

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANA

SINTHIA BRAZ DA SILVA

OS IMPACTOS DO *HOME OFFICE* NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS DA  
ÁREA CONTÁBIL

CURITIBA

2020

SINTHIA BRAZ DA SILVA

OS IMPACTOS DO *HOME OFFICE* NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS DA  
ÁREA CONTÁBIL

Monografia apresentada como requisito parcial a obtenção do título de Especialista. Curso de MBA em Gestão Contábil Tributária. Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof<sup>a</sup> Dra. Luciana Klein

CURITIBA  
2020

## RESUMO

A pandemia da Covid-19 tem gerado impactos e mudanças que vem exigindo das organizações e de seus trabalhadores uma adaptação. Tendo em vista a adoção disseminada do *Home Office* para a continuidade das atividades, este trabalho busca averiguar a realidade desta modalidade, especialmente, sobre os impactos do teletrabalho na vida dos profissionais da área contábil. Investigou-se de que maneira os teletrabalhadores estão conseguindo separar sua vida pessoal com o trabalho neste período de pandemia mundial. Para isto foi realizado uma pesquisa por meio de formulário com 96 respondentes a questionário virtual aplicado entre junho a novembro de 2020 e analisadas utilizando a análise de conteúdo. A pesquisa revela que quando a casa vira o local para a realização das suas atividades profissionais as relações entre as demandas pessoais, familiares e profissionais tornam-se mais próximas e entrelaçadas. Ao mesmo tempo que o teletrabalho proporciona uma integração e aproximação com a família e a flexibilidade para aproveitar o tempo com o lazer nas suas horas de não trabalho, a dificuldade em equilibrar os dois mundos pode causar frustrações sobre uma modalidade que viria para auxiliar os profissionais.

**Palavras-chave:** Teletrabalho, *Home Office*, Trabalho Remoto, Covid-19, Pandemia.

## **ABSTRACT**

The Covid-19 pandemic is generating impacts and changes that requires organizations and their workers to adapt. About the widespread adoption of the Home Office Culture for the maintenance of activities, this work seeks to ascertain the reality of this modality, especially, about the impacts of telework on lives of professionals of the accounting area. It was investigated how teleworkers are managing to separate their personal life and their work in this period of a worldwide pandemic. For this matter, a survey was carried out using a form with 96 interviewed people, responding to a virtual questionnaire applied between June and November 2020 and analyzed under the perspective of content analysis. The survey reveals that when the house becomes the place for professional activities, the relationships between family and the worker become closer and more intertwined. At the same time that telecommuting provides integration and approximation with the family and the flexibility to enjoy time with leisure in their non-work hours, workers find difficulty in balancing the two worlds, and it can cause frustrations about a modality that should assist professionals

**Keyword:** Telework, Home office, Remote Work, Covid-19, Pandemic

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - VANTAGENS DO TELETRABALHO PARA TRABALHADORES E ORGANIZAÇÃO .....	15
QUADRO 2 - DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PARA TRABALHADORES E ORGANIZAÇÃO .....	15
QUADRO 3 - RELAÇÃO OBJETIVOS X PERGUNTAS.....	22
QUADRO 4 - COMPARATIVO DE IDADE .....	24
QUADRO 5 - VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO .....	25

## **LISTA DE GRÁFICOS**

GRAFICO 1 – VANTAGENS DO TELETRABALHO .....	26
GRAFICO 2 - DESVANTAGENS DO TELETRABALHO .....	27
GRAFICO 3 - ESTRATÉGIA PARA SEPARAR TRABALHO DO LAZER .....	29

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>1.1</b>	<b>Objetivos .....</b>	<b>10</b>
1.1.1	Objetivo geral .....	10
1.1.2	Objetivos específicos .....	10
1.1.3	Justificativa.....	10
1.1.4	Estrutura da monografia.....	11
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1</b>	<b>Conceituação e contextualização do teletrabalho.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2</b>	<b>Vantagens e desvantagens do home-office para o profissional e para a empresa .....</b>	<b>14</b>
<b>2.3</b>	<b>Relação entre a vida pessoal e familiar com o teletrabalho .....</b>	<b>15</b>
<b>2.4</b>	<b>Estrutura disponibilizada pela empresa .....</b>	<b>17</b>
<b>2.5</b>	<b>Relação entre os profissionais e seus gestores.....</b>	<b>17</b>
<b>2.6</b>	<b>Separação da vida profissional e lazer.....</b>	<b>18</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>21</b>
<b>3.1</b>	<b>Caracterização da pesquisa .....</b>	<b>21</b>
<b>3.2</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados.....</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>ANALISE DE DADOS .....</b>	<b>24</b>
<b>4.1</b>	<b>Caracterizando o grupo de entrevistados .....</b>	<b>24</b>
<b>4.2</b>	<b>Relação entre a vida pessoal e familiar com o teletrabalho .....</b>	<b>25</b>
4.2.1	Vantagens e Desvantagens .....	26
<b>4.3</b>	<b>Estrutura disponibilizada pela empresa.....</b>	<b>27</b>
<b>4.4</b>	<b>relação entre os profissionais e seus gestores.....</b>	<b>28</b>
<b>4.5</b>	<b>Separação entre Lazer da vida profissional.....</b>	<b>28</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>31</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>33</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O ano de 2020 se mostrou um ano atípico para o mundo, um ano de incertezas e mudanças que alarmaram o planeta. A proliferação do novo Coronavírus (Covid-19 ou SARS-CoV-2) levou a população mundial a repensar costumes e atitudes. O alerta do surgimento deste vírus foi realizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no dia 31 de dezembro de 2019, quando os cientistas chineses relataram casos de pneumonia com origem desconhecida. Após algumas pesquisas, foi descoberta a Covid-19.

O vírus espalhou rapidamente pelo planeta com 44.888.869 casos confirmados e 1.178.475 mortes até 30 de outubro de 2020, dados esses informados pela Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS). Para evitarmos o contágio entre as pessoas a OMS publicou orientações para os líderes mundiais tais como: i) manter pelo menos 1 metro de distância entre as pessoas; ii) utilizar máscaras em lugares públicos; iii) lavar constantemente as mãos com água e sabão; iv) uso de álcool em gel, entre outros.

O primeiro caso confirmado do novo coronavírus no Brasil foi anunciado pelo Ministério da Saúde em 26 de fevereiro de 2020. Quase um mês após o anúncio, em 13 de março, foi regulamentado os critérios de isolamento e a quarentena. Desde a confirmação do primeiro caso até o dia 02 de novembro, segundo o site da OMS o Brasil já registrou o total de 5.535,605 casos confirmados com o novo coronavírus e um total de 159.884 mortes até então.

Devido às restrições aplicadas as empresas se organizaram e se adaptaram as novas condições, umas das principais alternativas foi a adoção do teletrabalho. O teletrabalho, ainda pouco usual antes da pandemia, foi regulamentado pela lei 13.467 em julho de 2017. Segundo o art.75-B da referida lei considera-se teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

A modalidade de teletrabalho, desde antes da sua regulamentação, trouxe diversos questionamentos na literatura comportamental e gerencial. Nesse sentido Barros e Silva (2010) em seu estudo que buscou levantar as percepções dos indivíduos que atuam no teletrabalho sobre as consequências para a sua vida pessoal e profissional. Os resultados apontam que a vida de cada profissional é única e requer uma avaliação personalizada, da qual é

importante que o próprio indivíduo participe ativamente, em uma negociação que envolva também seus familiares.

