



**GEICI DAYANE WERMUTH DE OLIVEIRA**

***HOME-OFFICE, MUDANÇAS E ADAPTAÇÕES: DESAFIOS  
ENFRENTADOS DEVIDO A PANDEMIA DE COVID-19***

**SINOP/MT  
2022**

**GEICI DAYANE WERMUTH DE OLIVEIRA**

***HOME-OFFICE, MUDANÇAS E ADAPTAÇÕES: DESAFIOS  
ENFRENTADOS DEVIDO A PANDEMIA DE COVID-19***

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca avaliadora do **Departamento de Psicologia**, da UNIFASIPE, como requisito final para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

**Orientadora:** Prof<sup>ª</sup> Ana Paula Pereira Cesar

**GEICI DAYANE WERMUTH DE OLIVEIRA**

***HOME-OFFICE, MUDANÇAS E ADAPTAÇÕES: DESAFIOS  
ENFRENTADOS DEVIDO A PANDEMIA DE COVID-19***

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Curso de Psicologia do -  
centro Educacional Fasipe - UNIFASIPE, como requisito final para obtenção do título de  
Bacharel em Psicologia.

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

---

**ANA PAULA PEREIRA CESAR**  
Professora Orientadora  
Departamento de Psicologia – UNIFASIPE

---

Professor (a) Avaliador (a)  
Departamento de Psicologia – UNIFASIPE

---

Professor (a) Avaliador (a)  
Departamento de Psicologia – UNIFASIPE

---

**ANA PAULA PEREIRA CESAR**  
Coordenadora do Curso de Psicologia  
UNIFASIPE – Faculdade de Sinop

**Sinop/MT  
2022**

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho de pesquisa primeiramente à Deus, pois sem ele eu não teria capacidade de desenvolvê-lo, à minha família, meu esposo e as minhas orientadoras Ana Paula e Stela. O apoio e a motivação de todos foram estímulos propulsores que permitiram o meu avanço, mesmo durante os mais difíceis.

## **AGRADECIMENTOS**

- Agradeço primeiramente à Deus, pois sem ele não teria chegado até aqui.
- A minha família que me ajudaram a me preparar para os meus primeiros passos.
- As minhas orientadoras Ana Paula e Stela que me orientaram objetivamente para o desenvolvimento deste trabalho, e aos demais professores que contribuíram para meus conhecimentos do decorrer do curso de graduação.
- A todas as pessoas que direta ou indiretamente contribuíram e permitiram a realização e enriquecimento deste trabalho e de minha aprendizagem.

## **EPÍGRAFE**

“Não importa o que fizeram com você. O que importa é o que você faz com aquilo que fizeram com você.”

(Jean-Paul Sartre)

OLIVEIRA, Geici Dayane Wermuth de. *Home-office*, Mudanças e Adaptações: Desafios Enfrentados Devido a Pandemia De COVID-19. 2022. 54f. Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso - Centro Educacional Fasipe - UNIFASIPE

## RESUMO

Antes da Pandemia da COVID-19 o mercado de trabalho já enfrentava desafios em se adaptar à era da tecnologia, à demanda de oferta e procura de profissionais, bem como de inovar na oferta de seus produtos e serviços. Com a Pandemia, outros desafios surgiram: fechamento de empresas, isolamento social, medo, insegurança, perdas, entre outros fatores que forçaram o indivíduo a se adaptar numa situação que não era esperada. Essas frequentes mudanças costumam trazer sofrimento, pois o processo de adaptação do indivíduo já tende a ser doloroso, e com a brusca notícia da Pandemia, esse processo precisou acontecer de maneira acelerada, o que causou grandes impactos, principalmente no ambiente corporativo. Por isso, o presente trabalho busca compreender o impacto da Pandemia COVID-19 no que diz respeito aos processos de mudança enfrentados pelos colaboradores, bem como as estratégias que esses profissionais buscaram para lidar com essa situação. A monografia trata-se de uma pesquisa de campo Qualitativa e apresentará tópicos sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho, processos de mudanças e quais os impactos que causam nos indivíduos, resistências as mudanças, importância da tecnologia para os profissionais. A parte qualitativa da pesquisa terá como base artigos disponibilizados no Scielo, Pepsic, como livros disponibilizados na biblioteca da Unifasipe. A pesquisa de campo foi aplicada em 18 pessoas de uma empresa do ramo de Agronegócios na cidade de Sinop/MT. Espera-se compreender como esses colaboradores lidaram com as mudanças apresentadas no período de Pandemia. Os resultados alcançados na pesquisa apresentaram que o trabalho em *home-office* possui um fundamental papel no momento presente e também futuro dentro das organizações, pois favorece diversos benefícios em relação à privacidade, produtividade e economia. Já os desafios que foram destacados, entre eles: falta de compreensão das pessoas de casa, realização de atividades domésticas durante horário de trabalho e trabalhar além do expediente, precisam ser revisados para tornar essa modalidade de trabalho cada vez mais eficaz.

**Palavras chaves:** Aceitação. COVID-19. Habilidades. *Home-Office*. Mudanças. Organização. Resistência.

## ABSTRACT

Before the COVID-19 Pandemic, the job market was already facing challenges in adapting to the technology era, the demand for supply and demand for professionals, as well as innovating in the offer of its products and services. With the Pandemic, other challenges emerged: closing companies, social isolation, fear, insecurity, losses, among other factors that forced the individual to adapt to a situation that was not expected. These frequent changes usually bring suffering, as the individual's adaptation process already tends to be painful, and with the sudden news of the Pandemic, this process had to happen at an accelerated pace, which caused great impacts, especially in the corporate environment. Therefore, the present work seeks to understand the impact of the COVID-19 Pandemic with regard to the processes of change faced by employees, as well as the strategies that these professionals sought to deal with this situation. The monograph is a Qualitative field research and will present topics on Organizational and Work Psychology, change processes and what impacts they cause on individuals, resistance to changes, importance of technology for professionals. The qualitative part of the research will be based on articles available on Scielo, Pepsic, as well as books available in the Unifasipe library. Field research was applied to 18 people from an Agribusiness company in the city of Sinop/MT. It is expected to understand how these employees dealt with the changes presented in the Pandemic period. The results achieved in the research showed that home-office work has a fundamental role in the present moment and also in the future within organizations, as it favors several benefits in relation to privacy, productivity and economy. The challenges that were highlighted, including: lack of understanding of people at home, carrying out domestic activities during working hours and working overtime, need to be reviewed to make this type of work increasingly effective.

**Keywords:** Acceptance. COVID-19. Skills. Home-office. Changes. Organization. Resistance.

## **LISTA DE QUADROS**

<b>Quadro 1 - Exemplos de Resistência em relação às mudanças .....</b>	<b>28</b>
--	-----------

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> - Sexo .....	<b>47</b>
<b>Gráfico 2</b> - Idade .....	<b>48</b>
<b>Gráfico 3</b> – Escolaridade .....	<b>48</b>
<b>Gráfico 4</b> – Tempo de Empresa .....	<b>49</b>
<b>Gráfico 5</b> - Setor de Trabalho .....	<b>49</b>
<b>Gráfico 6</b> – Regime de Trabalho durante a Pandemia de COVID-19 .....	<b>50</b>
<b>Gráfico 7</b> - Conforto em trabalhar de casa .....	<b>50</b>
<b>Gráfico 8</b> – Organização da rotina de atividades para ser produtivo, em <i>home-office</i> .....	<b>51</b>
<b>Gráfico 9</b> - Privacidade ao trabalhar em casa.....	<b>52</b>
<b>Gráfico 10</b> - Trabalhando em <i>home-office</i> percepção em relação à economia .....	<b>53</b>
<b>Gráfico 11</b> – Compreensão das pessoas da casa que estava trabalhando.....	<b>53</b>
<b>Gráfico 12</b> – Realização de atividades domésticas em horário de trabalho.....	<b>54</b>
<b>Gráfico 13</b> - Durante o trabalho em <i>home-office</i> a relação de trabalho com colegas e liderança foi afetada.....	<b>55</b>
<b>Gráfico 14</b> - Trabalhou além do horário de expediente no trabalho em <i>home-office</i> . .....	<b>56</b>
<b>Gráfico 15</b> - Sentiu dificuldades em utilizar ferramentas digitais de reunião online (Google Teams e Skype) .....	<b>57</b>
<b>Gráfico 16</b> – Dificuldade em fazer reuniões online em casa, devido aos ruídos/barulhos externos. (Crianças, animais domésticos, trânsito, entre outros) .....	<b>57</b>
<b>Gráfico 17</b> – A casa tinha condições adequadas de trabalho para o <i>home-office</i> . (Internet, mesa e cadeira) .....	<b>58</b>
<b>Gráfico 18</b> - Teve suporte e orientação da empresa quando precisou, enquanto estava em <i>home-office</i> .....	<b>59</b>
<b>Gráfico 19</b> – Se sentia seguro (a) em trabalhar de maneira presencial na Pandemia.....	<b>60</b>
<b>Gráfico 20</b> – Se sentia confortável em utilizar máscara dentro da empresa.....	<b>61</b>
<b>Gráfico 21</b> – Se sentia confortável em usar álcool em gel durante expediente na empresa.....	<b>61</b>
<b>Gráfico 22</b> - Durante a pandemia, na empresa, atendeu os clientes sem medo de contaminação.....	<b>62</b>

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Maior desafio você enfrentadas no trabalho durante o período da Pandemia de COVID-19 .....	<b>63</b>
<b>Tabela 2</b> - Estratégias utilizadas para se adaptar às mudanças do trabalho no período de Pandemia de COVID-19.....	<b>65</b>

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**POT** - Psicologia Organizacional e do Trabalho

**QVT** - Qualidade de Vida no Trabalho

**RNA** - Ácido Ribonucleico

**RH** - Recursos Humanos

**OIT** - Organização Internacional do Trabalho

**CLT** - Consolidação das Leis do Trabalho

**TIC** – Tecnologia da Informação e Comunicação

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>1.1 Justificativa .....</b>	<b>16</b>
<b>1.2 Problematização.....</b>	<b>17</b>
<b>1.3 Objetivos.....</b>	<b>18</b>
1.3.1 Objetivo Geral .....	18
1.3.2 Objetivos Específicos .....	18
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>19</b>
<b>2.1 Psicologia Organizacional e do Trabalho.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2 Processos de mudanças dentro das organizações .....</b>	<b>23</b>
2.2.1 Resistências às mudanças nas organizações .....	25
2.2.2 Resistência às mudanças pelo ponto de vista do colaborador .....	26
2.2.3 Resistência às mudanças no ambiente da Cultura Organizacional.....	29
2.2.4 Impactos causados em relações às mudanças.....	30
<b>2.3 Tecnologia e Subjetividade .....</b>	<b>31</b>
<b>2.4 Trabalho em <i>Home-office</i> .....</b>	<b>34</b>
2.4.1 <i>Home-office</i> e legislação.....	36
2.4.2 Vantagens do <i>home-office</i> para os colaboradores .....	37
2.4.3 Desvantagens e desafios do <i>home-office</i> para os colaboradores .....	38
2.4.4 Vantagens do <i>home-office</i> para as empresas .....	39
2.4.5 Desvantagens do <i>home-office</i> para as empresas .....	41
2.4.6 Vantagens do <i>home-office</i> para a sociedade .....	42
2.4.7 Desvantagens do <i>home-office</i> para a sociedade.....	42
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>44</b>
<b>3.1 Tipo de Pesquisa .....</b>	<b>44</b>
<b>3.2 População e Amostra.....</b>	<b>46</b>
<b>3.3 Técnicas de Coletas e Análises de Dados.....</b>	<b>46</b>
<b>4. ANÁLISE E DISCUSSÕES DE DADOS .....</b>	<b>46</b>
<b>4.1 História da empresa .....</b>	<b>46</b>
<b>4.2 Dados da pesquisa.....</b>	<b>47</b>
4.2.1 Dados sociodemográficos.....	47
4.2.2 Perguntas sobre os benefícios e desafios do trabalho em <i>home-office</i> e presencial durante Pandemia COVID-19. ....	50

<b>5. ESTRATÉGIAS DE MELHORIAS PARA IMPLANTAÇÃO DO MODELO DE TRABALHO EM <i>HOME-OFFICE</i>.</b> .....	<b>67</b>
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>69</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>72</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>78</b>
<b>APÊNDICES</b> .....	<b>80</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O mundo inteiro está passando por fortes transformações, as mudanças fazem parte do cotidiano das organizações e principalmente das pessoas. As modificações ocorridas nesse cenário de Pandemia COVID-19 e as inovações tecnológicas influenciaram as organizações e os profissionais a se adequarem aos processos de alterações gerando impactos.

Uma vez que as mudanças são conhecidas como um papel positivo, cabe ao indivíduo considerar a importância da mesma e analisar quais são os impactos gerados no desenvolvimento da empresa. Tal empenho pode resultar no desenvolvimento e inserção de novos modelos e processos como métodos e permitindo estratégias competitivas para administrar os objetivos.

A Era Digital ao qual os indivíduos vivenciam traz diversos desafios diante de tantas variações ocorridas no mundo todo. A influência que a tecnologia possui na produção de processos e nas modificações ocorridas no mercado de trabalho, como o aumento da informalidade, pode acarretar angústias e inquietações individuais e também coletivas na busca de alternativas para a sobrevivência do profissional dentro do ambiente organizacional.

As diversas transformações ocorridas geram profundas reações nos profissionais e diferentes tipos de temores ao rumo desconhecido. Compreender que o ser humano está passando por inúmeras modificações radicais que o mundo vem enfrentando, para alguns pode ser desafiador, entretanto é inevitável.

Fatores relacionados a satisfação, realização e desenvolvimento de um ser humano não pode ser deixado de lado, em razão de que cada indivíduo possui necessidades diferentes e que tentam satisfazê-las em partes no seu trabalho. Marras (2000) relata que Maslow, elaborou a teoria da "Pirâmide de Maslow", como uma forma de colocar as necessidades humanas em um método de hierarquia, desde as fisiológicas até a autorrealização, que é percebida como o estágio no qual o indivíduo procura se renovar, reciclar e sentir a realização, sendo ela, pessoal e profissional.

São diversos os desafios propostos diante da situação vivenciada, seja pelo momento da Pandemia acompanhado de um avanço fremente da tecnologia, seja pela forma de como esse indivíduo vê, entende e lida com estes novos desafios. Sendo assim, é válido acompanhar tais mudanças dentro do ambiente organizacional e a forma de se adaptar a essas novas oportunidades e riscos.

Com a Pandemia, além das pessoas, muitas empresas precisaram se adaptar e uma das estratégias de adaptação neste momento foi o trabalho em *home-office*. Tanto as empresas como seus colaboradores precisaram encontrar um modo de se adaptar a essa Nova Era vivenciada, pois os indivíduos precisaram sair do ambiente de trabalho e levar isso para suas casas, não obstante, tiveram que lidar e se adaptarem a esse novo cenário organizacional de tecnologia, plataformas, reuniões online, entre outras formas.

As mudanças que vêm surgindo no contexto organizacional trazem muitos desafios às pessoas e para as empresas, desse modo, faz-se necessário identificar e apresentar formas de lidar com essas mudanças, com o intuito de uma melhor adaptação a esse processo, logo, uma melhor qualidade de vida para as pessoas.

### **1.1 Justificativa**

As organizações em geral têm apresentado grandes transformações de desenvolvimento do trabalho, realizadas por efeito de múltiplas formas, usos e tipos. Conseqüentemente, com a vinda da Pandemia, muita coisa mudou e as empresas estão buscando unir forças para vencer todos os obstáculos e avançarem no mercado de trabalho utilizando novos métodos e também mostrar aos profissionais que devem estar dispostos a se adaptarem com todas as mudanças ocorridas no decorrer dos tempos.

Segundo Viera e Vieira (2003), os indivíduos devem encarar a mudança como um processo permanente e de forma contínua, sendo uma necessidade de atualização que gera atualização. Em sua visão, a reprodução de modelos passados se caracteriza pela inovação, deste modo, voltada para o futuro.

Quando se pensa em um cenário futuro em relação as organizações pode-se observar o ritmo acelerado que está o mercado de trabalho, exigindo que os profissionais possuam certas habilidades que são de fundamental importância para a Nova Era profissional que surge de forma muito rápida e inesperada. É necessário que os indivíduos estejam sempre em frequentes transformações, de forma ágil e inovadora, principalmente se considerarmos que a Pandemia trouxe junto com ela diversas mudanças, fortemente destacada no âmbito profissional.

Portanto, o presente trabalho se fundamenta pelo fato de ser essencial que os indivíduos estejam preparados para essa Nova Era profissional em tempos de Pandemia, pois, por motivos de que as variantes que acontecem de modo rápido e imprevisível, o mercado de empregos impõe múltiplos requisitos para inclusão dos funcionários nas organizações.

A Pandemia contribuiu para que muitas coisas mudassem em relação ao ambiente organizacional e fez com que as pessoas de certa forma realizassem o mesmo trabalho com uma mudança constante na execução e isso ocorreu com o auxílio das novas tecnologias. Um dos desafios enfrentados hoje está em acompanharmos essas mudanças e nos adaptarmos a essas novas oportunidades e riscos.

## **1.2 Problematização**

O mundo vem sofrendo diversas transformações a cada dia que passa e isso ocorre de forma intensa e rápida, onde a maior constante sem dúvidas é a mudança. Durante séculos aconteceram várias alterações na história da humanidade, e a Pandemia motivou grandes impactos nos dias atuais em todos os âmbitos, sendo na área social, saúde e também no ambiente organizacional. Isso tudo ocorre devido a fatores diversificados como: modificações econômicas, legais, culturais, tecnológicas, políticas. Com o surgimento da Pandemia muitas rotinas foram alteradas transformando de certa forma a vida dos indivíduos em todas as suas relações inclusive em seu trabalho e nas organizações.

Segundo Chiavenato (2014), “mudança é a passagem de um estado para outro. É a transição de uma situação para outra situação diferente. Mudança representa transformação, perturbação, interrupção, fratura”. Um processo de mudança possui diversas vertentes que teoricamente são consideradas diferentes, ou seja, possui uma estrutura e comportamentos que se complementam até atingir um mesmo objetivo.

De acordo com Chiavenato (2014), a Era da Informação existente até hoje e que segue a caminho da Era do Conhecimento, teve início na década de 1990 e é representada pelas mudanças que acontecem de forma rápida e inesperada. As informações chegam em tempo real a todos e as empresas que são sucedidas e acabam transformando todo esse conteúdo obtido em uma oportunidade nova de produto ou serviço.

O ambiente interno das organizações passou por diversas mudanças, e a partir disso, obtendo um novo modelo de trabalho. A maioria das organizações precisaram se adaptar as essas modificações para que o mercado de trabalho pudesse continuar sem gerar tantos

prejuízos aos seus negócios, essas adaptações estendeream-se a esses profissionais, aderindo a novos formatos no ambiente empresarial, como o trabalho em *home-office*.

Em uma Era em que todo conhecimento chega a milésimo de segundos dentro das organizações e as mudanças que ocorrem são de forma rápida e imprevisível, questiona-se: Quais são os desafios de adaptação dos indivíduos em relação as mudanças no ambiente organizacional em tempos de Pandemia?

### **1.3 Objetivos**

#### 1.3.1 Objetivo Geral

Compreender os desafios de adaptação da Pandemia de COVID-19 no que tange as mudanças enfrentadas pelos colaboradores de uma empresa de agronegócio em Sinop/MT.

#### 1.3.2 Objetivos Específicos

- Apresentar a Psicologia Organizacional e do Trabalho;
- Compreender os processos de mudanças e quais impactos causam nos indivíduos;
- Apresentar as resistências relacionadas as mudanças no âmbito Organizacional;
- Discorrer sobre a Tecnologia e Subjetividade;
- Explicar quais os desafios e vantagens do trabalho em *home-office* tanto para as empresas quanto para os colaboradores;
- Identificar os desafios enfrentados pelos colaboradores, frente as mudanças da rotina de trabalho proveniente da Pandemia.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

As modificações acontecem de forma constante e natural, tanto na vida dos indivíduos de modo pessoal como também profissional e elas se baseiam de acordo com suas atitudes e também da cultura da organização.

O referencial teórico irá abordar os temas em relação a Psicologia Organizacional e do Trabalho, Gestão de Pessoas, processos de mudanças e quais os impactos causados nos indivíduos, importância da tecnologia para os funcionários, as modificações que precisaram ser realizadas dentro do ambiente corporativo através de conceitos e formatos com agilidade se adequando às necessidades apresentadas com a pandemia do COVID-19, proporcionando entendimento de diferentes conceitos utilizados dentro do contexto organizacional.

### **2.1 Psicologia Organizacional e do Trabalho**

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), é um ramo que surgiu da ciência Psicologia. O psicólogo pode exercer em diversos campos, sejam eles: Terapia Clínica, Escola, Hospital, empresas, entre outros. Juntamente com as organizações, a Psicologia, em colaboração à diversas outras áreas, como a sociologia, administração e a economia, estabelece uma oportunidade de atuação conhecida como Gestão de Pessoas.

Através da POT, são criadas ações em empresas e instituições que são direcionadas para o desenvolvimento de estratégias. Segundo Campos et al. (2011) objetivam melhorias dentro do ambiente organizacional e compreendem fatos em relação à vida do funcionário em seu cenário pessoal como também profissional, no intuito de proporcionar seu bem-estar nesse contexto. A psicologia dentro das organizações faz com que seja possível desempenhar as atividades de atração e seleção, avaliação de clima organizacional, solução de conflitos entre colaboradores, programas de treinamentos para aprimorar habilidades e também desenvolver dinâmicas de grupo.

