, várias situações podem acarretar o mal-estar e elevação dos níveis de estresses ligados ao trabalho. Nas últimas décadas, diversos pesquisadores tentaram evidenciar as repercussões/impactos do trabalho remoto nos mais distintos âmbitos, e com a revolução tecnológica, a partir dos anos 2000, esperava-se que o *home office* pudesse melhorar o impacto social, aumentando o envolvimento das pessoas com suas comunidades, que pudesse reduzir os gastos com locomoção, reduzir o trânsito nas grandes cidades, possibilitando uma maior diversidade organizacional e trabalhista. (MENDES, HASTENREITER e TELLECHEA, 2020). “Contudo, sempre foi latente o receio dos impactos psicológicos sobre os teletrabalhadores, motivados pela impessoalidade e baixo envolvimento no trabalho” (SAKUDA, 2001, p.39)

Nesse ínterim, Mendes, Hastenreiter e Tellechea (2020), afirmam que desde então as repercussões organizacionais e sobre os colaboradores têm sido pauta de muitas pesquisas no meio científico que apontam diversas desvantagens desta modalidade de trabalho, pois

Entre discussões que só apontam vantagens e enxergam na modalidade a solução para diversos problemas do trabalho até às abordagens mais críticas, que examinam os efeitos nocivos do tele trabalho no mundo do trabalho contemporâneo, as produções sobre a temática sinalizam que o contexto e as rotinas do trabalho remoto são distintas do trabalho convencional (ROCHA e AMADOR, 2018). O sistema comunicacional integrado em redes, a imperiosidade da gestão do conhecimento, a diminuição do convívio social e o enfraquecimento das relações de confiança são algumas dessas

especificidades (SAKUDA e VASCONCELOS, 2005). (MENDES, HASTENREITER e TELLECHEA, 2020, p. 165-166).

Outros autores da área como Sakuda e Vasconcelos, defendem que outros aspectos do trabalho remoto também precisam ser levados em consideração como:

[...] à distância podem ser destacados as mudanças na relação do indivíduo com seu trabalho, a alteração na rotina e nos hábitos, a dificuldade em separar os aspectos do trabalho e da vida privada, possíveis problemas de autoidentificação, aumento a propensão de sentimentos subjetivos. Além disso, sem o devido monitoramento, adaptação e cuidado necessários, há a possibilidade de perda de conhecimento tácito e explícito da organização (SAKUDA e VASCONCELOS, 2005, p.49).

Autores da área concordam e discordam quanto ao que consideram como sendo vantagens e desvantagens do trabalho em *home office*. Costa (2007), explica que embora a manifestação do trabalho remoto esteja em consonância com os demais discursos de gestão atuais, a sua realização consiste especificamente no afastamento físico do trabalhador de seu ambiente laboral. Com o discurso retórico de autodisciplina, autonomia e liberdade, a aplicação tenta combinar situações discrepantes e vivências opostas, como a distância física e manutenção de elo com a empresa; maior proximidade física com os familiares, mas sem disponibilidade para os mesmos; independência atrelada à perda de privacidade, misto de vida pessoal/familiar e profissional, transmitindo ao trabalhador remoto e aos seus, as dificuldades, como o custo e o estresse de administrar tamanha discrepância.

Acerca das barreiras impostas à implantação do trabalho remoto, Pérez, Sanchez e Carnicer (2002) analisam que podem ser considerados como principais impedimentos ao *home office*, o acesso à tecnologia e a integração do trabalho remoto com a estratégia empresarial e estrutura da organização, bem como os fatores motivacionais dos trabalhadores remotos. Os autores ressaltam ainda que a organização e a coordenação do trabalho também se configuram como desafios enfrentados pelo trabalhador. Fulton (2002) sugere ainda que os sujeitos sentem necessidade de reproduzir no seu domicílio as condições de que desfrutava anteriormente na empresa. E para isso se utilizam das ferramentas que estão à disposição, transformando equipamentos domésticos em ferramentas laborais.

Barros e Silva (2010) apontam que a ausência ou dificuldade de suporte na solução de problemas, principalmente relativo aos meios tecnológicos, faz com que a empresa cause no funcionário uma sensação de perda de infraestrutura, e também o

caracterizam como uma das desvantagens do *Home Office*. Já Soares (1995), ressalta que a precarização da comunicação é considerada um dos aspectos mais problemáticos trazido pelo isolamento social que o trabalho remoto causa, sendo fator que conduz a um trabalho de mais baixa qualidade.

O custo também pode ser classificado como uma das desvantagens do trabalho remoto por conta do crescimento das despesas domésticas. Os autores afirmam ainda que, nesse regime de trabalho, a empresa pode repassar ao sujeito também os gastos com os demais recursos que no escritório estariam disponíveis, como os materiais de expediente, por exemplo (BARROS e SILVA, 2010).

Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017) salientam que, embora sejam consideradas como principais vantagens dos trabalhadores remotos, a flexibilidade e a autonomia podem causar um efeito reverso nesse tipo de regime laboral. Isto acontece porque a carga horária exercida no *home office* é em muitos casos, maior que a permitida por lei, sendo um ponto bem sensível desta modalidade de trabalho e requerendo cautela por parte da empresa e dos próprios trabalhadores. Assim, e faz necessário notar a falta de alinhamento entre qualidade de vida e trabalho remoto dos sujeitos, pois essa tal flexibilidade entra em confronto à precarização da situação de trabalho.

Essa precarização é descrita principalmente pelo isolamento social e aos valores de autogestão, automotivação, confiabilidade, entre outros que são afirmados pelas organizações, porém, nem sempre verificados na realidade do trabalhador (ADERALDO, ADERALDO e LIMA, 2017, p.531).

Quanto à permanência no trabalho remoto, um dos fatores que pode ser classificado como desvantagem é o descontrole da carga de trabalho, ainda que a aceitação a essa carga horária superior pareça ser voluntária dando a entender que o trabalhador tem necessidade de se mostrar competente, é inserida por indivíduos que mostram e naturalizam os discursos da organização sobre a produtividade (ADERALDO, ADERALDO e LIMA, 2017). Esse aumento de trabalho durante o *home office*, pode ser associado aos prazos cada vez mais curtos, a uma busca de maior produtividade e ao surgimento de novas atividades, argumenta Tremblay (2002).

Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017, p. 524) completam que o principal motivo dessa carga horária excessiva advém da percepção e postura do trabalhador de “mostrar serviço”, dada a dificuldade de visibilidade que o trabalho remoto apresenta.

No que tange à relação profissional-familiar, Soares (1995) destaca como uma circunstância problemática relacionada ao trabalho remoto, a indistinção entre as

atividades laborais e familiares, que pode agravar o *workaholism*, desenvolvendo no trabalhador uma compulsão para resolver os problemas da organização. Costa (2013) corrobora que a vida familiar pode constituir um fator de resistência ao trabalho remoto, onde o trabalhador se vê na obrigação de tentar equilibrar as imposições provenientes de tão distintos universos: família e trabalho.

Paschoal e Tamayo (2005) consideram que características da relação trabalho-família podem ser consideradas como variáveis situacionais que favorecem o estresse laboral, pois consideram os estressores ocupacionais como resultados do ambiente de trabalho e que exigem respostas adaptativas por parte do empregado, excedendo sua capacidade de confronto. O conflito trabalho-família ocorre entre os papéis quando demandas do trabalho e familiares são reciprocamente incompatíveis, de forma que atender às demandas do papel familiar dificulta a resolução das demandas do papel profissional. Esse conflito é baseado em comportamento e incorre quando existe a incompatibilidade de demandas dos domínios familiar e profissional, e o indivíduo é incapaz de ajustar-se ao se movimentar entre os dois mundos (EDWARD e ROTHBARD, 2000).

Soares (1995) aponta que outra barreira do trabalho remoto é a apropriação da vida social e familiar pelo trabalho. Brant e Mourão (2020) destacam que a pandemia da COVID-19 abalou as estruturas familiares quando impôs a sua conciliação com o trabalho. Os familiares de trabalhadores remotos passaram a compartilhar um único ambiente para realização de atividades escolares, de trabalho, domésticas e de lazer. As vidas pessoal e profissional nunca estiveram tão mescladas.

Para uma melhor compreensão/visualização dos aspectos positivos e negativos do trabalho remoto para os empresários e profissionais da área, apresenta-se no quadro 1 o levantamento realizado por Filardi, Castro e Zanini (2020).

Quadro 1 – Vantagens e desvantagens para empregado e empregador sobre o trabalho remoto

<b>Autores (Ano)</b>	<b>Vantagens</b>	<b>Desvantagens</b>
<b>Soares (1995); Tremblay (2002); Brant e Mourão (2020)</b>	Flexibilidade de horários; melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; poder ficar próximo à família e redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; baixo desenvolvimento e motivação; falta treinamento específico; isolamento social; tecnologia falha, mais trabalho.

<p><b>Pérez, Sanchez e Carnicer (2002); Fulton (2002)</b></p>	<p>Autonomia para organizar tarefas; economia de custos e espaço; empregado por conta própria; flexibilidade de horários e nas relações de trabalho; gerenciamento por objetivos; liberdade; melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; menor absenteísmo e oportunidade para deficientes.</p>	<p>Custos de equipamentos; dificuldade de desenvolvimento, de motivação e organizacionais; erros de seleção de tarefa; isolamento profissional; mudanças na estrutura organizacional; percepção de perda status e problemas psicológicos.</p>
<p><b>Freitas (2008); Barros e Silva (2010)</b></p>	<p>Concentração; refeições em casa; flexibilidade de horários; maior interação com a família; menos interrupções; privacidade; redução de custos para a empresa e para o empregado; redução no tempo de deslocamento; segurança e silêncio.</p>	<p>Aumento custo de água e luz; dificuldade de controle; distração com atividades domiciliares; falta de infraestrutura; isolamento profissional e social e receio de má avaliação.</p>
<p><b>Barros e Silva (2010); Edward e Rothbard (2000)</b></p>	<p>Flexibilidade de horários; melhoria da produtividade; menos exposição violência/stress em deslocamentos; redução custos para a empresa e para o empregado.</p>	<p>Conflito trabalho e vida familiar; falta infraestrutura e supervisão; isolamento profissional e cobrança.</p>
<p><b>Costa (2013); Paschoal e Tamayo (2005); Brant e Mourão (2020)</b></p>	<p>Autonomia para organizar tarefas e flexibilidade de horários. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; flexibilidade de horários; melhor qualidade de vida e redução no tempo de deslocamento.</p>	<p>Conflito trabalho e vida familiar; dificuldade no desenvolvimento; falta supervisão; isolamento social; maior cobrança, montar estrutura em casa.</p>
<p><b>Hislop et al. (2015)</b></p>	<p>Autonomia para organizar tarefas; equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e flexibilidade de horários.</p>	<p>Isolamento social.</p>
<p><b>Eom, Choi, Sung (2016)</b></p>	<p>Equilíbrio trabalho/vida pessoal; melhor qualidade, produtividade</p>	<p>Isolamento profissional e social e não adequação ao <i>Home office</i>.</p>

	no trabalho; redução poluição/tempo deslocamento.	
<b>Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)</b>	Amadurecimento profissional dos jovens.	Precarização e descontrole da carga de trabalho.

Fonte: Adaptado de Filardi, Castro e Zanini (2020).

Sob essa perspectiva, é possível observar como alguns fatores são destacados por diversos autores em períodos de tempo distintos. No âmbito organizacional, a economia de custos e espaço e a flexibilidade nas relações de trabalho são apontadas como vantagens do *Home Office* por sua vez, a dificuldade de controle e o escasso suporte de estrutura e de treinamento específico aos trabalhadores são destacados como as principais fragilidades na adoção da modalidade (MENDES e TELLECHEA, 2020).