Oliveira (2017) ao analisar a relação entre trabalho e vida dos trabalhadores digitais, observou que os entrevistados que identificaram vantagens em trabalhar a partir de casa, ao fim e ao cabo, quando questionados sobre preferência entre estar no escritório ou em casa optaram pela primeira situação. Isso ocorre devido a percepção de que as condições do teletrabalho não seriam melhores pelo simples fato de ocorrerem de sua casa.

Com a atual conjuntura foi detectado o aumento por esta modalidade de trabalho. Segundo o IBGE em 2018 um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando em sua residência, já em junho de 2020 foi estimado que 8,6 milhões de brasileiros trabalhavam remotamente, o equivalente a 12,4% da população. Nesse sentido, Brant e Mourão (2020) apontam que a intensidade do trabalho foi reforçada, por meio do teletrabalho devido ao isolamento social, o que passou a diminuir o espaço dedicado ao convívio familiar, descanso e reabilitação física e mental.

A CIO (2016) constatou que 80% das empresas que adotaram o *home office* são do setor de serviços e da indústria de transformação. Os principais segmentos são: tecnologia da informação e telecomunicações (24%); químico, petroquímico e agroquímico (12%); serviços de suporte e provimento (9%); bens de consumo (8%); e máquinas/equipamentos e automação (8%).

Devido a esse aumento expressivo de brasileiros desenvolvendo suas atividades na modalidade teletrabalho (*home office*), muitos questionamentos foram levantados acerca das vantagens e desvantagens desta modalidade. Portanto, entender como trabalhar em *home office* pode afetar diretamente a vida dos profissionais que foram, de certa forma, empurrados a uma modalidade antes da pandemia pouco usual, se torna significativo para a literatura contábil. Desta forma o problema que orienta esta pesquisa é: Quais os impactos do *home office* na vida dos profissionais da área contábil?

## **1.1 OBJETIVOS**

### 1.1.1 Objetivo geral

O presente trabalho tem por finalidade analisar os impactos do teletrabalho na vida dos profissionais da área contábil.

### 1.1.2 Objetivos específicos

Para os objetivos específicos vamos trabalhar com as seguintes questões:

- a) Identificar a relação entre a vida pessoa e familiar com o fato de trabalhar em casa;
- b) Verificar a estrutura disponibilizada pela empresa no que se refere a equipamentos e tecnologias;
- c) Checar a relação entre os profissionais e seus gestores neste período de trabalho remoto;
- d) Analisar como os profissionais conseguem separar o momento de lazer da vida profissional;

## **1.2 Justificativa**

O presente projeto de pesquisa tem por motivação a atual realidade mundial com a pandemia causada pelo Covid-19 e as circunstâncias causadas com o isolamento social e profissional.

Os profissionais da área administrativa, de modo geral, não estavam habituados com o trabalho a distância. Nesse sentido, a atual situação é uma oportunidade para a área, inserindo uma realidade tecnológica que ainda era pouco explorada, além da possibilidade de realizar as atividades de forma diferente do tradicional. Mas, também, pode ser encarada como uma desvantagem tais como sentimento de isolamento, menos possibilidades para desenvolvimento profissional, dificuldade de controlar o tempo de trabalho, entre outros.

O conceito do teletrabalho passou a estar presente na vida e no domínio público devido a pandemia sendo considerado como solução para o problema

social, organizacional e individual causado. Neste contexto Ferreira (2020) afirma que “trabalhadores e gestores se viram desafiados a encontrar a medida adequada da distribuição e execução de metas e prazos que concorrem com o tempo do convívio familiar, tarefas domésticas e atividades escolares. ”

A contribuição de um estudo se dão na medida em que a pesquisa procura analisar e compreender sobre a utilização de uma prática organizacional, em meio a sociedade. Assim, a relevância do estudo reside em contribuir para o entendimento da prática do teletrabalho na vida do teletrabalhador, identificando esses impactos para que possam ser minimizados juntamente com as empresas e assim garantir uma qualidade melhor na vida pessoal e profissional.

### **1.3 Estrutura da monografia**

Esta monografia é composta por cinco capítulos. Neste primeiro apresenta-se a introdução, onde são apresentados os indícios sobre a pandemia do novo corona vírus e suas consequências para a vida dos trabalhadores, apresentados os conceitos iniciais, o objetivo geral e específico e a importância do tema abordado.

O capítulo seguinte é o referencial teórico discute- os conceituação e contextualização do teletrabalho, ou *Home Office*, passando também pelas vantagens e desvantagens do trabalho a distância tanto para os profissionais como para as empresas. Para um melhor entendimento destas vantagens e desvantagens dividimos entre as relações pessoal e familiar com o teletrabalho, a estrutura disponibilizada pela empresa, a relação entre os profissionais e seus gestores e por fim como os profissionais conseguem separar sua vida profissional e lazer

Em seguida apresenta-se a metodologia da pesquisa, onde abordamos a caracterização da pesquisa, os instrumentos de coleta de dados, a coleta em si e sua análise

No quarto capítulo os dados são analisados e discutidos onde é mostrado os resultados das pesquisas. Este capítulo está subdividido por tópicos

onde estão sendo abordados os resultados dos dados analisados baseando em nossos objetivos específicos

Por fim, no quinto capítulo apresenta-se as considerações finais onde mostramos quais os impactos causados na vida dos profissionais contábeis onde foram empurrados para trabalhar em casa devido a pandemia instalada mundialmente.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Conceituação e contextualização do teletrabalho

O teletrabalho, ou *home office*, surgiu nos Estados Unidos, quando as tecnologias como a internet e o celular começaram a se popularizar possibilitando uma estação de trabalho em qualquer lugar, principalmente em casa. Carvalho (2020) mostra que neste contexto o físico Jack Nilles foi o criador do *home office* devido a fora com que trabalhava com a Nasa “Ele propunha que trabalhar de casa seria benéfico para liberar as vias públicas e aproveitar recostos não renováveis: desde o petróleo até o próprio tempo. Formalmente, é a Nilles, que se atribui o título de pai do *home office*. ”

No Brasil o teletrabalho surgiu oficialmente em 1997 durante um seminário e em 1999, quando os acessos aos computadores começavam a se popularizar no Brasil foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRAT), com seu início em empresas privadas e a nos últimos 10 anos está sendo implementado no setor público. Ainda existe muito receio pelos administradores acreditando que que o *home office* seja uma reestruturação radical. Contudo, qualquer empresa pode ter funcionários trabalhando em locais e turnos distintos (Filardi & Castro, 2017; Kugelmass, 1996).

Para regulamentar essa nova modalidade de trabalho foi vigorada a lei 13.467/2007 (Brasil). Segundo o Art.75-B da referida lei diz que “teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. A referida lei considera-se teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador.

