



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS DE CHAPECÓ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

PAOLA GUILHERME ZEFERINO SOBIRAI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E *HOME OFFICE*: UM ESTUDO
COM SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL**

**CHAPECÓ
2021**

PAOLA GUILHERME ZEFERINO SOBIRAI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E *HOME OFFICE*: UM ESTUDO
COM SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Tatiane Silva Tavares Maia.

CHAPECÓ

2021

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Sobirai, Paola Guilherme Zeferino
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E HOME OFFICE: UM
ESTUDO COM SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA
FRONTEIRA SUL / Paola Guilherme Zeferino Sobirai. --
2021.
58 f.:il.

Orientadora: Dra. Tatiane Silva Tavares Maia

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Bacharelado em Administração, Chapecó, SC, 2021.

1. Bem-estar no trabalho. 2. Covid-19. 3. Servidores
federais. 4. Trabalho remoto. I. , Tatiane Silva Tavares
Maia, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul.
III. Título.

PAOLA GUILHERME ZEFERINO SOBIRAI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E *HOME OFFICE*: UM ESTUDO
COM SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao curso de Administração
da Universidade Federal da Fronteira Sul
(UFFS) como requisito para a obtenção
do título de Bacharel em Administração.

Este trabalho de conclusão foi defendido e aprovado pela banca em: 13/05/2021.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dra. Tatiane Silva Tavares Mala – UFFS
Orientadora



Prof. Mg. Emerson Moisés Labes – UFFS
Avaliador



Prof. Mg. Paulo Sérgio Jordani
Avaliador UNOCHAPECÓ

AGRADECIMENTOS

Chegar até aqui é uma mistura de gratidão e dever cumprido.

Primeiramente agradeço aos meus pais Sergio Sobirai e Ivete Sobirai pela vida, amor incondicional, ternura e por acreditarem no meu potencial.

A minha orientadora professora Tatiane Silva Tavares Maia, por ter aceitado o desafio, pela dedicação, orientação e incentivo durante todo o processo.

Ao meu amado namorado Ricieri Gusberti pela paciência, amor, apoio sentimental e companheirismos em todos os momentos.

Agradeço também a cada servidor da UFFS que aceitou participar da pesquisa, dedicando seu tempo e compartilhando a rica experiência do *home office*.

MUITO OBRIGADA!

RESUMO

O presente estudo abordou a temática referente a qualidade de vida no trabalho (QVT) considerando o contexto de *home office* compulsório. A motivação para escolha do tema da pesquisa advém do aumento da adoção do *home office* compulsório devido a pandemia de Covid-19. O objetivo da pesquisa foi analisar o impacto do *home office* forçado na qualidade de vida dos servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul. Quanto à abordagem metodológica utilizada, caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, classificada quanto aos objetivos como descritiva e em relação aos procedimentos de coleta este estudo classifica-se como um estudo de caso. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas. Os entrevistados foram servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS). A amostragem foi não probabilística, por conveniência e utilizou-se o método de saturação teórica. A análise dos dados pautou-se na análise de conteúdo dos discursos, na qual seguiu-se orientações descritas por Bardin (2016). Os resultados encontrados mostram a dificuldade da maioria dos participantes em adaptar-se a nova rotina e essa dificuldade é potencializada quando o grupo familiar é maior. Foi identificado que as condições de estrutura do novo ambiente de trabalho e o pouco auxílio da universidade tem afetado a qualidade de vida e bem-estar dos participantes. Os entrevistados enfatizaram aspectos relacionados a emoções negativas despertadas, como estresse, angústia, ansiedade e irritabilidade, nesse período de *home office* forçado. Pode-se constatar que a percepção de felicidade neste período tem sofrido alterações. Há também uma insatisfação com o rumo que o trabalho tomou, tendo em vista o despreparo dos trabalhadores para o *home office*. Entretanto, evidenciou-se aspectos positivos associados a potencialidades dessa modalidade, como a possibilidade de trabalhar indiferente da localização geográfica que se encontre, o aumento de capacitações, flexibilidade de horários, economia financeira e de tempo com deslocamentos. Quanto aos desafios destacam-se o espaço físico inadequado, dificuldade de organizar a rotina do lar, o aumento da carga de trabalho, diminuição das relações sociais com os colegas. A pandemia de covid-19 revelou as múltiplas jornadas das mulheres, com as escolas fechadas, as mães em *home office* acumulam o trabalho, os afazeres de casa e os cuidados com os filhos em tempo integral. Constatou-se que a UFFS pode estar melhor auxiliando seus colaboradores para a execução de suas atividades laborais, seja através de equipamentos e ferramentas, acolhimento e escuta das principais dores e dificuldades encontradas pelos servidores em *home office*. Sugere-se novos estudos, com uma abordagem direcionada ao pós *home office*, quando os servidores voltarem as atividades presenciais. Dessa maneira, pode-se comparar quais foram as dificuldades do retorno, a adaptação do mesmo.