Quando indagados sobre a vivência dos colaboradores, os autores descrevem como vantagens, a flexibilidade de horários, a autonomia para organizar tarefas, a melhoria da produtividade, a maior interação familiar e a redução de tempo com deslocamentos. Em contraposição, as desvantagens mais ressaltadas pelos mesmos são: o conflito entre trabalho e vida pessoal, o maior isolamento profissional e social, o descontrole com a carga de trabalho, os impactos psicológicos, a baixa motivação, e o aumento dos custos residenciais como com energia elétrica, internet, telefone e água.

### **3 PANDEMIA: *Home Office* – determinações e legislações**

As mudanças político-sociais (transformações no mundo do trabalho) e os rumos da economia (globalização e urbanização), no alvorecer do século XXI, exigiram, no campo do trabalho, a adoção de novos modelos de gestão, mais eficientes e eficazes para lidar com a crescente concorrência em um mercado a cada dia mais predatório (ANTUNES, 2016; HARVEY, 2008; HELOANI, 2003).

De acordo com Afonso (2009), esse cenário de darwinismo concorrencial é marcado pela flexibilização no mundo do trabalho, incidindo em um exercício profissional mais flexível/aligeirado do trabalhador, logo, na crescente flexibilidade das rotinas, tanto empresarial como pessoal – o profissional (sujeito voltado para o mercado) deve estar apto/adaptado, ou, a um passo à frente das mudanças e das tendências profissionais (SAVIANI, 2005; SHIROMA, MORAES e EVANGELISTA, 2000).

Com as constantes mudanças do sistema capitalista de produção, os sujeitos que vivem do trabalho tiveram, sempre, que se adaptar as mudanças do sistema de produção advindas em sua época. Mudanças essas visualizadas na Primeira e Segunda Guerras Mundiais, na Revolução Tecnológica, e, em 2020 no apogeu dos tempos pandêmicos.

Com o desenvolvimento da pandemia de COVID-19, os setores sociais, econômicos e políticos, em escala global, sofreram um grande impacto. A pandemia mudou as estruturas da sociedade atual e a maneira de se relacionar foi extremamente impactada. Assim, decorrentes de muitos aspectos dessa crise, as relações de trabalho também passaram por drásticas alterações, colocando em evidência o próprio trabalho, seu exercício e seu significado em tempos pandêmicos.

A COVID-19 é uma doença infecciosa causada pelo coronavírus recém-descoberto SARS-CoV-2 (Coronavírus da Síndrome Respiratória Aguda Grave 2) que atinge o sistema respiratório afetando cada organismo infectado de maneira diferente, dentre os sintomas mais comuns estão febre, tosse seca e cansaço. Alguns outros sintomas foram relatados por pessoas infectadas com o vírus, como dores de cabeça e garganta, diarreia, conjuntivite, perdas de olfato e paladar, e erupções ou descolorações na pele. Os casos mais graves apresentam-se na dificuldade ao respirar, dor ou pressão no peito e perda de fala ou movimentos (WHO, 2021a). A infecção foi identificada pela primeira vez em dezembro de 2019 após um surto de pneumonia de causa desconhecida, onde os infectados tinham em comum a relação com o Mercado de Wuhan, na China.

A doença chegou à América Latina mais precisamente em 25 de fevereiro de 2020, quando o Ministério da Saúde do Brasil confirmou o primeiro caso da infecção. Até então a doença era classificada como uma epidemia. Em 11 de março de 2020 a OMS identificou uma alta transmissão do vírus e uma taxa de propagação a nível mundial, classificando-a como pandemia (LIMA, 2020).

Ventura e Silva (2008), definem:

“Uma pandemia é um fenômeno patológico que alcança simultaneamente um grande número de pessoas, numa zona geográfica muito vasta. Tanto a pandemia como a epidemia consistem num forte aumento de casos de uma dada enfermidade. Porém, a pandemia diferencia-se da epidemia justamente por sua maior dimensão, seja por sua propagação territorial, seja pela gravidade da ocorrência, o que resulta num número expressivo de casos severos ou mortes, em também numerosos países” (VENTURA e SILVA, 2008).

A maior parte dos infectados apresenta as formas leves ou moderadas da doença e se recuperam sem necessidade de internação. Fazem parte do grupo de risco da COVID-19, os idosos e pessoas com comorbidades e doenças pré-existentes, como diabetes, hipertensão, doenças respiratórias crônicas e câncer, ou seja, esses indivíduos possuem maior probabilidade de desenvolver a forma grave da infecção. (WHO, 2021a). Ainda segundo a Organização Mundial da Saúde, o principal meio de disseminação do vírus da COVID-19 é por meio de gotículas de saliva ou secreção nasal expelidas em espirros e tosses de uma pessoa infectada, o que torna elevado o nível de transmissibilidade.

Lima (2020) completa que até o dia 26.03.2020, o Brasil chegava a 2.915 casos confirmados da COVID-19 com 77 óbitos, de acordo com os dados oficiais do Ministério da Saúde. Enquanto isso acontecia ao redor do mundo, um aumento considerável no número de casos e mortes, chegando a 526.006 mil pessoas contaminadas com 23.720 mil óbitos. Em 28.03.2021, um ano após a OMS declarar o surto, a pandemia da COVID-19 soma mais de 126.359.540 milhões de casos confirmados, incluindo 2.769.473 milhões de mortes (WHO, 2021b), no Brasil o número de infectados chega a 12.534.688 milhões e o de mortos a 312.206 mil (Brasil, 2021).

Muitos estão sendo os esforços de cientistas e pesquisadores na busca de tratamentos e imunizantes que consigam barrar o contágio e o grande número de mortes. Atualmente existem vacinas que se mostraram eficazes no combate às formas mais graves da doença, e uma parcela da população está sendo imunizada (PEREIRA, 2020).



Para conter o avanço das contaminações, a OMS divulgou uma série de estratégias a serem seguidas pela população, dentre eles estão o uso de máscaras, o uso de álcool para desinfecção, o distanciamento social, a proibição de eventos que gerem aglomeração de pessoas, a interrupção no funcionamento de alguns estabelecimentos que propiciem a reunião de um grande número de indivíduos como *shoppings*, academias, escolas e shows e o isolamento social, onde o indivíduo permanece em casa (Reis-Filho e Quinto, 2020).

O isolamento social tem demandado novos arranjos de trabalho (ZERBINI e ZERBINI, 2020). Por um lado, vários profissionais seguiram, ainda que de maneira adaptada, a sua rotina de trabalho de forma presencial. Por outro lado, muitos trabalhadores têm se iniciado no teletrabalho. No primeiro caso, tende a se acentuar um medo de contágio, mas as pessoas se sentem entrincheiradas por conta de uma ameaça de desemprego e tentam seguir uma rotina “normal”. Já no segundo caso, tem-se uma dificuldade grande de adaptação, em que o profissional precisa transformar sua casa que, antes entendida como local de restauração e descanso, passa a ser seu novo espaço de trabalho. Isso sem falar nas dificuldades de equilíbrio com as demandas domésticas.

### 3.1 *Lockdowns*: legislações e adaptações decorrentes da pandemia

Com o advento da pandemia, o agravamento da disseminação do vírus e a necessidade de *Lockdown* – imposição do Estado que significa bloqueio total das atividades não essenciais –, as autoridades estatais tiveram de se utilizar das legislações já existentes para garantir a continuação das atividades econômicas, alterando as formas do exercício profissional em âmbito organizacional para o familiar. Para isso, o Governo Federal se utilizou de legislações preexistentes que regulamentavam o trabalho à distância, denominado teletrabalho e adaptaram ao *Home Office* (SANTOS, PEREIRA, CAVALCANTE e LIMA, 2020).

Com a adoção do distanciamento social, muitos países determinaram o fechamento de setores da economia, a fim de permitir que os indivíduos ficassem em suas casas. Em alguns desses setores, adotou-se a estratégia do teletrabalho, sobretudo da casa do trabalhador, o que comumente tem sido chamado de *home office*. Porém, logo diversas dificuldades se mostraram em relação à organização dessa modalidade de trabalho, em meio a um contexto psicoemocional atípico, de enorme receio pela propagação do vírus

e, sobretudo, sem que os trabalhadores em geral tivessem a estrutura adequada para trabalhar em casa

O primeiro *lockdown* no Ceará ocorreu entre maio e junho de 2020 – sendo o segundo Estado do país a adotar medidas tão restritivas – e durou 24 dias, tendo uma retomada gradativa da economia após este primeiro decreto do Governo do Estado. Com os Governos dos Estados tomando medidas para o isolamento social, o Estado maior começou a se fazer de leis existentes para mitigar os efeitos da paralização total da economia (SANTOS, PEREIRA, CAVALCANTE e LIMA, 2020).

Desta forma, por conta da COVID-19, foi editada a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, onde dispõe sobre as recomendações trabalhistas para o enfrentamento do período de calamidade pública e de emergência de saúde pública, resultante do COVID-19. Assim, o artigo 3º da Medida definiu as providências que os empresários poderiam passar a adotar para enfrentar os efeitos da pandemia sobre a economia, na tentativa de preservar o emprego e a renda, pondo o trabalho remoto como uma das saídas. Não obstante, a Lei nº 13.467 de 13 julho de 2017, que alterou o artigo 75-B Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e mais conhecida como nova Reforma Trabalhista, regulamentou o teletrabalho:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL,2017).

Com essa medida, houve um aumento na flexibilização para a implementação do trabalho remoto, onde essa modalidade poderia ser utilizada a critério do empregador independente dos contratos de trabalhos pré-estabelecidos, dispensando até o aviso prévio caso houver alguma alteração no exercício da profissão como estabelece o Art. 4 da MP 927:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art.

62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II - na impossibilidade de oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo (BRASIL, 2020).

Desta forma, com essas abruptas alterações e customizações da lei, mesmo em desacordo com as instituições mais tradicionais, o *Home Office* teve de ser adotado por causa do *lockdown*, sendo incorporado como alternativa para a continuação da atividade econômica. Em contrapartida, há quem diga ainda que “não existe *home office* na pandemia”, pois essa modalidade de trabalho está sendo forçada, onde os profissionais precisam voltar as suas atividades laborais sem a mínima estrutura e sem a devida orientação/gestão que corresponda a *home office* efetivo. “O fato é que as novas regras de convívio social instauraram incomuns maneiras de vivenciar a realidade, inclusive a laboral, e o outrora rejeitado *home office* tornou-se essencial para a existência da maioria das organizações no país” (MENDES e TELLECHEA, 2020, p. 162).

O estado do Ceará enfrenta atualmente o seu segundo *lockdown*, iniciado em 5 de março de 2021 e ainda sem previsão de reabertura gradual de atividades consideradas não essenciais. No Rio de Janeiro, em Minas Gerais e no Pará, as medidas restritivas como toque de recolher e restrições de circulação foram adotadas visando frear a disseminação do vírus.

## 4 MÉTODO DA PESQUISA

Inicialmente, para se pensar nos procedimentos metodológicos a serem aplicados, se fez necessário delimitar a pesquisa, visto que, Marconi e Lakatos (2003), afirma a necessidade da delimitação da pesquisa, seja por assunto, extensão, meios humanos, econômicos e de elegibilidade de prazo, afim de restringir o seu campo de ação. Neste sentido, como dito anteriormente, a presente pesquisa se ocupa da tentativa de responder a seguinte questão: Quais os desafios no enfrentamento do estresse para conciliar vida profissional durante a pandemia de COVID-19? Objetivando cumprir o que foi proposto tomou-se como procedimentos metodológicos a pesquisa descritiva, com uma metodologia bibliográfica e análise qualitativa.

A pesquisa classificada como qualitativa, é, para Gerhardt e Silveira (2009), um entendimento mais profundo acerca de organizações, grupos sociais, dispensando a utilização de métodos que envolvam números. As autoras propõem ainda que os pesquisadores que utilizam a forma qualitativa são simultaneamente seu sujeito e objeto de pesquisa.