Todas as questões voltadas a essa nova estrutura levantam dúvidas sobre se as formas executadas oferecem uma interessante oportunidade para uma nova era. Segundo artigo publicado por Oliveira(2020) no site do senado federal o senador Fabiano Contarato há expectativa de adoção da atividade remota por muitas empresas justifica-se o estabelecimento de regras, pois na

ausência de normas, muitos trabalhadores estão excedendo as horas contratadas e devem receber uma compensação por isso.

## **2.2 Vantagens e desvantagens do *home-office* para o profissional e para a empresa**

Embora estudos venham apontando benefícios com o teletrabalho é sempre importante considerar que esta modalidade envolve questões de fundo econômico, social e psicológicos.

Haubrich e Froehlich (2019) apontam as principais vantagens e desvantagens envolvendo o trabalho remoto para o trabalhador e a empresa. As vantagens apontadas para o trabalhador se referem quando a agilidade nas entregas das demandas solicitadas, o aumento da qualidade de vida, redução do tempo de deslocamento trabalho – casa possibilitando assim um maior tempo com a família, maior concentração e flexibilidade com o horário. No que se diz respeito a desvantagens foram apontadas a falta de contato físico com os demais colaboradores, podendo causar sentimento de isolamento ao profissional.

Neste sentido Haubrich e Froehlich (2019) complementam com as vantagens e desvantagens para as empresas que optaram pelo trabalho remoto, sendo suas vantagens a flexibilização para contratação de profissionais em outras localizações; menor custo com a estrutura e despesas da empresa, entregas e agilidade nas demandas solicitadas. Porém como desvantagens é encontrado a indisciplina e a falta de comprometimento de alguns profissionais, o que pode resultar na insegurança por parte do empregador, manter a cultura organizacional, e a falta de legislação mais detalhada sobre o tema o que impacta no modelo contratual.

A literatura gerencial também concentra-se nas questões (Smaha apud ver Kugelmass, 1996; Mann e Holdsworth, 2003; Mello, 1999; Nilles, 1997; Trope, 1999):

QUADRO 1 – VANTAGENS DO TELETRABALHO PARA TRABALHADORES E ORGANIZAÇÃO.

Vantagens Trabalhador	Vantagens Empregador
Conciliação da vida profissional e familiar	Aumento da produtividade do trabalhador
Horários moveis e flexíveis	Redução do absenteísmo
Maior autonomia e liberdade	Redução de custos imobilizarios
Melhor qualidade de vida	Ferramenta facilitadora para atrair e reter talentos
Redução do estresse devido a permanência no transito	Funcionamento da organização 24 horas diárias
Menos interrupções durante o trabalho	Expansão das fronteiras da organização por meio de contratações
Redução de tempo e despesas com deslocamento casa-trabalho	Redução da rotatividade
	Redução dos custos de recrutamento e treinamento

FONTE: Adaptado de “Trabalho e família no contexto do teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus coesistentes (2009)

Assim como os pontos negativos por sua vez são:

QUADRO 2 – DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PARA TRABALHADORES E ORGANIZAÇÃO.

Desvantagens trabalhador	Desvantagens Organização
Sentimento de isolamento social ou tédio	Dificuldades para motivar o funcionário distante do escritório
Menos possibilidades para desenvolvimento profissional	Impossibilidade de assegurar o controle da presença e disponibilidade imediata
Quebra de barreiras entre as esferas do trabalho e da família	Dificuldades para socializar o controle da presença e disponibilidade imediata
Dificuldade em controlar o tempo trabalhado	Dificuldade em sustentar a transferência de informações e conhecimento
Sentimento do coletivo e de pertencer a organização enfraquecido	
Teletrabalho pode ser conotação de condições de empregos menos favoráveis	
Falta de suporte técnico para realização da atividade	

FONTE: Adaptado de “Trabalho e família no contexto do teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus coesistentes(2009)

### 2.3 Relação entre a vida pessoal e familiar com o teletrabalho

Quando o espaço familiar começa a tornar também o espaço de trabalho, os membros da família são incorporados na rotina e procedimentos com a finalidade de ajustar a rotina ao trabalho. Assim é possível afirmar que ambos os domínios, casa e trabalho remunerado, referem-se a esferas díspares, acerca das quais se constituem discursos diferentes, assim como noções de tempo, pessoas, valores, normas, condutas e práticas distintas (Smaha 2009

apud Tietze, 2002), os quais trazem junto a eles diferentes expectativas de comportamento (Smaha 2009 apud Sullivan, 2000).

Perin (1998) informa que esta alteração de regime de trabalho convencional para o teletrabalho acaba provocando mudanças no quesito psicológico do indivíduo com a organização, além disso existe a possibilidade de afetar suas relações tanto com os familiares como com a comunidade. Rousseau (1995) define que o contrato psicológico é o conjunto de crenças pessoais, elas são mantidas em função de promessas reais ou não, ou seja, daquilo que acredita como ser o seu conjunto de direitos e deveres na relação com a organização. Por tanto, podemos dizer que trata-se de um conjunto de percepções subjetivas que podem causar frustrações e até mesmo levar a um sentimento de rompimento dessa relação, existe a necessidade que a empresa se preocupe em deixar claro que a base foi firmada em acordo de trabalho.

Perin (1998) avalia ainda que, culturalmente, as mulheres tendem a ser menos disponíveis para as organizações pelo fato de assumirem o maior número de tarefas da casa. Existem lares onde os homens participam ativamente na divisão destas atividades, assumindo no máximo 40%. Este levantamento indica que para as mulheres existe maior probabilidade de aderir ao teletrabalho. Para Haddon (1998) a facilidade do teletrabalho seria uma opção a mais para as mulheres após o nascimento de filhos podendo mais tarde retornar ao trabalho tradicional na empresa como de costume. Consequentemente para as mulheres é mais fácil perceber que não existe somente os benefícios associados ao teletrabalho. Hilbrecht (2008) e Osnowitz (2005) deram como exemplo o empenho entre conciliar os papéis profissionais e o de mãe, fazendo com que assim essa flexibilidade associada ao trabalho em casa onde supostamente elas teriam tempo para si mesmas acabe não sendo acessível uma vez que acabam sempre priorizando o trabalho e as demandas da família.

Entretanto para Marsh e Musson (2008) existem indícios que estas dificuldades de separação da vida doméstica e profissional podem estar sofrendo mudanças conforme a percepção dos homens sobre a necessidade de estarem estabelecendo um equilíbrio entre suas funções como pais e como profissionais. Em estudo realizado pelas autoras foi constatado que alguns homens estão começando a adotar o discurso emocional sobre suas condições como pai e profissional.

## **2.4 Estrutura disponibilizada pela empresa**

Um dos fatores para efetivação correta do teletrabalho está na infraestrutura. Como o custo da empresa diminui porém em consequência do trabalhador aumenta. Segundo Barros e Silva (2010) apud Nilles (1996), o trabalho a distância é visto como uma vantagem por alguns e desvantagens para outros. A razão para levar como lado das desvantagens é o aumento dos gastos com energia e com a infraestrutura doméstica, além do fato de haver a transferência da responsabilidade com os gastos com outros recursos que a empresa disponibilizava quando se está no escritório, gastos estes como mateias de uso e até mesmo o cafezinho. Essa falta de estrutura fica nítida também quando se trata de surportes por parte da empresa para solucionar alguns problemas no quesito tecnológico.