Palavras-chave: Bem-estar no trabalho. Covid-19. Servidores federais. Trabalho remoto.

ABSTRACT

This study addressed the issue of quality of work life (QWL) considering the context of compulsory home office. The motivation for choosing the research topic comes from the increase in the adoption of the compulsory home office due to the Covid-19 pandemic. The objective of the research was to analyze the impact of the forced home office on the quality of life of the workers of Universidade Federal da Fronteira Sul. As for the methodological approach used, it is characterized as a qualitative research, classified as to the objectives as descriptive, and in relation to the collection procedures, this study is classified as a case study. Data collection occurred by means of semi-structured interviews. The interviewees were employees of Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS). The sampling was non-probabilistic, by convenience, and the theoretical saturation method was used. The data analysis was based on the content analysis of the speeches, which followed the guidelines described by Bardin (2016). The results found show the difficulty of most participants to adapt to the new routine, and this difficulty is enhanced when the family group is larger. It was identified that the structural conditions of the new work environment and the little help from the university have affected the quality of life and well-being of the participants. The interviewees emphasized aspects related to the negative emotions aroused, such as stress, anguish, anxiety, and irritability in this period of forced home office. It can be seen that the perception of happiness in this period has undergone changes. There is also a dissatisfaction with the course that the work has taken, considering the workers' unpreparedness for the home office modality. However, positive aspects associated with the potential of this modality were evidenced, such as the possibility of working regardless of the geographic location, the increase in training, flexibility of schedules, financial savings, and reduction in commuting time. As for the challenges, we highlight the inadequate physical space, the difficulty in organizing the home routine, the increase in the workload, and the decrease in social relations with coworkers. The Covid-19 pandemic revealed the multiple journeys of women, since the schools are closed, mothers working from home accumulate work, house chores, and full-time child care. It was found that UFFS could be better helping its employees to perform their work activities, either through equipment and tools, or understanding and listening to the main distresses and difficulties encountered by the servers working from home. We suggest new studies with an approach directed towards the post-home office period, when the servers return to face-to-face activities. This way, it would be possible to compare which were the difficulties in the return and the adaptation of the individual.

Keywords: Well-being at work. Covid-19. Federal servers. Remote work.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Perfil dos servidores participantes da pesquisa.	23
Quadro 2 - Relatos sobre a adaptação ao <i>home office</i>	25
Quadro 3 - Relatos sobre a mudança da rotina de casa devido a pandemia.	26
Quadro 4 - Relatos sobre a mudança no ambiente de casa para realizar o <i>home office</i>	27
Quadro 5 - Relatos sobre o novo ambiente de trabalho em relação ao foco e produtividade. .	29
Quadro 6 - Relatos sobre as condições ergonômicas e de equipamentos.	30
Quadro 7 - Relatos sobre o impacto do <i>home office</i> na rotina profissional e vida pessoal.	32
Quadro 8 - Relatos sobre o suporte fornecido aos servidores pela UFFS para a realização do <i>home office</i>	32
Quadro 9 - Relatos sobre a autoavaliação da saúde física e mental, estresse e pressão no <i>home office</i>	34
Quadro 10 - Relatos sobre os sentimentos vivenciados em relação aos aumentos de casos de covid-19.	35
Quadro 11 - Relatos sobre a percepção de felicidade diante do <i>home office</i> forçado.	36
Quadro 12 - Relatos sobre a satisfação e insatisfação na vida profissional em relação ao <i>home office</i>	37
Quadro 13 - Relatos sobre as potencialidades do <i>home office</i>	39
Quadro 14 - Relatos sobre os desafios do <i>home office</i>	40
Quadro 15 - Relatos sobre o relacionamento com os colegas de trabalho em período de <i>home office</i>	42
Quadro 16 - Relatos sobre melhorias na experiência particular de <i>home office</i>	43
Quadro 17 - Relatos sobre perfil do profissional de <i>home office</i>	44
Quadro 18 - Relatos sobre possibilidade do <i>home office</i> se tornar algo permanente.	45