O contexto da Revolução Industrial obteve grande marco contribuindo com diversas mudanças mundiais ocorridas no âmbito organizacional, incluindo as formas de trabalho, capacitação de profissionais, perfil de colaboradores, administração, etc.

De acordo com Orlandi (2008), a função do psicólogo dentro das organizações é executar seu papel como conscientizador e simplificador das tarefas dos vários grupos que integram dentro da instituição, levando em consideração a subjetividade e saúde de cada pessoa, o processo da empresa e a sua inclusão no ambiente geral da organização. As funções desempenhadas no interior desse papel, que são baseadas nos instrumentos e técnicas da Psicologia conectadas ao conjunto entre o indivíduo e o trabalho, que podem resultar desenvolvimento para a empresa, funcionário e a sociedade.

Campos (2008), explica as principais diferenças que existem no que diz respeito a atuação do psicólogo. Para ele, na época Industrial o psicólogo possuía seu enfoque somente em recrutamento e seleção, de modo especial utilizava como contribuição os testes psicológicos e uma das principais preocupações na época era a produção e como consequência disso, não se observavam as relações existentes entre os funcionários e a organização e os grupos presentes no ambiente. O foco ainda era voltado na produtividade e eficiências, além das avaliações e habilidades dos colaboradores. O profissional da área da psicologia não tinha de forma clara uma visão do ser humano dentro das empresas nem se quer a própria definição do trabalho.

Os psicólogos experimentais foram os primeiros a realizar trabalhos dentro da Psicologia Organizacional, eles buscavam aplicar novos padrões de condutas com o intuito de resolver problemas dentro âmbito organizacional. No decorrer das décadas entre as duas Guerras Mundiais, a Psicologia Organizacional se desenvolveu de forma geral em diversas áreas nas quais ela é utilizada até nos dias de hoje, se expandindo cada dia mais. Foi a partir desses avanços que esta área da Psicologia deixou de ser industrial e se tornou do trabalho.

Em 2004, Zanelli e Bastos relatam que na década de 1980 ainda prevaleciam as atribuições clássicas na prática dos profissionais, ainda que houvessem outras tarefas que expandiam os objetivos nos quais se pretendiam atingir resultantes das transformações no cenário do trabalho com demandas novas e profissionais em preparação, planejamento e realização de projetos, diagnósticos situacionais, suporte em assessoria e consultoria.

No ano de 2003, os autores Garcia, Valdehita e Jover analisam diversas definições do tema e afirmam que a Psicologia do Trabalho é uma área ao mesmo tempo teórica e aplicada, que procura, através de conceitos, formas e métodos provindos da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento relacionado ao trabalho dos indivíduos e grupos, assim como modos contidos ao mesmo. Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a

pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor satisfazer as necessidades dos trabalhadores, sem nunca esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa.

As organizações e o trabalho encontram-se presente na vida de todo o mundo. A Psicologia é uma disciplina que estuda o comportamento humano, sua cognição, emoções e motivações. Através da Psicologia Clínica lidamos com problemas psicológicos e conflitos emocionais, já a Psicologia Organizacional, é responsável por compreender e intervir em relação aos acontecimentos e processos relacionados ao mundo das organizações e do trabalho, pesquisa, analisa, interpreta e interagem às diversas características e princípios que caracterizam as pessoas, organizações e grupos (SPECTOR, 2005).

A partir disso, a Psicologia no mundo do trabalho foi se transformando, e apesar de não parecer haver concordância entre os autores sobre seus termos, pode-se perceber expansão do seu modo de vista em relação a atuação ao longo do tempo. Justificando através de exemplos, apresentar as diversas definições dos autores para se obter maior entendimento sobre o assunto.

O campo da Psicologia dentro do ambiente do trabalho dispõe-se analisar e modificar o comportamento e o ambiente do indivíduo dentro do âmbito da organização, com relação ao contexto de trabalho desse indivíduo, ou seja, buscando promoção nos espaços organizacionais, no qual as pessoas possam se sentir bem e motivadas. Quando se trabalha com satisfação, o sujeito preenche o que diz respeito ao seu lado profissional e pessoal, e deste modo, essa pessoa se torna mais produtiva, por que consegue encontrar razões para desempenhar suas funções e tarefas (CLOT, 2006). As áreas de atuação são inúmeras e bem variadas, e com o passar do tempo veem crescendo significativamente o campo de atuação desse profissional.

Os autores Garcia Valdehita e Jover (2003), em suas pesquisas buscam acompanhar as mudanças rápidas e importantes dentro do contexto organizacional, a Psicologia Organizacional precisou utilizar conhecimentos e uma série de áreas em relação aos problemas das organizações. Observa-se que no início havia ênfase na avaliação e seleção de pessoal, que hoje é chamada de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

Os aspectos relacionados aos interesses e as motivações dos colaboradores, como também sua satisfação, aprimoraram o campo de atuação com o intuito de dar foco mais organizacional. Posteriormente, se estendeu ao desenho de sistemas e as equipes para que origem maior índice no que se refere a saúde, segurança, conforto e produtividade.

Chiavenato (2015), relata que a qualidade de vida no trabalho (QVT), são caracterizadas por um conjunto de ações de uma corporação abrangendo diagnóstico e inserção de inovações e melhorias sejam elas, gerenciais, tecnológicas como também estruturais que são

dentro e fora âmbito de trabalho, dispendo-se a favorecer planos de desenvolvimento humano para e durante o desempenho de suas atividades.

No momento atual, é possível encontrar vários profissionais comprometidos com as práticas de saúde mental dentro do ambiente corporativo, ou que estabelecem programas de formação e também de desenvolvimento pessoal, investigando as dificuldades laborais, no intuito de reduzir estresse, absenteísmo e aposentadoria, isto é, buscando modos de inclusão de pessoas que possuem algum tipo de deficiência em postos apropriados, etc. (GARCIA; VALDEHITA; JOVER, 2003).

Em síntese, a função do psicólogo organizacional é de exercer dentro da empresa um papel de facilitador e conscientizador de vários grupos que consiste uma instituição, levando em consideração a saúde e subjetividades dos colaboradores da organização, a dinâmica da empresa e sua inclusão no contexto mais amplo da organização. As funções desempenhadas nesse papel, são baseadas em técnicas e instrumentos da Psicologia e associadas à díade "homem e trabalho", conseguem oferecer desenvolvimento para a empresa, o trabalhador e a sociedade (ORLANDI, 2008).

A Psicologia do Trabalho e das Organizações se caracteriza em uma perspectiva desenvolvida que busca evoluir que em cada face se agregue às demais (SAMPAIO, 1995). A primeira face de acordo com o autor representa uma Psicologia destinada ao trabalho, influenciada pela busca em prol da eficiência, e a Psicologia em pesquisa à propósito dos conhecimentos psicológicos, racionalidade instrumental e a lógica da produção industrial. O foco principal seria no desenvolvimento de modelos psicológicos e ergonômicos, a fim de possibilitar condições adequadas de trabalho evitando problemas de má adaptação, com impactos na saúde, bem-estar e qualidade de vida do subordinado.

Na segunda face surgiu no momento em que a estrutura das organizações tornou-se um assunto importante no entendimento do comportamento do indivíduo dentro da organização e, o ponto de vista se dirigiram em investigar as contribuições trazidas pela Psicologia. O Desenvolvimento Organizacional e Gerencial e mudanças organizacionais começaram a conquistar um lugar de destaque (SAMPAIO, 1995).

A terceira face aborda o trabalho como um fenômeno psicossocial, limitado somente às organizações de trabalho. Através dessa face se desempenha um olhar crítico em relação à Psicologia Organizacional, visando-a como uma forma de diminuir a intensidade das contradições existentes na divisão do trabalho, enfraquecida pelo processo de industrialização de declinação das tarefas (SAMPAIO, 1995).

Os subdomínios da Psicologia Organizacional e do Trabalho entendem e se organizam nas três faces que conduzem a crer que essa área de conhecimento condiciona pontos de encontros que indicam as interações entre a gestão, o trabalho e as organizações.

A função central ou o propósito da Psicologia Organizacional e do Trabalho se resume em pesquisar, analisar e compreender o modo de interação das diversas dimensões que representam a vida dos indivíduos, dos grupos e das organizações, em um mundo que se encontra em crescimento de complexo e em fase transformação. Possui o propósito de criar e estruturar estratégias e métodos no intuito de promover, preservar e restabelecer o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas (ZANELLI; BASTOS, 2004).

A Psicologia das Organizações considera seu interesse em estudar as empresas em seus processos sociais estruturantes. Seu objeto principal de estudo são as relações entre o comportamento dos indivíduos e a instituição, considerando os níveis macro que é a estrutura, meso que são os grupos e micro que se refere ao indivíduo, o termo trabalho contribui como um aspecto no qual une os três níveis (WAGNER; HOLLENBECK, 2006).

Portanto, o subdomínio de gestão de pessoas transcreveria conhecimentos dos outros subdomínios, sendo eles a Psicologia do Trabalho e das Organizações, e ocupar-se dos métodos de dentro das organizações com o recrutamento, seleção e a socialização, dentre o desenvolvimento executar treinamentos, e na fixação os planos de cargos, carreiras e salários, auxiliando no acompanhamento e avaliação de desempenho, como também nos impactos relacionados as mudanças organizacionais (CHIAVENATO, 2006).

## **2.2 Processos de mudanças dentro das organizações**

Atualmente as organizações vêm passando por constantes modificações, tornando-se diariamente um desafio estar sempre atualizado a respeito de novas tecnologias e procedimentos técnicos a serem desenvolvidos e trabalhados. A mudança é um estado indispensável e essencial da criatividade e inovação nas corporações nos dias de hoje (CHIAVENATO, 2010).

O Processo de mudança pertence ao cotidiano dos seres humanos e também de todas as organizações. Qualquer tipo de modificação seja ela planejada ou não, nos membros que compõe a uma organização pode ser que tenha algum tipo de consequência relevante, com características positivas ou negativas. A mudança organizacional pode ser compreendida por um ou mais fenômenos ou qualquer tipo de modificação seja ela no comportamento humano, no mundo estrutural, processual e até mesmo tecnológica, que possa afetar em determinados elementos ou no conjunto da organização (WOOD Jr., 2000).

De acordo com Lima e Bressan (2003) a modificação dentro do ambiente organizacional pode ser definida como: qualquer alteração, planejada ou não, nos componentes organizacionais (pessoas, trabalho, estrutura formal, cultura) ou nas relações entre a organização e seu ambiente, que possa ter consequências relevantes, de natureza positiva ou negativa, para a eficiência, eficácia e/ou sustentabilidade organizacional;

Para Oliveira; Duarte; Montevechi (2002) a mudança se caracteriza em um processo muito complexo, no qual pode ser planejada ou apenas acontecer. Para eles a mudanças dentro das instituições podem ser entendidas de dois modos: uma mudança planejada ou estratégica, e a outra não planejada. No método planejado ou estratégico, o empregador busca atingir objetivos definidos, inserindo esse objetivo aos integrantes da organização já na mudança não planejada a organização busca se manter resolvendo os problemas conforme a demanda que vão aparecendo.

Devido a Pandemia do COVID- 19 o processo de trabalho foi intensificado, ou seja, o modo de trabalhar passou por algumas alterações trazendo diversos desafios para que a empresa pudesse dar andamento em suas atividades. Essas modificações aconteceram em todos os tipos de áreas, com na saúde, economia, escola, empresas de todos os ramos em geral. Atingido por uma pandemia contagiosa, geradora de muitas pessoas contaminadas e vítimas fatais, cenário ao qual tem se apresentado para diversos lugares do país a aderir medidas de isolamento social (BOFINGER et al., 2020).

A Pandemia do COVID-19, comprometeu grande parte do processo global que tem ocorrido no mundo nos últimos anos. Tem também abalado uma proporção de algumas áreas específicas, como por exemplo da saúde que é a quem mais tem sido afetada. Podendo ser classificada como um fato extremo que interfere em decisões relacionadas as organizações e é caracterizado como um cenário no qual gera rompimentos e mudanças em todas as cadeias de suprimentos. Walton (2020), aponta que as relações fortes e fracas com decorrências da COVID-19 - de forma que as cadeias estendidas, ou seja, aquelas que incluem desde o fornecedor até os clientes - foram afetadas de forma significativa, mas que enfrentaram diversas dificuldades pois os investimentos realizados em estrutura e armazenamento global estão passando por períodos de instabilidade, significando um aumento muito grande em seus custos.

Essa Epidemia causou espanto em toda a população. O aumento da capacidade ocasionada pela transmissão do coronavírus provocou rápidas buscas de adaptação, uma delas foi o isolamento social, a famosa quarentena, sendo um dos meios capazes de reduzir a contaminação, recomendado pelas autoridades associadas à saúde. Milhões de colaboradores precisaram se adequar a um novo modo de trabalho exercendo suas funções profissionais por

meio do *home-office*. Os outros setores precisaram continuar o trabalho de forma presencial seguindo as orientações necessárias de autocuidado, mantendo distanciamento social, utilização de máscaras, higienização das mãos com água e sabão e uso do álcool em gel.

Em qualquer tipo de organização, a proteção e a saúde dos profissionais são caracterizadas como um elemento básico e fundamental. As precauções devem atender a todas as atividades englobando a preparação desses colaboradores, de modo com que o indivíduo entenda que ele em si possui um papel importante no combate dessa epidemia através dos cuidados básicos (JACKSON FILHO et al, 2022).

A Pandemia do COVID-19, ou, de modo mais popular, mais conhecido como o coronavírus, se caracteriza através do vírus SARS-COV-2, e é uma enfermidade que preocupou parte da população pelo motivo do contágio ser de alto índice e possuir taxas elevadas de mortes (CUCINOTTA; VANELLI, 2020).

O modo de transmissão do COVID-19 se resulta através do contato com um indivíduo que esteja contaminado de forma direta ou indireta, pelo nariz ou boca, mediante de gotículas de saliva que estejam flutuantes no ar, por meio de tosse, espirros, respiração e fala. O coronavírus é da família de vírus de RNA (do inglês, *Ribonucleic Acid*) que são consequentemente responsáveis por uma doença respiratória de gravidade variável (DHAMA et al., 2020).

### 2.2.1 Resistências às mudanças nas organizações

A palavra mudança gera nas pessoas medo e ansiedade, tendo um poder de retenção e insegurança do sucesso rumo ao desconhecido, bloqueando as mudanças e criando resistência. A resistência à mudança é evidente até mesmo em organizações que estão decididas a mudar. Essas resistências não surgem por acaso, somente porque as pessoas não querem mudar. O autor Fink, 2003 relata sobre as resistências as mudanças como:

As pessoas resistem à mudança quando consideram que suas consequências são negativas. Embora as pessoas sejam diferentes em termos de sua disposição em antever consequências negativas, e mesmo quando suas razões pareçam lógicas ou até equivocadas a quem está de fora, as pessoas não resistem automaticamente às mudanças. As pessoas resistem às mudanças por alguma razão e a tarefa do gerente é tentar identificar essas razões e, quando possível, planejar a mudança de modo a reduzir ou eliminar os efeitos negativos e corrigir as percepções errôneas (COHEN & FINK, 2003, p. 350).

A resistência se manifesta como a maior dificuldade de se efetivar uma mudança e diversos esforços aplicados no intuito de procurar formas de solucionar a resistência. As pessoas

em geral, são resistentes em relação as mudanças pelo motivo de que estas trazem danos na maioria das vezes, e as dificulta por várias razões, não somente por problemas psicológicos, pois na maior parte das iniciativas de gestão da mudança atribui para alguns, menos salário, mais serviço ou até mesmo demissão. Provavelmente não existiria resistência caso isso não fosse verdade. Refere-se episódio percebidos por diferentes ângulos, e é possível considerar que existe resistência quanto às mudanças até mesmo quando os indivíduos possuem vantagem perante a elas (GREY, 2004).

Entretanto os autores Hernandez e Caldas (2001), ressaltam que não há uma fórmula que possa evitar tais dificuldades, visto que a resistência à mudança é um dos comportamentos possíveis que as pessoas aderem como um efeito de sua percepção no que diz respeito à mudança. Tais autores apresentam que as variáveis individuais de determinada situação, são tão ou mais significativas do que o processo de perceber a si mesmo, em virtude de que, em condições de mudanças organizacionais essas variáveis controlam todos os estágios do processo de perceber essa mudança, levando em consideração o modo em que cada indivíduo possui a sua própria concepção da realidade.

Identificar quais os grupos e indivíduos que possuem maior declive quanto ao resistir à mudança e quais são as razões que as levam a ter esse comportamento são tão importantes quanto a análise das causas da resistência. Chiavenato (2005) acredita que resistir às mudanças podem ser sequelas e resultados de aspectos tanto lógicos, sociológicos como também psicológicos. O agente de mudança deve obter sua atenção voltada para essas particularidades para que possa interagir e intervir com esses tipos de pessoas.

### 2.2.2 Resistência às mudanças pelo ponto de vista do colaborador

Independentemente da função ou da posição hierárquica em que um colaborador se encontre dentro da organização, ele é uma parte daquele grupo organizacional, que conseqüentemente é responsável pela produtividade e transformação desse ambiente. Mais do que o entendimento de que uma empresa possui a necessidade de mudança, seja perante um contexto interno, ou até mesmo externo, é preciso levar em consideração a subjetividade dos funcionários que se encontram ali. Ignorando essa tese pode transparecer que o agente de mudança não dá importância para as individualidades de cada um, fazendo assim com que se aflore a resistência as novas maneiras de trabalho (MOURA, 2002).

É a partir desse ponto de vista que podemos entender como é delicado um processo de mudança dentro de uma organização no qual, o que sempre foi visto como “normal”, se modifica assim de uma hora para outra, pois o local de trabalho é como parte da vida dos indivíduos, afinal é ali onde eles passam maior parte de seu tempo. Entretanto, espera-se por exemplo, que todas as modificações ocorridas dentro do ambiente organizacional abalem os indivíduos e modifique de forma significativa a compreensão das relações com o mundo, até mesmo com a própria organização (VERGARA; SILVA, 2003).

Os indivíduos são seres lógicos e racionais, que podem mudar o seu comportamento conforme as informações que obtêm e com o seu interesse próprio. A adaptação do indivíduo em situações de mudanças demanda construir uma nova visão de si próprio, incluindo novas identidades e uma diferente relação com o mundo. Para que essas construções sejam possíveis o indivíduo deve ter a oportunidade de se manifestar em relação aos seus medos, angústias, sentimentos produzidos pela mudança, passando, inevitavelmente, por um método de subjetivação. Dessa forma, é de extrema importância analisar como os indivíduos que estão inseridos em um contexto de mudanças poderão reagir ao resultado da mudança, direcionando um plano de ação com objetivo de adaptação nesse cenário (HAYES, 2002).

Nessa perspectiva, Hernandez e Caldas (2001) reforçam seus estudos sobre as resistências no que se refere à mudança pois eles consideram que as pessoas resistem a esses fatores de forma homogênea, pois a realidade de cada indivíduo se corresponde à percepção individual existente daquilo ou do acontecido a sua volta, e, em consequência disso as ações e reações são baseadas em sua percepção e realidade.

De maneira geral, Hernandez e Caldas (2001) mostram um exemplo de resistência caracterizado individualmente em relação às mudanças, compreendendo uma sequência de sete estágios. Sendo eles: 1) Exposição à Mudança ou Inovação, 2) Processamento Inicial, 3) Resposta Inicial, 4) Processamento Estendido, 5) Aceitação e Resistência Emocionais, 6) Integração do Modelo, 7) Conclusão. Estes sete estágios podem resultar em quatro tipos de diferentes resultados: a) Adoção espontânea da mudança; b) Decisão para se superar a resistência à mudança; c) Adoção de um comportamento resistente; d) Indecisão.

**Quadro 1** – Exemplos de Resistência em relação às mudanças

<b>1 - Exposição à mudança ou Inovação</b>	Se caracteriza pelo modo que o indivíduo possui um contato individual com a intenção da mudança ou com informações sobre ela.
<b>2 - Processamento Inicial</b>	Se dá através de como a pessoa vai nivelar as particularidades percebidas das mudanças com as consequências supostas e com suas expectativas, comportamentos e atitudes praticadas no passado.
<b>3 - Resposta Inicial</b>	Se descreve quando o indivíduo irá apresentar uma aceitação, ou algum tipo de reação negativa inicial, que, por outro lado, há possibilidades de ter natureza ativa ou passiva.
<b>4 - Processamento Estendido</b>	Define o modo de como o indivíduo vai avaliar, de forma cautelosa, as condições da mudança proposta, buscando reconciliar as incertezas identificadas entre essas condições e o conhecimento próprio no intuito de reduzir sua discordância.
<b>5 - Aceitação e Resistências Emocionais</b>	Determina como se formam as emoções e estados mentais que se manifestam resultantes das comparações consciente e inconscientes, que normalmente são de natureza automática, por meio da situação real e almejada.
<b>6 - Integração do Modelo</b>	Se designa como o indivíduo irá tentar integrar totalmente suas emoções e resposta cognitivas formadas no estágio anterior.
<b>7 - Conclusão</b>	Esse modelo presume que o indivíduo de repente adote quatro diferentes possibilidades em seu comportamento: 1º resistência; 2º escolha de poder superar as suas resistências; 3º Indecisão; 4º opção em adotar ou testar a mudança.