A relação entre o espaço físico para a execução do trabalho, Fulton (2002) mostra que existe a necessidade de replicar em casa as condições que os indivíduos dispunham na empresa. Para isso existe a necessidade de impressão de documentos, organização de escritórios em casa ou mesmo organizar em locais poucos usuais como camas, estantes e prateleiras utilizadas anteriormente somente para decoração. Em outros casos o escritório acaba se tornando uma maleta com os objetos necessários podendo assim carregar seu escritório para onde for necessário.

## **2.5 Relação entre os profissionais e seus gestores**

A distância física entre os profissionais e seus gestores podera causar problemas na comunicação e isso afeta diretamente na avaliação de suas tarefas, seguindo nesta linha Tremblay (2002) mostra que, por muitas vezes, existe despreparo por parte dos supervisores para avaliar corretamente os teletrabalhadores, isso ocorre devido esta modalidade ser relativamente nova. A autora complementa também que houve a identificação das metas atribuídas são de 10% a 20% maiores em comparação aos colaboradores que trabalham presencialmente nas empresas. Ainda de acordo com Barros e Silva (2010) apud Martinez-Sánchez et al (2007), um dos maiores problemas com a implementação do teletrabalho nas empresas está na falta de preparação dos gerentes.

Felstead, Jewson e Walters (2003), realizaram estudos em empresas onde os trabalhadores e supervisores enfrentavam dificuldades para negociar os

termos de tempo e espaço para a realização de atividades, principalmente no que se refere a visibilidade. O fato de os supervisores não estarem no mesmo espaço físico dá a entender que não estão trabalhando. Em relação aos supervisores também existe reclamações por falta de visibilidade do desempenho de seus subordinados, dificultando a comunicação e o espírito de equipe. Alguns supervisores tentaram resolver esta situação com agendamento e visitas esporádicas a residência dos seus subordinados porém isso não acabou sendo efetivo uma vez que não gerou o resultado esperado e provocou constrangimentos. As mulheres se preocupavam com seus vizinhos pelo fato de um homem entrar em sua casa na ausência de seu marido, outros reclamaram pelo trabalho extra em arrumar a casa para receber o supervisor. Algumas empresas desenvolveram um mecanismo para tentar vigiar dos funcionários, mas não surgiu êxito. O fato é que os supervisores alegam que o pré-requisito para o desempenho efetivo é a confiança no teletrabalhador.

Ainda segundo Felstead, Jewson e Walters (2003), para tentar transmitir sua cultura algumas empresas optaram por realizar reuniões ou convenções periódicas. Porém, em suas pesquisas os autores identificaram que os teletrabalhadores reclamaram dessas reuniões pelo fato de não abordar questões importantes para os mesmos. Um segundo ponto que incomoda os teletrabalhadores era no momento em que surgia as visitas ao escritório da empresa, devido sua disponibilidade, suas agendas eram alteradas por seus supervisores e colegas que os chamavam para debater assuntos não programados.

## **2.6 Separação da vida profissional e lazer**

Miranda, Miranda e Pimentel (2018) afirmam que “a convivência harmoniosa entre lazer e trabalho depende da garantia de um tempo destina ao não trabalho”, ou seja, o direito do trabalhador de não estar trabalhando ou com uma jornada de trabalho adequada. Os autores ainda complementam que este direito é “uma tutela dificultosa em vistas da concepção moderna de que o trabalho é o identificador do indivíduo, mas afastar-se do trabalho é imprescindível para a garantia de outros direitos fundamentais, como o próprio lazer.”

O trabalhador tem por direito a liberdade de não ser contatado pelo empregador durante seu período de descanso, seja ele diário, semana ou anual. A intervenção se torna proibida seja por e-mails, pager, fax e quaisquer outros que possam romper com o momento de ócio do empregado (Miranda, Miranda e Pimentel apud Oliveira, 2020, p 1180-1181)

Desconectar-se significa se desligar das tarefas relacionados ao seu trabalho, bem como de seus colegas, superiores e clientes. Havendo possibilidade de ser acionado a qualquer momento o trabalhador não está efetivamente desconectado e assim não tem a possibilidade de aproveitar os momentos reais de lazer (Miranda, Miranda e Pimentel apud Tibaldi, Pessoa, 2017 p 145).

Miranda, Miranda e Pimentel (2018) afirmam que a ideia de desconexão constitui a relação de trabalhar menos, equilibrando assim o ofício com a saúde do trabalhador e sua vida privada. Isso não significa abandonar as tecnologias que facilitam e flexibilizam as relações de trabalho mas sim usa-las para benefícios da sociedade. Os autores ainda complementam apontando que a modernidade que era para possibilitar mais tempo de lazer acabou levando a mais tempo de trabalho. A tecnologia acabou sendo utilizada para aumentar o controle das atividades realizadas, ampliando assim as metas e produções sob a máscara de um trabalho mais flexível.

Segundo Barros e Silva (2010) apud Tietze (2002), o esforço de estabelecer a separação entre casa e trabalho leva os profissionais a desenvolver algumas práticas como, por exemplo, vestimentas utilizadas para limitar a sua disponibilidade para os familiares e para a rotina doméstica. A autora cita ainda o exemplo de alguns homens que adotavam o uso de gravatas ou de se barbear como um tipo de código e assim mostrando aos demais que estavam trabalhando; no caso das mulheres, foi a adoção do ato de se maquiar ou selecionar modelos de brincos ou batom para a identificação de estarem trabalhando. Nas pesquisas de Tietze, existiram também os que optaram por colocar cartazes ou sinais nas portas dos cômodos utilizados como área de trabalho para indicar que não poderiam ser incomodados.

A necessidade de dividir o tempo entre trabalho e família acaba por muitas vezes gerando conflitos. O conflito aparece, como afirma Silva (2005), quando um começa a interferir no outro. O fato de “renunciar à família para o

trabalho” pode ocasionar reclamações dos filhos, do cônjuge ou até mesmo de uma cobrança do próprio trabalhador a si mesmo com relação ao tempo não dedicado ao que deveria ser o mais importante em sua vida.

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Caracterização da pesquisa**

Para a realização deste estudo, foi utilizado a abordagem de pesquisa qualitativa, uma vez que se buscou coletar e analisar relações implícitas, motivações e ideias, bem como analisar as reflexões a fim de ter compreensão das atividades sociais e humanas. Conforme destaca Yin (2016), caracteriza-se por representar as opiniões e perspectivas dos participantes, abrangendo as condições contextuais nas quais vivem.

Podemos também caracteriza-la como uma pesquisa de natureza descritiva, que, no entendimento de Gil (2008), caracteriza-se por verificar a opinião e atitudes e descrever as características de um determinado grupo. Vergara(2000) diz que a pesquisa descritiva “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno”, podendo situar “correlações entre variáveis e definir sua natureza” e, embora não tenha a exata finalidade de explicar os fenômenos e relações em estudo, ela pode servir como esforço inicial para tal.