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 OBJETIVOS	10
1.1.1 Objetivo geral.....	10
1.1.2 Objetivos específicos.....	10
1.2 JUSTIFICATIVA	10
2 REVISÃO DE LITERATURA	12
2.1 IMPACTO DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	12
2.1.1 Teletrabalho	13
2.1.1.1 <i>Home office</i>	14
2.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO - BET	15
2.2.1 Psicologia positiva e o bem-estar subjetivo – BES	16
2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT	18
2.3.1 QVT no setor público e a pandemia de covid	18
3 METODOLOGIA	20
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	23
4.1 ADAPTAÇÃO AO HOME OFFICE	24
4.2 FATORES QUE AFETAM A QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO TRABALHO	30
4.3 BEM-ESTAR SUBJETIVO DOS SERVIDORES EM <i>HOME OFFICE</i> FORÇADO.....	33
4.4 PRINCIPAIS POTENCIALIDADES E DESAFIOS DO MODELO <i>HOME OFFICE</i>	38
4.5 EXPERIÊNCIA <i>HOME OFFICE</i> : OUTROS ACHADOS.....	41
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERENCIAS	49
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	53
APÊNDICE B - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS - ROTEIRO DE ENTREVISTA	56

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem ganhado maior notoriedade nas organizações. A preocupação com a saúde e bem-estar dos colaboradores tem mostrado bons resultados, principalmente referente à produtividade e motivação. Diniz de Sá (2015) comenta que a QVT está relacionada com a qualidade de vida dos indivíduos, no sentido em que o equilíbrio entre as dimensões de trabalho, lazer, família e religiosidade exteriorizam vivência de experiências realizadoras no ambiente laboral, ou seja, estar contente em uma das dimensões gera implicações nas outras dimensões, da mesma forma o inverso acontece.

Quando as dimensões da vida estão em desequilíbrio, podem provocar situações de adversidades, acarretando também no mau desempenho do trabalho. Garlet, Beuron e Scherer (2017) citam que os servidores públicos encontram vários desafios que são comuns também para os colaboradores de empresas privadas, tais como a sobrecarga de atividades, falta de motivação, estresse e dificuldade para conciliar carreira com a vida pessoal.

Devido a Pandemia de covid -19 que se iniciou em dezembro de 2019 na China e se espalhou pelo mundo, muitas organizações passaram a adotar estratégias para manter o distanciamento social a fim de tentar conter a disseminação do vírus, ao mesmo tempo continuar com suas atividades produtivas. Nesse sentido, uma estratégia que ganhou força é o *home office*, categoria do teletrabalho em que o indivíduo trabalha em seu domicílio com o auxílio de tecnologias de telecomunicações (CALCINI; ANDRADE, 2020).

O que preocupa é o fato de algumas organizações terem aderido à estratégia de forma compulsória sem a devida estrutura de apoio aos seus colaboradores, deste modo afetando a QVT e podendo também se tornar uma experiência traumática, para as duas partes envolvidas. Valendo-se desse tema, este estudo irá analisar o impacto do *home office* compulsório na qualidade de vida dos servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS).