Tendo em vista a pesquisa descritiva, esta busca descrever, observar um determinado fato e seu conteúdo. Para Triviños, os estudos descritivos podem ser criticados porque pode existir uma descrição inexata dos fenômenos e dos fatos (1987, p. 112). Neste sentido, o investigador deve se manter atento e coletar o máximo de informações possíveis acerca do que deseja pesquisar e assim descrever os fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987). É importante ressaltar que neste procedimento metodológico é necessário um exame crítico das informações coletadas pelo pesquisador, visando assim evitar possíveis erros e equívocos o que, conseqüentemente afetaria o resultado da pesquisa.

Em seguida, tem-se a pesquisa bibliográfica, no qual basicamente seu objetivo é fazer um levantamento a respeito do material já produzido e publicado acerca do tema pesquisado. Desta forma, o pesquisador fica ciente dos questionamentos e problemáticas indagados anteriormente em relação ao tema, o que facilita a construção de sua justificativa, ou seja, da relevância do tema proposto pelo investigador. Desta forma, a pesquisa bibliográfica é, para Fonseca,

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se

com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

Além disso, este tipo metodologia auxilia em todas as fases da pesquisa, fornecendo suporte na escolha do referencial teórico, na delimitação do tema e, como consequente nos aspectos da pesquisa que se constroem após esta delimitação. Por fim, para Gil (2002), este tipo de pesquisa se propõe a estudar as diversas facetas e concepções a respeito do tema pesquisado.

Após realizar os esclarecimentos necessários acerca do que se trata cada procedimento metodológico, é fundamental descrever os passos da pesquisa. Assim, inicialmente foram delimitados a problemática, os objetivos e o referencial bibliográfico/descritivo a ser utilizado. Devido a isso, para a coleta de dados escolheu-se a entrevista semiestruturada como elemento central, pois, de acordo com os objetivos da pesquisa, este seria o método mais adequado para a análise posteriormente. Como afirmam Augusto, Souza, Dellagnelo e Cario:

A entrevista é um segundo método empregado na coleta de dados. Conforme Godoy (2005) ela é um dos métodos mais utilizados na pesquisa qualitativa e parte de um continuum que vai desde entrevistas estruturadas, passando por entrevistas semiestruturadas até entrevistas não estruturadas. A chamada entrevista semiestruturada é usada quando se objetiva a obtenção de resultados não uniformes entre os entrevistados. (AUGUSTO, SOUZA, DELLAGNELO e CARIO 2014 p. 750)

Mantendo esta perspectiva, escolheu-se para a aplicação do questionário de pesquisa o de tipo aberto, pois, segundo Richardson (1999) questionários de perguntas abertas combinam ambos os tipos de perguntas, tanto perguntas objetivas, com opções a serem marcadas, como subjetivas, onde os entrevistados possuem maior autonomia para responder. Em relação aos tipos de dados trabalhados, a pesquisa utiliza-se de dados primários e secundários, onde, segundo Augusto, Souza, Dellagnelo e Cario (2014, p.750):

Os dados primários são aqueles que apresentam relação física direta com os fatos analisados, ou seja, foram coletados especificamente para uma determinada investigação. Os dados secundários, por sua vez, referem-se às informações que não apresentam relação direta com o acontecimento registrado, tendo sido reunidos para algum outro propósito que não o estudo imediato em mãos.

Deste modo, a coleta de dados foi realizada por meio de entrevista formada por questões abertas e fechadas, conforme apêndice A, onde o pesquisador guiou-se por um roteiro e por questionamentos anteriormente definidos, segundo conceituam Lakatos e Marconi (2007). Os questionários são uma das características mais significativas da pesquisa descritiva (GIL, 2002).

As entrevistas foram realizadas em março de 2021, através da ferramenta *Microsoft Teams* que conforme descrevem Martin e Tapp (2019) trata-se de um *hub* digital em nuvem que contém canais, conversas, reuniões, além de servir como um repositório de arquivos. O questionário e sua interpretação, seguiram as premissas do método de análise de conteúdo, que segundo Bardin trata-se de:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 2015, p. 44).

Ainda de acordo com Bardin (2015), a análise de conteúdo pode observar significados, como por exemplo a análise temática e seus significantes. Krippendorff (2018), completa que a técnica de análise de conteúdo pode ser considerada potencialmente uma das mais importantes das ciências sociais, isso por que analisa dados dentro de um contexto específico considerando os significados atribuídos a eles por grupos ou culturas, fator este que a difere das demais técnicas.

Valentim (2005) destaca dois modelos de comunicação que possibilitaram uma nova forma de ver a análise de conteúdo: o modelo instrumental, que destacava a perspectiva quantitativa, e o modelo representacional que evidenciava a perspectiva qualitativa dessa análise.

Na análise quantitativa o que serve de informação é a frequência com que surgem certas características do conteúdo. Na análise qualitativa é a presença ou a ausência de uma dada característica de conteúdo ou de um conjunto de características num determinado fragmento de mensagem que é tomada em consideração (BARDIN, 2015, p. 22-23).

A seleção da amostra dos dados a serem coletados foi efetuada por meio de amostragem não-probabilística, do tipo intencional, que conforme explicita Gil (2002) se caracteriza como a escolha deliberada de participantes com base em particularidades consideradas interessantes pelo pesquisador.

Como justificativa a um reduzido número de entrevistados, foi utilizada como base a amostragem por saturação, que de acordo com Hoffmann (2018), trata-se de uma ferramenta conceitual bastante aplicada em análises qualitativas e é utilizada para definir o tamanho final da amostra, interrompendo a obtenção de novas informações. O ponto de saturação consiste em quando os dados coletados passam, na percepção do pesquisador, a exibir repetições se tornando improdutivo continuar com a coleta de dados (HOFFMANN, 2018).

Os entrevistados foram selecionados de acordo com o critério de estarem em regime de *home office* num período de 9 meses a 1 ano por conta da pandemia da COVID-19. O quadro 2 traz uma síntese do perfil dos 14 respondentes, que serão identificados na análise dos resultados com a nomenclatura presente na coluna “Código do Entrevistado”.

Quadro 2- Perfil dos Entrevistados

<b>Código do Entrevistado</b>	<b>Gênero</b>	<b>Idade</b>	<b>Estado</b>	<b>Nível de escolaridade</b>	<b>Cargo/Função</b>
<b>Entrevistado 1</b>	Masculino	de 30 a 34 anos	Ceará	Especialização / MBA	Especialista em Serviços Administrativos
<b>Entrevistado 2</b>	Feminino	de 30 a 34 anos	Rio de Janeiro	Especialização / MBA	Analista Sênior de Contas a Pagar
<b>Entrevistado 3</b>	Feminino	de 30 a 34 anos	Ceará	Especialização / MBA	Analista Sênior de Relação com Investidores
<b>Entrevistado 4</b>	Feminino	de 20 a 24 anos	Ceará	Especialização / MBA	Analista Financeiro
<b>Entrevistado 5</b>	Masculino	de 25 a 29 anos	Ceará	Especialização / MBA	Coordenador Financeiro
<b>Entrevistado 6</b>	Masculino	de 25 a 29 anos	Ceará	Especialização / MBA	Coordenador Contábil
<b>Entrevistado 7</b>	Masculino	de 20 a 24 anos	Ceará	Ensino Superior Completo	Analista de Performance
<b>Entrevistado 8</b>	Feminino	de 35 a 39 anos	Belém	Especialização / MBA	Bancário/Gerent e Personalizado
<b>Entrevistado 9</b>	Masculino	de 20 a 24 anos	Minas Gerais	Ensino Superior Incompleto	Analista Junior Contabilidade
<b>Entrevistado 10</b>	Feminino	de 30 a 34 anos	Ceará	Especialização / MBA	Contador
<b>Entrevistado 11</b>	Masculino	de 25 a 29 anos	Ceará	Ensino Superior Completo	Especialista Regional

<b>Entrevistado 12</b>	Feminino	de 20 a 24 anos	Ceará	Especialização / MBA	Analista Financeiro
<b>Entrevistado 13</b>	Masculino	de 25 a 29 anos	Ceará	Ensino Superior Completo	Especialista Contábil
<b>Entrevistado 14</b>	Feminino	de 20 a 24 anos	Minas Gerais	Ensino Superior Completo	Analista Jr

Para a análise e tratamento dos dados coletados, foi escolhido o método de análise de conteúdo da transcrição das entrevistas conforme os objetivos geral e específicos do referido estudo, tendo como base o quadro 3 de congruência:

Quadro 3 - Quadro de Congruência

<b>Pergunta</b>	<b>Objetivo Específico</b>	<b>Temática</b>	<b>Autor</b>
<b>Como ocorreu a adaptação do seu ambiente doméstico para a realização do trabalho remoto?</b>	Compreender os desafios na adaptação do ambiente doméstico para o trabalho remoto	Processo de implantação do trabalho remoto	Costa (2007)
<b>Você recebeu algum tipo de auxílio da empresa para a implantação do seu ambiente de trabalho no ambiente doméstico?</b>		Processo de implantação do trabalho remoto	Pérez, Sanchez e Carnicer (2002) Fulton (2002)
<b>Você teve algum custo extra com compra de mobília ou equipamentos que tornassem o seu <i>Home Office</i> mais agradável?</b>		Processo de implantação do trabalho remoto	Pérez, Sanchez e Carnicer (2002)
<b>O ambiente doméstico te proporciona um espaço de trabalho adequado ou na empresa você se sente mais confortável?</b>		Adaptação ao trabalho remoto	Barros e Silva (2010); Soares (1995)
<b>O trabalho remoto gerou aumento nas despesas domésticas (água, energia, internet), por exemplo?</b>	Avaliar como o trabalhador foi afetado pelo estresse ocupacional a partir da mudança do trabalho para o ambiente doméstico.	Adaptação ao trabalho remoto	Barros e Silva (2010)
<b>A empresa adotou algum tipo de política remuneratória específica para o período trabalhado em <i>Home Office</i>?</b>		Adaptação ao trabalho remoto	Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)



<b>Você notou que houve um aumento das demandas/atividades e consequentemente da jornada de trabalho neste período?</b>		Permanência no trabalho de forma remota	Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017) Tremblay (2002)
<b>Por estar sempre em seu ambiente de trabalho, sente que deve estar sempre disponível para a empresa?</b>		Permanência no trabalho de forma remota	Soares (1995)
<b>Seus familiares conseguem respeitar o seu ambiente e horário de trabalho?</b>	Entender os desafios do indivíduo em desempenhar os papéis profissional e familiar no ambiente doméstico durante o expediente de trabalho.	Desafios enfrentados no desempenho dos papéis profissional e familiar	Costa (2013)
<b>Ainda com relação aos familiares, qual o seu maior desafio em trabalhar de <i>Home Office</i>?</b>		Desafios enfrentados no desempenho dos papéis profissional e familiar	Edward e Rothbard (2000); Paschoal e Tamayo (2005)
<b>Você consegue organizar o seu tempo de forma que trabalhar em casa não atrapalhe suas atividades profissionais?</b>		Desafios enfrentados no desempenho dos papéis profissional e familiar	Soares (1995); Brant e Mourão (2020),

Fonte: elaborado pela autora, 2021.

Baseando-se no quadro de congruência, o capítulo seguinte apresentará os resultados da pesquisa, comparando o levantamento realizado por meio de entrevista com os indivíduos que se encontram em regime de *Home Office*, face aos aspectos teóricos existentes sobre o assunto em questão. O roteiro de pesquisa contido no quadro de congruência, tanto quanto as categorias de análise temática, estão diretamente vinculados aos objetivos específicos deste trabalho.