#### **3.2 Instrumentos de coleta de dados**

Optou-se por um roteiro de entrevista estruturado composto por 23 perguntas, as quais foram elaboradas com base nas principais características, vantagens e limitações do trabalho remoto, verificadas no referencial teórico.

Para um melhor entendimento separamos as perguntas por objetivo específico mencionado anteriormente.

QUADRO 3 – RELAÇÃO OBJETIVOS X PERGUNTAS

Identificar a relação entre a vida pessoa e familiar com o fato de trabalhar em casa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quais as vantagens e desvantagens do <i>home office</i> para o desenvolvimento do trabalho?</li> <li>- Como está sendo lidar com as questões pessoais e familiares no <i>Home Office</i>?</li> </ul>
Verificar a estrutura disponibilizada pela empresa no que se refere a equipamentos e tecnologias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A empresa fornece todos os equipamentos e tecnologias necessárias para permitir o desenvolvimento de suas atividades em <i>Home Office</i> (computadores, internet, telefone, etc)?</li> <li>- Trabalhando em casa e com acesso ao sistema da empresa como avalia sua jornada de trabalho? Houve alguma alteração?</li> </ul>
Checar a relação entre os profissionais e seus gestores neste período de trabalho remoto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Em relação a comunicação com colegas e gestores, estando em <i>Home Office</i> houve alguma alteração?</li> <li>- A empresa fornece algum outro tipo de suporte para auxiliar nesse período de Home Office (psicólogos, ginásticas laboral online, grupos de debates, etc)?</li> </ul>
Analisar como os profissionais conseguem separa o momento de lazer da vida profissional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Como você separa trabalho/lazer e vida pessoal trabalhando em casa? Quais as estratégias que utiliza (estabelece horários/muda de espaço, de roupa, dias que não trabalha.)</li> <li>-Tem um espaço de trabalho separado da sua casa?</li> <li>-Se pudesse mudar algo em seu cotidiano de trabalho o que mudaria?</li> <li>-Se pudesse escolher entre trabalhar fora ou em casa, o que escolheria?</li> </ul>

FONTE: O autor(2020)

### 3.3 Coleta e análise dos dados

As coletas de dados foram realizadas no período de junho a novembro de 2020 por meio de formulário eletrônico (Anexo 1) como pesquisa enviadas via e-mail e, WhatsApp. Houve percepção de esperar pelo menos cerca de dois meses após o início do isolamento social gerado pela pandemia, essa necessidade veio para que as percepções das mudanças ocorridas nas rotinas de trabalho sejam facilmente detectadas pelos próprios envolvidos. Por acessibilidade foram encaminhados para amigos e colegas de trabalho e graduação onde chegamos no total de 98 respostas sobre o tema.

Para a análise dos dados levantados utilizou-se o método de análise de conteúdo, essa técnica é definida por Bardin (1977) como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos 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, 1977, p.42)

A análise de conteúdo tem como característica a formulação de unidades de análise, sendo elas designadas por grades abertas, fechadas ou mistas. As grades fechadas “são definidas por palavras, expressões, frases ou parágrafos, e que tanto podem ser inspiradas na literatura” quanto as grades abertas são os “dados obtidos no campo”, as grades mistas, são realizadas “por meio da combinação entre categorias de análise inspiradas na literatura e as categorias surgidas durante o processo de análise” (Smaha apud Bardin,1977, Vergara,2009). Estes procedimentos são criteriosos mas que colaboram com o desvendar dos conteúdos da pesquisa. Para esta pesquisa foi optado por utilizar a grade fechada.

## 4 ANALISE DE DADOS

Este capítulo será destinado a caracterizar o perfil do grupo de participantes definindo a forma pela qual se deu a análise da pesquisa, assim como apresentar os resultados desta verificação ao expor a análise dos resultados com os teletrabalhadores.

### 4.1 Caracterizando o grupo de entrevistados

Conforme já exposto, a pesquisa foi conduzida com noventa e seis respondentes de forma on-line por meio de formulário eletrônico. Deste total 67,7% se define como mulheres o que corresponde a 65 dos entrevistados e 32,3% se definem como homem o que corresponde a 31 do total. Quanto a faixa etária identificamos o seguinte cenário.

QUADRO 4 – COMPARATIVO DE IDADE.

Idade	Quantidade entrevistado	Percentual
De 21 a 25	13	13,5%
De 26 a 30	25	26%
De 31 a 35	16	16,7%
De 36 a 40	17	17,7%
De 41 a 45	10	10,4%
De 46 a 50	8	8,3%
Acima de 50	7	7,3%

FONTE: O autor(2020)

Avaliando as pessoas com que os teletrabalhadores moram houve a constatação de que 29,2% moram com parceiro ou cônjuge; 26% com parceiro ou cônjuge e filhos, 25% com os pais, 12,5% sozinhos, 1% com parentes e/ou agregados outros 1% com colegas ou republicas e 5,2% com outras situações não especificadas. Neste total 66,7% não possuem filhos e 19,8 possuem apenas um filho e 13,5 possuem dois. No que se refere a escolaridade sua grande maioria já possui a sua pós graduação completa sendo este representado por 47,9% das suas respostas em sequência temos 25% com superior completo e 20,8% com a pós graduação incompleta, 5,2% superior incompleto e apenas 1% com o 2º grau completo.

Desenhando a análise dos pesquisados no que se refere ao trabalho conseguimos identificar que 22,09% atua no setor Fiscal/Tributário, seguidos por Educação e Financeiro, ambos com 19,8% e 13,5% no setor contábil. No que se

refere a ramo das empresas 27,10% trabalha em Industrias seguidas por comercio correspondente a 13,5%, e 44,8% tem sua carga horaria de 44 horas semanais, 39,6% com 40 horas semanais.

Quando questionados se já haviam trabalhado em casa antes da pandemia 75% responderam que nunca atuaram nesta modalidade de teletrabalho e 25% já tiveram esta experiência o que nos mostra como essa nova modalidade foi algo novo para sua grande maioria. Dos que responderam que ainda não haviam trabalhando em casa questionamos se existia algum projeto na empresa para a migração em *home office* e 64 deles responderam que não ou desconheciam, mas devido a pandemia as empresas resolveram optar por esta modalidade para segurança dos seus funcionários.

#### 4.2 Relação entre a vida pessoal e familiar com o teletrabalho

Conforme já exposto anteriormente a relação entre a vida pessoal e familiar dos teletrabalhadores precisaram ser alteradas neste período de pandemia. Para avaliarmos esta questão foi questionado como é lidar com as questões pessoais e familiares. As respostas ficaram bem divididas, 51% dos respondentes consideram ser agradável permanecer trabalhando em casa e os outros 49% não se sentiram tão confortáveis assim. Para entendermos o motivo foi questionado as vantagens e desvantagens do teletrabalho. O Quadro a seguir mostra o resumo do que mais foi citado.