**Fonte:** Adaptado de Hernandez e Caldas (2001)

Próximo de se criar um processo de mudança no ambiente organizacional, no qual exista engajamento de todos os colaboradores da organização, é recomendado que cada uma delas, garantindo suas circunstâncias de sujeito, esteja comprometido se apropriando do sentido de conjunto, caso contrário, barreiras de resistências podem abalar o sistema de transformação (HERNANDES; CALDAS, 2001).

Quando essas circunstâncias não são apropriadas pelos indivíduos, muitas barreiras de resistências podem ser criadas no ambiente corporativo. E essa resistência às mudanças que ocorrem, naturalmente nas empresas, pode afetar a cultura organizacional.

### 2.2.3 Resistência às mudanças no ambiente da Cultura Organizacional

A comunicação foi marcada como eventuais meios na forma de contribuir em contornar as resistências às mudanças. Silva e Vergana (2003), ressaltam que as estratégias podem parecer simples, mas a maior dificuldade que os gestores encontram em detrimento às mudanças, consiste nas orientações em alinhar com os colaboradores a comunicação, assimilação, compreensão e realização dos objetivos sugeridos pela organização. Em consequência dessa ausência de alinhamento, torna-se um desafio maior ainda mudar os elementos de uma cultura, visto que não haja coerência no que é dito e realizado por parte dos indivíduos que estão ali envolvidos

É possível superar todo esse processo de resistência no que tange às mudanças, de modo a alinhar com todos integrantes da organização o objetivo principal e suas causas relacionadas, sendo assim, a cultura organizacional se inicia impondo seus valores, necessidade e o seu gerenciamento, o tornando assim mais acessível definindo as gerações seguintes. (SCHEIN, 2008).

Schein (2008), afirma que a cultura organizacional é caracterizada como uma variável interna da empresa consistindo em ser gerenciada, aplicada, elaborada e até mesmo prejudicada e atribui ao gestor a função de elaborar culturas fortes mediante uma definição de técnicas eficazes de divulgação de valores definidos de modo claro e objetivo nos requisitos dessa cultura. Além dos ideais dos novos valores é necessário manter o cuidado em ajustar as mudanças realizadas com a realidade da organização.

Para que os colaboradores possam e sintam-se motivados e comprometidos com os propósitos apresentados é recomendado que uma mudança seja fundamentada por métodos que representem a realidade desse ambiente organizacional, em contrapartida, se não ocorrer isso, sempre existirá resistência por partes da equipe pertencente ao processo (VERGARA; PINTO, 1998).

O cotidiano organizacional se dá através de sua cultura, de forma compartilhada e permanente. É edificada no intuito de lidar com questões relacionados à integração e adaptação da organização, colocando em movimento aspectos comportamentais, emocionais e cognitivos, que em conjunto motivam a capacidade da instituição para enfrentar os seus desafios (ABREU; GOULART; ITUASSU, 2015).

Em decorrências das variadas inovações e mudanças algumas atitudes e comportamentos dos indivíduos acabam se modificando. A Psicologia Organizacional vem se modificando e inovando ao longo dos anos tornando-se um ramo estratégico. O comportamento organizacional dos funcionários pode ser compreendido como um instrumento utilizado pelo

psicólogo responsável pelo departamento de Recursos Humanos (RH). Os colaboradores têm o potencial de proporcionar para as empresas a força necessária no sentido da mudança, ou tornar-se então, um enorme obstáculo contra ela (ESPÍNDOLA; OLIVEIRA, 2009).

Devido ao aumento da competitividade, há uma propensão no que diz respeito as transformações organizacionais de modo incessante, com demanda de atender novos regulamentos e leis, à inclusão de novas tecnologias em razão às mudanças ocorridas nas preferências de seus parceiros e consumidores. As mudanças podem se caracterizar como contínua, que significa ser constante ou evolutiva e episódica que representa algo por ser infrequente e intencional. Assim, pode-se entender que as mudanças ocasionadas pela Pandemia são caracterizadas com episódicas apesar de que não é intencional (ABREU; ITUASSU; GOULART, 2015).

Nery e Neiva (2015), desenvolveram pesquisas sobre as respostas dos comportamentos dos indivíduos com relação às mudanças organizacionais e levam em consideração que a frequência e a velocidade em que a mudança organizacional é classificada pela literatura como um acontecimento sem precedentes, onde a mudança tornou-se um método contínuo e característico ao dia a dia das organizações. Nesse contexto, as emoções positivas no que diz respeito à mudança contribuem a eventos de comportamentos de apoio e diminuem a resistir sobre as transformações organizacionais, todavia a colaboração humana são critérios para o sucesso das mudanças organizacionais.

Nesse contexto de Pandemia COVID-19, a sabedoria em concordar que as mudanças são de fundamental importância é um componente chave para o sucesso dentro das organizações, visto que são necessárias e complexas. Esse processo é difícil, e é considerado um dos desafios principais dentro das organizações na atualidade (ESPÍNDOLA; OLIVEIRA, 2009).

#### 2.2.4 Impactos causados em relações às mudanças

De modo geral, a palavra mudança se atrela de forma incondicional, sendo uma resposta com significado de mudar, e isso pode ser tanto desejoso como inquietante. Nos dois modos, causa alteração de algo ou de alguma situação, causando em um indivíduo medo e ansiedade, e até que essa mudança se torne concreta, ocorrerá sempre uma reação ou resistência (HERNANDEZ, 2011).

De modo figurado Lawrence (1986) assegurou que os indicadores da resistência às mudanças dentro das organizações se dão de acordo com as proporções que o corpo avista uma

dor. A resistência, ao mesmo tempo a dor, não se refere em ser algo errado, mas indica certas dificuldades. No caso de que a mudança engloba dois aspectos, referindo-se a um que corresponde em modificar as rotinas físicas das atividades, e o outro do tipo social, que contém mudanças que modificam as relações do colaborador na organização, o autor estende à resistência as reações dos aspectos técnico e social.

Caldas e Hernandez (2001), afirmam que compreender as resistências às mudanças no seu fundamento, detalhando suas causas, indicadores de existência e consequências, ainda é um grande desafio, um mistério, de outro modo o principal obstáculo à transformação organizacional.

A sociedade vem evoluindo com o passar dos anos e como consequência disso ocasionam mudanças significativas, encontrando-se cada dia mais desenvolvida tecnologicamente. Araújo (2007), relata que por trás de toda essa modernidade, há uma relevância da subjetividade, no que diz respeito a livre escolha pessoal, consciência e liberdade dos principais direitos que são fundamentais para uma autêntica promoção humana.

### **2.3 Tecnologia e Subjetividade**

A tecnologia é uma ferramenta que tem o objetivo de proporcionar para os indivíduos cultura, por meio de informação, comunicação e até mesmo formação, contribuindo de forma essencial no desenvolvimento da sociedade. Cada dia mais, as tecnologias se mostram presentes no cotidiano das pessoas, as auxiliando em casa, escola, no ambiente de trabalho, entre outros.

De acordo com Costa (2022), os hábitos e as atitudes dos seres humanos possuem a possibilidade de sofrerem modificações em prol da evolução de novas tecnologias. É difícil notar que determinadas tecnologias apresentam impactos mais relevantes sobre os indivíduos que estão estendidos a ela, podendo resultar, mesmo que de maneira mais rara, transformações profundas e intensas. Portanto, é possível analisar que novas tecnologias podem alterar os hábitos e modos de agir, e também de modificar de forma radical a maneira de ser de algumas pessoas, a forma como pensam, percebem, sentem e organizam seu mundo interno e externo, e até mesmo a forma de como se relacionam com as outras pessoas.

Araújo (2007), fala que a modernidade carrega em seu benefício à identificação da subjetividade, gerando uma possibilidade maior de escolha pessoal, autonomia, liberdade e conhecimento dos seus direitos básicos, determinante para um autêntico desenvolvimento humano. Em contrapartida, é possível levar a qualidade subjetiva do sujeito de maneira mais intensificada, tornando esse sujeito bastante direcionado a si mesmo, exaltando como um

grande objetivo de sua vida o consumismo materialista, e trazendo uma diminuição em seus relacionamentos tanto pessoais como sociais.

Diversos estudos ocorrem com o intuito de compreender esse novo indivíduo. Grande parte das pesquisas são baseadas em uma percepção liberal da pessoa, que investiga sua subjetividade demonstrando alguns comportamentos, ou seja, a liberdade do indivíduo que se permite induzir sem incomodar-se (ARAÚJO, 2007).

De acordo com Silva (2012), as subjetividades atuais estão sendo geradas perante o enorme número de informações trazidas através da tecnologia que se apresenta ao homem contemporâneo, influenciando no seu modo de viver podendo desenvolver dificuldades nas suas decisões de forma autêntica. Um intenso agravante dessas inatividades é a estagnação, a quietude, e a falta de questionamento relativamente da forma de como essa revolução está ocorrendo e quais os efeitos que têm ocasionado para si mesmas, instituições, organizações e para a sociedade.

As diversas transformações ocorridas dentro das organizações geram profundas reações nos profissionais e grande receio do que é desconhecido, é extremamente desafiador, para algumas pessoas, entender que os seres humanos estão passando por diversas modificações (ARAÚJO, 2007).

A característica que define o ser como algo único, caso não seja compreendida é capaz de ser prejudicada por meio de um mundo digital que, de acordo com Silva (2012),

Subliminarmente, através da televisão, das novelas, jornais e internet, é transmitido um discurso ideológico, criando modelos a serem seguidos e homogeneizando estilos de vida. Diante disso surgem questões a se pensar: onde está o sujeito e sua subjetividade? Será que em prateleiras midiáticas estão sendo ofertados modos de ser, de pensar e agir? (SILVA, 2012, p. 2).

Considerando o que foi descrito, constata-se que o desafio em interpretar a subjetividade de uma pessoa e suas mudanças, resultam a partir do momento em que uma circunstância social em que a tecnologia proporciona os preceitos nos quais a sociedade e o ser social fazem parte deste sistema, sendo assim, essa subjetividade se torna relevante a fim de todo esse mecanismo (COSTA, 2002).

Nesses tempos modernos, em que o conhecimento está amplamente ao dispor dos indivíduos, tais experiências vividas no cotidiano com o uso da tecnologia, demandam ser realizadas diariamente para que não prejudiquem o ser humano e a circunstância ao qual ele está inserido. Passos (2011), enfatiza que:

A ciência e a tecnologia precisam ser colocadas, em todas as instâncias, a serviço da vida, da harmonia, do respeito, da integridade. O que significa dizer que o ser humano precisa ser visto como fim, que não deve ser negligenciado, nem mesmo dentro da estrutura organizacional mais tecnicista e lucrativa possível. As empresas não podem ser colocadas acima dos indivíduos, ao contrário, elas devem existir para eles e por eles (PASSOS, 2011, p. 65).

A tecnologia faz com que os indivíduos possam ter um modo de transmissão de informações, além disso, possibilita com que seja possível criar-se alternativas concretas do futuro e passado, ou seja, o usuário interage por meio de equipamentos de comunicação digital consegue visualizar através de sua tela retratos com informações de situações vivenciadas em épocas passadas, como também prever questões futuras como previsão do tempo, imagem de como ficará a face de uma pessoa em 30 anos, utilizando os dados atuais desse indivíduo como base, tudo isso se dá através de *softwares*. Nesse contexto, em um horizonte ao qual é aberto, que não existe nenhum começo, nem fim, e sequência, faz-se então, uma cópia temporal na qual unem gêneros, como também seus tempos se tornam síncronos (CASTELLS, 1999, p. 486).

A sociedade reside em uma Era Digital, nomeada como sociedade da informação, e que no decorrer dos anos, vêm proporcionando modificações sejam elas nas relações sociais, como nas relações dos indivíduos com o mundo do trabalho. Através da internet as pessoas que estão longe se relacionam de modo bem íntimo. Portanto, as comunidades virtuais aconteceriam a se basear em proximidade de forma emocional e intelectual, ao invés de uma proximidade física. Os integrantes que fazem parte de chats se identificam como elemento de um grupo e encarregados por administrar suas relações (PRIMO, 1997).

Com todos os avanços tecnológicos nascem novas soluções no intuito de transformar o mercado de trabalho mais produtivo e lucrativo, resultando em diversas mudanças, como o fim de alguns cargos e aparecimento de novas profissões. Talvez no futuro existam computadores com capacidade de simular o comportamento dos indivíduos, ou formas mais desenvolvidas do que já existem hoje. Por causa do crescimento do rigor ético na pesquisa e a evolução da inteligência artificial, nota-se que através de modelos computacionais estão substituindo os moldes animais como também dos humanos. Toda e qualquer nova tecnologia modifica o ser humano, por consequências, desse modo, as profissões atuais também vão ter que mudar conforme a tecnologia (TEIXEIRA, 2002).

Os profissionais com atitudes empreendedoras em sua profissão, precisam ficar de olho, no intuito de monitorar o ambiente e as origens das mudanças e inovações ocorridas, sejam pelo objetivo de buscar oportunidade de negócios, como também quando o propósito seja desenvolver competências para adentrar no mercado de trabalho, desta forma, apresentar

habilidades exigidas pelo mercado de trabalho. A tecnologia está totalmente ligada ao futuro das profissões.

Foi possível identificar a importância da tecnologia para o trabalho a partir do momento que trabalhar num ambiente com muitas pessoas, foi suspenso. A pandemia da COVID-19 trouxe um cenário novo e inusitado, o que fez com que as pessoas pensassem em alternativas para que o trabalho não cessasse, criando então o *home-office*.

#### **2.4 Trabalho em *Home-office***

O *home-Office* é um modelo de Teletrabalho que significa escritório em casa, ou seja, o funcionário desempenha seu trabalho na sua própria casa de maneira periódica e contínua, utilizando a tecnologia, como a internet, em computadores, celulares tablets e *notebooks*. Conforme Silva (2009), o *home-office* é um método de trabalho que se torna flexível para as pessoas, a flexibilidade do tempo, espaço como também da comunicação. Além disso se apresenta mais do que um quesito tecnológico, se revela como uma questão tanto social como também organizacional. Já para Chiavenato, o “*home-office* é o trabalho realizado em casa, não havendo a necessidade de o colaborador comparecer na organização” (CHIAVENATO, 2014, p. 444).

Existem diversas características na qual o *home-office* se destaca como: flexibilidade de horários, utilização de tecnologias, comunicação de maneira ágil, independente da distância. É uma proposta ao qual os colaboradores de determinada organização podem deixar o trânsito de lado até chegar em seu trabalho, em um ambiente mais confortável. No Brasil observa-se que esse método de trabalho é uma tendência e um dos principais fatores nos quais se torna tão presente nos dias de hoje é a flexibilização da jornada de trabalho. As organizações em geral têm percebido como é importante um ambiente favorável aos seus colaboradores, gerando assim aumento na produtividade (SAP, 2016).

A definição de Teletrabalho foi elaborada nas décadas de 70 e 80 por teóricos como Jack Nilles, cientista norte-americano, e Alvin Toffler, escritor norte-americano, que anteviram sobre o trabalho de escritório do futuro aconteceria totalmente realocado próximo ou na residência dos funcionários com o apoio de tecnologias modernas. Com base nas experiências e estudos de Jack Nilles, Souza (2005). Cita:

Em 1973, utilizando os meios tecnológicos e para diminuir o tempo gasto no transporte dos trabalhadores até as empresas, desenvolveu seu primeiro projeto de

Teletrabalho (organização de 30 funcionários de uma empresa privada). E através de tudo isso Jack Nilles, ficou conhecido como o Pai do Teletrabalho.

O *home-Office* pode ser interpretado como um modo flexível de trabalho, envolvendo várias atividades, proporcionando aos empregados desempenhar suas atividades de modo independente do espaço e tempo. Pode-se comprovar que esse modelo de trabalho só se efetivou devido aos sistemas de telecomunicação, pois o trabalho remoto só ocorre através das telecomunicações por mais que a informática seja utilizada, ou seja, esse método de *home-office* permite com que o funcionário possa realizar suas atividades de modo remoto, sem que haja necessidade de locomoção até o local de serviço utilizando meios de comunicação (FROEHLICH; TASCHETTO, 2019).

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a definição de Teletrabalho diz respeito a um método de trabalho realizado em local fora do ponto central ou centro de produção, permitindo a divisão física e que inclua o uso de uma tecnologia nova e que seja facilitadora da comunicação (THIBAUT, 2001).

Com a chegada da Pandemia COVID-19, o mercado de trabalho juntamente com seus profissionais precisou agir e desenvolver práticas e novas políticas dentro do ambiente organizacional no intuito de auxiliar nesta situação. Surgiu então a necessidade de práticas que revolucionassem a gestão tradicional de pessoas, no qual todos exerciam suas funções de modo presencial e com carga horária estabelecida através de padrões. Através da necessária busca e uso da tecnologia, verificou-se um novo modo de trabalho construindo modelos que estão em processo de transformação.

De acordo com a opinião de Cepellos (2020) o modo de trabalho *home-office* vêm sendo uma das formas mais utilizadas possuindo suas vantagens e desvantagens. Os pontos positivos seriam o crescimento em relação a produtividade, crescimento empresarial desprovido de investimento na estrutura e opções de conseguir mão de obra fora da cidade e até mesmo da região. Certos pontos caracterizados como desvantagens estão inclusas as questões de insegurança dos funcionários, o risco que a empresa possui sobre a confidencialidade de seus dados, a ausência de controle de trabalho e a redução no que diz respeito a motivação. Uma outra preocupação e incerteza que tendem a ocasionar um grande impacto é a segurança física e mental dos indivíduos que atuam dentro da organização.

O atrativo principal em relação ao *home-office* é a prática de poder executar as funções profissionais em casa sem a preocupação que algumas pessoas possuem em se atrasar para o emprego, o tempo ao qual se leva para se deslocar. No entanto, é de fundamental importância analisar e compreender quais são as reais vantagens ao incorporar em uma organização o *home-*

*office* como uma forma de trabalho, pois podem ser perante um olhar tanto pessoal como profissional. É satisfatória pelo ponto de vista pessoal e benéfico economicamente, porém exibe algumas desvantagens nas quais devem ser entendidas e consideradas. Ou seja, esse novo método de trabalho requer planejamento, normas, disciplina e uma percepção de qualidade, para que deste modo, sejam identificados os reais desafios e benefícios em se trabalhar nesta modalidade (TASCETTO, 2019).

Neste cenário, a organização tem a necessidade de desenvolver estratégias adequadas de comunicação, por motivo do crescimento de instrumentos remotos, permitindo com que sejam mais claros sobre pontos importantes como os horários nos quais o colaborador deve estar ao seu serviço, como também uma forma de contato mais rápido aos gestores, resultando em um diálogo mais frequente podendo elaborar o trabalho de modo simultâneo e compartilhado (CEPELLOS, 2020).

#### 2.4.1 *Home-office* e legislação

A legislação se modificou abrangendo a nova forma de trabalho que é o *home-office*, considerada uma realidade de várias instituições e profissionais, então a partir desse momento foi reconhecida a relação de emprego e o membro da subordinação jurídica. No dia 15 de dezembro de 2011 foi remodelado a Lei nº 12.551 no Art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

O vínculo de emprego se caracterizou, não levando somente em consideração se o trabalho é realizado na residência do colaborador, mas também, como qualquer lugar em que esse indivíduo estiver trabalhando de modo remoto. Ou seja, a partir do momento em que exista vínculo empregatício, entende-se que o trabalho deve ser realizado por uma única pessoa, no caso o contratado, sendo que, somente ele pode exercer sua função sendo considerado insubstituível, compreendendo que o empregado enquanto pessoa física, sendo subordinado, realiza seus serviços em troca de salário. De acordo com Correia (2017), os funcionários que atuam em *home-office*, terão os mesmos direitos de que um colaborador em regime presencial, com os mesmos direitos, de limitação de jornada, como recebimento de horas extras, intervalos de descanso e também adicional noturno. Caso haja algum descumprimento em relação da legislação o empregador será penalizado pela fiscalização do trabalho.

Muitas empresas no Brasil desejariam colocar em prática o trabalho em *home-office*, mas se preocupam em ter problemas com a Lei, pela situação da legislação em não obter regras de forma clara sobre o Teletrabalho. Desse modo, devido estar envolvido a nova informação em relação ao trabalho, é necessário que se realize um contrato por escrito entre o funcionário e a empresa, com todas as regras de forma clara e com consentimento das duas partes. O empregador deve esclarecer e estabelecer o modo de como esse trabalho será realizado, para que não exista nenhum tipo de problemas no futuro (ROCHA, 2013).

Silva (2009), relata que o *home-office* confirma um trabalho flexível no fornecimento do serviço, sem deixar a existência da relação de emprego, a subordinação à empresa e a obrigação de prestar serviço através do pagamento de salário. Por isso não implicando em irregularidade na relação ou ação que vise prejudicar o funcionário ou até mesmo de burlar a lei. O autor ainda ressalta que a relação trabalhista exercida pelo *home-office* não elimina ou faz com que o sistema empregatício se desqualifique, visto que este será disposto com o serviço as condições fundamentais da relação de emprego.

#### 2.4.2 Vantagens do *home-office* para os colaboradores

As vantagens da implementação do *home-office* para os colaboradores são diversas, Costa (2004), relata que essas vantagens estão relacionadas à possibilidade de melhor equilibrar trabalho e vida familiar, autonomia, dentre outras como por exemplo:

**Flexibilidade e redução de deslocamentos:** Essa vantagem diminui o tempo que o colaborador tem de se deslocar de sua casa até o ambiente organizacional, diminuindo o estresse que é ocasionado pelos congestionamentos. O tempo que se economiza pode permitir com que o indivíduo consiga realizar outras atividades em estudos, trabalhos domésticos ou aumentar o tempo em se dedicar ao lazer, proporcionando maior qualidade de vida.