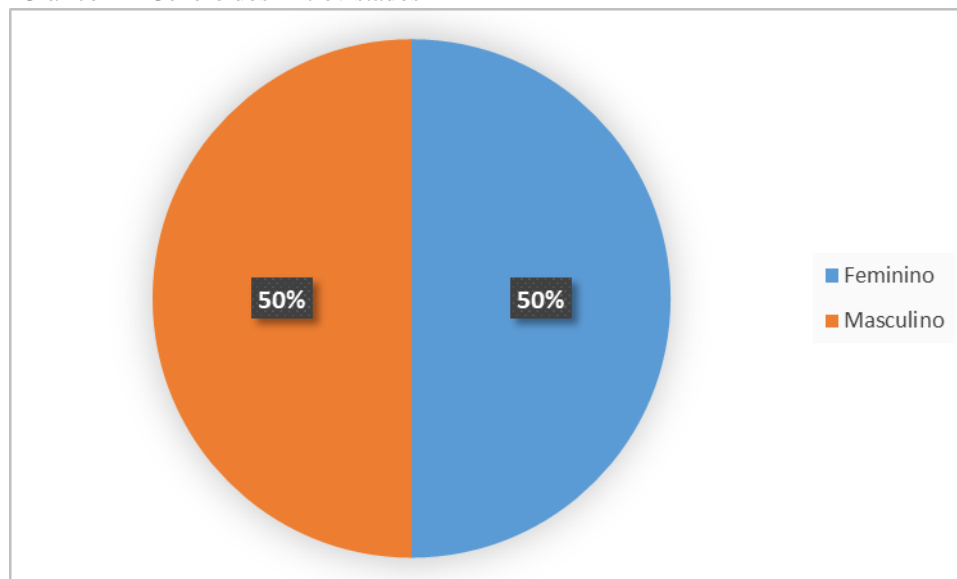
## 5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente capítulo se inicia com o perfil dos indivíduos entrevistados com relação ao gênero, faixa etária, estado de origem, perfil acadêmico, profissional e núcleo familiar. Na subseção seguinte será exposta a percepção de cada sujeito entrevistado frente às perguntas relacionadas ao trabalho remoto durante a pandemia e os fatores intrínsecos que podem colaborar com o aumento do estresse. Nesta segunda subseção as perguntas estão vinculadas à categorias de análise temática que são: processo de implantação do trabalho remoto, adaptação ao trabalho remoto, permanência no trabalho de forma remota e desafios enfrentados no desempenho dos papéis profissional e familiar.

### 5.1 Perfil dos entrevistados

Na primeira seção da entrevista, foi realizado um levantamento sobre o perfil dos entrevistados. A compreensão desta parte inicial foi realizada por meio de 7 perguntas aplicadas a um total de quatorze pessoas, sendo sete do gênero feminino e sete do gênero masculino, conforme mostra o gráfico 1.

Gráfico 1 – Gênero dos Entrevistados

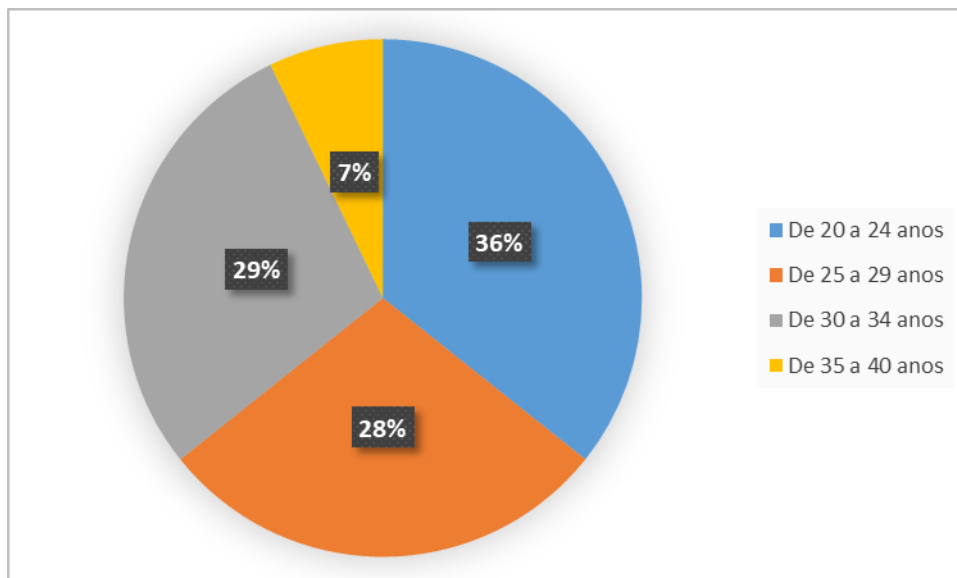


Fonte: elaborado pela autora (2021).

No que tange à faixa etária, os entrevistados são jovens e adultos com idades entre 20 e 40 anos. A maior porcentagem de entrevistados por intervalo de idade está

entre o intervalo de 20 a 24 anos, contando com cinco entrevistados, seguido de quatro sujeitos situados nas idades entre 25 a 29 anos, quatro no intervalo etático de 30 a 34 anos, e um respondente na faixa de 35 a 40 anos de idade, conforme ilustra o gráfico 2.

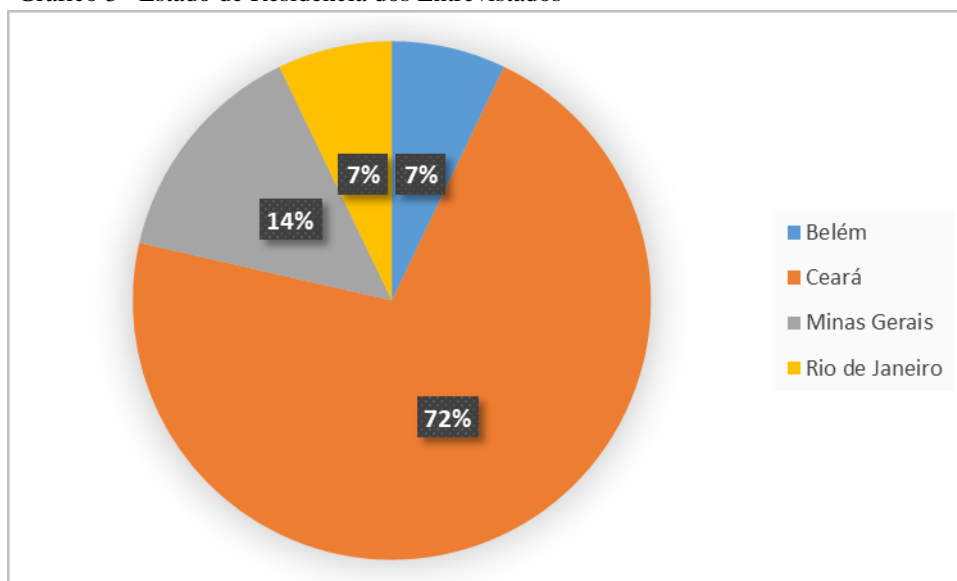
Gráfico 2– Faixa Etária dos Entrevistados



Fonte: elaborado pela autora (2021).

Quanto ao estado em que residem, os respondentes situam-se em diferentes regiões do território brasileiro, compreendendo Norte, Nordeste e Sudeste. A maior parte dos respondentes habitam no estado do Ceará, num subtotal de dez entrevistados, dois residentes no estado de Minas Gerais, um domiciliado no estado do Rio de Janeiro e um do estado do Pará. O gráfico 3 demonstra a distribuição geográfica dos entrevistados.

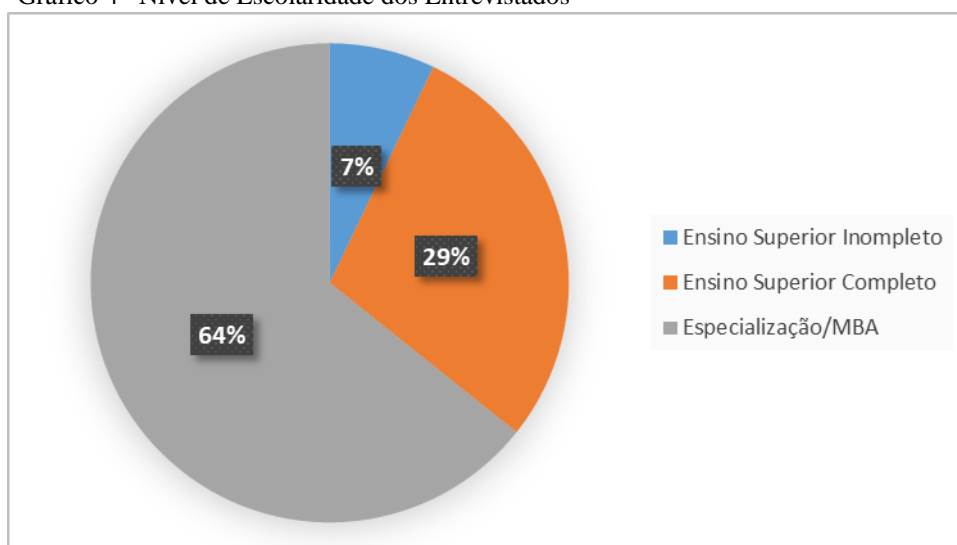
Gráfico 3– Estado de Residência dos Entrevistados



Fonte: elaborado pela autora (2021).

No que diz respeito ao nível de escolaridade, nove entrevistados possuem qualificação em cursos de especialização e MBA, seguido de quatro com formação acadêmica em nível superior, e um estudante de curso de ensino superior, conforme ilustra o gráfico 4. As funções desempenhadas pelos entrevistados são em sua totalidade administrativas, dentre elas estão os cargos de analistas, especialistas e coordenadores financeiros, contadores e bancários. As informações acerca da escolaridade juntamente com os cargos ocupados atualmente pelos entrevistados comprovam o elevado nível de formação acadêmica e profissional desses sujeitos.

Gráfico 4– Nível de Escolaridade dos Entrevistados



Fonte: elaborado pela autora (2021).

Quando questionados acerca do núcleo familiar, os entrevistados indicaram as mais diversas configurações, dentre as quais estavam os pais, marido, esposa, namorado(a), filhos e irmãos, todos com três a cinco membros no seio familiar, parte que dá suporte para a análise dos desafios enfrentados pelo entrevistado no desempenho dos papéis familiar e profissional durante o período de *home office*.

Todos os entrevistados encontram-se trabalhando remotamente, sete a um período de um pouco mais de 1 ano, e os outros sete entre 10 meses a 1 ano. Quando questionados acerca do que motivou o trabalho em *home office*, 100% dos interrogados respondeu algo relacionado à pandemia de COVID 19, seja decisão da empresa ou fator de risco associado.

Dessa maneira, foi analisado o perfil dos respondentes com relação à primeira seção do questionário. Na próxima seção, serão apresentados os resultados das análises

realizadas com base na segunda parte da entrevista, que consistiu em 11 perguntas de caráter subjetivo, quanto aos desafios enfrentados no trabalho remoto durante o período pandêmico.

## 5.2 Processo de implantação do trabalho remoto

Nesta temática serão abordados os aspectos inerentes à implantação do trabalho remoto e os impactos que a mudança de ambiente laboral provocou na vida dos colaboradores. Esse contexto compreende pontos como percepção na mudança de estrutura, adaptação do novo ambiente ao trabalho remoto, apoio da empresa no processo de transferência, suporte na resolução de problemas técnicos, despesas com acessórios, mobílias e equipamentos e serão observados nas questões de número um, dois e três.

A primeira pergunta da seção questionava sobre aspectos adaptativos ao *home office* e buscava perceber como o entrevistado reagiu a esta parte do processo de implantação. Para isto, questionou-se: como ocorreu a adaptação do seu ambiente doméstico para a realização do trabalho remoto? Ou seja, como se deu a transferência do seu ambiente de trabalho para casa, na perspectiva da mudança de rotina e estrutura. Com relação à pergunta 1, o entrevistado 3 afirmou que,

“Não foi uma adaptação cômoda. Eu considerava minha casa o meu lugar de paz, o meu refúgio, eu contava as horas para sair do escritório para descansar longe dos problemas do trabalho. Hoje em dia está um caos, tudo se confunde, nada se ajusta. Tem dias que grito na janela” (Entrevistado 3).