Trabalhar em casa passou a ser o novo normal para muitas pessoas e se adaptar a esta realidade é um grande desafio. Diante do exposto apresenta-se o seguinte problema de pesquisa: **como o *home office* forçado está afetando a qualidade de vida dos servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS?**

1.1 OBJETIVOS

A seguir, são apresentados o objetivo geral e os específicos que nortearam a realização do presente estudo.

1.1.1 Objetivo geral

Analisar o impacto do *home office* forçado na qualidade de vida dos servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul.

1.1.2 Objetivos específicos

- Verificar como os servidores estão se adaptando ao *home office*;
- Identificar os principais fatores que afetam a qualidade de vida dos servidores em *home office* forçado;
- Analisar o bem-estar subjetivo dos servidores em *home office* forçado;
- Apontar as principais potencialidade e desafios do modelo *home office*.

1.2 JUSTIFICATIVA

A pandemia de covid-19 transformou o cenário mundial em diversos aspectos, entre eles o organizacional. Esse contexto de pandemia trouxe novos desafios as organizações, que necessitaram criar estratégias para manter suas atividades econômicas, preconizar o distanciamento social e dispor de ferramentas para adaptar o trabalho dos seus colaboradores, deste modo fazendo o uso do *home office*.

Segundo Bridi, Bohler e Zanoni (2020) a modalidade *home office* já vinha apresentando-se como uma tendência anteriormente à pandemia, no entanto a partir dela houve uma maior expressão, expandindo-se para diferentes setores econômicos. Em outro estudo realizado pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP, 2020) mostrou que em virtude do covid-19, 63% da força de trabalho federal correspondente a 357.767 servidores, foi posta em regime de teletrabalho/*home office*.

A adoção desse modelo de trabalho de forma compulsória, juntamente com a incerteza do cenário de trabalho pós pandemia, pode impactar no bem-estar e QVT do colaborador, que

por sua vez é peça fundamental de uma organização. Nessa perspectiva, gerenciar a QVT e o bem-estar é fundamental neste momento de isolamento social, incertezas globais e saúde mental vulnerável.

Partindo desse pressuposto, a importância desta pesquisa se dá nas contribuições que poderá trazer ao setor público, para gerenciar a QVT dos servidores em *home office*. Embora o processo de vacinação contra a Covid já tenha se iniciado, o alto contágio da doença é preocupante e está levando ao colapso o sistema de saúde, tornando-se o *home office* uma medida preventiva para evitar a transmissão do vírus dentro das organizações. O tema de pesquisa justifica-se por ser um tema atual e emergente, que está começando a ser explorado. Destaca-se que o mesmo é relevante para o setor público, uma vez que proporciona a percepção dos servidores sobre o trabalho *home office* no tocante ao bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Segundo Albuquerque e Tróccoli (2004, p. 153) “[...] estudo do Bem-Estar Subjetivo (BES) busca compreender a avaliação que as pessoas fazem de suas vidas[...]”, desta forma ele é um estudo científico da felicidade. Saber como os indivíduos sentem-se é fundamental para gerir um modelo de trabalho como o *home office*, tendo em vista que as relações interpessoais são diminuídas, pois os contatos com a equipe de trabalho, setores e gestores ficam limitados a vídeo conferências, e-mails, telefonemas, troca de mensagens e outras ferramentas remotas.

Esse distanciamento físico e a mudança das interações interpessoais podem afetar a felicidade dos indivíduos e conseqüentemente o desempenho de suas atividades laborais. Portanto estudar o impacto do *home office* sobre a QVT e o BES dos servidores públicos da Universidade Federal da Fronteira Sul, contribuirá para melhor entender as dificuldades e benefícios deste modelo de trabalho implantado, possibilitando através disso melhorar seu gerenciamento.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Nesta sessão será apresentada a sustentação teórica do presente estudo, através de uma revisão narrativa. Inicialmente, apresenta-se o impacto da pandemia nas relações de trabalho, a contextualização sobre o teletrabalho e *home office*. Em seguida contextualiza-se sobre o bem-estar no trabalho, psicologia positiva e bem-estar subjetivo. E por fim é apresentado um panorama sobre a qualidade de vida no trabalho, no setor público e a qualidade de vida em tempos de pandemia.