**Redução nos custos:** O ato de um colaborador em desenvolver suas funções de trabalho em casa lhe diminui os gastos com deslocamento, também proporcionando a economia em vestimentas, podendo usar roupas preferidas e mais confortáveis e até mesmo reduzir os custos quanto as suas refeições.

**Progresso individual:** A gestão individual possibilita o tempo do colaborador em seu trabalho, pois possibilita diminuir horas desperdiçadas e até mesmo intervalos que são realizados no turno de trabalho, podendo diminuir também a quantidade e a frequência de paradas e impactos relacionados ao seguimento do trabalho, tendo maior privacidade.

Brik (2013), fala que as vantagens aos quais os colaboradores possuem estão em reduzir exposição ao trânsito; ter maior autonomia; melhora na saúde e menos estresse; motivação, engajamento e produtividade; presença na criação e na educação dos filhos; segurança; economia; ambiente mais agradável para trabalhar.

Filardi e Castro (2017), relatam que o trabalho em *home-office* melhora a qualidade de vida e no trabalho; traz maior produtividade; melhor flexibilidade de horários; criação de novos métodos de trabalho padronizado; oferece percepção real da demanda de trabalho; diminui exposição à riscos.

Conforme Hau e Todescat (2018), o *home-office* melhora a qualidade de vida em questões familiares; traz autonomia na organização do tempo livre; evita estresse com deslocamento; proporciona maior concentração; permite um ambiente de trabalho flexível; oferece menos interrupções; influência o aumento da produtividade; flexibilidade na escolha de residência; permite autonomia no ritmo de trabalho; possibilita redução de custo com alimentação, vestuário e deslocamento; retorno mais rápido depois de uma licença médica; ausência de clima de competição entre funcionários.

#### 2.4.3 Desvantagens e desafios do *home-office* para os colaboradores

O trabalho em *home-office* pode apresentar diversas desvantagens para os colaboradores de uma organização. Os indivíduos que exercem suas funções de trabalho em seu domicílio, muitas vezes acabam perdendo o vínculo social e isso pode resultar em enfraquecer suas experiências profissionais diminuindo as oportunidades futuras de crescimento existentes dentro da organização, visto que, seu destaque seja menor. Também pode acontecer desafios em conciliar a vida profissional e pessoal por estar trabalhando em casa. (BARBOSA, 2006, p. 620). Em relação a isso pode-se destacar outras desvantagens como por exemplo:

**Isolamento profissional e social:** os colaboradores podem enfrentar solidão, perdas de contatos que são feitos em ambientes de trabalho, tédio, tudo isso podendo levar a obter insegurança e trabalho isolado sem auxílio direto dos parceiros que atuam na forma presencial.

**Redução de oportunidades profissionais:** se afastar do ambiente físico da organização pode fazer com que leve a distração daquele determinado trabalhador em situações de promoções, planos de carreira, premiações, atividades de formação, e até mesmo ser mal avaliado em relação aos funcionários presenciais.

**Confusão de horários de trabalho e lazer:** hipótese que pode ocorrer se não tiver algum tipo de planejamento e disciplina.

**Chance de excesso de carga de trabalho:** deste modo o colaborador abusa nos horários de trabalho, porque os meios de comunicação passam a ser utilizados tanto para utilização pessoal com profissional, aumentando assim o risco de estar sempre conectado e com fácil comunicação, estando sempre sob influência profissional para desempenhar suas tarefas o conduzindo a expandir sua jornada diária de trabalho.

**Problemas familiares:** se adaptar em casa, ou seja, um ambiente familiar como um espaço de trabalho pode provocar dificuldades de relacionar-se com integrantes da própria família.

O autor Brik (2013), menciona que os desafios sofridos por profissionais que aderem ao trabalho em *home-office* podem sofrer distrações e tentações; filhos, amigos, família e pets; isolamento; procrastinação e criação de vício em trabalho; falta de suporte técnico; preconceito; organização; ruídos domésticos.

Já para Filardi e Castro (2017), os maiores desafios identificados referente ao trabalho em *home-office* que se destacam são a falta de adaptação ao método; ausência do vínculo com a organização; privação de comunicação rápida; situações difíceis em relação à infraestrutura tecnológica e de controle; diferenciação na relação trabalhador que está atuando de forma presencial versus ao que atua em *home-office* e o retorno desse funcionário ao trabalho presencial, considerado normal.

De acordo com Hau e Todescat (2018), o trabalho em *home-office* traz prejuízos, pois existe uma visão muito preconceituosa sobre o assunto; ausência do cenário profissional e oportunidades de carreira reduzida; aumento de volume de trabalho; isolamento social; escassez de legislação específica; dificuldades de se concentrar; aumento de custos em casa devido ao trabalho; desconcentração com o ambiente familiar; falta de atenção em relação a organização e horários de trabalho.

#### 2.4.4 Vantagens do *home-office* para as empresas

São variadas as vantagens do trabalho em *home-office* para as empresas. Möller, (2012) apontou que uma das maiores vantagens para as organizações se destacam a diminuição de custos e o crescimento da produtividade e que isso auxilia muito a empresa em seu desenvolvimento, mas que implantar dentro das empresas o trabalho em *home-office* precisa ser

estudado e analisado de acordo com cada instituição, podendo destacar algumas outras vantagens:

**A produtividade do colaborador pode aumentar:** devido reduzir as horas que são desperdiçadas em reuniões que não são necessárias, deslocamento e até mesmo interrupções existentes no trabalho, propiciando ao funcionário um foco melhor em suas atribuições.

**Modificação no que se refere à estrutura e despesas da empresa:** As organizações que aderem ao trabalho remoto podem se favorecer com vantagens e benefícios reduzindo seus custos quanto ao funcionamento, espaço de instalação ou movimentação de colaboradores e equipamentos, materiais, mobiliário, entre outras.

**Maior flexibilidade em planejamento e estruturamento de trabalho:** Esse método de trabalho remoto oportuniza para que as empresas possam planejar e conduzir as demandas de trabalho com uma melhor eficiência. Se torna possível definir contratos em regime especial de modo mais fácil, ou seja, turnos com horários mais flexíveis, metade do período, prestações de serviços, libertando de certa forma custos que são considerados extraordinários para as empresas, visto que sempre tem recurso eventual e direto manter as necessidades específicas.

**Mais eficiência e objetividade em questões de recrutamento:** Com a expansão e o aumento de *home-office* dentro das organizações a oferta e procura por trabalho remoto torna-se mais acessível se deparar com profissionais com perfil mais apropriado a uma determinada função de trabalho. Também não é necessário encaminhar um técnico mais capacitado de uma área para outra quando preciso.

Rabelo (2002), cita que os benefícios que as empresas possuem em relação ao modelo de trabalho remoto são: redução de gastos com instalações físicas; diminuição com encargos fixos para a empresa em relação ao comparecimento de funcionários dentro da organização; acréscimo de eficiência produtiva; criação de formas flexíveis de trabalho, como trabalho em tempo parcial e trabalho partilhado; crescimento tecnológico dentro da empresa por causa do uso de novas tecnologias de informação e telecomunicação; redução nos custos e de tempo gasto até se deslocar para o trabalho; crescimento de produtividade e realização profissional em mérito da autonomia ganha.

O autor Brik (2013), em sua visão retrata que dentre os benefícios do trabalho remoto estão a economia; produtividade do colaborador; atração e retenção de talentos; redução de absenteísmo; expansão geográfica; inclusão; continuidade dos serviços; sustentabilidade.

Na análise de Hau e Todescat (2018), o trabalho em *home-office* traz maior alcance em sua seleção, aumenta a motivação e produtividade dos colaboradores; diminui a rotatividade e absenteísmo; reduz também de forma considerável os custos com instalações e infraestrutura.

#### 2.4.5 Desvantagens do *home-office* para as empresas

As empresas também possuem desvantagens em relação ao *home-office*. Möller, (2012) destaca que existem desafios e que dentre eles está a possibilidade em que a organização pode sofrer no que diz respeito a desestabilidade em relação a segurança de seus dados, devido a isso devem-se estudar os pontos positivos e negativos em relação ao modelo de trabalho. Deste modo, pode-se destacar outros desafios como:

**Dificuldades que os gestores e os supervisores possuem:** de monitorar e de supervisionar seus colaboradores. A avaliação de desempenho presencial passa a ser referida como uma falta de sucesso nesse modelo de trabalho.

**Existe maior resistências às mudanças:** aquele gestor que gosta de ser mais comum ou tradicional em questões do modo de trabalho pode sentir que sua forma de gerenciar esteja fraca por não estar cercado de funcionários, podendo desse modo não aceitar aderir em seu ambiente organizacional o trabalho remoto.

**Redução do foco empresarial:** o trabalho em *home-office* estabelece possibilidades de que o trabalhador disponha seus serviços a determinadas empresas e trabalhe em paralelo aquela que o empregou com o modo remoto.

**Segurança e confidencialidade de informação podem se encontrar em risco:** devido o funcionário desempenhar suas funções em sua casa, ou em qualquer outro lugar, os dados da empresa podem ficar mais expostos, por motivos de que essas informações podem ser salvas.

Rabelo (2000), afirma que os desafios para as empresas quanto ao trabalho remoto são grandes e que dentre elas estão as dificuldades em apurar e supervisionar resultados; o custo em relação à comunicação aumenta; há possibilidades de isolamento profissional e social; pode haver efeitos negativos no ambiente familiar caso não tenha disciplina nas condições e nos processos de trabalho; precisão de distinguir as atividade pessoais das profissionais; ausência de vínculos com a equipe e com o empregador; Impactos negativos em promoção profissional e desenvolvimento adequado;

Segundo Brik e Brik (2013), existe uma lista de desvantagens a respeito do *home-office*, sendo caracterizada como um custo com a implantação do método; medo do modo que irá funcionar o processo gerencial; perda de credibilidade, desconformidade tecnológica; informações sigilosas;

Já para Hau e Todescat (2018), as desvantagens causadas pelo trabalho remoto se dá por carência de legislação; vulnerabilidade de informações e também de recursos; administrar

diversidades de contratos de trabalho; adversidades dos sindicatos; aumento nas despesas e investimentos de pouca duração.

#### 2.4.6 Vantagens do *home-office* para a sociedade

O trabalho em *home-office*, também pode apresentar inúmeras vantagens para a sociedade e contribuir com a natureza tal como:

**Redução de consumo de combustíveis de formação natural:** mais conhecido como fósseis, diminuição de gases que são tóxicos e melhoramento do solo reduzindo de forma significativa a poluição, pois o trabalhador não se precisa se deslocar de sua casa até o trabalho contribuindo em não aumentar congestionamentos nas cidades maiores;

**O desenvolvimento regional também entra como uma grande vantagem:** para a sociedade pois em locais onde as circunstâncias geográficas, econômicas e demográficas são caracterizadas como uma dificuldade, o *home-office* favorece empregos, em razão de que o trabalho remoto poder ir muito além de fronteiras regionais por ser um modo que não depende de um espaço físico.

**A Flexibilidade de trabalho em alternativas de trabalhar:** dentro de casa, pessoas com deficiências, necessidades especiais e até mesmo idoso conseguem estar ativos profissionalmente.

De acordo com Cifarelli e Souza (2016), os benefícios que o *home-office* são baseados em especial para a melhoria na qualidade de vida do trabalhador e na cooperação ao meio ambiente com a diminuição dos tráfegos das pessoas pelas ruas se deslocando em carros ou transportes públicos.

Mello (2011) afirma que o Teletrabalho é uma maneira de integrar o deficiente, ou algum tipo de pessoa que possui necessidades especiais, dentro do mercado de trabalho, o proporcionando qualidade de vida, visto que não terá que se deslocar e muito menos encarar os problemas de locomoção existentes nas grandes cidades, também respeitando a Lei que existe em relação as cotas nas organizações.

#### 2.4.7 Desvantagens do *home-office* para a sociedade

O trabalho em *home-office* em relação a sociedade sinaliza diversas desvantagens. Os autores Taschetto e Froehlich (2019), ressaltam que a utilização do *home-office* pode trazer

diversos desafios não apenas para os trabalhadores e organizações, como também para a sociedade.

**Consequências negativas em relação ao mercado imobiliário:** pelo motivo de que se as empresas paralisarem as locações de salas e espaços no modo geral, podem sofrer impactos negativos na categoria da construção até mesmo no mercado imobiliário.

**A vulnerabilidade em particularidade às competições de potencial em execução da mão de obra estrangeira:** sendo que a probabilidade de recrutar mão de obra barata diante do mercado estrangeiro e compensar o trabalho que se dá as oposições de fuso horário, faz com que os mercados de empregos se tornem mais vulneráveis e instáveis a concorrência desleal principalmente desviando a clientela contra os bons direitos e costumes econômicos em um contexto de concorrência.

**Exclusão digital,** ou seja, indivíduos nos quais tem dificuldades em compreender o desenvolvimento da sociedade de informação, de certo modo causam custos sociais e reduzem o desenvolvimento econômico da população em geral.

Segundo Rodrigues (2011), existem algumas desvantagens em relação ao trabalho em *home-office* para a sociedade em relação a exclusão digital e também a vulnerabilidade no que diz respeito à mão de obra barata, pois esta prática pode acontecer através de subcontratações de países diferentes, tornando impossível fiscalizar a relação de trabalho estabelecida entre as duas partes.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

No estudo realizado, através de uma pesquisa exploratória e de uma amostra e análise qualitativa dos dados que vão ser coletados, serão abordados conceitos, aspectos históricos da Era organizacional, identificação das principais mudanças que decorreram e as formas diferentes de adaptação do trabalho dentro das organizações em um momento de Pandemia, de modo a compreender como os colaboradores e as organizações puderam se adaptar e enfrentar esse momento.

#### **3.1 Tipo de Pesquisa**

A elaboração desse estudo científico analisou a autopercepção em relação a adaptação às mudanças no ambiente organizacional em tempos de Pandemia. O objetivo principal foi dispor uma melhor compreensão do assunto a partir de uma pesquisa qualitativa, no sentido de coletar conhecimento da realidade desses colaboradores de uma determinada empresa no ramo do agronegócio do município de Sinop – MT.

A utilização do termo qualitativa busca compreender não apenas a aparência do fenômeno como também características, buscando entender suas origens, relações e mudanças, no intuito de interpretar as consequências. As ferramentas nas quais serão obtidas na pesquisa é descritivo e repleto de detalhes, bem como, descrição de pessoas, situações e acontecimentos (GONSALVES, 2003).

Segundo o autor Gil (2002, p. 133), a análise qualitativa se dá através de muitos fatores, tais como a natureza das informações coletadas, a extensão da amostra, as ferramentas de pesquisa e os pressupostos teóricos que contribuíram com o estudo. Portanto, é possível então determinar esse processo como uma série de atividades, que incluem a redução dos dados, a classificação desses dados, sua interpretação e a escrita das informações.

Deste modo, assim como determina a análise qualitativa, os elementos coletados na pesquisa serão analisados de forma criteriosa para alcançar a finalização deste trabalho. Em

vista disso, para que haja alcance e um resultado sobre a pesquisa, Gil (2002) caracteriza, como indispensável realizar uma sequência vasta de diversas etapas que abrangem a partir da elaboração da problemática até o alcance de uma conclusão satisfatória.

A pesquisa será designada um estudo de caso que tem em vista identificar as principais mudanças ocorridas e as formas diferentes de adaptação dos indivíduos de uma determinada organização no período de pandemia da COVID-19. De acordo com Oliveira (2011), o estudo de caso se define através de uma profunda análise dos acontecimentos e objetos de estudo proporcionando um conhecimento mais amplo da realidade dos fatos pesquisados.

Segundo relata Gil (2002, p. 42), as pesquisas descritivas são aquelas que possuem por objetivo adquirir conhecimento em relação as características de um conjunto de pessoas, seja: por idade, nível escolar, sexo, condição de saúde mental e física, entre outras. Deste modo busca-se compreender como é a percepção desse grupo de colaboradores que passaram pelo período da Pandemia do COVID-19, como também buscar entendimento sobre a saúde mental e a adaptação desses funcionários neste cenário. Também para realizar o objetivo, será essencial utilizar a pesquisa bibliográfica e a comunicação com esses colaboradores que puderam ter as suas experiências na prática o assunto em questão, ou seja, fundamentos que, de acordo com Gil (2002), são aplicados em pesquisas exploratórias.

Neste sentido, este estudo, primeiramente, será o conhecimento do referencial bibliográfico, um processo técnico ao qual emprega na pesquisa que favorece a investigação por informações em relação aos conteúdos que foram pesquisados em livros disponibilizados na faculdade UniFasipe, programas de estudos como o Scribd, referências em base de dados bem como, Google Acadêmico, Scielo e publicações eletrônicas como Pepsic.

Em seguida, outro método técnico adotado nesta pesquisa que foi a verificação que, no que lhe diz respeito, compreensão a coleta de dados em campo, para que se adote a escala sobre os desafios em relações a mudanças nas organizações em tempos de Pandemia e a adaptação do trabalho em *home-office*.

Na opinião de Gil (2002 p. 51), realizar pesquisa bibliográfica tem como interessante o fato de oportunizar a pessoa que realiza a pesquisa melhor e maior obtenção dos acontecimentos. Já com quem está relacionado ao procedimento de levantamento, o autor considera como um benefício importante que é a aprendizagem direto da realidade: na medida quem em que os próprios indivíduos indicam no que se refere seu comportamento, opiniões e até mesmo suas crenças, tornando assim a pesquisa de modo mais livre de entendimentos considerando e avaliando as coisas de um ponto de vista exclusivamente pessoal dos pesquisadores (GIL, 2002).

### **3.2 População e Amostra**

A população dessa pesquisa se caracterizou por uma empresa no ramo do Agronegócio que abrange serviços de insumos agrícolas localizada no município de Sinop – MT. A empresa enfrentou a Pandemia do COVID-19, com seus colaboradores atuando em *home-office* e de modo presencial. Sendo assim, a amostra da pesquisa será no total de 25 colaboradores que enfrentaram esse momento Pandêmico.

### **3.3 Técnicas de Coletas e Análises de Dados**

A coleta de dados desta pesquisa foi baseada na elaboração de um questionário semiestruturado aplicado com as pessoas que atuam na empresa incluindo os gestores. A técnica da coleta dos dados será uma entrevista em forma de questionário, que se considera um método adequado para obter informações que abordam o que os indivíduos sabem, acreditam, esperam e desejam, como também seus motivos para cada resposta (OLIVEIRA, 2011).

Inicialmente foi encaminhado para a empresa o questionário para a aprovação da aplicação das questões. Após a autorização da empresa pôde-se encaminhar o *link* para os colaboradores. A pesquisa se realizou através do *Google Forms*, que é um aplicativo que tem por objetivo pesquisar e coletar informações sobre outras pessoas, utilizados questionários e formulários de registros criados pelos usuários de acordo com as suas necessidades. Em seguida a empresa indicou o contato dos colaboradores para que fossem encaminhados os convites de forma individual para prosseguir com as respostas de cada colaborador referente à pesquisa de campo. O período entre o envio e a devolução da pesquisa decorreu-se em um prazo máximo de 35 dias, para dar sequência nos resultados coletados. Posteriormente ao prazo dado para o retorno das respostas, no total 18 colaboradores responderam, sendo 10 homens e 8 mulheres.

## **4. ANÁLISE E DISCUSSÕES DE DADOS**

Este capítulo apresenta a análise e discussão de dados que foram coletados na pesquisa realizada na empresa no ramo do Agronegócio, localizada no município de Sinop – MT.

### **4.1 História da empresa**

A empresa na qual foi aplicada a pesquisa de campo, atua no mercado no ramo do agronegócio. A organização iniciou suas atividades em 1997 na cidade de Lucas do Rio Verde,

se expandindo para a cidade de Tapurah, Sinop e Alta Floresta, estando no mercado há 24 anos, oferecendo seus produtos com qualidade e um atendimento qualificado aos seus clientes contando com as empresas nacionais, multinacionais, comercializando sementes, defensivos, micronutrientes, biológicos e fertilizantes.

A organização possui em sua produtividade iniciando com parceria e credibilidade, fornecendo aos seus clientes sementes certificadas, fertilizantes e defensivos de qualidade, dentre as melhores marcas existentes no mercado. Também conta com um portfólio diferenciado através da assistência técnica de alto nível que é realizada, entregando soluções personalizadas de acordo com a necessidade de cada cliente.

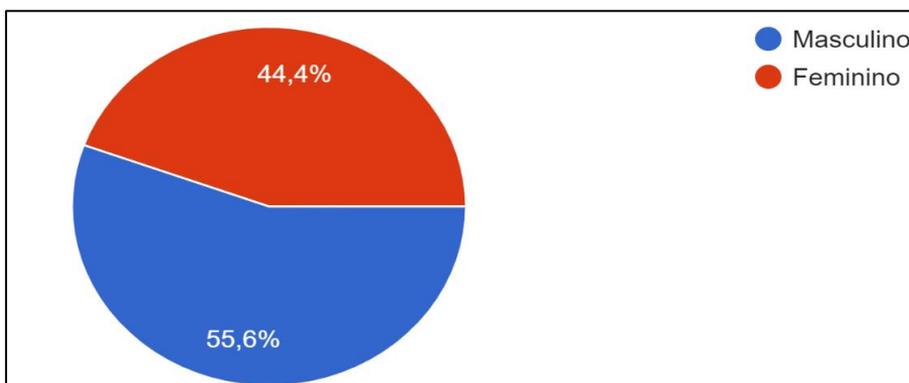
Como missão a empresa visa ser a solução para os agricultores, oferecendo novas tecnologias para o uso racional da terra para as futuras gerações. Sua visão é ser referência regional no sistema de distribuição de insumos agrícolas, no processo de gestão garantindo satisfação e fidelidade de seus clientes.