Pode-se perceber também, na resposta dos entrevistados 9 e 12, que as dificuldades de adaptação vão além da mudança,

“A adaptação foi difícil. Houve o estranhamento da família em ter alguém em casa de corpo presente, mas com o foco totalmente no trabalho. Além disso, há também o problema do almoço, normalmente na empresa o almoço era as 12 horas, sempre em horário fixo, porém em casa não, pois a tendência é fazer em casa. Houve também dificuldades com a relação entre a faculdade/trabalho no tocante ao tempo [...]” (Entrevistado 9).

“No começo, sinceramente, eu fiquei super feliz de trabalhar de casa. Já pensou não ter que acordar super cedo, poder trabalhar de pijama, comer a hora que quiser, ir no banheiro mais tranquilamente? Porém depois de uns dias eu vi que não era nada do que eu imaginava, o calor, as importunações, a falta de rotina, privacidade, e a dificuldade para acordar me assustaram bastante. Luto contra isso todos os dias” (Entrevistado 12).

No discurso do entrevistado 4, pôde-se perceber que além do receio da mudança de rotina, existiu também a dificuldade de adaptação à uma nova forma de exercer as atividades e às ferramentas que pertencem ao modelo de trabalho remoto,

“[...] as reuniões online também eram massivas e bem desgastantes, não foi fácil me adaptar ao modelo online de fazer as coisas. Também tive que fortalecer muito minha disciplina para acordar no horário e fazer tudo que tinha para fazer [...]” (Entrevistado 4)

Os entrevistados 1, 2, 5, 6, 7 e 8 corroboraram que a adaptação ao trabalho remoto ocorreu de forma lenta e difícil, os motivos mais comentados dentre eles foram a mudança de rotina, estrutura física e modelo de trabalho.

Os relatos desses respondentes confirmam o que diz Costa (2013) sobre o processo de adaptação. A divergência entre as situações impostas ao colaborador, causam conflito e dificuldades na sua adequação e de sua família ao *home office*.

Os respondentes 10, 11, 13 e 14 se contrapuseram aos demais e afirmaram não ter tido problemas na adaptação.

“Apenas mudei meu escritório pra casa, rápido e simples. Já possuía uma sala de estudos, então foi bem tranquilo. Consigo resolver tudo on-line ou pelo telefone, tenho todas as ferramentas que preciso ao meu alcance. Acho que por isso não senti essa mudança” (Entrevistado 13).

A pergunta dois versou sobre o apoio da organização neste processo, ela questionava: você recebeu algum tipo de auxílio da empresa para implantação do ambiente de trabalho no ambiente doméstico? Os entrevistados 5, 6, 8, 10, 11 e 13 responderam que não receberam nenhum tipo de ajuda neste ponto, exceto pelo fato de que no período anterior ao *home office*, a empresa já havia disponibilizado aos funcionários os *notebooks* como ferramenta de trabalho em escritório.

“Bom, no escritório a gente já trabalhava com *notebook*, então é como se a empresa não tivesse disponibilizado nada a mais para que a gente trabalhasse de casa. O *notebook* e o *mouse* a gente já tinha, fora isso não recebemos mais nada ” (Entrevistado 6).

Os entrevistados 1, 2 e 3 responderam que além no *notebook* já adquirido anteriormente, a empresa disponibilizou a retirada das cadeiras de escritório usadas pelos funcionários, para facilitar a implantação do *home office* e prevenir problemas com a ergonomia. Porém, como já faziam uso do utensílio em questão, também consideram que não receberam nenhum tipo de auxílio:

“A empresa tinha substituído os desktops por notebook a pouco tempo, e eles vinham com mouse e teclado junto. Quando a pandemia entrou na fase crítica mesmo, em março de 2020 nos mandaram trabalhar de casa. Logo saiu um informativo em que poderíamos ir na empresa buscar nossos pertences que haviam ficado e a cadeira que usávamos diariamente” (Entrevistado 1)

O entrevistado 9 respondeu que a empresa passou a colaborar com valores de reembolso para contribuir com os valores gastos em energia e/ou *internet*.

“Quando entramos em lockdown e a empresa nos mandou pra casa, pensei logo no aumento das contas. Mas logo depois disseram que iam nos dar uma contribuição para arcar com o aumento dos gastos de energia e internet, e isso foi bom” (Entrevistado 9).

Os respondentes 4, 7 e 14 contaram que receberam um notebook novo, pois não possuíam anteriormente, e o entrevistado 12 afirmou não ter recebido nenhum tipo de auxílio.

As informações colhidas sobre auxílio para implantação do *home office*, tanto na parte estrutural, quanto tecnológica vão de encontro ao que dizem Pérez, Sanchez e Carnicer (2002) sobre barreiras, desafios e desvantagens relacionados a este tema, interferindo diretamente na motivação dos trabalhadores.

Ainda pondo em evidência a questão sobre a adaptação do ambiente doméstico, a terceira pergunta questionava: Você teve algum custo extra com compra de mobília ou equipamentos que tornassem o seu *Home Office* mais agradável? Treze entrevistados demonstraram que sim, tiveram gastos excedentes.

Dentre os treze entrevistados que afirmaram ter tido custos extras, os respondentes 1, 2, 4 e 12 responderam que arcaram com custos de obras em sua residência, pois o ambiente não proporcionava qualidade suficiente para o exercício do trabalho remoto.

“Tive que adaptar meu próprio quarto para trabalhar, pois como minha família é grande, não existe outro local em casa que eu possa me concentrar. Comprei uma mesinha e uma cadeira também, pois não fui buscar a que a empresa disponibilizou por falta de tempo, quando percebi o prazo havia esgotado” (Entrevistado 1).

“Pedi pra minha prima fazer um projeto adaptando uma bancada ao meu quarto, que é bem pequenininho, então tem que ser tudo calculado. Chamei um rapaz que trabalha com móveis projetados e em cerca de uma semana ficou pronto. Foi sujeira e estresse, mas valeu a pena no final, ficou bem mais aconchegante” (Entrevistado 2).

Os outros nove entrevistados responderam que tiveram algum tipo de custo com mobília e/ou equipamentos, dentre os mais citados estão mesas e cadeiras de escritórios, *mouse*, suporte para *notebook*, *mousepad* e materiais de expediente.

Aquisições que segundo os respondentes não se caracteriza com um gasto propriamente dito, já que não possuem um alto valor.

“[...] aí comprei *mouse*, *mousepad*, uns materiais de escritório, *post-its*, canetas, um suporte para o *note*, umas besteirinhas pra facilitar meu dia a dia. É isso, nada como a empresa, mas fazer o que né? A gente tem que se adaptar, ainda mais sabendo que não acaba tão cedo” (Entrevistado 6)

Os relatos de entrevistados tiveram despesas extras com estrutura, mobília e equipamentos, reforçam a afirmação de Fulton (2002) de que os colaboradores tendem a sentir necessidade de reproduzir o ambiente laboral e se utilizam das ferramentas disponíveis para imitar o escritório. Barros e Silva (2010) também são contemplados nessa análise, quando afirmam que as empresas repassam os custos com material de expediente e escritório aos colaboradores.

O entrevistado 7 relatou que não teve nenhum tipo de custo extra, seja com adaptação física ou equipamentos e acessórios.

Dessa forma, foi possível compreender os desafios enfrentados pelo colaborador na adaptação do ambiente doméstico para o trabalho remoto, pôde-se perceber também que o relato dos entrevistados conversa diretamente com o que os estudiosos afirmam no referencial teórico deste trabalho. Desvantagens e barreiras como mudança na rotina e estrutura, conflitos familiares, dificuldades de adaptação ao novo modelo de trabalho e à suas ferramentas, ausência de apoio por parte da empresa, e custos excedentes foram os pontos mencionados na coleta. No próximo item, será posta em evidência a adaptação dos entrevistados ao regime de trabalho remoto.

### 5.3 Adaptação ao trabalho remoto

Esta subseção tratará sobre a adaptação do colaborador ao regime de trabalho remoto e sobre sua percepção acerca desta fase do processo. Questões como espaço de trabalho adequado e ergonomicamente correto, aumento nas despesas domésticas e políticas remuneratórias adaptadas a esta modalidade de trabalho, serão colocadas em xeque e os argumentos obtidos serão confrontados com as pontuações realizadas anteriormente pelos estudiosos do assunto. Os temas serão abordados nas questões quatro, cinco e seis, a seguir.



Sobre a adaptação do trabalhador ao *home office*, foi questionado na pergunta de número 4: o ambiente doméstico te proporciona um espaço de trabalho adequado, ou na empresa você se sente mais confortável?

As respostas a este questionamento foram bem divididas, sete dos entrevistados responderam que a empresa proporciona um ambiente mais adequado para o trabalho. Conforme relata o entrevistado 3,

“[...] na empresa me sinto mais à vontade, sinto que consigo produzir mais em menos tempo, e sem distrações. A comunicação é mais efetiva. Estamos sob observação da chefia, sem espaços para desconfianças e cobranças desnecessárias” (Entrevistado 3).

O entrevistado 1 afirma que quanto à estrutura não existe melhor lugar que a empresa para se trabalhar, pois até a solução de problemas técnicos é mais eficaz. O entrevistado 8 completa,

“Com certeza na empresa é melhor, se você precisa de ajuda com alguma aplicação tem o setor responsável à disposição, tem o seu chefe ali do lado caso dê algum problema, tem algum colega pra tirar uma dúvida. Em casa não temos todo esse acesso, o que dificulta a execução de algumas atividades. (Entrevistado 8) ”

Os entrevistados 5, 6, 7, 11 e 13 afirmam que consideram o seu lar confortável o suficiente para se trabalhar e ser produtivo. Os respondentes 2 e 4 afirmam que após as mudanças estruturais realizadas, o ambiente doméstico se tornou um lugar mais confortável e com melhores condições para o trabalho,

“Depois da adaptação da bancada planejada, me sinto mais confortável trabalhando em casa. No meu ambiente de trabalho tinha algumas pessoas bem tóxicas, e quanto a isso não sinto a menor falta, por isso acho que a obra foi estressante, mas valeu a pena. Não sinto vontade alguma de voltar a trabalhar naquele ambiente. Amo trabalhar na empresa, mas no quesito pessoas prefiro meu quarto” (Entrevistado 2).

Quando se percebe que pelo menos metade dos entrevistados considera a empresa como sendo um melhor ambiente para se trabalhar, comprova-se a afirmação de Barros e Silva (2010) que diz que a perda de infraestrutura e ausência no suporte de problemas são desvantagens do *home office*. Pelo menos dois dos entrevistados tiveram que adaptar a estrutura domiciliar antes de se sentirem à vontade para trabalhar de sua residência. A precarização da comunicação do colaborador com seus superiores também

foi reafirmada no relato de alguns entrevistados, o que reforça a declaração de Soares (1995) sobre esse ponto.

A quinta pergunta indagava: O trabalho remoto gerou aumento nas despesas domésticas (água, energia e internet), por exemplo? Os quatorze participantes responderam unanimemente que sim, tiveram aumento com as despesas domésticas, principalmente energia elétrica e água.

“Sim, a água aumentou, mas a energia praticamente duplicou o valor. Acredito que isso ocorreu por passar o dia inteiro carregando o notebook, com o ventilador ou o ar ligado, junto com a bandeira tarifária vermelha. Foi lá pra cima a conta de energia” (Entrevistado 5).

Outros aumentos de gastos mencionados foram com supermercado e internet, como os entrevistados 3 e 12 que tiveram que realizar uma mudança no plano, por um com a velocidade maior que atendessem ao aumento da demanda.

“Com certeza, até o gasto com alimentação subiu nesse período. A ansiedade da carga de trabalho junto com o medo da doença contribuiu para que as despesas com alimentação aumentassem. Tive que trocar a internet também, pois a velocidade não era boa e estava atrapalhando o trabalho” (Entrevistado 12).