2.1 IMPACTO DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O trabalho pode ser percebido como um elo entre o indivíduo e a natureza, a transformação da realidade, o que diferencia o ser humano de outros animais, uma vez que o homem é dotado de capacidade para criar e utilizar recursos materiais, físicos, intelectuais e simbólicos para promover transformações (GONDIM; BORGES, 2020). O trabalho é um aspecto importante na vida do indivíduo, visto que através dele se obtém recursos financeiros para suprir necessidades e desejos, além disso, possibilita expor as capacidades e habilidades, tornando o trabalho também uma forma de realização do ser humano. Segundo Rafalski e De Andrade (2015) o trabalho é o resultado de vários elementos históricos, sociais e políticos, deste modo é passível a sofrer mudanças e conforme surgem essas mudanças tanto as organizações como seus colaboradores precisam adaptar-se ao novo cenário.

As relações de trabalho com postos físicos nas organizações, horários fixos, escritórios cheios, equipes reunidas em salas para resolverem problemas, toda essa estrutura teve que ser remodelada no último ano (2020) em grande parte das organizações, devido à pandemia de covid-19 que se iniciou em Wuhan na China em dezembro de 2019. A Covid é uma doença causada pelo vírus SARS-Cov-2 que causa infecções respiratórias, pode ser assintomática ou apresentar diversos sintomas clínicos como tosse, febre, coriza, dor de garganta, astenia, dispneia, alteração do paladar entre outros, levando a quadros graves de internação hospitalar e até mesmo a morte do paciente (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

Como o vírus da covid-19 se propaga muito rápido e a transmissão normalmente acontece de uma pessoa doente para outra, através de gotículas de saliva ou por contato com objetos contaminados com o vírus, medidas sanitárias tiveram que ser tomadas. Entre as medidas preconizadas estão o uso de máscaras, utilização de álcool em gel para limpeza de

superfícies e também para aplicação nas mãos quando não for possível lavá-las e o distanciamento social.

Neste cenário de pandemia, para continuar com as atividades econômicas sem expor seus colaboradores ao risco de contaminação muitas organizações tiveram que se adaptar, aderindo modelos de teletrabalho ou de *home office*. Segundo Oliveira e Tosta (2020) em um curto espaço de tempo, casas foram transformadas em postos de trabalhos e também em escolas, modificando a rotina dos que vivem ali. A partir disso, surge o conceito de “novo normal”, o qual se refere à adaptação dos indivíduos com as relações humanas e trabalhistas em defesa a conservação de seus empregos e da convivência entre indivíduos (OLIVEIRA; TOSTA, 2020).

2.1.1 Teletrabalho

A palavra teletrabalho possui dois termos, o primeiro tele (do grego *téle*) significa à distância, e o termo trabalho no sentido de atividade profissional (RODRIGUES, 2011). Nesse contexto, teletrabalho significa trabalho a distância, ou seja, a atividade profissional que não é realizada nas dependências do empregador. O artigo 75-B da lei 13.467 de 2017 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define teletrabalho como “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Desta forma, no teletrabalho os colaboradores não ficam limitados ao espaço físico da empresa para a realização de suas atividades, podendo realizar suas demandas em qualquer outro lugar e esse é o principal fator que distingue o teletrabalho do modelo tradicional.

Os primeiros indícios do teletrabalho se deram a partir do estudo prático de J. Edgar Thompson em 1857, proprietário da Pennsylvania Railroad descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerir equipes de trabalho que se encontravam distantes (ARAÚJO, 2014). Nos anos 50, o termo “trabalho a distância” foi utilizado por Norbert Wiener, no qual diferenciou o transporte físico de dados, possibilitando o desenvolvimento dos computadores e a capacidade de comunicação entre eles (ARAÚJO, 2014). Segundo Oliveira e Lemos Junior (2018) o teletrabalho surgiu na década de 70 do século passado, tendo ligação direta com a crise mundial do petróleo, em que muitas organizações tentando diminuir custos começaram a estimular o retorno dos trabalhadores ao

domicílio. Neste cenário, o americano Jack Nilles solidificou o teletrabalho em sua obra “*Telecommunications Transportation Trade Off*”, e ficou conhecido como o “pai” do *telework*, propondo a redução do deslocamento casa-trabalho-casa dos trabalhadores (ARAÚJO, 2014).