## 4.2 Dados da pesquisa

Neste tópico será apresentado os dados sociodemográficos da pesquisa, que são: sexo, idade, escolaridade, tempo de empresa, setor de trabalho e regime de trabalho durante a Pandemia. Também serão apresentados os resultados que foram alcançados com a aplicação da pesquisa sobre os principais desafios de adaptação dos indivíduos em relação as mudanças no ambiente organizacional no período de Pandemia COVID-19.

### 4.2.1 Dados sociodemográficos

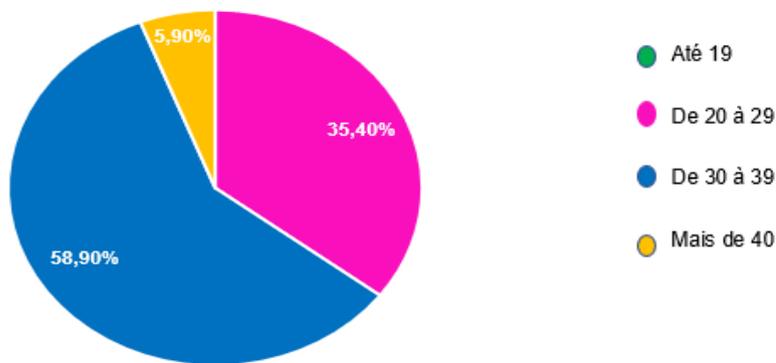
**Gráfico 1:** Dados Sociodemográficos – Sexo



**Fonte:** Própria (2022)

O gráfico I deixa claro que a maior parte dos participantes da pesquisa são do sexo masculino, totalizando 55,6% dos entrevistados. As pessoas do sexo feminino totalizam 44,4% da população entrevistada. Essa diferença de participantes entre sexo masculino e feminino acontece devido a maior parte dos colaboradores atuantes dentro da organização serem do sexo masculino.

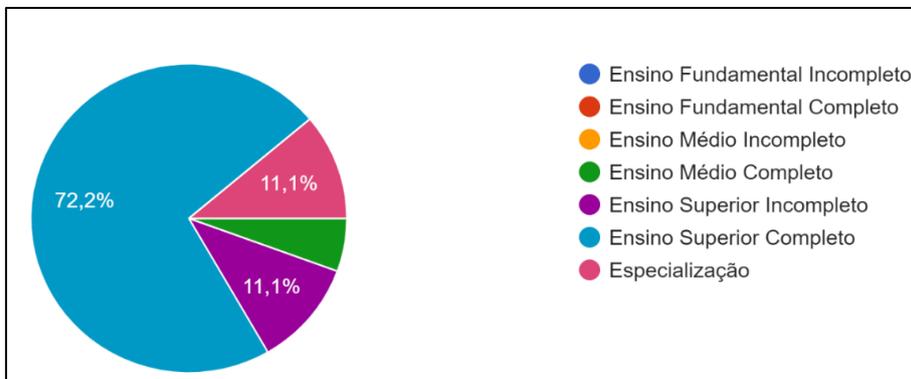
**Gráfico 2:** Dados Sociodemográficos – Idade



**Fonte:** Própria (2022)

Segundo o gráfico 2, a idade dos participantes é bem alternada, destacando-se a faixa etária dos 30 aos 39 anos com maior número, sendo 58,9% dos entrevistados. Em seguida, com um total de 35,4% ficaram no grupo entre 20 aos 29 anos de idade e outros, 5,9% na faixa etária acima de 40 anos.

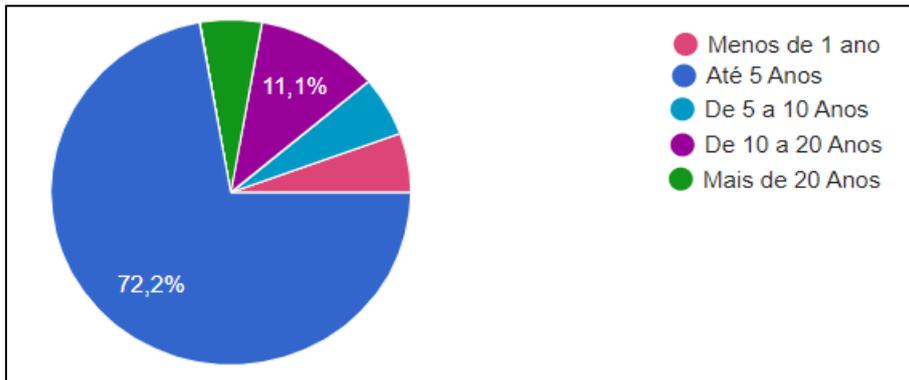
**Gráfico 3:** Dados Sociodemográficos – Escolaridade



**Fonte:** Própria (2022)

De acordo com o gráfico nota-se que 72,2% dos participantes possuem formação no ensino superior completo, 11,1% tem ensino superior incompleto, assim como, 11,1% em especialização e 5,6% possui ensino médio completo.

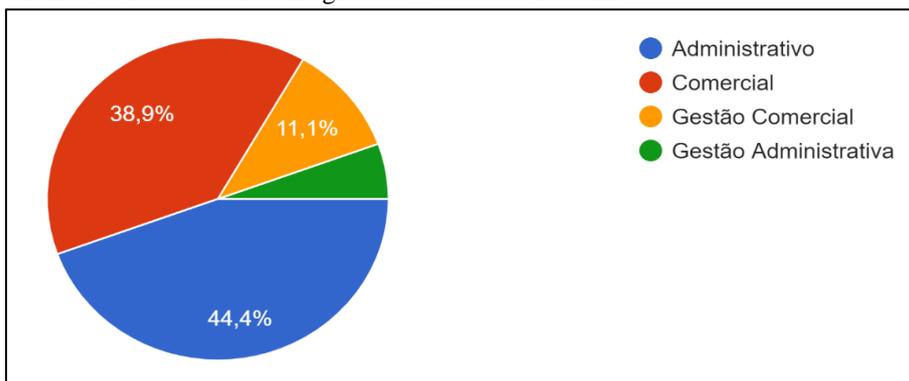
**Gráfico 4:** Dados Sociodemográficos – Tempo de empresa.



**Fonte:** Própria (2022)

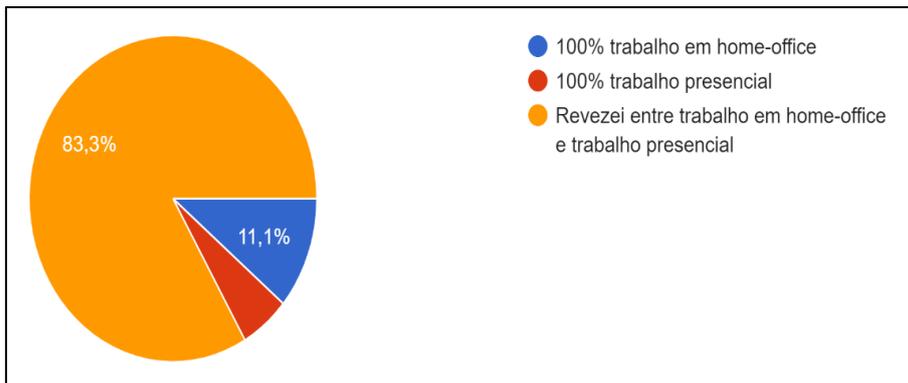
Segundo o gráfico 4, o tempo de empresa se destacam o grupo com tempo de empresa de até 5 anos com maior número de funcionários, totalizando 72,2% dos colaboradores, em seguida 11,1% que atuam entre 10 a 20 anos, 5,6% que possuem mais de 20 anos, assim como 5,6% que trabalham há mais de 20 anos, outros 5,6% a menos de 1 ano.

**Gráfico 5:** Dados Sociodemográficos – Setor de Trabalho



**Fonte:** Própria (2022)

Em concordância ao gráfico 5, pode-se observar que 44,4% dos colaboradores atuam no setor administrativo, 38,9% atuam no setor comercial, seguidamente 11,1% desempenham a função de gestão comercial e 5,6% na gestão administrativa.

**Gráfico 6:** Dados Sociodemográficos – Regime de trabalho durante a Pandemia COVID-19

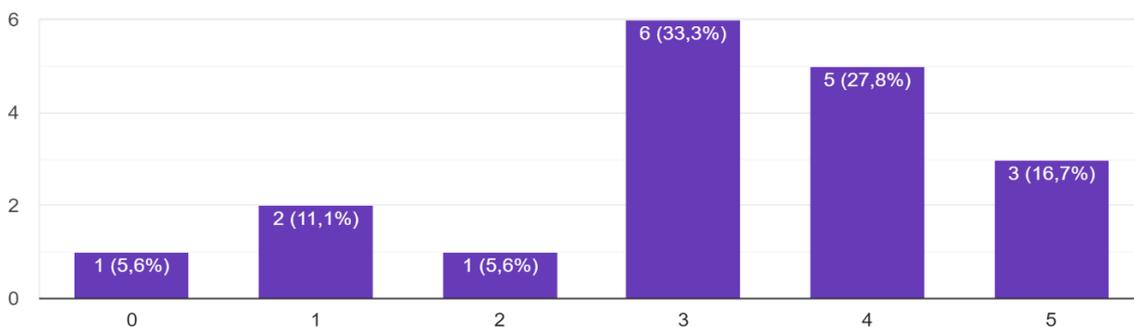
Fonte: Própria (2022)

Em conformidade com o gráfico 6, é possível identificar que 83,3% dos colaboradores relataram ter revezado entre trabalho em *home-office* e trabalho presencial, 11,1% trabalharam 100% em *home-office* e outros, 5,6% atuaram 100% presencial.

#### 4.2.2 Perguntas sobre os benefícios e desafios do trabalho em *home-office* e presencial durante Pandemia COVID-19.

As perguntas realizadas no questionário estão em uma escala de 0 a 5, onde 0 significa nenhum pouco e 5 totalmente satisfeito. Esse modelo de escala mais conhecido como Likert é caracterizado como uma tabela de classificação onde possuem afirmativas apresentadas em uma frase e é solicitado que o entrevistado possa responder de acordo com sua concordância, marcando a resposta que mais corresponde com sua opinião. Sendo assim, as perguntas constam as respostas em porcentagem.

A questão do gráfico 7, aborda o sentimento dos colaboradores em relação ao conforto de trabalhar de suas casas, abaixo pode-se verificar as respostas em porcentagem.

**Gráfico 7:** Me senti confortável em trabalhar da minha casa

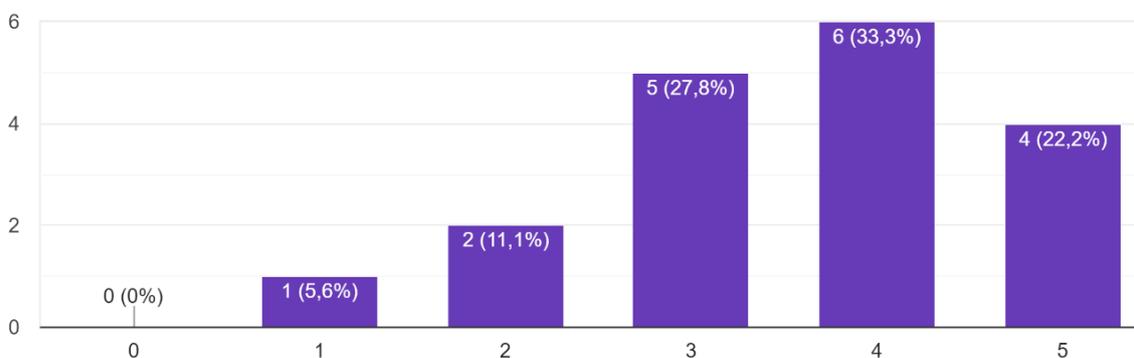
Fonte: Própria (2022)

A pergunta Me senti confortável em trabalhar de minha casa? apresenta como esses funcionários se sentiram exercendo suas atividades profissionais em seu domicílio. Sendo assim, 33,3 % dos participantes deram nota três, 27,8% nota quatro, posteriormente 16,7% nota cinco, ou seja, pode-se afirmar que a maior parte dos participantes da pesquisa se sentiram confortável em trabalhar em suas casas, visto que as notas 3, 4 e 5 estão mais próximas da escala totalmente satisfeito. Já 11,1% dos participantes atribuíram nota um, 5,6% nota dois e 5,6% responderam zero que significa nenhum pouco satisfeito em trabalhar de sua casa.

Alguns profissionais se adaptaram bem no que diz respeito a estar conectado a maior parte do dia, mas desfrutando do conforto do seu lar. Através do modo de trabalho em *home-office* muitas pessoas conseguiram adaptar-se a uma nova era de trabalho remoto, com o conforto em poder trabalhar em casa, melhorando de certa forma a qualidade de vida desse indivíduo e no seu ambiente de trabalho (FILARDI; CASTRO, 2017).

A pergunta 8, tem a finalidade de conhecer o nível de satisfação/insatisfação dos entrevistados quanto a organização da rotina e das atividades no trabalho remoto, deste modo, o gráfico abaixo apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação de cada entrevistado:

**Gráfico 8:** Consegui organizar minha rotina de atividades para ser produtivo, estando em *home-office*



**Fonte:** Própria (2022)

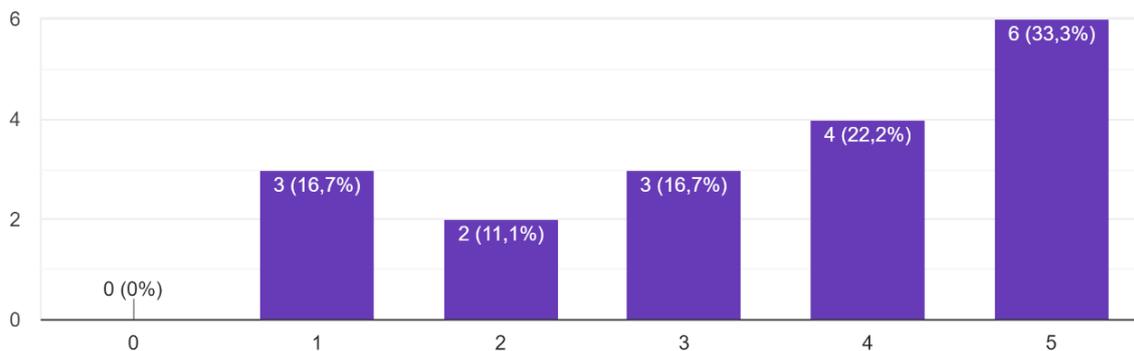
Segundo as respostas, 33,3% consideram nota quatro em relação a estarem conseguindo manter organização das suas rotinas e atividades, ou seja, estão alcançando seus objetivos mantendo tudo de acordo com o esperado. Seguido de 22,2% consideram totalmente, 11,1% nota dois e 5,6% nota um, demonstrando certa dificuldade.

Esse controle de rotina de trabalho em *home-office*, precisa ser elaborada e acompanhada pela organização. Vale ressaltar que SOBRATT (2020), afirma que a organização da rotina é um desafio para os gestores quando diz que a disciplina é primordial para um líder, pois é quem guia e monitora os profissionais que estão sob sua responsabilidade na busca pelo

cumprimento das metas. E também que faz parte da autogestão, pois é preciso criar um *checklist* de responsabilidades e tarefas para poder manter o foco ativamente.

A próxima questão diz respeito à privacidade do *home-office* e o gráfico 9 exhibe as porcentagens através dos níveis de satisfação dos funcionários:

**Gráfico 9:** Senti que tive mais privacidade ao trabalhar em casa

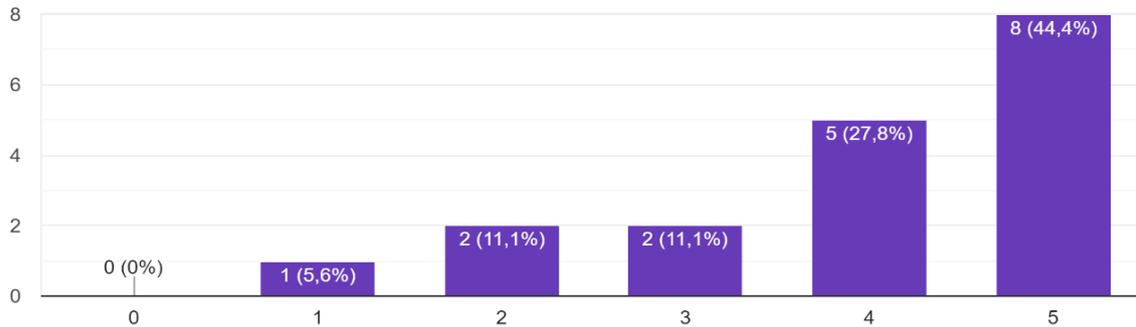


**Fonte:** Própria (2022)

Se tratando de privacidade, 33,3% dos respondentes declararam totalmente em se sentir com mais privacidade em trabalhar em casa, seguido de 22,2% nota quatro, 16,7% nota um, dessa forma, é possível afirmar que a maior parte dos entrevistados sentiram mais privacidade em trabalhar em suas casas, em razão de que as notas 3, 4 e 5 encontram-se mais perto da escala de totalmente satisfeito. 11,1% nota 2 e 0% zero, caracterizando nenhum pouco de satisfação. Diferente do ambiente de trabalho presencial, o *home-office* possibilita que o colaborador tenha sua atuação profissional sem a supervisão física de seu gestor, ainda que, essa supervisão das atividades seja realizada de modo virtual.

Segundo o referencial teórico, fundamentado nas vantagens em que os colaboradores possuem de acordo com a cartilha do Teletrabalho da SOBRATT (2020), compreende-se que a privacidade se resulta da economia com as roupas e com a qualidade de vida do teletrabalhador.

O item do gráfico a seguir, tem por objetivo analisar o grau de satisfação dos respondentes no que se refere à economia que o trabalho em *home-office* favorece e apresenta as porcentagens dos níveis de satisfação:

**Gráfico 10:** Trabalhando em *home-office* percebi que tive mais economia

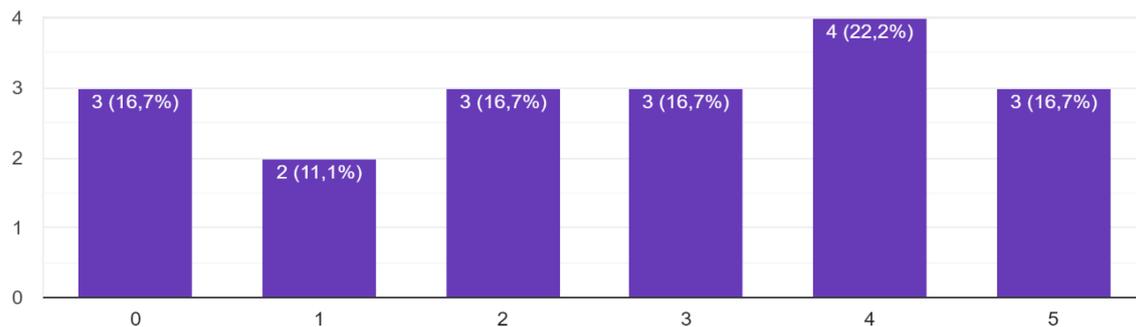
Fonte: Própria (2022)

Sobre a economia resultante do *home-office*, 44,4% dos entrevistados optaram pela resposta totalmente satisfeito em relação a redução dos gastos. Já 27,8% deram nota quatro, outros 11,1% nota três e 11,1% responderam dois quanto ao benefício. Os que não sentiram tanta economia assim, obtiveram a porcentagem de 5,6% tendo menos satisfação com a modalidade de trabalho à distância. Pode-se então observar que os respondentes da pesquisa perceberam obter mais economia trabalhando de em suas casas, devido as notas 3, 4 e 5 resultarem em 83,3% estando mais próximas da escala de totalmente satisfeitos.

Percebe-se que a economia vem se mostrando cada vez mais dinâmica no mundo ao qual vivemos, em vista disso, o *home-office* vem ganhando mais espaço dentro do ambiente organizacional, apresentando grande tendências para o presente e futuro.

Carvalho e Barreirinhas (2011), relatam que é possível identificar no *home-office* inúmeras vantagens, seja para o colaborador, empresa, ou para a sociedade em geral. Ambos possuem diversos benefícios, principalmente em relação à economia e flexibilidade que esse modo de trabalho proporciona aos indivíduos.

A pergunta do gráfico 11, se dá a respeito da compreensão dos familiares do colaborador no momento no qual ele estava trabalhando em casa.