O crescimento dos gastos com contas de consumo e alimentação é percebido pelos respondentes como uma desvantagem. Essas afirmações concordam com a ideia de Barros e Silva (2010) acerca de custos com despesas domésticas.

O sexto questionamento trazia a seguinte indagação: a empresa em que trabalha adotou algum tipo de política remuneratória específica para o período trabalhado em *Home Office*? Quanto a este tópico, o entrevistado 4, único dos 14 respondentes que recebeu algum tipo de auxílio do governo explicou que,

“No começo da pandemia de 2020 a minha empresa adotou medida durante 3 meses de horário de trabalho reduzido de 25%, com redução de 25% do salário. Mas todo mês o governo nos pagava esses 25% restante” (Entrevistado 4).

Dez entrevistados responderam que a empresa em que trabalham não tomou nenhuma iniciativa quanto à remuneração para o regime de *home office*, porém, eles não acham isto um ponto negativo, visto que não lhes foi retirado nada.

Os entrevistados 1, 2 e 3 afirmaram que a organização em que trabalham veiculou um contrato de trabalho remoto, em que os funcionários teriam que declarar ciência do não recebimento de horas extras, mesmo que as mesmas fossem realizadas com frequência. O entrevistado 2 relata que após a assinatura do contrato e começo do

trabalho remoto, o responsável pela sua área confrontou o RH da empresa e conseguiu que o contrato fosse anulado, porém isso não se replicou para os demais departamentos e funcionários da organização.

“[...] assinamos um contrato de *home office* que tinha várias cláusulas, incluindo as de não receber horas extras. Porém, após a diretoria da minha área perceber que o acúmulo de horas para compensar estava aumentando demais, resolveram pedir para pagarem as horas. Foi a única área da empresa que conseguiu isso” (Entrevistado 2).

Pode-se perceber nestes relatos, uma certa precarização do trabalho realizado em domicílio, pois ao dar a falsa impressão de autonomia, o empregado tem na maioria das vezes o seu direito suprimido e a qualidade de vida comprometida, conforme afirmam Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017).

Neste tópico, pôde-se além de compreender um pouco mais sobre os desafios da adaptação do ambiente doméstico, conseguiu-se também avaliar em parte como o trabalhador foi afetado pelo estresse ocupacional a partir da mudança do trabalho para o ambiente doméstico. Sensação de perda de infraestrutura, precarização no suporte de problemas, aumento das despesas domésticas e supressão de direitos foram pontos relevantes identificados nas respostas dos entrevistados. Na temática a seguir, será analisada como está sendo a permanência desses trabalhadores no regime de *home office*.

#### 5.4 Permanência no trabalho de forma remota

Este subtópico buscou compreender os desafios enfrentados pelo indivíduo na continuação do trabalho em *home office*. Questões acerca da carga de trabalho, produtividade e sentimento de obrigação em exercer as atividades laborais a qualquer momento do dia, serão os pontos abordados no sétimo e oitavo questionamento.

Acerca do primeiro ponto, a sétima questão trazia a seguinte interrogação: você notou que houve um aumento das demandas/atividades e consequentemente da jornada de trabalho neste período? Dez dos entrevistados responderam que sim, notaram um aumento significativo do trabalho realizado em *home office*. Os respondentes de números 1 e 2 dizem que o aumento da demanda e das atividades, estende-se durante todos os dias da semana, extrapolando o horário de expediente pré-estabelecido, incluindo como dias trabalhados os sábados e domingos. O entrevistado 1 detalha que:

“A demanda na semana aumentou, acordo mais cedo, desligo mais tarde, e mesmo assim fica trabalho pro final de semana. Os chefes ligam no meu celular pessoal pra pedir alguma coisa, e como eu não consigo negar, vou e faço. Não importa a hora ou o dia” (Entrevistado 1).

Os entrevistados de número 3 e 12, relataram que

“Demais, tivemos um aumento na demanda de atividades, e junto com ela uma desconfiança por parte da liderança, de que você não está efetivamente cumprindo o seu papel. A pressão por produtividade é absurda. Pra você ter noção, até o horário do banheiro já tive que anotar” (Entrevistado 3).

“Muito mesmo, aumentou demais. Nem a hora do almoço eu consigo tirar mais, 30 minutos no máximo e já tô voltando. Nunca sei que horas vai terminar o dia, ou se vai terminar. Quase nunca consigo começar e terminar algo sem interrupção, sempre chega alguma demanda mais urgente ainda do que a que eu estava fazendo, tenho que parar e fazer essa nova” (Entrevistado 12).

O relato desses entrevistados conversa com o afirmado anteriormente por Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017), que considera o descontrole da carga de trabalho um efeito negativo do trabalho remoto, fazendo ainda parecer que o trabalhador está laborando além do estabelecido para se mostrar mais competente para a chefia, e não porque está havendo um aumento descontrolado de atividades. Tremblay (2002) associa o aumento do trabalho ao surgimento de novas atividades e prazos curtos para entrega, bem como temas urgentes, que também conseguiram ser comprovados nas falas dos entrevistados.

Os entrevistados 5, 6 e 7 afirmam que não notaram um acréscimo relevante no que tange à carga de trabalho, e o entrevistado 4 relata que notou esse aumento apenas nos primeiros meses,

“No começo foi bem complicado, acho que por conta da adaptação. Tinham muitas reuniões e a demanda foi acumulando, mas com o passar dos meses acho que fui me acostumando e estabelecendo uma rotina. Hoje já não sinto essa demanda tão alta como era no início” (Entrevistado 4).

Quanto ao sentimento de disponibilidade à empresa durante o trabalho remoto, perguntou-se no item 8: por estar sempre em seu ambiente de trabalho, você sente que deve estar sempre disponível para a empresa?

Dez entrevistados afirmaram que sim, sentem que devem atender às demandas da organização sempre que solicitado, pois já que estão com as ferramentas necessárias disponíveis, realizam o pedido prontamente. O respondente número 2, relata que por diversas vezes, após o encerramento do expediente, teve que ligar novamente o *notebook* por solicitação da liderança direta. O entrevistado de número 9, diz que “Se não

negarmos trabalhamos sempre. Mas tentamos conversar e balancear com a empresa e combinar as entregas em horários adequados. ”, mas que nem sempre essa estratégia de negociação é exitosa.

Os respondentes 3 e 14 afirmam que esse pensamento de entrega acontece com mais frequência do que desejariam, e que os momentos em que se manifestam não são os mais adequados

“Só tenho hora para ligar o notebook. E sinto culpa ao desligar no final do meu expediente de trabalho, pois os demais continuam trabalhando, dando a entender que não estou me esforçando o suficiente. Posterguei consultas médicas e exames por conta do tempo apertado” (Entrevistado 3).

“Muito. Já cheguei a sair de casa para ir ao mercado e ter que voltar para fazer alguma coisa que me pediram. Nem cheguei a comprar nada. Me senti constrangida pois estava com a minha mãe e ela não aceitou bem essa minha reação” (Entrevistado 14)

O *workaholism* foi considerado por Soares (1995) um ponto problemático causado pelo trabalho remoto, onde o colaborador desenvolve uma compulsão por resolver os problemas da organização, tornando unívoco o tempo-espaço dispendido para o ambiente profissional e familiar, causando desgaste e exaustão.

Dos quatro respondentes restantes, os de número 5 e 10 afirmam que recebem solicitações fora do horário de trabalho, mas que não as atendem, e os entrevistados 6 e 7 raramente recebem algum tipo de solicitação após o fim do expediente.

A partir dos relatos recebidos, foi possível completar a avaliação sobre como o trabalhador foi afetado pelo estresse ocupacional a partir da mudança do trabalho para o ambiente doméstico. Temas como descontrole da carga de trabalho, carga horária excessiva, pressão por produtividade, cobranças e demandas que extrapolam o expediente, foram fatores mencionados nesta análise temática. Na seguinte e última análise temática, serão avaliados os fatores familiares considerados como desafios na execução do papel profissional do indivíduo em regime de trabalho remoto.

### 5.5 Desafios enfrentados no desempenho dos papéis profissional e familiar

Este último subtópico versa sobre os impactos advindos do trabalho remoto sobre o colaborador e seus membros familiares. Preservação da individualidade, privacidade, elos familiares e equilíbrio entre vida familiar e profissional, foram alguns dos pontos indagados nas questões nove, dez e onze.

A nona questão indagou acerca da individualidade e privacidade durante o período de *home office*: seus familiares conseguem respeitar o ambiente e horário de trabalho? Oito dos entrevistados responderam que não se sentem respeitados pelos familiares durante o expediente. Os entrevistados 3 e 12 relatam que sempre têm que estar reforçando sua situação laboral para a família,

“Muitas vezes preciso explicar que estou trabalhando/em reunião, preciso pedir para baixar o tom de voz, diminuir o volume da TV [...], mas aí o cachorro late e essa é uma situação mais difícil de contornar, acredito que ele esteja sofrendo bastante com o isolamento também” (Entrevistado 3).

No começo foi bem difícil, agora está mais tranquilo. Porém sempre tenho que lembrá-los que estou trabalhando, pois falam alto demais, gritam, riem, e brigam também. Me chamam demais, as vezes sem necessidade. Mas fazer o que, né? Tenho que responder” (Entrevistado 12)

Já o entrevistado 9, diz que até consegue que o ambiente seja respeitado, mas que mesmo assim,

“[...] cada um tem seus afazeres e em seu tempo livre fazem as atividades de descanso e lazer independentemente da minha ocupação no momento. Por exemplo, ligam a TV na altura que querem, quando recebem visitas, conversam na altura que querem e etc.” (Entrevistado 9).

Costa (2013) pondera a vida familiar como sendo um fator de resistência ao trabalho em regime de *home office*, onde o colaborador se sente na responsabilidade de tentar equilibrar e atender as demandas dos âmbitos familiar e profissional. Os relatos acima conseguem sustentar essa afirmação e demonstram o conflito na relação trabalho-família como um fator causador de estresse ocupacional, conforme elencaram anteriormente Paschoal e Tamayo (2005).

Quanto aos demais entrevistados, os respondentes 5, 6 e 13 afirmaram que conseguem trabalhar tranquilamente pois não existe a interferência de familiares e os entrevistados 1, 2 e 11 responderam que na maior parte do tempo conseguem produzir sem muitos problemas, pois as interrupções são irrelevantes.

“Conseguo trabalhar muito bem, ninguém me interrompe. Deixei bem claro que trabalho com temas delicados e qualquer interrupção poderia trazer diversos prejuízos. No meu horário de trabalho nem na minha porta batem, qualquer coisa urgente me mandam mensagens e assim que possível eu verifico” (Entrevistado 13).

Na maior parte do tempo consigo trabalhar perfeitamente. Sempre tem alguma interferência, por menor que seja. Dependendo da atividade você perde o foco totalmente, mas aqui em casa me atrapalham tão pouco que isso se torna irrelevante” (Entrevistado 11).

A pergunta número 10 questionou acerca do maior desafio em trabalhar em *home office*, considerando os familiares e diversos foram os depoimentos. Os entrevistados 5, 6 e 14 relataram que seu maior desafio é manter a concentração mediante ruídos como televisão, buzinas, sirenes e obras. O respondente número 8 afirmou que o maior desafio é dar atenção ao trabalho e ao filho,

“Meu filho pequeno sempre está pedindo por atenção. Às vezes ele se sente tão só, que opta por ficar embaixo da minha mesa de trabalho, um dia ele chegou a dormir nos meus pés. Certas coisas eu permito, pois tenho consciência de que não estou conseguindo dar atenção suficiente. Isso atrapalha o meu desempenho, mas todos estamos passando por um momento complicado [...]” ((Entrevistado 8).

Os respondentes 4, 9, 11, 12 e 13 classificam como maior desafio conseguir manter a concentração mediante a tantas distrações existentes no ambiente doméstico.