Deste modo o teletrabalho foi se desenvolvendo a partir da ideia da substituição do transporte pela telecomunicação, voltando-se para a diminuição ou eliminação dos deslocamentos entre casa e trabalho (RODRIGUES, 2011). No Brasil essa modalidade de trabalho começou a ser praticada primeiramente por empresas multinacionais nos anos 90 e algum tempo depois em empresas nacionais (ARAÚJO, 2014). Desde o seu surgimento até os dias atuais houve uma grande evolução, vários serviços já são disponibilizados pela internet, o teletrabalho está cada vez mais presente nas organizações refletindo o uso de uma estratégia técnica de redução de custos indiretos, por meio da implantação do trabalho flexível no que diz respeito ao local, horário, hierarquia e subordinação (RODRIGUES, 2011).

2.1.1.1 *Home office*

Na literatura não existe um consenso sobre o conceito de *home office*, visto que para alguns autores ele é tratado como teletrabalho ou trabalho remoto, não havendo distinções entre os termos. Já para outros autores *home office* é caracterizado como trabalho realizado no mesmo ambiente em que reside (CALCINI; ANDRADE, 2020; GATTI et al, 2018; CONEGLIAN; SILVA, 2020), ou seja, trabalho em casa. Neste estudo, será utilizada essa segunda definição.

A CLT dispõe sobre teletrabalho mas não faz nenhuma menção específica sobre o *home office*, no entanto por semelhanças, os colaboradores em *home office* além das condições acordadas em contrato individual ou aditivo contratual e as normas coletivas, tem suas condições laborais determinadas também pelas regras próprias do regime de teletrabalho e as normas gerais de Direito do Trabalho (CALCINI; ANDRADE, 2020).

Entre as principais características do *home office* estão o uso de tecnologias, flexibilização de horários, agilidade e comunicação a distância (GATTI et al., 2018). A característica de uso de tecnologias se dá pelo fator de utilização de equipamentos principalmente os de telecomunicações, tais como computador, tablets, telefone entre outros, que a partir desses permitem o desenvolvimento do trabalho e também a comunicação do colaborador em *home office* com a equipe de trabalho, gestores, setores da organização,

clientes, fornecedores entre outras pessoas essenciais para a realização das atividades laborais. Já a característica de flexibilização de horários refere-se ao colaborador trabalhar em horários alternativos, não ser cobrado pelo tempo trabalhado e sim pelas entregas realizadas, nesse aspecto a remuneração pode ser estabelecida por metas ou tarefas entregues.

As mudanças repentinas ocorridas nas organizações de modelo tradicional que aderiram o *home office* compulsório devido a pandemia de covid-19, impõem diversas demandas relativas aos requisitos ergonômicos, ambiente físico, necessidades técnicas e também estratégicas (PORTO; PUENTE-PALACIOS; NEIVA, 2020). Tanto as empresas quanto os colaboradores estão se adaptando a este novo cenário. Nesse sentido, a organização e o planejamento são fundamentais para o sucesso da modalidade *home office*, ter uma comunicação eficaz entre colaborador e gestor imediato, uma rotina alinhada, espaço adequado para a realização das atividades, com iluminação apropriada, longe de distrações e fluxo de pessoas da casa, faz toda a diferença no resultado.

Rafalski e De Andrade (2015) em estudo apontam como vantagens do trabalho *home office* a flexibilidade de horários, a eliminação do tempo gasto com trânsito, a redução de custos, o aumento de produtividade e a maior praticidade no dia a dia. Como traços negativos, desvantagens, aponta-se a falta de socialização, a má administração do tempo e facilidade de distração, dificuldades para estabelecer limites entre casa e trabalho, a menor exposição profissional e o custo de manutenção do *home office*.