**Gráfico 11:** As pessoas da minha casa não compreendiam que eu estava trabalhando

Fonte: Própria (2022)

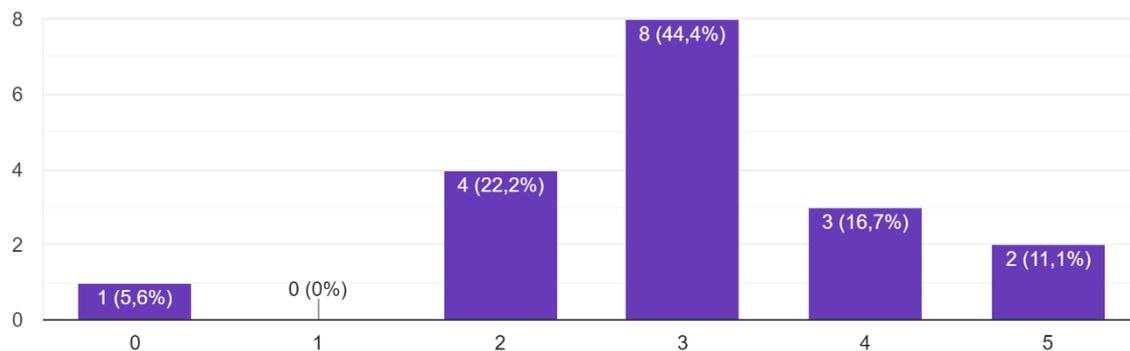
No entanto, 38,9% dos participantes deram nota entre quatro e cinco ressaltando que as pessoas de suas casas compreendiam que elas estavam trabalhando, 16,7% responderam nota três, seguidamente 44,5% deram nota ente zero e dois não obtendo compreensão dos indivíduos de sua casa. Desse modo é possível observar que as respostas obtidas ficaram divididas, devido praticamente metade dos participantes não sentirem compreensão de seus familiares e outra metade demonstraram sentir-se compreendido.

Muitas vezes, devido a família estar por perto pode acabar atrapalhando o rendimento do colaborador. Por exemplo, quando os familiares não compreendem a razão de que o profissional em *home-office* não diz respeito a estar de folga, e que a colaboração e a adaptação são essenciais no momento que esse funcionário precisa ao seu espaço de trabalho em casa.

A falta de ter um local apropriado é um grande desafio, seja para o colaborador ou o gestor, segundo a Revista Gestão & Conexões (2020), por ter facilidade de dispersão, sem a supervisão de um gestor e estando em um local de distração e considerado lazer.

A próxima pergunta, se diz respeito ao modo de como o funcionário se portava durante o trabalho em *home-office*, quanto a distrações no horário de trabalho, como por exemplo atividades domésticas, pode-se se observar abaixo esses dados em porcentagem:

**Gráfico 12:** Eu acabava fazendo atividades domésticas em horário de trabalho



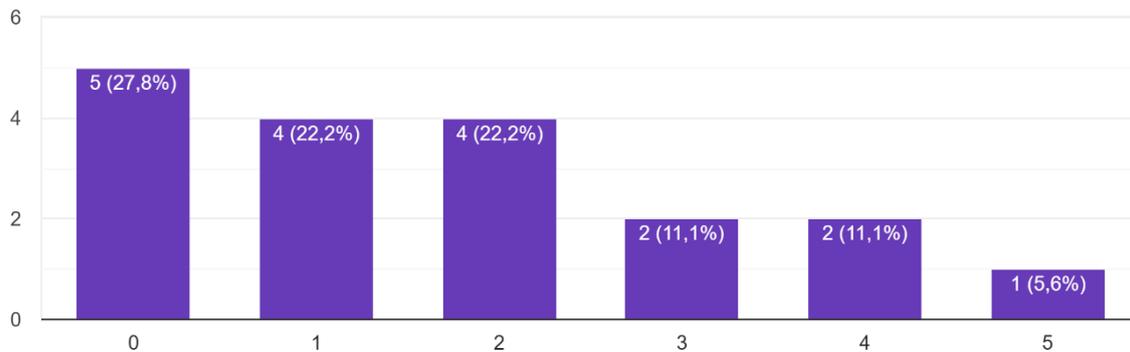
**Fonte:** Própria (2022)

O gráfico aponta que 44,4% dos funcionários relataram nota três obtendo resposta imparcial no que diz respeito a realizar atividades domésticas no momento do trabalho, seguido de 22,2% nota dois, outros 16,7% nota quatro, 11,1% nota cinco e 5,6% nota zero sobre a distração em executar outras atividades que tirem o foco e a concentração de suas funções profissionais. Sendo assim, pode-se afirmar que maior parte dos respondentes da pesquisa acabam realizando atividades domésticas em horário de trabalho, já que as notas 3, 4 e 5 encontram-se mais próximas de totalmente, totalizando 72,2%.

Freitas (2008), destaca a importância de alguns estudos no qual apontam a concentração como uma vantagem no trabalho em *home-office*. Devido aos aspectos se direcionam há grandes possibilidades de distração no ambiente doméstico, correlacionadas ao processo em se adaptar ao novo método de trabalho e conciliar com a rotina familiar, o fácil acesso que a internet traz, a televisão, levando o indivíduo a se desconcentrar de suas atividades profissionais.

A seguinte questão se refere sobre as relações de trabalho com os colegas e com a liderança, no intuito de entender se houve algum prejuízo com esse contato.

**Gráfico 13:** Durante o trabalho em *home-office* minha relação de trabalho com colegas e liderança foi afetada.



**Fonte:** Própria (2022)

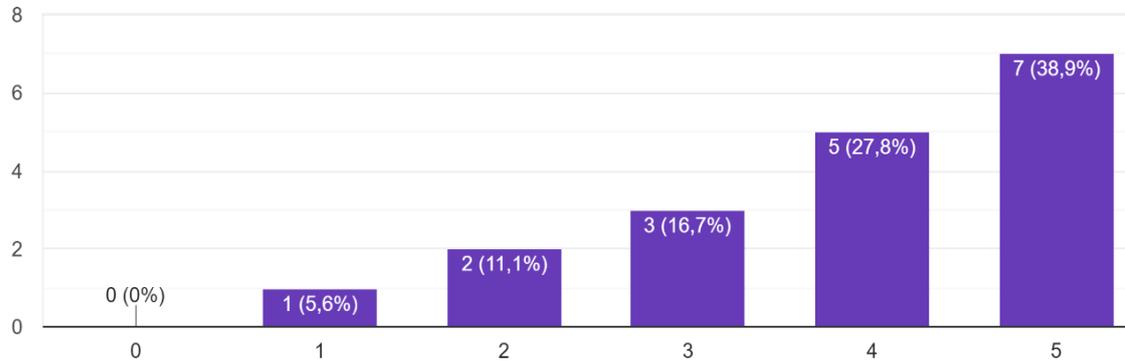
Em conformidade com o gráfico 13, 27,8% dos entrevistados atribuíram nota 0 caracterizando nenhuma dificuldade em se comunicar a distância com seus gestores e colegas de trabalho durante o período que estavam em *home-office*, 22,2% mencionaram nota um, 22,2% dois, 11,1% nota três, outros 11,1% nota quatro e 5,6% dos participantes nota cinco. Sendo assim, 72,2% dos colaboradores não tiveram dificuldades na relação com seus colegas e liderança, visto que as notas 0, 1 e 2 estão mais próximas da escala de nenhum pouco.

A comunicação entre os colaboradores e a empresa é algo fundamental. No momento do trabalho em *home-office*, a tecnologia se destaca por ser uma ferramenta indispensável facilitando essa relação entres os gestores e equipe. O contato de modo remoto pode até não superar o presencial, mas de acordo com o momento Pandêmico e na atualidade na qual vivemos, as pessoas devem inovar seus conhecimentos e habilidades, desenvolvendo estratégias de melhorias possibilitando desenvolver suas atividades sem deixar que as dificuldades possam impactar no seu dia-a-dia (VIEIRA; VIEIRA, 2003).

Rocha e Amador (2018), argumentam sobre o aumento do desenvolvimento da tecnologia da informação e comunicação (TIC), trazendo formas de flexibilizar o trabalho, proporcionando acessibilidade para que os indivíduos possam trabalhar de qualquer lugar.

A perguntar a seguir busca classificar em porcentagens a situação dos teletrabalhadores no que se refere as suas cargas horárias de trabalho:

**Gráfico 14:** Trabalhei além do meu horário de expediente enquanto estive em *home-office*



Fonte: Própria (2022)

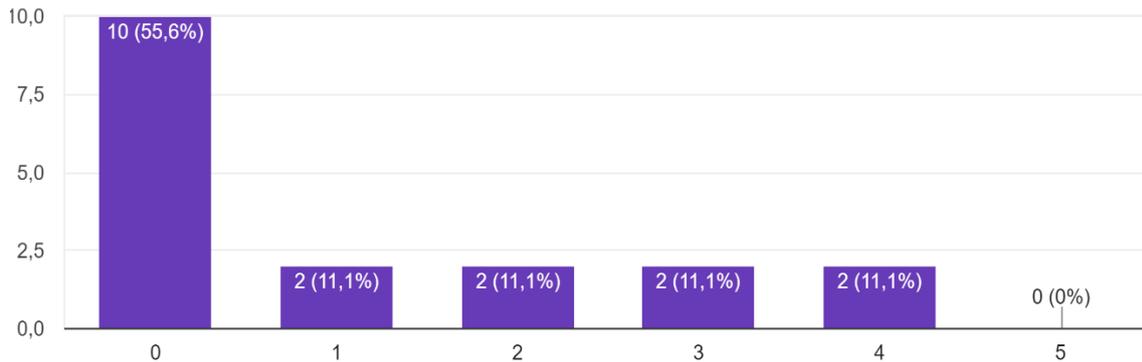
Em relação à carga horária de expediente dos participantes, 38,9% consideram que trabalharam além do horário além de sua jornada de trabalho. Seguidamente, 27,8% deram nota quatro, 16,7% nota três, 11,1% nota dois e outros 5,6% nota um. Portanto, 83,4% dos entrevistados afirmam que trabalharam além do horário do expediente, visto que as notas 3, 4 e 5 estão mais próximas da escala de totalmente.

É possível identificar nas respostas, que apesar do *home-office* ser caracterizado com uma jornada de trabalho flexível, há um grande percentual de descontentamentos dos colaboradores no que diz respeito a trabalhar além do seu horário. Quando um conjunto se torna muito flexível pode acarretar outro lado e nesse caso há sentimento de excesso de trabalho nos profissionais no que se refere à empresa.

Com o propósito que os trabalhadores que atuam em *home-office* possuam o direito às horas extras, a empresa precisa supervisionar a jornada de trabalho de algum modo, seja por monitoramento eletrônico de e-mail, ligações, relatório, horário de acesso ao sistema, entre outros, resultando no gerenciamento por banco de horas. De outra maneira, não realizando fixação de horário inclui-se no art.62, inciso I da CLT. Os funcionários que desempenham suas funções externas incompatível com a definição de horários de trabalho, aplicando-se tal situação anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregado; (anexado pela lei nº8.966, de 27.12.1994)

A pergunta 15, busca conhecer as dificuldades que os participantes tiveram em utilizar ferramentas digitais no dia-a-dia para uso de reuniões, dentre essas ferramentas foram destacadas o *Google Teams* e *Skype*.

**Gráfico 15:** Senti dificuldades em utilizar ferramentas digitais de reunião online (Google Teams e Skype).



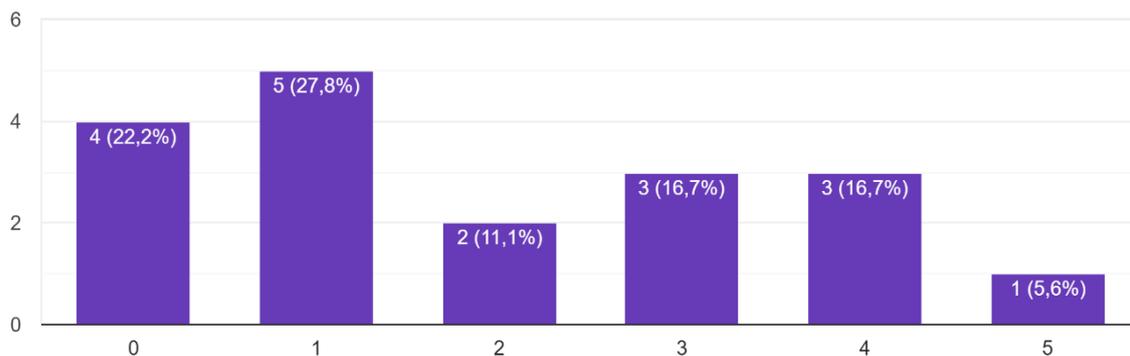
**Fonte:** Própria (2022)

O gráfico acima mostra que 55,6% dos colaboradores optaram pela resposta zero, não demonstrando nenhuma dificuldade em utilizar as ferramentas destacadas. Posteriormente os outros 44,4% deram nota entre um e quatro, ou seja, pode-se afirmar que maior parte dos participantes não sentiram dificuldades no que diz respeito as ferramentas digitais.

Através dos avanços tecnológicos existentes, as plataformas virtuais de conexão possuem fácil acesso, sendo assim, a equipe consegue executar suas funções de forma integrada, obtendo experiência agradável de trabalho e comunicação. Os aplicativos permitem com que os profissionais realizem reuniões de modo remoto, deste modo, fazendo com que os indivíduos se acostumem cada dia mais a estarem conectados, mas se beneficiando do conforto de suas residências.

Dagostin (2020), enfatiza os fatores da necessidade dos programas de comunicação relatando que os gestores de um método de trabalho em *home-office*, precisa de toda a sua equipe com ferramentas de comunicação ativa e operante, com o objetivo de que as informações possam seguir adiante dispondo feedback, para que assim tenha uma forma de sempre estar presente mesmo não estando.

**Gráfico 16:** Foi difícil fazer reuniões online em casa, devido aos ruídos/barulhos externos. (Crianças, animais domésticos, trânsito, entre outros).



**Fonte:** Própria (2022)

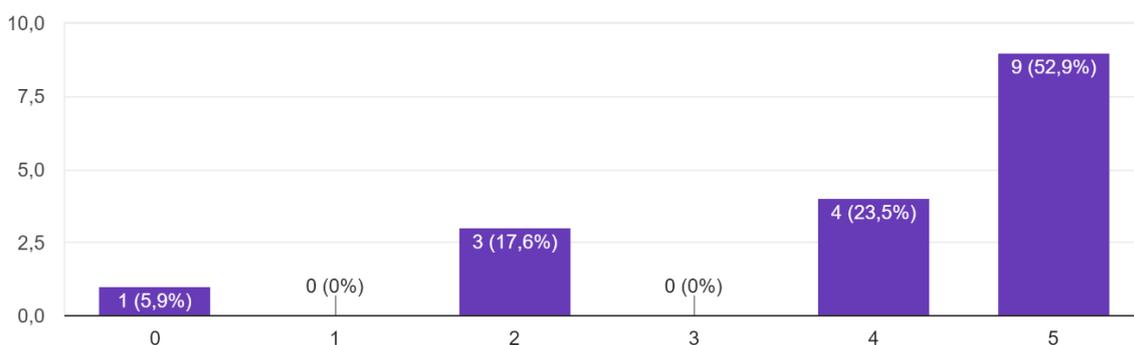
Conforme a pesquisa, 27,8% dos colaboradores deram nota um no que diz respeito a realizar reuniões em casa devido aos ruídos/barulhos externos. Em seguida 22,2% relataram não sentir nenhum pouco de dificuldade, 11,1% nota dois, 16,7% nota três, 16,7% nota quatro e outros 5,6% demonstraram total dificuldade. Dessa forma entende-se que maior parte dos participantes não tiveram dificuldades em realizar reuniões online em suas casas resultando 61%, sendo que as notas 0, 1 e 2 representadas por essa porcentagem são mais aproximadas da escola nenhum um pouco.

O teletrabalho vem crescendo sendo cada vez mais reconhecido, permitindo que os funcionários ganhem tempo e produtividade proporcionando para a empresa bons resultados, mas também apresenta alguns desafios. Na empresa na qual a pesquisa foi aplicada observa-se que os colaboradores não tiveram tanta dificuldade em realizar reuniões devido aos ruídos externos, mas isso se difere de cada caso.

Brik (2013), relata sobre os principais desafios que os profissionais possuem quando aderem ao trabalho em *home-office* podendo sofrer distrações e tentações; filhos, amigos, família e pets; isolamento; procrastinação e criação de vício em trabalho; falta de suporte técnico; preconceito; organização; ruídos domésticos.

A próxima questão possibilita entender se os entrevistados possuem condições adequadas de trabalho para *home-office*, dentre eles: mesa, cadeira e internet, ou seja, utensílios necessários para desempenhar suas funções de modo apropriado.

**Gráfico 17:** A minha casa tinha condições adequadas de trabalho para o *home-office*. (Internet, mesa e cadeira).



**Fonte:** Própria (2022)

Conforme aponta o gráfico 17, quando se trata as condições adequadas e necessárias para desempenhar as atividades não presenciais, 52,9% dos participantes afirmam com nota cinco que possuem um bom ambiente e infraestrutura em suas casas para o trabalho remoto, seguido de 23,5% nota quatro 17,6% nota dois e 5,9% responderam nota zero não se sentindo

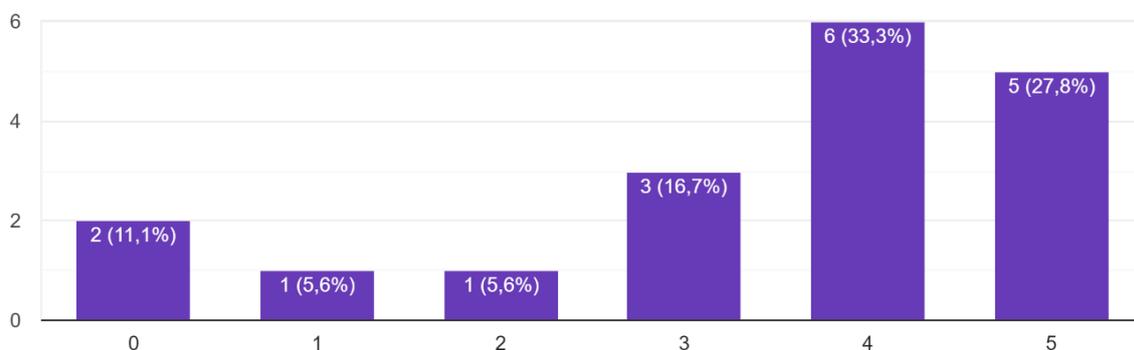
satisfeitos. No entanto, é possível confirmar que a maioria dos respondentes da pesquisa não tiveram dificuldades no que diz respeito as condições de estruturas em suas casas, já que as notas 3, 4 e 5 encontram-se mais perto da escala totalmente satisfeito.

É satisfatório acordar e se encontrar a um passo do seu emprego, ter um local organizado reservado, pois isso auxilia no foco em realizar as funções exigidas. Mas não são todas as pessoas que têm um escritório apropriado em casa ou até mesmo espaço adequado que o afaste das distrações.

Na visão tecnológica, as empresas possuem o dever de fornecer ao colaborador toda infraestrutura necessária para o desempenho flexível, incluindo um sistema adequado de segurança das informações, comunicação, softwares automatizados. Deste modo, esses recursos possibilitam aos colaboradores um ambiente de maior colaboração e autogestão por partes das equipes. (BRIK & CAETANO, 2020).

A seguir o gráfico 18, irá apresentar a visão dos funcionários em relação ao suporte dado pela empresa enquanto trabalhavam em suas residências.

**Gráfico 18:** Tive suporte e orientação da empresa quando precisei, enquanto estava em *home-office*.



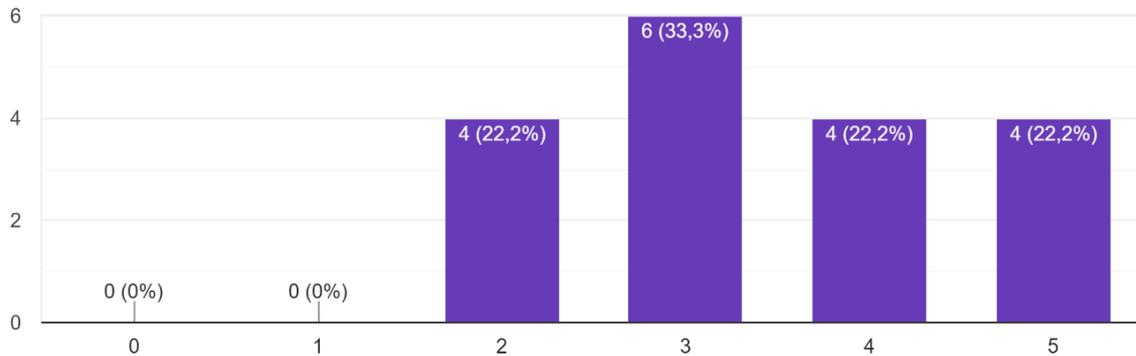
**Fonte:** Própria (2022)

Percebe-se que para 33,3% dos respondentes à empresa concedem nota quatro sobre o suporte da empresa, 27,8% nota cinco, 16,7% consideram intermediário 5,6% nota dois, 5,6% nota um e 11,1% nota zero não estando satisfeitos com o suporte que receberam. Destaca-se então que, maior parte dos participantes da pesquisa receberam suporte necessário da empresa enquanto trabalhavam em *home-office*, resultando em uma porcentagem de 77,8% que responderam notas entre 3, 4 e 5 por estarem mais próxima da escala totalmente satisfeito.

A carência no suporte e assistência dos profissionais é uma possibilidade de ser umas das causas mais relevantes que causam desmotivação no trabalho em *home-office*. É considerável ressaltar que muitas pessoas se sintam preparadas e tenham facilidade em desempenhar suas funções à distância, mas alguns podem possuir dificuldades.