“É realmente um desafio conseguir trabalhar sem procrastinar um pouco. Tem a cama, o sofá, a TV, não tem ninguém do seu lado vendo, tudo é um convite ao conforto. Consigo produzir bem, não tenho muitas interrupções, mas tento me disciplinar nesse quesito” (Entrevistado 13).

Os entrevistados 1, 2, 3, 7 e 10 mencionam ações realizadas pelos familiares como um dos maiores desafios desse regime laboral. Solicitações para realização de atividades domésticas durante o horário de trabalho, televisões e rádios em volume alto, conversas aleatórias e interrupções constantes foram os problemas mencionados.

“Sempre vem alguém me pedindo alguma coisa, seja algo que não está encontrando ou alguma coisa que não sabe fazer, todos recorrem a mim. Então, tenho que fazer almoço, merenda e jantar, e ainda dar conta do trabalho, não é fácil não. Não sei como se viravam antes do meu *home office*” (Entrevistado 10).

“Como não tem uma definição de limite físico, isso acaba atrapalhando demais o trabalho. Os familiares não têm noção do grau de dificuldade e importância do trabalho que está sendo desenvolvido. O meu trabalho é bem complexo e muitas vezes não consigo realiza-lo como deveria por conta de interferências dentro da minha própria casa” (Entrevistado 3).

Quando as demandas entre os papéis de trabalho e familiar se tornam reciprocamente incompatíveis, ocorre o conflito trabalho-família, conceituado por Edward e Rothbard (2000) anteriormente neste trabalho. Os relatos dos entrevistados acima reforçam a incompatibilidade entre os dois papéis e a incapacidade de alguns indivíduos de ajustar o comportamento ao se mobilizar entre as duas esferas.

A décima primeira questão preocupou-se em questionar aos entrevistados a respeito da apropriação da vida social e familiar pelo trabalho: você consegue organizar o seu tempo de forma que trabalhar em casa não atrapalhe as atividades profissionais e

vice-versa? Os entrevistados 3, 4, 8, 9 e 12 responderam que as vidas pessoal e profissional vivem em constante conflito, e que já não conseguem mais separá-las. Como pode-se perceber nos comentários seguintes:

“O tempo de atividades pessoais quase não ocupa o momento do trabalho, porém as atividades profissionais (devido ao aumento da jornada/demanda dito anteriormente) na maioria das vezes, ocupa o tempo para atividades pessoais e etc.” (Entrevistado 9).

“[...] com certeza conflita, sempre preciso levantar para dar um remédio para a minha mãe, dar atenção ao meu filho, fazer um lanche. Como estou no ambiente domiciliar os horários se confundem, não é sempre, mas acontece” (Entrevistado 3).

“Sim. As atividades do trabalho é que interferem nas de casa, não consigo ter horário pra fazer almoço, nem o jantar, as vezes nem como e já esqueci até de tomar água. Muitos finais de semana trabalho para agilizar o trabalho da semana, mas nem adianta, aí acaba que eu trabalho os 7 dias” (Entrevistado 12).

Esses entrevistados fazem perceber que esses dois mundos, casa e trabalho, já não podem mais ser dissociados, dando a impressão que se tornaram um único universo, fator apresentado por Soares (1995). Essa mescla de ambientes nunca esteve tão presente na vida dos trabalhadores e a pandemia pode ser considerada o principal fator desse compartilhamento de atmosferas, causando no colaborador e em seus familiares a ausência da percepção dos limites entre a vida profissional e familiar, conforme apresentaram Brant e Mourão (2020).

Os entrevistados 11, 13 e 14 afirmaram que conseguem organizar seu tempo e atividades a fim de que a sua vida pessoal não adentre em seu trabalho e vice-versa. Os demais respondentes ressaltam que apesar das distrações, interrupções e alta demanda de atividades, buscam sempre manter a distância entre os dois mundos.

Esta análise temática preocupou-se em entender os desafios do indivíduo em desempenhar os papéis profissional e familiar no ambiente doméstico durante o expediente de trabalho. Foi possível verificar os conflitos que o trabalho remoto gerou no contexto doméstico e como muitos dos colaboradores não estão conseguindo administrar esta situação. Desrespeito, invasão de privacidade, ruídos, desconcentração e apropriação da vida pessoal e familiar pelo trabalho foram fatores mencionados pelos entrevistados.

A pandemia de COVID-19 no ano de 2020, impactou diretamente as mais variadas estruturas da sociedade. O mundo inteiro viu-se cercado por uma ameaça iminente e invisível de alta e rápida propagação, onde até então não existiam recursos disponíveis para seu enfrentamento. O modo de vida e o trabalho de pessoas no mundo



inteiro foram abruptamente afetados, as rotinas foram modificadas e as orientações das autoridades competentes era o isolamento social rígido para conter a disseminação desenfreada do vírus. Diversos lugares adotaram a estratégia de *lockdown* como ação para prevenir a disseminação do vírus e agravamento do número de casos.

Frente a esse turbilhão de mudanças, as organizações buscaram maneiras de adaptação a este novo contexto, renovando procedimentos, desenvolvendo novas políticas e reformulando regimes de trabalho, visando permanecerem competitivamente no mercado e agindo conforme orientação dos órgãos competentes, como os estados e a Organização Mundial da Saúde. Foi neste contexto que muitas empresas trouxeram a possibilidade de manter os seus funcionários em casa, resgatando o já instituído teletrabalho e o adaptando através do regime de *home office*.

O *home office*, é o regime de trabalho que consiste no afastamento físico do escritório, onde o colaborador exerce suas atividades laborais no ambiente doméstico. Para o exercício dessa modalidade laboral, o trabalhador necessita de adaptações estruturais e psicológicas, nos âmbitos profissional e familiar. Os fatores casa/trabalho mencionados no decorrer deste estudo, podem ser caracterizados como agentes estressores pelo colaborador, visto que as condições para exercício do trabalho remoto ainda são incipientes e por muitas vezes precárias.

O próximo capítulo trará as considerações finais acerca da análise de resultados, tanto com relação ao alcance dos objetivos geral e específicos, quanto à resposta ao problema de pesquisa.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente capítulo se propõe a demonstrar o atingimento dos objetivos geral e específicos, tanto quanto a resposta ao problema de pesquisa. Sugestões de novas pesquisas e relevância deste trabalho também serão figurados no decorrer desta seção.

O objetivo geral deste estudo consistiu em analisar os desafios para o enfrentamento do estresse em conciliar trabalho e vida pessoal durante a pandemia da COVID-19. No que se refere ao primeiro objetivo específico, buscava-se compreender os desafios na adaptação do ambiente doméstico para o trabalho remoto. Para tal intento, colocou-se em questão temas como a adaptação estrutural do ambiente doméstico para receber o ambiente de trabalho, a adaptação à essa nova forma de trabalho completamente *on-line*, as ações tomadas por parte da empresa para tornar esta mudança mais cômoda e confortável, e os custos adquiridos com a tentativa de simulação de um escritório em domicílio buscando uma maior comodidade. Considera-se que este objetivo foi alcançado, pois com base na análise das entrevistas realizadas, pôde-se perceber que a maior parte dos entrevistados teve que enfrentar abruptas mudanças estruturais e dificuldades em adaptar-se ao trabalho em ambiente doméstico, seja por conta da nova maneira de trabalhar, pela ausência ou pouco apoio por parte da empresa, pelo distanciamento do seu local de trabalho ou pelo conflito dos ambientes doméstico e laboral.

O segundo objetivo específico consistia em avaliar como o trabalhador foi afetado pelo estresse ocupacional a partir da mudança do trabalho para o ambiente doméstico. Para tal finalidade, foram utilizadas questões que envolviam a percepção do colaborador quanto ao aumento dos custos com despesas domésticas, adaptação de política salarial ao período de *home office*, aumento nas demandas de atividades e carga de trabalho excessiva, pressão por produtividade, cobranças e conflito entre espaço pessoal e profissional. Pode-se considerar que este objetivo também foi atingido, pois as entrevistas revelaram que a permanência no trabalho remoto está sendo de fato estressante para a maior parte dos respondentes. O aumento do custo com as despesas domésticas, a ausência de políticas remuneratórias específicas, a supressão de direitos já adquiridos, o aumento das demandas e da carga horária, a falta de reconhecimento e desenvolvimento comprometido, foram os principais desafios relatados pelos colaboradores entrevistados e comprovados pelos estudiosos do assunto.

O terceiro e último objetivo específico procurou entender os desafios do indivíduo em desempenhar os papéis profissional e familiar no ambiente doméstico durante o expediente de trabalho. Para tanto, pontos como preservação da individualidade, manutenção da privacidade, conflitos familiares enfrentados neste período e apropriação da vida social e familiar pelo trabalho foram utilizados para dar suporte a esta observação. Pode-se afirmar que este objetivo foi alcançado, pois pôde-se perceber nos relatos dos entrevistados que muitos são os desafios e barreiras enfrentadas pelos colaboradores e familiares nesse processo de transição de ambientes. Ruídos externos e internos, interrupções, pausa para prática de atividades domésticas, ausência de espaço específico para realização do trabalho, foram pontos capazes de transmitir as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores remotos na execução de atividades laborais durante o *home office*. Todos os pontos levantados pelos entrevistados puderam amparar a abordagem teórica trazida acerca do assunto e demonstraram que a maior parte dos entrevistados está com dificuldades em equilibrar os universos trabalho e família. Conforme demonstrado, o objetivo geral e os objetivos específicos, foram prontamente atendidos.

Para o problema de pesquisa: **Como a pandemia de COVID-19 afetou o estresse na interface trabalho e vida pessoal?**, a resposta se deu por meio do referencial teórico em conjunto com a entrevista e da metodologia de análise de conteúdo, que norteou e embasou a coleta e análise dos dados.

A contribuição que esta pesquisa concede às sociedades acadêmica e organizacional, é a viabilização de uma visão mais ampla acerca dos desafios atuais enfrentados e das barreiras impostas aos profissionais que estão atuando remotamente neste contexto tão incerto de pandemia, bem como os impactos que esses conflitos causam no colaborador, no que diz respeito ao desempenho das funções ao equilibrar os papéis profissional e familiar. Como o mundo ainda enfrenta uma pandemia e muitos estados brasileiros permanecem com a estratégia de trabalho remoto em vigência, os efeitos desse isolamento social ainda estão sendo mensurados, por isso analisou-se apenas as implicações na implantação e permanência.

Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se que sejam desenvolvidas estratégias organizacionais que visem conter o impacto do estresse durante a implantação e adaptação, bem como a permanência nesse regime de trabalho. Embora alguns dos sujeitos entrevistados pareçam ter conseguido se adaptar bem ao trabalho remoto, a maioria demonstrou que esse processo possui diversas fragilidades e que muitas

vezes a empresa e o seio familiar não dão o suporte necessário para que o indivíduo tenha qualidade de vida durante a fase de adaptação e permanência no *home office* e consiga equilibrar sua vida profissional e familiar, visto o agrupamento atual de ambas.

## REFERÊNCIAS

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v.15, n. esp., p. 511-533, 2017.

ALT, J. Beyond class: The decline of industrial labor and leisure. **Telos**, v. 1976, n. 28, p. 55-80, 1976.

ANTUNES, R. A fábrica da educação: Da especialização taylorista à flexibilização toyotista. V. 1, **ABDR**: Campinas, 2013.

ANTUNES, R. **A dialética do trabalho**: escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2016.

AUGUSTO, C., SOUZA, J. P., DELLAGNELO, E. H. L., CARIO, S. A. F. Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011) **RESR**, Piracicaba-SP, Vol. 51, Nº 4, p. 745-764, Out/Dez 2014.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edição revista. Lisboa: Edições, v. 70, 2015.

BARLEY, S.R.; KUNDA, G. Bringing work back in. **Organization science**, v. 12, n. 1, p. 76-95, 2001.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração *home-office*: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

BASTOS, A. V. B.; CORREA, N. C. N.; LIRA, S. B. Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. **Revista de Administração**, v. 35, n. 4, p. 48-60, 2000.