QUADRO 5 – VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

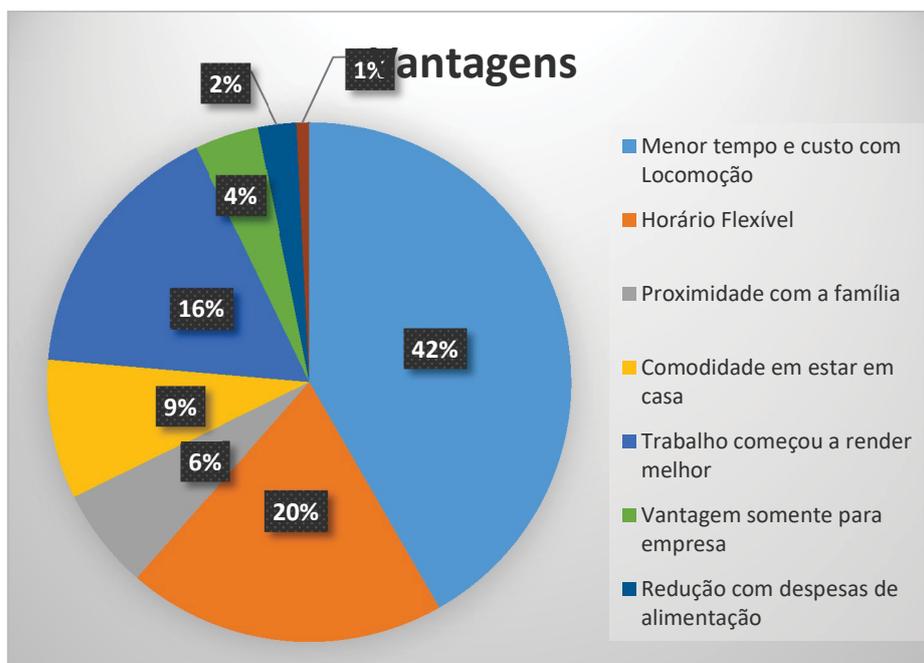
Vantagens	Desvantagens
Menor tempo e custo com Locomoção	Maior carga horaria e mais trabalho
Horário Flexível	Maior cobrança e demanda
Proximidade com a família	Menos Infra-estrutura
Comodidade em estar em casa	Aumento das despesas em casa
Trabalho começou a render melhor	Falta de contato e de comunicação
Vantagem somente para empresa	Distração
Redução com despesas de alimentação	Muitas reuniões
Mais disposição	Dificuldade em separar trabalho da vida pessoal

FONTE: O autor(2020)

### 4.2.1 Vantagens e Desvantagens

Para analisarmos precisamente estas vantagens e desvantagens foi realizado o gráfico identificando quais os pontos que mais apareceram nas respostas do questionário

GRAFICO 1 – VANTAGENS DO TELETRABALHO

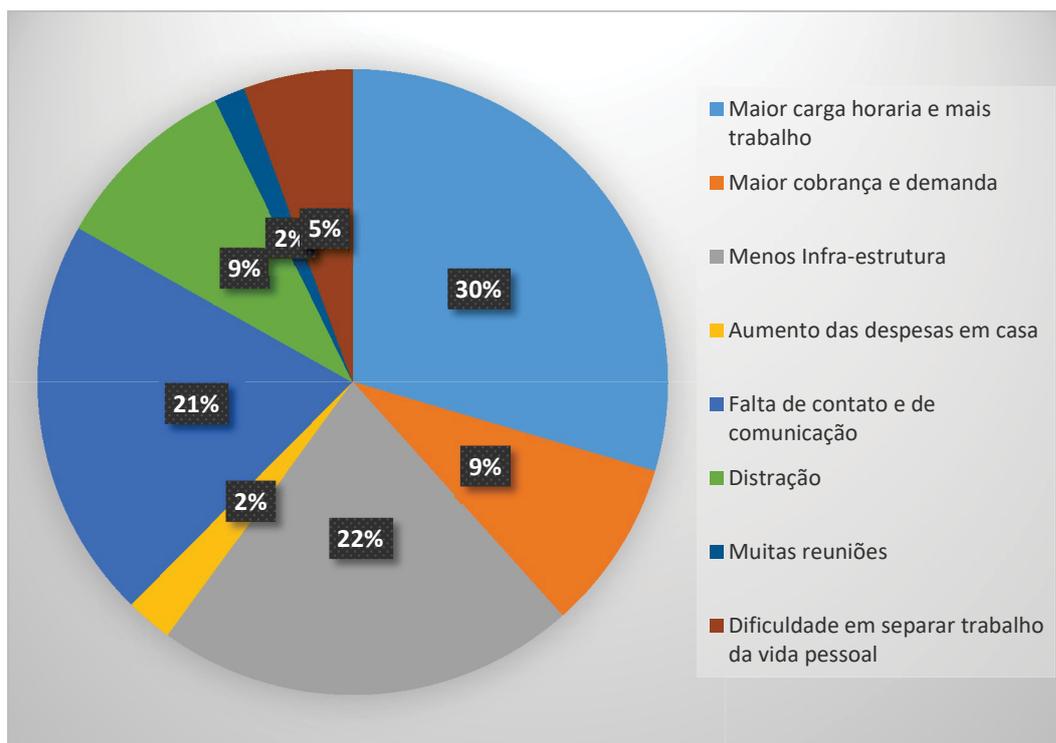


FONTE: O autor(2020)

Analisando as vantagens mencionadas podemos verificar que 42% dos entrevistados considera que a maior vantagem está no menor tempo e custo na locomoção entre Residência – Trabalho o que mostra que o tempo despendido para ficar no trânsito é o fator que mais se torna importante para vida do teletrabalhador. Outro ponto importante a ser frisado está no horário flexível onde para 20% mostra o quanto isso se torna importante

Quando olhamos para as desvantagens temos o seguinte cenário

GRAFICO 2 - DESVANTAGENS DO TELETRABALHO



FONTE: O autor (2020)

Podemos perceber que o fato de carga horaria e do trabalho ter aumentando muito quando estão trabalhando em casa é um ponto determinante para quem está trabalhando em casa. A Infra-estrutura é outro ponto muito questionado uma vez que o fato de não ter um local adequado para conseguir realizar suas funções pode impactar diretamente na vida e na relação entre a família. O fato de não poder ter o contato com outras pessoas devido a situação da pandemia mundial foi mencionado como fator determinante também para 21% dos respondentes.

### 4.3 Estrutura disponibilizada pela empresa

Como já abordado a estrutura para realizar as atividades é de extrema importância. Para analisar este ponto foi questionado sobre o que a empresa disponibilizou para os teletrabalhadores conseguirem realizar suas atividades adequadamente. Conforme o resultado 40,6% dos entrevistados apontaram que a empresa não forneceu nenhum material para as atividades remotas o que os obrigou a utilizar desde seus próprios computadores a moveis e internet. Isso mostra que além de precisar se adaptar a nova modalidade e trabalho os precisaram também emprestar seus próprios aparelhos para conseguir realizar

suas atividades. Em referência aos 59,4% que responderam que suas empresas forneceram ao menos o computador, todos informaram que ao menos a internet é própria e não houve auxílio por parte da empresa para manter este serviço o que causou um aumento no gasto pessoais.

Devido a este período onde o teletrabalho nos proporciona uma facilidade aos sistemas da empresa foi questionado que isso acarretou em alguma alteração em sua jornada de trabalho.