Lepletier e Cruz (2018), destacam que em uma empresa seja ela privada ou pública, precisam mapear e melhorar os processos de modo constante, trazendo benefícios para a organização, ou seja, o apoio e feedback são peças importantes nos processos e possuem grande reflexos nas respostas nas perguntas.

**Gráfico 19:** Me sentia seguro (a) em trabalhar de maneira presencial durante a Pandemia.

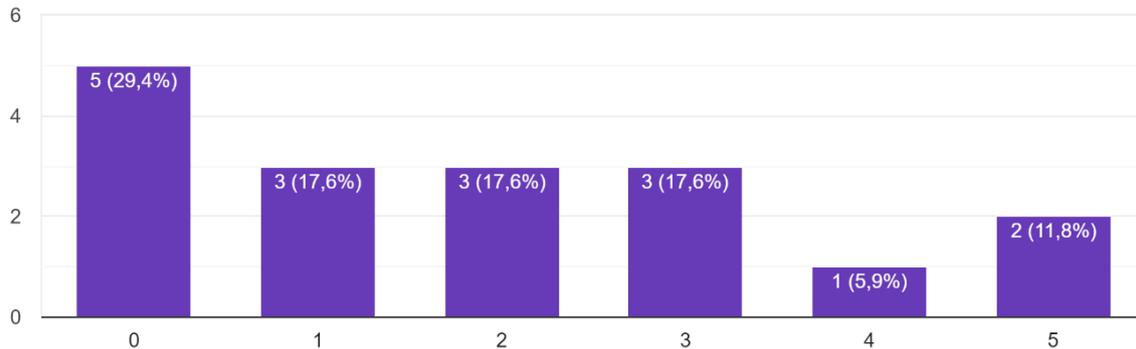


**Fonte:** Própria (2022)

Como mostra o gráfico 19, no que se refere a sentir-se seguro em trabalhar de modo presencial durante a Pandemia 33,3% demonstraram nota três, 22,2% nota cinco, 22,2% nota quatro e 22,2% nota dois. Sendo assim, 77,7% se sentiram seguros em trabalhar presencialmente, ou seja, nota-se que a maioria não teve insegurança quanto ao trabalho presencial, já que as notas 3, 4 e 5 se encontram mais perto da escala de totalmente satisfeito.

A princípio devido a Pandemia de COVID-19 se tratar de um tema e um momento relativamente novo para muitas pessoas, muitos não se sentem vulneráveis a essa situação. Os problemas ocupacionais podem acontecer lentamente no decorrer do tempo e demorar a serem percebidas. Os resultados negativos podem estar associados em função de que a Pandemia de COVID-19 resultou em adotar medidas de segurança e isolamento social no qual precisaram de adaptação rápida em relação ao trabalho.

Filardi e Castro (2017), relatam os maiores desafios referente ao método do trabalho em *home-office*, destacando a falta de adaptação ao método; ausência do vínculo com a organização; privação de comunicação rápida; situações difíceis em relação à infraestrutura tecnológica e de controle; diferenciação na relação trabalhador que está atuando de forma presencial versus ao que atua em *home-office* e o retorno desse funcionário ao trabalho presencial, considerado normal.

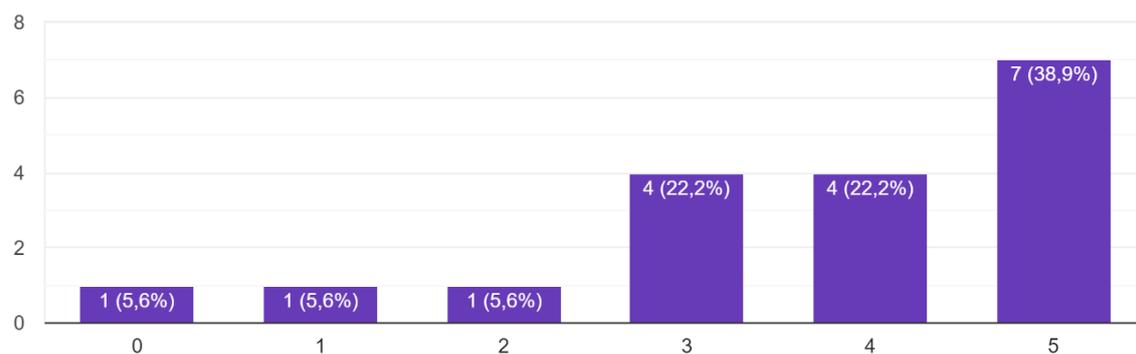
**Gráfico 20:** Me sentia confortável em utilizar máscara dentro da empresa

Fonte: Própria (2022)

De acordo com o gráfico acima, 29,4% dos respondentes disseram não sentir nenhum pouco de conforto em utilizar máscaras dentro da empresa, 52,8% deram notas entre um e três, outros 11,8% nota dois e 5,9% nota cinco, demonstrando total conforto. Logo, é possível afirmar que o maior número dos participantes da pesquisa não sentiram-se confortável com a situação em utilizar máscaras dentro da organização resultando em 64,6% notas entre 0, 1 e 2 por estarem mais perto da escala de nenhum pouco satisfeito.

Esse ato do uso das máscaras se deu no intuito de conter o avanço das contaminações, essa foi uma das estratégias criadas pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Devido a Pandemia de COVID-19, foi demandado novos métodos de trabalho como o *home-office*, por outro, lado diversos profissionais seguiram sua rotina de trabalho presencial de maneira adaptada. (ZERBINI e ZERBINI, 2020).

O gráfico 21 irá destacar em porcentagens, como os colaboradores se sentiram em relação à estratégia criada pela OMS em relação ao uso do álcool em gel como forma de cuidado.

**Gráfico 21:** Me sentia confortável em usar álcool em gel durante meu expediente na empresa

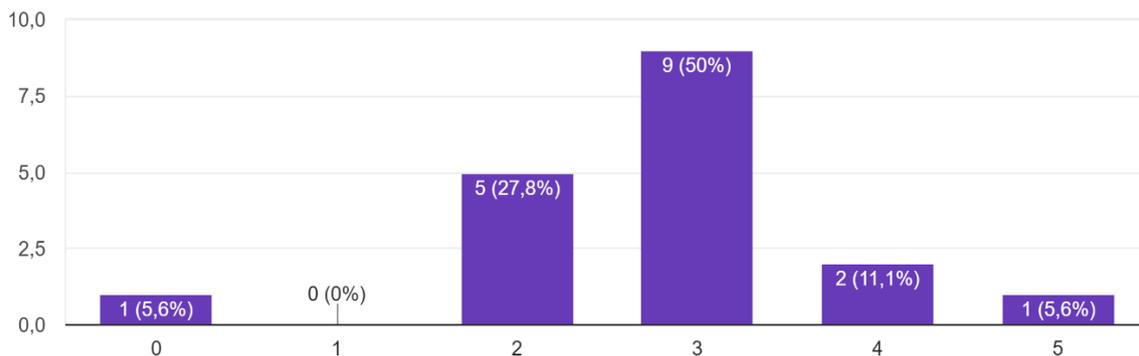
Fonte: Própria (2022)

Pode-se observar que 38,9% dos colaboradores se sentiram totalmente confortável em utilizar o álcool em gel como forma de desinfecção durante o expediente na empresa, 44,4% deram nota três e quatro, ou seja, pode-se confirmar que a maioria dos respondentes da pesquisa sentiram conforto em utilizar álcool em gel durante o expediente na organização, visto que as notas entre 3, 4 e 5 estão mais próximas da escala de totalmente satisfeitos, já os outros 16,8% responderam entre nota zero e dois, não considerando conforto diante dessa estratégia.

Segundo a OMS, o álcool em gel 70% foi um dos produtos adotados as medidas essenciais de segurança e autocuidado, sendo utilizado como higienização das mãos em caso de situações em que a água e sabão não seja possível e até utilizado para limpar equipamentos e utensílios.

O gráfico 22 apresenta se os colaboradores que trabalharam de modo presencial, atenderam seus clientes sem medo de contaminação.

**Gráfico 22:** Durante a pandemia, na empresa, atendi meus clientes sem medo de contaminação.



**Fonte:** Própria (2022)

Observa-se que 50% dos colaboradores deram resposta 3 no que diz respeito ao atender seus clientes na empresa sem medo de se contaminar com o vírus do COVID-19. Já 33,4% responderam entre zero e dois, outros 11,1% nota quatro e 5,6% nota cinco, apresentando insegurança quanto a situação.

O medo é algo fundamental para a sobrevivência dos indivíduos, pois este atua como um mecanismo de defesa do próprio corpo, mediante de processos biológicos de respostas a eventos que podem ser ameaçadores. No entanto, quando este sentimento se torna excessivo ou crônico, há possibilidades de ser um elemento perigoso para a saúde mental, principalmente levando a pessoa a desenvolver vários tipos de transtornos psicológicos. (ORNELL, 2020).

A penúltima questão foi de livre escolha dos participantes sobre os maiores desafios enfrentados durante a Pandemia de COVID-19. Eis as respostas conforme a tabela.

**Tabela 1:** Qual maior desafio você enfrentou no trabalho durante o período da Pandemia de COVID-19?

<b>Maior desafio enfrentado durante o período da Pandemia COVID-19.</b>	<b>Quantidade de Respostas</b>
Medo do desconhecido sobre o vírus do COVID e adaptar o uso das máscaras.	3
Falta de um ambiente adequado para o trabalho: mesa e cadeira adequadas. Por ser o ambiente de casa haviam distrações que afetavam a produtividade, dificuldade de estabelecer horários de início e fim de expediente. O trabalho remoto acaba exigindo mais resultados já que os gestores não estão acompanhando a rotina, gerando cobrança causando esgotamento mental.	1
A preocupação dos clientes com a contaminação.	1
Convivência com colegas que não se cuidavam.	1
Distração, barulhos e a adaptação a uma nova rotina de trabalho <i>home-office</i> .	1
Ter ficado longe dos clientes. Esse distanciamento prejudica o relacionamento entre cliente e empresa, principalmente na área comercial onde a presença ainda é muito importante para tomada de decisão.	5
Medo de contaminação.	1
Restrições de convívio social.	2
Ter sido obrigado a trabalhar em <i>home-office</i> .	1
Rotina.	1

Fonte: Própria (2022)

Conforme a tabela 1, é possível perceber os principais desafios nos quais os colaboradores tiveram em seu trabalho durante o período de Pandemia COVID-19.

Os entrevistados se prontificaram em responder ao questionário da pesquisa de campo, e tão importante é contribuir com suas sinceras opiniões. Os diferentes pontos de vista são um relato de realidade vivida por cada colaborador que vivenciou esse momento de Pandemia, sendo de muita relevância. A finalidade de um modo híbrido de trabalho no qual foi citada diversas vezes, mostra que requer devida atenção, assim como também o relacionamento com gestores e equipe, que se caracterizam como parte de um ambiente organizacional saudável.

Quando questionados sobre os principais desafios encontrados se destacam a adaptação ao uso das máscaras, jornada excessiva de trabalho estando em *home-office*, distração com outras atividades e isolamento social. Em seguida as principais vantagens nas quais foram evidenciadas estão a economia, privacidade, produtividade e conforto de trabalhar em casa.

Filardi e Castro (2017), falam que através do trabalho em *home-office* há possibilidades de melhorias na qualidade de vida no trabalho trazendo ao colaborador maior

produtividade; melhor flexibilidade de horários; novos métodos de trabalho padronizado; oferecendo percepção real da demanda de trabalho; e diminuindo exposição à riscos.

Em geral, os respondentes da pesquisa aparentam estar satisfeitos ao método do teletrabalho, alguns da equipe já atuavam em *home-office* antes do COVID-19, mas no início da Pandemia o índice do trabalho remoto aumentou. Diante disso, o papel da organização é redobrar a atenção e contribuir no suporte a esses colaboradores, pois este item se destaca no momento de adaptação dos funcionários. Por se tratar de algo relativamente novo para muitos, o cuidado com a saúde e segurança dos trabalhadores não pode ser deixado de lado, é necessário criar hábitos de cuidados garantindo maior qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho.

Para Brant e Mourão (2020), um dos principais desafios no regime de trabalho remoto é a percepção, à distância, da saúde mental dos trabalhadores. A implantação de boas práticas de comunicação e interação entre membros da equipe é fundamental para os indivíduos nesse contexto.

A última pergunta também foi realizada de livre escolha dos entrevistados, questionando sobre as principais estratégias adotadas para adaptação às mudanças organizacionais em tempos da Pandemia. A tabela abaixo demonstra essas respostas:

**Tabela 2:** Quais estratégias você utilizou para se adaptar às mudanças do trabalho no período de Pandemia de COVID-19?

<b>Estratégias utilizadas para se adaptar às mudanças do trabalho no período de Pandemia COVID-19.</b>	<b>Quantidade de Respostas</b>
Adotar as medidas de segurança e adaptação ao uso de ferramentas digitais que antes da Pandemia eram pouco utilizadas.	2
Utilizar mais o celular como canal de comunicação com o cliente.	1
Me mantive afastada ao máximo das pessoas que não utilizavam mascaras.	1
Organizei nos horários de trabalho para evitar me distrair com serviços de casa e outros a fazeres. Organizei um lugar específico para trabalho, onde ficava sozinha de porta trancada para evitar distrações.	2
Através de plataformas virtuais, WhatsApp principalmente, imagens ilustrativas, vídeos explicativos; em função do que eu queria trabalhar com o cliente!	1
Evitar visitas e contato desnecessário.	1
Segui orientações de profissionais da saúde, durante o pico chegava em casa, deixava os calçados fora de casa, tomava um banho e deixava as roupas direto na lavanderia, depois com o tempo deixei de fazer essas atividades.	1
Segui os protocolos propostos pela empresa, respeitando distanciamento, usando máscara e evitando sair de casa, procurei fazer exercícios e estudar.	1
Revezamento entre <i>home-office</i> e presencial.	1
Pouco acesso a lugares públicos e muita higienização com álcool e uso de máscaras.	1
Manter a calma.	1
Utilizando estratégias de segurança sugeridas pela OMS, sem aglomerações.	1
Mudanças comportamentais, mudanças de pensamentos e adaptação.	1
Estar sempre em contato por redes sociais com as pessoas/clientes, buscar me atualizar em novas formas de trabalho e mudanças de comportamento.	1
Vendas on-line, trabalho em <i>home-office</i> .	2

**Fonte:** Própria (2022)

Fazendo uma análise nas respostas sobre as estratégias que os colaboradores precisam utilizar para se adaptar às mudanças do trabalho no período da Pandemia. Destaca-se o trabalho em *home-office*, organização de horários e ambiente de trabalho, adotar medidas de segurança e adaptar-se ao uso de ferramentas digitais.

Para os empregadores que apenas pensavam em aderir o *home-office*, o momento da Pandemia decorreu essa prática, acelerando a adoção desse método de trabalho. Os trabalhadores precisaram buscar meios significativos no intuito de se adaptar em tempo recorde

um modelo de trabalho remoto que não obteve espaço de tempo para ser estruturado e planejamento de forma correta. (BRANT; MOURÃO, 2020).

O mundo precisou aprender a lidar com todas as mudanças ocasionadas pela Pandemia. Os empregados e gestores buscaram formas de se aperfeiçoar a essa nova rotina. Foi um momento no qual os indivíduos no geral precisaram conciliar suas vidas profissionais e pessoais, principalmente cuidado de sua saúde mental e física.

Chiavenato (2014), relata que “as mudanças são como uma passagem de um estado para outro. É a transição de uma situação para outra situação diferente. Mudança representa transformação, perturbação, interrupção, fratura”. A palavra mudança possui várias vertentes que de modo teórico são classificadas diferentes, isto é, engloba estrutura e comportamentos que se complementam para alcançar um único objetivo.

## **5. ESTRATÉGIAS DE MELHORIAS PARA IMPLANTAÇÃO DO MODELO DE TRABALHO EM *HOME-OFFICE*.**

A análise a respeito de implantar o *home-office* se baseia nos aspectos mais críticos do resultado alcançados na pesquisa. Sendo assim, foi estruturado um conjunto de ideias e processos que pode ser aplicado como exemplo básico para contribuir em uma implantação de trabalho remoto seja durante ou após a Pandemia. O objetivo desse plano de ação é ajudar as empresas, colaboradores e gestores a atingir melhores adaptações e resultados durante o teletrabalho. As estratégias estão divididas por itens a seguir:

### **Estratégia 1 – O processo de migrar o trabalho presencial para *home-office* precisa ser flexível e planejado:**

- Realizar pesquisas e diagnóstico interno dentro da organização no intuito de identificar as principais falhas;
- Preparar a equipe para tais mudanças;
- Disponibilizar experimentos voluntários;
- Proporcionar opção de trabalho híbrido;

### **Estratégia 2 – Determinar regras internas:**

- Garantir os direitos trabalhistas;
- Apresentar modelo contratual diferenciado e inovador certificando o bem-estar de ambas as partes;
- Criar manual de bons hábitos como normas internas;

### **Estratégia 3 – Considerar investimento em equipamentos e despesas adicionais garantindo qualidade nos serviços:**

- Se a empresa quiser cobrar algum tipo de padrão, deve fornecer ao colaborador;
- Caso o colaborador queira utilizar seus equipamentos, é importante avaliar as possibilidades e elaborar as condições via contrato;

- Dispor auxílio nos custos quanto à internet e softwares necessários para que o colaborador exerça suas atividades;

**Estratégia 4 – Os colaboradores precisam de cuidados em relação a saúde:**

- Incentivar práticas saudáveis, como: exercícios, beber água, manter higiene, tomar sol;
- Fornecer momentos de socialização e alongamento para a equipe;
- Proporcionar feedbacks humanizados;
- Realizar reuniões motivacionais;
- Ouvir com atenção o que os colaboradores têm a dizer;

**Estratégia 5 – Desenvolver técnicas para monitorar a jornada de trabalho de toda equipe:**

- Investir em recursos de comunicação de forma que possa controlar as atividades realizadas pelos colaboradores e horas trabalhadas;
- Estruturar controle e remuneração das horas trabalhadas, obtendo ferramentas que possam auxiliar nessa monitoração;
- Estabelecer metas no intuito de manter o ritmo das atividades;
- Possibilitar com que os funcionários tenham carga horária mais flexível;

**Estratégia 6 – Propor aos funcionários suporte em adaptação do trabalho remoto com frequentes feedbacks:**

- Realizar planejamentos internos com equipe sobre as rotinas de trabalho;
- Fornecer treinamentos para o funcionário;
- Abordar a importância ao cumprimento das regras e colaboração;
- Incentivar o empregado a criar ambiente confortável e favorável longe de distrações e ruídos externos;

**Estratégia 7 – Realizar instrução para a equipe sobre os cuidados com a saúde prevenindo o COVID-19 como também outras doenças:**

- Instruir a equipe a respeito dos cuidados na prevenção do COVID-19, como também à outras doenças;
- Empregar mecanismos de divulgação oferecendo informações necessárias sobre outros problemas ou patologias que não estejam relacionadas somente ao trabalho, mas também métodos de prevenção, entre outros dados relevantes.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema escolhido originou-se do interesse em pesquisar o crescimento do percentual das empresas que adotaram o trabalho em *home-office* durante o período da Pandemia de COVID-19 durante a quarentena. A Pandemia ocasionou uma grande crise mundial em todos os aspectos, tanto na saúde, educação, economia, tendo como consequência o óbito de milhões de pessoas no mundo todo, acarretando também crises em diversas empresas, resultando em altíssimas taxas de desemprego.

Desse modo, o *home-office* foi considerado como uma possibilidade segura para diminuir o contágio do vírus, à medida que contribui também para continuar com a rotina organizacional e reduzir o índice do desemprego. Por motivos do momento em que vivenciamos, a pesquisa teve como objetivo buscar conhecer as principais vantagens e desvantagens do trabalho remoto, através do ponto de vista dos profissionais.

De acordo com os objetivos específicos foi possível pesquisar e apresentar os temas mais relevantes em relação ao *home-office*. Os artigos e livros utilizados foram indispensáveis para observar esse modelo de trabalho que se tornou tão importante em um momento crítico vivenciado. O questionário utilizado na pesquisa foi estruturado com questões que pudessem auxiliar a uma conclusão mais realista sobre o tema.

Os respondentes da pesquisa foram profissionais de uma empresa do ramo do agronegócio, localizada na cidade de Sinop-MT. A busca foi aberta a todos os colaboradores do sexo masculino e feminino de todas as áreas existentes dentro da organização, como: administrativo, comercial e gestores.

Através das respostas registradas foi possível compreender como os colaboradores e gestores se adaptaram e organizaram estratégias na modalidade de trabalho durante o período da Pandemia de COVID-19, já que alguns precisaram aderir ao trabalho 100% remoto ou presencial e outros revezaram entre os dois modos.

Os resultados alcançados na pesquisa apresentaram que o trabalho em *home-office* possui um fundamental papel no momento presente e também futuro dentro das organizações, pois favorece diversos benefícios em relação à privacidade, produtividade e economia. Já os desafios que foram destacados, entre eles: falta de compreensão das pessoas de casa, realização de atividades domésticas durante horário de trabalho e trabalhar além do expediente, precisam ser revisados para tornar essa modalidade de trabalho cada vez mais eficaz.

O método de trabalho remoto não é caracterizado como uma realidade para todas as empresas, mas existem resultados que mostram que, para as que adotaram desde o início da Pandemia, estão em uma fase de adaptação a esse novo método de trabalho e o modo de como os colaboradores lidam desempenhando suas funções à distância. Escolher pelo *home-office*, quando se há possibilidades, traz uma experiência aos indivíduos de crescimento profissional e também um modo de fazer parte de uma nova fase em que o mundo está vivenciando, por que os impactos ocorridos dentro da economia e no convívio nunca mais se tornaram os mesmos. Dessa maneira, possibilita aos profissionais um aprendizado maior ocorrido pelas dificuldades e oportuniza uma evolução integral.