BRANT, R.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, n. Edição E, p. 71-75, 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**.

Disponível em:

[https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988\\_05.10.1988/art\\_170\\_.asp#:~:text=%C3%89%20assegurado%20a%20todos%20o,nos%20casos%20previstos%20em%20lei](https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/art_170_.asp#:~:text=%C3%89%20assegurado%20a%20todos%20o,nos%20casos%20previstos%20em%20lei.). Acesso em: 09 de abr. de 2021.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF, ano 154, n 134, p. 1, 13 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Medida provisória nº 927, de 2020. Medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus. **Congresso Nacional, Poder Legislativo**, Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>. Acesso em 11 de jan. 2021.

\_\_\_\_\_. **Ministério da Saúde**. Coronavírus Brasil. Painel Coronavírus. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/> Brasil, 2021. Acesso em: 28 de mar. 2021.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações/Idalberto Chiavenato - 7. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003 - 6ª reimpressão

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 105-124, 2007.

COSTA, I. S. A. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, p. 462-474, 2013.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, C. **O fator humano**. Tradução de Maria Irene S. Betiol e Maria José Tonelli. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

EDWARDS, J. R.; ROTHBARD, N. P. Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 178-199, 2000.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública**: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, no 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2020.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UECE, 2002. Apostila.

FULTON, C. Information control in the virtual office: preparing intermediaries to facilitate information exchange in the home work environment. **New Library World**, v.103, n.6, 2002.

GARGIULO, M., ERTUG, G., & GALUNIC, C. **As duas faces do controle**: fechamento da rede e desempenho individual entre os trabalhadores do conhecimento. **Ciência Administrativa Trimestralmente**, 54 (2), 299-333, 2009.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009.

GIL, A C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, v. 5, n. 61, p. 16-17, 2002.

GREENHAUS, Jeffrey H.; SINGH, Romila. Work-family linkages, a sloan work and family encyclopedia entry. **Chestnut Hill, MA: Boston College**, 2004.

HARVEY, D. **O neoliberalismo: história e implicações**. São Paulo: Loyola, 2008.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do *home office* em empresas de tecnologia da informação. **Gestão & Conexões - Management and Connections Journal**, Vitória/ES, v. 9, n. 1, p. 167-184, jan./abr. 2020.

HELOANI, J. R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, p. 2721-2736, 2020.

HISATUGO, E.; MARÇAL JÚNIOR, O. Coleta seletiva e reciclagem como instrumentos para conservação ambiental: um estudo de caso em Uberlândia, MG. **Sociedade & Natureza**, v. 19, n. 2, p. 205-216, 2007.

HOFFMANN, V. E. et al. Saturação teórica em pesquisas qualitativas: relato de uma experiência de aplicação em estudo na área de administração. **Revista de Ciências da Administração**, p. 40-53, 2018.

KOSSEK, E.E., LAUTSCH, B., & EATON, S.C. Teoria de atuação da flexibilidade: relacionamentos entre tipo, limites, controle e eficácia trabalho-família. Em EE Kossek e SJ Lambert (Eds.), *Trabalho e integração da vida: organizacional, cultural e individual perspectivas atuais* (pp. 243-261). Mahwah, NJ: **Lawrence Erlbaum Associates**, 2012.

KRIPPENDORFF, K. **Content analysis: An introduction to its methodology**. Sage publications, 2018.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 7. ed. 2007.

LAZARUS R. S. **Stress and emotion: a new synthesis**. New York: Springer; 1999.

LIMA, D. L. F. et al. COVID-19 no estado do Ceará, Brasil: comportamentos e crenças na chegada da pandemia. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, p. 1575-1586, 2020.

LUKÁCS, G. **Para uma ontologia do ser social II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed.- São Paulo: Atlas, 2003

MARTIN, L.; TAPP, D. Teaching with Teams: An introduction to teaching an undergraduate law module using Microsoft Teams. **Innovative Practice in Higher Education**, v. 3, n. 3, 2019.

MARX, K. **O capital:** crítica da economia política. Livro 1: O processo de produção capitalista. 2.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1971.

MARX, K. Extractos de Lectura - James Mill. In: OBRAS de Marx y Engels OME **Manuscritos de Paris y Anuários Franco-Alemanes** - 1844. Barcelona: Grijalbo, 1978. p. 293 e 299.

MAYO, E. **The human problems of an industrial civilization.** Routledge, 2004.

MENDES D. C. HASTENREITER, H. N., TELLECHEA, J. A Realidade do Trabalho *Home office* na Atipicidade Pandêmica. **Revista Valore**, Volta Redonda, 5 (edição especial): 160-191., 2020.

NOVELINO, M.; CUNHA JÚNIOR, D. **Constituição Federal para Concursos.** Salvador: Editora Juspodivm, 8º Edição, 2017.

PARA especialista em negócios online, *home office* veio para ficar no pós-coronavírus. **O Globo**. 30 mai.2020. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/tecnologia/para-especialista-em-negocios-on-line-home-office-veio-para-ficar-no-pos-coronavirus-24454565>. Acesso em: 03 de mar. de 2021.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Impacto dos valores laborais e da interferência família: trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 173-180, 2005.

PEREIRA, M. D. et al. A pandemia de COVID-19, o isolamento social, consequências na saúde mental e estratégias de enfrentamento: uma revisão integrativa. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 7, p. e652974548-e652974548, 2020.

PÉREZ, M. P.; SÁNCHEZ, A. M.; CARNICER, M. P D. L. Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. **Technovation**, v. 22, n. 12, p. 775-783, 2002.

PERLOW, L.A., & KELLY, E.L. Rumo a um modelo de redesenho de trabalho para um melhor trabalho e vida melhor. **Trabalho e Ocupações**, 41 (1), 111–134, 2014.

QUINN, R. W. Flow in knowledge work: High performance experience in the design of national security technology. **Administrative science quarterly**, v. 50, n. 4, p. 610-641, 2005.

REIS-FILHO, J. A.; QUINTO, D. COVID-19, social isolation, artisanal fishery and food security: How these issues are related and how important is the sovereignty of fishing workers in the face of the dystopian scenario. **SciELO Preprints**, p. 1-26, 2020.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social:** métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.

SAKUDA, L. O. **Teletrabalho:** desafios e perspectivas. 2001. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo/FGV, São Paulo, 2001.



SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. C.. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. O&S, v.12, n. 33, Abr./Jun., 2005.

SANTOS, E. A. C.; PEREIRA, J. A.; CAVALCANTE, K. F. F.; LIMA, M. R. S. **Home Office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19**. FACULDADES IDAAM. Manaus – AM, 2020.

SAVIANI, D. História da formação docente no Brasil: três momentos decisivos. **Revista do Centro de Educação**, Santa Maria, v. 30, n. 2, p. 11-26, 2005.

SERON, C., & FERRIS, K. Profissionalismo de negociação: o capital social de gênero de tempo flexível. **Trabalho e Ocupações**, v. 22 n. (1), p. 22–47, 1995.

SHIROMA, E. O.; MORAES, M. C. M.; EVANGELISTA, Olinda. **Política educacional**. Rio de Janeiro: DP&A, 2000.

SILVA, E. L.; CUNHA, M. V. A formação profissional no século XXI: desafios e dilemas. **Ciência da informação**, v. 31, n. 3, p. 77-82, 2002.

SOARES, A. Teletrabalho e comunicação em grandes CPDs. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 64-77, 1995.

STRENZEL, G. R. Estudo do complexo “atividade, consciência e linguagem” no desenvolvimento do ser social do homem. 2017. **Colóquio Internacional Marx e o Marxismo 2017 De O capital à Revolução de Outubro (1867 - 1917)**. 2017. (Congresso).

TÖNNIES, F. **Comunidade e sociedade**. Mineola, NY: Dover Publications, 1887.

TREMBLAY, D. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 3, p. 54-65, 2002.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VALENTIM, M. L. P. Análise de conteúdo. In: VALENTIM, M. L. P. (Org.). **Métodos qualitativos de pesquisa em Ciência da Informação**. São Paulo: Polis, 2005.

VENTURA, D.; SILVA, M. La société internationale et les grandes pandémies. **Revista de Direito Sanitário**, v. 9, n. 2, p. 280-283, 2008.

WEBER, M. **Metodologia das ciências sociais**. São Paulo: Cortez, 1946. v. 1-2.

WHO. World Health Organization. (2021a) Health Topics Coronavirus (COVID-19). 2021.

Disponível em: [https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1). Acesso em 28 de mar. 2021.

WHO. World Health Organization. (2021b) Coronavirus (COVID-19) Dashboard. 2021. Disponível em: <https://covid19.who.int/>. Acesso em 28 de mar. 2021.

ZERBINI, T.; ZERBINI, T. *Home office: O papel da ciência, orientações médicas e*

cuidados com o ambiente. In: SBPOT (Ed.). **Orientações técnicas para o trabalho de psicólogas e psicólogos no contexto da crise COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020. p. 1–7.

## **APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA REALIZADA COM TRABALHADORES EM REGIME DE *HOME OFFICE***

**TÍTULO DA PESQUISA:** *HOME OFFICE* E PANDEMIA DE COVID-19: DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS TRABALHADORES REMOTOS NA BUSCA DO EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

**PESQUISADOR RESPONSÁVEL:** Ticiany da Silva Beserra Lima

Esta entrevista será realizada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração na Universidade Federal do Ceará. A pesquisa tem como objetivo geral analisar os desafios para o enfrentamento do estresse ao conciliar trabalho e vida pessoal durante a pandemia de COVID-19. No que concerne aos objetivos específicos, a pesquisa busca: compreender os desafios na adaptação do ambiente doméstico para o trabalho remoto, avaliar como o trabalhador foi afetado pelo estresse ocupacional a partir da mudança do trabalho para o ambiente doméstico, e entender os desafios do indivíduo em desempenhar os papéis profissional e familiar no ambiente doméstico durante o expediente de trabalho. O questionário dispõe de duas seções: a primeira de informações gerais, sobre gênero, idade, localização, núcleo familiar e formação acadêmica e profissional, já a segunda é diretamente relacionada ao trabalho remoto e suas particularidades.

### Seção 1

1. Qual seu gênero?
2. Qual a sua idade?
3. Qual o estado em que reside?
4. Qual seu nível de escolaridade?
5. Qual cargo/função ocupa atualmente?
6. Com quem mora?
7. Está trabalhando exclusivamente em *Home office*? Qual o motivo e há quanto tempo?

## Seção 2

Nesta seção as perguntas são em sua totalidade subjetivas. Para uma melhor análise dos dados, favor descrever como você se sente em relação a cada pergunta, e já que a pesquisa é anônima, fique à vontade para falar/escrever o quanto quiser.

1. Como ocorreu a adaptação do seu ambiente doméstico para a realização do trabalho remoto.
2. Você recebeu algum tipo de auxílio da empresa para a implantação do seu ambiente de trabalho no ambiente doméstico?
3. Você teve algum custo extra com compra de mobília ou equipamentos que tornassem o seu *Home Office* mais agradável?
4. O ambiente doméstico te proporciona um espaço de trabalho adequado, ou na empresa você se sente mais confortável?
5. O trabalho remoto gerou aumento nas despesas domésticas (água, energia, internet), por exemplo?
6. A empresa em que trabalha adotou algum tipo de política remuneratória específica para o período trabalhado em *Home Office*?
7. Você notou que houve um aumento das demandas/atividades e consequentemente da jornada de trabalho neste período?
8. Por estar sempre em seu ambiente de trabalho, sente que deve estar sempre disponível para a empresa?
9. Seus familiares conseguem respeitar o seu ambiente e horário de trabalho?
10. Ainda com relação aos familiares, qual o seu maior desafio em trabalhar em *Home Office*?
11. Você consegue organizar o seu tempo de forma que trabalhar em casa não atrapalhe suas atividades profissionais?