Para 58% dos respondentes a jornada de trabalho aumentou com reclamações de não ter mais horário fixo para trabalhar, quanto que para 35% não sentiu alteração em sua jornada de trabalho, 6% dos respondentes informaram que seu trabalho melhorou ou até mesmo diminuiu neste período.

#### **4.4 Relação entre os profissionais e seus gestores**

Para avaliarmos as relações neste período de teletrabalho questionamos se houve alguma alteração na comunicação entre colegas e gestores.

Para 42% dos entrevistados não sentiram diferença na comunicação apenas alterando sua forma para meios virtuais tais como WhatsApp, e-mails, reuniões online, Teams, Zoom, etc. Para outros 31% essa relação aumentou precisando manter um contato muito maior com seus colegas ou gestores, para 27% essa comunicação piorou ficando complicado manter essa relação e o contato com seus pares e gestores.

Para auxiliar tanto na comunicação como na saúde física e mental perguntamos se a empresa disponibilizou algum outro suporte para o período do teletrabalho. Do total dos respondentes 58% informou que a empresa não disponibilizou nenhum tipo de suporte neste período, já para os 42% restantes informaram que a empresa disponibilizou algum tipo de suporte tais como psicólogos, reuniões e discussões em grupo, ginástica laboral online, porém houve reclamação de que alguns destes suportes não estavam sempre disponíveis conforme a necessidade do colaborador.

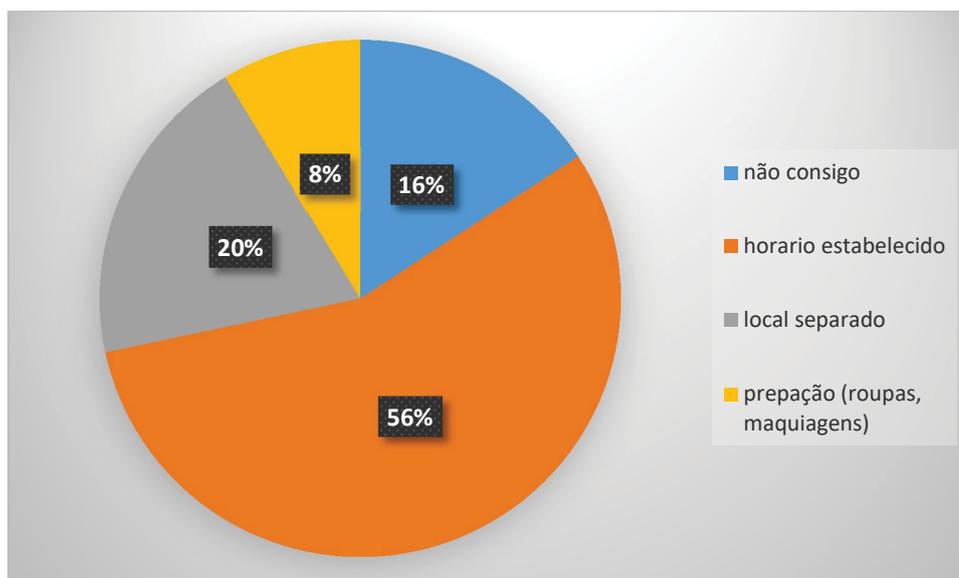
#### **4.5 Separação entre Lazer da vida profissional**

Afim de conseguirmos entender melhor se esse período de teletrabalho em meio a uma pandemia impactou na vida dos profissionais começamos primeiramente a questionar se conseguiram um espaço adequado para o trabalho. Analisando os resultados verificamos que 46% dos respondentes não

conseguiram arrumar um espaço adequado para a realização das atividades contra 56% que conseguiram ao menos uma mesa com cadeira pra realização das suas funções.

Houve a necessidade também de entender como acontece a separação dos momentos de trabalho e momentos de lazer. O gráfico abaixo mostra que para 56% dos respondentes a melhor forma de separar a vida pessoal do trabalho é estipulando horários de trabalho, no mesmo sentido 20% determinar um local de trabalho do resto da família ajuda a ter essa separação, 8% dos entrevistados acredita que a preparação como roupas e maquiagens ajuda a conseguir determinar horário de trabalho e horário de lazer, em contrapartida 16% não conseguiram realizar essa separação.

GRAFICO 3 - ESTRATÉGIA PARA SEPARAR TRABALHO DO LAZER



FONTE: O autor(2020)

Neste sentido perguntamos o que mudariam no trabalho para melhorar sua vida. Para 35% dos respondentes não gostariam de mudar nada, estão satisfeito com o trabalho atual, 31% gostaria de melhorar sua carga horaria para que pudessem acrescentar atividades físicas em sua rotina ou diminuindo sua carga horaria diária, 14% gostariam de melhorar seu local de trabalho com moveis e equipamentos melhores.

Com finalidade de identificarmos se o teletrabalho acabou sendo aceito pelos trabalhadores perguntamos entre voltar a trabalhar na empresa e permanecer em *home office* qual a opção escolhida. Neste sentido 55% gostaram e preferem continuar trabalhando em casa mesmo havendo alguns

imprevistos ou problemas nesta opção, mas 41% não gostaram da experiência e preferem voltar para a empresa assim conseguem realmente separar a vida profissional do pessoal. E apenas 4% gostaria de mesclar as duas modalidades intercalando os dias entre trabalho remoto e trabalho na empresa.

## 5 CONCLUSÃO

Este estudo procurou discutir os impactos que o teletrabalho pode ocasionar na vida dos profissionais contábeis. Optou-se por abordar e discorrer, dentro outros aspectos, sobre como estes profissionais conseguiram se adaptara a esta situação. A pandemia do Covid-19 impacta ainda a vida de todos os seres humanos em todas as formas e exige uma capacidade de adequação.

O teletrabalho, em especial o que é realizado na residência dos trabalhadores, habitualmente conhecido como *home office*, é uma modalidade muito conhecida para outros setores e devido a atual situação foi adotada para os profissionais do setor contábil. Esta modalidade vem crescendo nas últimas décadas e pode gerar benefícios tanto para os profissionais como para as organizações.

Há, porem, aspectos problemáticos para os trabalhadores que podem ter sua vida pessoal invadida pelo trabalho causando prejuízos para si próprios e suas famílias além de por muitas vezes sofrerem uma demanda excessiva de trabalho, havendo um desgaste maior ainda pelo fato de que, em alguns casos, são acionados a qualquer momento para resolver questões profissionais.

Uma parte dos respondentes da nossa pesquisa nos mostrou que mesmo havendo grande vantagem para trabalhar em sua residência precisamos adequar as informações tanto com a família como com a empresa. O fato de o aumento dos gastos em casa com o não auxílio da empresa, o aumento da carga horaria de trabalho e o desrespeito por parte dos gestores em não respeitar o horário de lazer de seu colaborador acaba tornando moroso essa atividade

Por outro lado o fato de estar sempre mais próximo de sua família, conseguindo ter menos tempo gasto com o transito e assim diminuindo o estresse que isso causa acaba beneficiando esta modalidade.