Um outro quesito a ser repensado é em relação as horas extras e jornada de trabalho dos colaboradores. Pode-se identificar nas respostas que embora o trabalho remoto seja algo flexível, há insatisfação por parte dos funcionários quando se refere a trabalhar além do horário. Quando existe muita flexibilidade, alguma das partes pode ser prejudicada e diante disso, há um sentimento de aborrecimento nos profissionais no que diz respeito aos empregadores.

A legislação brasileira, até então, não é muito abrangente em relação ao *home-office*, portanto, esperava-se que houvesse algumas sugestões de melhorias, como por exemplo a regulamentação de horas extras, e também de um modo melhor de monitorar as mesmas; e que a empresa seja responsável em proporcionar aos colaboradores infraestrutura adequada; bem como, assumir as despesas operacionais dos profissionais que atuam em *home-office*.

Os benefícios destacados considerados mais satisfatórios são de privacidade, flexibilidade e economia e produtividade. Os elementos de motivação, inclusão, comunicação, tempo livre, caracterizam o *home-office* como um método de serviço agradável, entretanto possuem itens nos quais necessitam de melhorias.

Dos desafios em se trabalhar em *home-office*, o que se mostrou em maior nível de descontentamento de acordo com a pesquisa foi sobre a compreensão das pessoas de casa, horas a mais trabalhadas além do expediente e distrações com atividades domésticas. Já sobre o isolamento social não se mostrou um índice alto no que diz respeito a essa questão, apesar de

ser benéfico para conter o vírus pode ocasionar consequência maléfica no estado psicológico dos colaboradores.

Conforme as respostas obtidas através da pesquisa podemos considerar que essa modalidade de trabalho em *home-office* oferece mais vantagens do que desvantagens. Algumas dificuldades puderam ser identificadas nos relatos dos participantes, demonstrando que possui necessidade de melhorar alguns aspectos existentes no trabalho remoto e de que boas mudanças sejam realizadas no âmbito geral desse método de trabalho. Para finalizar o trabalho, no item 5, foram oferecidas estratégias de melhorias no intuito de contribuir em uma implantação do modelo de trabalho em *home-office*.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J. W. C. de; AGOSTINI, N. **A noção de consciência moral em Bernhard Häring e sua contribuição à atual crise de valores.** Rio de Janeiro, 2007, 365 p.

ABREU, M. S.; ITUASSU, C. T.; GOULART, I. B. **No Olho do Furacão: Desafios de Uma Mudança Organizacional Numa Empresa Familiar de Grande Porte.** In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 39, Belo Horizonte, 2015. Anais... Belo Horizonte: ANPAD, 2015.

BARBOSA, R. L. D. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Teletrabalho e a Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho**, [s. l.], 2006.

BARREIRINHAS, A. L.; CARVALHO, R. M. V. **Teletrabalho: o trabalho na era digital.** E-Gov. 2011. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/teletrabalho-o-trabalho-na-eradigital>> Acesso em: 26 de outubro de 2022.

BOFINGER, P.; DULLIEN, S.; FELBERMAYR, G.; SÜDEKUM, J.; DI MAURO, B. W. **Implicações econômicas da crise do Corona e medidas de política econômica.** Wirtschaftsdienst, v. 100, n. 4, p. 259-265, 2020. DOI: 10.1007/s10273-020-2628-0.

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. **Decreto Nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm). Acesso em: 16 mai. 2022.

BRIK, M. S., & Brik, A. (2013). **Trabalho portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas.** Curitiba: Edição do autor.

CAETANO, Amelia; BRIK, André. **Além do Remoto: os próximos passos do trabalho flexível.** Curitiba: Edição do Autor, 2020, p. 112.

CALDAS, M. P.; HERNANDEZ, J. M. C. **Resistência à mudança: uma revisão crítica.** Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 41, n. 2, p.31-45, abr. 2001.

CAMPOS, D. (2008). **Atuando em Psicologia do trabalho. Psicologia organizacional e recursos humanos.** São Paulo: LCT.

CAMPOS, K. C. L. de. et al. **Psicologia organizacional e do trabalho – retrato da produção científica na última década.** Psicologia: Ciência e Profissão, Brasília, v. 31, n. 4, p. 702-717, jun. 2011. Disponível em: Acesso em: 24 maio de 2022.

CASTELLS, M. A. sociedade em rede. V. 1: **A era da informação: economia, sociedade e cultura.** São Paulo: Paz e Terra. 1999.

CEPELLOS, M. V. **COVID-19: O que esperar do futuro. Recursos humanos na linha de frente.** Revista GVExecutivo, v.19, n.3, MAIO/JUN, 2020.

CHANLAT, J. F. Por uma antropologia da condição humana. J-F. Chanlat (Coord.), **Indivíduo na organização: dimensões esquecidas** (pp.21-45). São Paulo: Atlas, 1996.

CHIAVENATO, I. **Princípios de Administração: o essencial em teoria geral da administração.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações/** Idalberto Chiavenato. – 4ª Ed. - Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional: a teoria e a prática de inovar.** Rio de Janeiro: Campos, 2005.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações** – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Mantendo pessoas: saúde e qualidade de vida.** 4.ed. Barueri, SP: Manole, 2015. cap.15. p. 401-428.

CIFARELLI, R. A.; SOUZA, M. A. T. **A implantação do teletrabalho apoiado na responsabilidade social corporativa: um estudo de caso em empresa de tecnologia.** Revista Metropolitana de Governança Corporativa, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 69-83, jul./dez. 2016.

CORREIA, H. **Direito do Trabalho.** 1. Ed. Salvador: Juspodivom, 2018.

COSTA, A. M. N. **Revoluções Tecnológicas e Transformações Subjetivas Psicologia: Teoria e Pesquisa.** Mai-ago. 2002, Vol. 18 n. 2, pp. 193-202 Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v18n2/a09v18n2.pdf> - Acesso em: 06 maio 2022.

COSTA, I. S. A. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho.** 2004. 124f. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2004

COHEN, R. A.; FINK, L. S. **Comportamento Organizacional: conceitos e estudos de casos.** 7 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

CRUZ, Lucineide; LEPLETIER, Evandro. **Gestão do Teletrabalho (Home Office) no Brasil: Casos do Serpro e TCU e métodos para a implantação.** 1. ed. – Brasília: Fácil Editora, 2018, 105 p.

CUCINOTTA, D.; VANELLI, M. **OMS declara COVID-19: Uma pandemia.** Acta Bio Medica, 2020. DATASUS. DATASUS. Disponível em: Acesso em: 08 jun.2022.

DAGOSTIN, Caroline Serafim. **Coletânea Home Office Saudável.** V. 1. Ed. 1. – Recife: Even3 Publicações, 2020, 29 p.

DHAMA, K.; KHAN, S.; TIWARI, R., et al. (2020). **Coronavírus Disease 2019-COVID-19**. *Clinical microbiology reviews*, 33 (4), pp. e00028-00020.

ESPINDOLA, M. B; DINIZ OLIVEIRA, A. P. V. **Análise comportamental: Um estudo de como o comportamento organizacional pode influenciar o clima organizacional de uma indústria**. *Revista digital FAPAM, Pará de Minas*, v.1, n.1, 179-200, out. 2009.

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.

FREITAS, M. E. **Cultura organizacional: formação, tipologias e impacto**. In VERGARA, Sylvia C.; PINTO, Mario C. S. **Cultura e mudança organizacional: o caso TELERJ**. *Revista de Administração e Contabilidade*, 1998.

FREITAS, S. R. **Teletrabalho na administração pública federal: Uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI**. Tese (Doutorado em administração) – Escola Brasileira de Administração Pública de Empresas, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2008.

GARCIA, J. M., Valdehita, S. R., & Jover, J. L. (2003). **O que é a psicologia do trabalho**. Madrid: Biblioteca Novo.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. - São Paulo: Atlas Editora, 2002.

GONSALVES, E. P. **Iniciação à pesquisa científica**. 3. ed. Campinas: Alínea, 2003.

GREY, C. **O fetiche da mudança**. *Revista de Administração e economia*. 2004.

HAU, F., & TODESCAT, M. (2018). **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso**. *Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3), 37-52. <http://dx.doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>.

HAYES, J. **Teorias e práticas da gestão da mudança**. Nova York: Palgrave, 2002.

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.

HERNANDEZ, J. M. C.; CALDAS, M. P. **Resistência à mudança: uma revisão crítica**. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, 2001.

HERNANDEZ, J. M. C. **Resistência à mudança: uma revisão crítica**. *Revista de Administração de Empresas*, v. 41, n 2, p. 31-45. abr./jun. 2011.

FILHO, J., MARÇAL J.; ALGRANTI, E. **Desafios e paradoxos do retorno ao trabalho no contexto da pandemia de COVID-19**. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v. 45, e23, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369ed0000220>. Acesso em: 08 maio de 2022.

KOTTER, J. P.; SCHLESINGER, L. A. **A escolha de Estratégias para Mudanças.** In CHIAVENATO, Idalberto. *Comportamento Organizacional: a teoria e a prática de inovar.* Rio de Janeiro: Campos, 2005.

LAWRENCE, P. R. **Como lidar com a resistência às mudanças.** In: COLEÇÃO Harvard de administração. São Paulo: Nova Cultural, 1986. v.10, p. 7-25.

LIMA, S. M. V.; BRESSAN, C. L. **Mudança organizacional: uma introdução.** In S. M. V. Lima (Ed.), **Mudança organizacional – teoria e gestão** (17-63). Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: Do operacional ao estratégico.** 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MELLO, A. A. A. **O uso do Teletrabalho nas empresas de Call Center e Contact Center multivalentes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas.** 278f. Tese de doutorado apresentada à Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2011.

MÖLLER, M. **Teletrabalho: os efeitos das evoluções tecnológicas nas relações de trabalho.** 2012. 51 p. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/67367/000871692.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 08 jun. 2022.

MOURA, G. G. **Comportamentos de resistências à mudança da média gerência diante da implantação da NBR ISO 9000.** 2002. 160f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de produção). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002.

NERY, V.F. NEIVA, E. R. **Validação da escala de respostas comportamentais à mudança organizacional.** In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 39., Belo Horizonte, 2015. Anais. Belo Horizonte: ANPAD, 2015.

ORLANDINI, C. C. R. (2008). **A importância da psicologia organizacional e do trabalho.** Recuperado em 07 setembro 2009, da Coluna de Psicologia Virtual online: [http://www.psicologiavirtual.com.br/psicologia/principal/noticia\\_view.asp?id=25281](http://www.psicologiavirtual.com.br/psicologia/principal/noticia_view.asp?id=25281).

OLIVEIRA, F. A.; DUARTE, R. N.; MONTEVECHI, J. A. B. **O reflexo da mudança organizacional sobre o desempenho de uma empresa de autopeças: um estudo de caso.** In: XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2002, Curitiba. CD - room XXII ENEGEP, 2002.

OLIVEIRA, M. F. **Metodologia Científica:** Um manual para a realização de pesquisas em administração. Catalão, GO. 2011, 72 p: Manual (pós-graduação) - Universidade Federal de Goiás, 2011.

ORNELL F.; SCHUCH J. B.; SORDI A. O.; KESSLER F. H. P. **PANDEMIA DE MEDO E COVID-19: IMPACTO NA SAÚDE MENTAL E POSSÍVEIS ESTRATÉGIAS.** Brasília *Jornal de Psiquiatria. Debates em psiquiatria* - Abr-Jun 2020.

PRIMO, A. F. T. A emergência das comunidades virtuais. In: Intercom 1997 - XX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação Santos, 1997. Disponível em: [http://www.pesquisando.atraves-da.net/comunidades\\_virtuais.pdf](http://www.pesquisando.atraves-da.net/comunidades_virtuais.pdf). Acesso em: 08 de maio. 2022.

RABELO, A. **Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho e das organizações virtuais na era da informação?** Revista de Administração FACES Jornal, v. 1, n. 1, p. 61-67, 2000.

ROCHA, C. J. da. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno.** 2013.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, jan./Mar. 2018.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho.** 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito de Trabalho e da Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2011.

SAMPAIO, J. R. (1995). **As três faces da psicologia do trabalho.** *Revista PSIQUE*, 5 (6), 58-82.

SAP Consultores Associados. **Entendendo a Prática de Home Office.** 2016. Disponível em: <[http://sapconsultoria.com.br/homeoffice/Guia\\_Home-Office\\_Introducao.pdf](http://sapconsultoria.com.br/homeoffice/Guia_Home-Office_Introducao.pdf)>. Acesso em: 16 maio. 2022.

SILVA, José R. G. da; VERGARA, S. C. **Sentimentos, subjetividade e supostas resistências à mudança organizacional.** Revista Administração de Empresas, 2003.

SILVA, J. R. **Home Officer: Um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos.** Revista Brasileira de Gestão Urbana, Curitiba, 2009. Disponível em: <[http://www.nomads.usp.br/documentos/textos/modos\\_vida/09\\_mono\\_MarceloSouza](http://www.nomads.usp.br/documentos/textos/modos_vida/09_mono_MarceloSouza)>. Acesso em: 05 abr. 2016.

SCHEIN, E. **Culturas organizacionais e liderança: Uma visão dinâmica.** Em SALAVADOR, Andressa; TRÉS, Elen K.; COSTALONGA, Fernando B.; PELISSARI, Anderson S.; SILVA, Alfredo R. L. **A contextualização da resistência à mudança na cultura, nas relações de poder e no clima organizacional.** Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2008.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações.** São Paulo: Saraiva, 2005.

SPECTOR, P. E. Introdução. **Psicologia nas organizações.** 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

SCHEIN, E. H. (1982). **Psicologia organizacional.** Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil.

SOBRATT - SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES (Brasil). **Orientação para implantação e prática do Teletrabalho e Home Office**. São Paulo, 2020. 20 p.

SOUZA, M, R, S. **Habitação e Informatização: O teletrabalho**. São Carlos, 2005. Disponível em: <[http://www.nomads.usp.br/documentos/textos/modos\\_vida/09\\_mono\\_MarceloSouza](http://www.nomads.usp.br/documentos/textos/modos_vida/09_mono_MarceloSouza)>. Acesso em: 16 maio. 2022.

FROEHLICH, C., TASCETTO, M. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul**. Vale do Sinos e Paranhana: Recape - Revista de Carreiras e Pessoas, 2019.

TEIXEIRA, V. C. **Os desafios do RH diante da globalização dos negócios**. In MAGDALENA, Gustavo (org.) Manual de Gestão de Pessoas e Equipes. São Paulo: Editora Gente, 2002.

THIBAUT A., J. **Teletrabalho - Análise jurídico-laboral**. Conselho Econômico e Social Coleção de Estudos, Madrid n. 88, 2001.

VIEIRA, E. F.; VIEIRA, M. M. F. **Estrutura Organizacional e Gestão do Desempenho nas Universidades Federais Brasileiras**. Revista de Administração Pública (Impresso), Rio de Janeiro, v. 37, n.4, p. 899-920, 2003.

WAGNER, J. A. Iii; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 2006.

WALTON, C. Blog do Editor: **Cadeias de suprimentos totalmente novas e diferentes exigem um novo estilo de gerenciamento**. Gerente de logística. Tunbridge Wells, Inglaterra. 12 de maio de 2020. Disponível em: <https://viannasapiens.emnuvens.com.br/revista/article/view/687/361>.

WOOD, J. (Coord.) **Mudança organizacional aprofundando temas atuais em administração de empresas**. São Paulo: Atlas, 2000.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. **Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho**. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Ed.), Psicologia, organizações e trabalho. Porto Alegre, RS: Artes Médicas. 2004.

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.

ANEXOS



## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a),

Esta pesquisa é sobre *HOME-OFFICE*, MUDANÇAS E ADAPTAÇÕES: DESAFIOS ENFRENTADOS DEVIDO A PANDEMIA DE COVID-19, e está sendo desenvolvida por Geici Dayane Wermuth de Oliveira, aluna do Curso de Psicologia da UNIFASIPE, Campus Sinop - MT, sob a orientação da Prof. Ana Paula Pereira Cesar.

O objetivo do estudo é compreender os desafios de adaptação da Pandemia de COVID-19, no que tange as mudanças enfrentadas pelos colaboradores da empresa de agronegócios de Sinop/MT.

Além disso, sua participação nesta pesquisa contribuirá para identificar os fatores extrínsecos e intrínsecos do trabalho em *home-office* e presencial, compreendendo os desafios de adaptação enfrentados no momento da Pandemia COVID-19.

Solicito a sua colaboração para esta entrevista, na forma de um questionário semiestruturado, para apresentar os resultados deste estudo em banca de monografia e publicar em revista científica. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo. Informamos que essa pesquisa não oferece riscos, previsíveis, para a sua saúde.

Esclareço que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o (a) senhor (a) não é obrigado (a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pela aluna. Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir da participação, não sofrerá nenhum dano.

Os pesquisadores (a aluna e a orientadora) estarão à sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Diante do exposto, declaro que fui devidamente esclarecido (a) e dou o meu consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados. Estou ciente de que receberei uma cópia desse documento.

---

Assinatura do Participante da Pesquisa

## APÊNDICES



## QUESTIONÁRIO

Sou Geici Dayane Wermuth de Oliveira acadêmica do nono semestre de Psicologia da UNIFASIPE de Sinop-MT. Gostaria de sua contribuição para a realização desta pesquisa. Dentre as questões a seguir, marque aquela que mais se encaixa com sua realidade, ou que mais se aproxima do que vivenciou. O questionário refere-se à pesquisa: *Home-office*, mudanças e adaptações: desafios enfrentados devido a Pandemia de COVID-19. Este questionário tem como objetivo, então, identificar quais desafios os colaboradores enfrentaram durante o período de Pandemia de COVID-19. Agradecemos desde já a sua colaboração, que será essencial para o resultado desta pesquisa. Lembramos que o questionário é anônimo, ficando opcional o participante anotar suas iniciais. Todas as informações recolhidas são estritamente confidenciais e só serão usadas para dados desta pesquisa.

### 1ª parte – Dados sociodemográficos

**Iniciais do participante (opcional):** \_\_\_\_\_ **Idade:** \_\_\_\_\_

**Sexo:** ( ) Masculino ( ) Feminino

**Escolaridade:**

- |                                   |                                 |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| ( ) Ensino Fundamental Incompleto | ( ) Ensino Fundamental Completo |
| ( ) Ensino Médio Incompleto       | ( ) Ensino Médio Completo       |
| ( ) Ensino Superior Incompleto    | ( ) Ensino Superior Completo    |
| ( ) Especialização                |                                 |

**Tempo de Empresa:**

- ( ) até 5 anos
- ( ) de 5 a 10 anos
- ( ) de 10 a 15 anos
- ( ) de 15 a 20 anos
- ( ) mais de 20 anos

**Setor de Trabalho:**

- ( ) Administrativo ( ) Comercial ( ) Gestão Comercial ( ) Gestão Administrativa

**Regime de trabalho durante a COVID-19:**

- ( ) 100% trabalho em *home-office*
- ( ) 100% trabalho presencial

( ) Revezei entre trabalho *home-office* e trabalho presencial

**2ª parte – Quais desafios você enfrentou durante a pandemia, em relação ao trabalho?**

Assinale as opções com X no quadro abaixo o quanto cada situação aconteceu com você durante o período de pandemia do COVID-19 no que diz respeito às mudanças enfrentadas em suas atividades laborais. Marque nas alternativas abaixo de 0 a 5, onde 0 significa que *nenhum pouco* e 5 significa *totalmente*.

	0	1	2	3	4	5
1.Me senti confortável em trabalhar da minha casa.						
2.Consegui organizar minha rotina de atividades para ser produtivo, estando em <i>home-office</i> .						
3.Senti que tive mais privacidade ao trabalhar em casa.						
4.Trabalhando em <i>home-office</i> percebi que tive mais economia.						
5.As pessoas na minha casa não compreendiam que eu estava trabalhando.						
6.Eu acabava fazendo atividades domésticas em horário de trabalho.						
7.Durante o trabalho em <i>home-office</i> minha relação de trabalho com colegas e liderança foi afetada.						
8.Trabalhei além do meu horário de expediente enquanto estive em <i>home-office</i> .						
9.Senti dificuldade em usar ferramentas digitais de reunião online (Google Teams e Skype)						
10.Foi difícil fazer reuniões online em casa, devido aos ruídos/barulhos externos. (Crianças, animais domésticos, trânsito, entre outros).						
11.A minha casa tinha condições adequadas de trabalho para o <i>home-office</i> . (Internet, mesa e cadeira).						
12.Tive suporte e orientação da empresa quando precisei, enquanto estava em <i>home-office</i> .						
13.Me sentia seguro (a) em trabalhar de maneira presencial durante a Pandemia.						
14.Me sentia confortável em utilizar máscara dentro da empresa.						
15.Me sentia confortável em usar álcool em gel durante meu expediente na empresa.						
16.Durante a pandemia, na empresa, atendi meus clientes sem medo de contaminação.						

**3ª parte – Perguntas discursivas**

1. Qual maior desafio você enfrentou no trabalho durante o período da Pandemia de COVID-19?

---

---

---

---

---

2. Quais estratégias você utilizou para se adaptar às mudanças do trabalho no período de Pandemia de COVID-19?

---

---

---

---

---