Podem ser sugeridos estudos complementares ao que foi aqui apresentado, principalmente, pesquisas com um número mais elevado de respondentes e em caráter quantitativo que possam possibilitar a relação entre as condições laborais ao perfil dos trabalhadores. Também seria interessante a investigação especificas para determinada tipo de organização uma vez que as

diferenças entre as pessoas e as organizações podem gerar uma diferenciação significativa no resultado alcançado.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa Edição 70, 1977.

BARROS, Alexandre M.; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

BRANT, Raquel; MOURÃO, Helena Cardoso. 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. - **Lei federal 13.467 de julho de 2017** – Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em 03 novembro 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Covid 19** Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br>> Acesso em 02 novembro 2020.

BRASIL. Organização Pan-Americana da Saúde. **Folha informativa – COVID-19** (doença causada pelo novo coronavírus) Disponível. <<https://www.paho.org/pt/covid19>>. Acesso em 02 novembro 2020.

CARVALHO, Nathalia J. S. **Você conhece a história do home office?**. Disponível em: <<https://gblogs.cisco.com/br/colaboracao/nsilvaca/covlatam-voce-conhece-a-historia-do-home-office>>. Acesso em: 18 novembro 2020.

CIO. **Home office e teletrabalho são cada vez mais comuns no Brasil**. Disponível em: <<http://cio.com.br/gestao/2016/05/17/home-office-e-teletrabalhosao-cada-vez-mais-comuns-no-brasil/>>. Acesso em: 18 novembro 2020

FELSTEAD, A.; JEWSON, N.; WALTERS, S. Managerial control of employees working at home. **British Journal of Industrial Relations**, v.4, n.1-2, p.241-264, 2003.

FERREIRA, Fábio **Teletrabalho em tempos de pandemia - a casa como local de trabalho**. Disponível em: < <https://www.casadurvalpaiva.org.br/artigos> > acesso em 19 novembro 2020.

Filardi, F., & Castro, R. M. P. de (2017). Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública: Estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal. **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, São Paulo, SP, Brasil, 41.

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.

GIL, Antônio Carlos. **Método e Técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo:Atlas, 2008.

HADDON, L. The experience of teleworking. In: JACKSON, P. F.; VAN DER WIELEN, J. M. (Org.). **Teleworking:international perspectives from telecommuting to the virtual organization**. London: Routledge, 1998. p.136-143.

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

HILBRECHT, M. et al. I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworkingmothers. **Gender, Work and Organization**, v.15, n.5, p.454-476, 2008

IBGE Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/> >. Acesso em 30 outubro 2020.

MARSH, K.; MUSSON, G. Men at work and at home: managing emotion in telework. **Gender, Work andOrganization**, v.15, n.1, p.31-48, 2008.

MIRANDA, Pedro Henrique; MIRANDA, Lara Caxico Martins; DE ASSIS PIMENTEL, Giuliano Gomes. O TELETRABALHO E AS POSSIBILIDADES DE VIOLAÇÃO DO DIREITO AO LAZER. **Revista Brasileira de Estudos do Lazer**, v. 5, n. 1, p. 109-125, 2018.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de et al. Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em home office. 2017.

OLIVEIRA, Nelson. Teletrabalho ganha impulso na pandemia mas regulação é objeto de controvérsia. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>> Acesso em 02 novembro 2020.

OSNOWITZ, D. Managing time in domestic space: home-based contractors and household work. **Gender &Society**, v.19, n.1, p.83-103, 2005.

PERIN, C. Work, space and time on the threshold of a new century. In: JACKSON, P. F.; VAN DER WIELEN, J. M.(Org.). **Teleworking: international perspectives from telecommuting to the virtual organization**. London:Routledge, 1998, p.40-55.

ROUSSEAU, D. M. Contracting: a modern dilemma. **Psychological contracts in organizations**. Thousand Oaks:Sage, 1995

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Surto de doença por coronavírus (COVID-19)**. Disponível em: <<https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>> Acesso em 02 novembro 2020.

SILVA, A. B. A Vivência de conflitos entre a prática gerencial e as relações em Família. Florianópolis: **Tese (Doutorado em Engenharia de Produção)**, Universidade Federal de Santa Catarina, 2005.

SMAHA, Hágata Crystie. Trabalho e Família no contexto do teletrabalho: O olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes. 2009 **Tese de mestrado**. Fundação Getulho Vargas

SOCIENIDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. **História**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/quem-somos/historia/>>. Acesso em: 09 novembro 2020.

TREMBLAY, D. Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. **Women in Management Review**, v.17, n.3-4, 2002

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000..

YIN, Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016.

**ANEXOS 1 – QUESTIONÁRIO ESTRUTURADO**

1) Qual gênero você se define?

Feminino  
Masculino

2) Qual sua idade?

De 21 a 25  
De 26 a 30  
De 31 a 35  
De 36 a 40  
De 41 a 45  
De 46 a 50  
Acima de 50

3) Tem filhos? Quantos?

Nenhum  
Um  
Dois  
Três  
Quatro  
Cinco ou mais

4) Você mora:

sozinho(a)  
com parceiro(a)/cônjuge  
com parceiro(a)/cônjuge e filhos  
com os pais  
com parentes e / ou agregados  
com colegas/república  
outras situações

5) Qual o seu grau de escolaridade?

2º grau incompleto  
2º grau completo  
superior incompleto  
superior completo  
pós-graduação incompleto  
pós-graduação

6) Qual setor atua no momento?

Contabilidade  
Fiscal/Tributário  
Custos  
Educação  
Financeiro  
Outro:

7) Qual segmento da sua empresa?

Escritório contábil

Industria

Comércio

Outro:

8) Qual a carga horaria semanal que acostumava ser realizada na empresa

30 horas semanais

34 horas semanais

40 horas semanais

44 horas semanais

Outro:

9) Já trabalhou “home-Office” antes da pandemia?

Sim

Não

10) Caso a resposta anterior for não, havia algum projeto em andamento para a migração ao HomeOffice?

11) De onde partiu a decisão de trabalhar em home-office (ou fora do escritório)?

12) Há quanto tempo trabalha em home-office?

13) Quais as vantagens e desvantagens do home-office para o desenvolvimento do trabalho?

14) Como você separa trabalho/lazer e vida pessoal trabalhando em casa? Quais as estratégias que utiliza (estabelece horários/muda de espaço, de roupa, dias que não trabalha.)

15) Tem um espaço de trabalho separado da sua casa?

16) A empresa fornece todos os equipamentos e tecnologias necessárias para permitir o desenvolvimento de suas atividades em Home Office (computadores, internet, telefone, etc)?

17) Como está sendo lidar com as questões pessoais e familiares no Home Office?

18) Em relação a comunicação com colegas e gestores, estando em Home Office houve alguma alteração?

19) Trabalhando em casa e com acesso ao sistema da empresa como avalia sua jornada de trabalho? Houve alguma alteração?

20) A empresa fornece algum outro tipo de suporte para auxiliar nesse período de Home Office (psicólogos, ginásticas laboral online, grupos de debates, etc)?

21) Se pudesse mudar algo em seu cotidiano de trabalho o que mudaria?

22) Se pudesse escolher entre trabalhar fora ou em casa, o que escolheria?

23) Agradecemos a sua contribuição, se quiser ter acesso aos resultados da pesquisa deixe seu email.