Seguindo essa linha de pensamento, a modalidade *home office* pode ser vantajosa para indivíduos que se percebem mais motivados e produtivos trabalhando com autonomia (GATTI et al., 2018) principalmente em atividades que demandam concentração, porém no *home office* compulsório não são todas as pessoas que possuem esse perfil. Nesse aspecto, os colaboradores podem sentir aumentar o nível de estresse trabalhando em casa, quando não se tem um lugar adequado para trabalhar ou precisam desenvolver atividades paralelas com o lar, cuidados com filhos, entre diversas outras, gerando desta forma uma sobrecarga, esgotamento físico e mental.

2.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO - BET

As pessoas são peças fundamentais de qualquer organização, desta forma ter uma gestão de pessoas em que promova o bem-estar no trabalho é primordial. O bem-estar no

trabalho tem impacto direto no desempenho das atividades realizadas pelos colaboradores, refletindo nos resultados finais da empresa.

Siqueira e Padovam (2008, p. 206) definem bem-estar no trabalho (BET) como “[...] um construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo) [...]”, ou seja, o foco está nos sentimentos que o indivíduo alimenta ao construir vínculos com o trabalho e com a organização. A satisfação no trabalho pode ser interpretada como o grau de contentamento obtido nos relacionamentos com as chefias e colegas de trabalho, nas tarefas realizadas, salários e promoções recebidas. O constructo envolvimento com o trabalho é sentido quando a pessoa experimenta boas sensações como consequência do alto envolvimento na execução das tarefas, principalmente quando desafios são alcançados pelas habilidades do próprio indivíduo. Já o comprometimento organizacional afetivo, é a identificação do colaborador com a organização e seus objetivos.

Para Pacheco e Ferreira (2020) o que caracteriza a manifestação do BET é a vivência de emoções, que acontecem na maioria das vezes nas modalidades alegre, disposto, feliz, contente, tranquilo, orgulhoso, entusiasmado e empolgado. Quando duradoura essa vivência de emoções pelos colaboradores se estabelece um fator de promoção da saúde e evidencia a presença de qualidade de vida no trabalho. Quando o contrário acontece (vivência duradoura em emoções negativas na realização de tarefas) se estabelece o mal-estar no trabalho, que por sua vez é um fator de risco para a saúde no trabalho e indica a ausência de QVT. Segundo Pacheco e Ferreira (2020) entre as modalidades de emoções que acontecem com maior frequência no mal-estar no trabalho estão: deprimido, ansioso, com medo, tenso e frustrado.

2.2.1 Psicologia positiva e o bem-estar subjetivo – BES

Em definição a palavra psicologia significa o estudo da mente, mais especificamente o estudo sistematizado da mente humana, sendo que a mente consiste no conjunto dos processos internos do ser humano (GRAZIANO, 2005). Partindo deste conceito, a psicologia positiva segundo Nunes (2007) é caracterizada como um movimento que considera, aspectos como a felicidade e demais emoções positivas, assim como os seus benefícios e as maneiras de desenvolvê-los. A mesma autora coloca que esse movimento surge na pretensão de romper o viés negativo sobre o desenvolvimento humano a partir do estudo das características positivas existentes nas pessoas, focando no bem-estar subjetivo, na resiliência e no funcionamento

positivo da personalidade. A psicologia positiva tenta explicar como os indivíduos desfrutam do melhor de si mesmos e da sua vida em situações do cotidiano dadas como benéficas, tendo por base o conceito de resiliência.

O bem-estar subjetivo (BES) é uma área da psicologia que segundo Albuquerque e Tróccoli (2004) é o estudo científico da felicidade, o qual analisa o que causa a felicidade, o que a destrói e quem a tem. Segundo Nunes (2007) felicidade é um conceito intercultural, uma emoção positiva fundamental do indivíduo, que reflete a conquista dos próprios valores e desejos. Giacomoni (2004) comenta que o BES começou a ser estudado na década de 70, por cientistas sociais e do comportamento, anteriormente a isso os psicólogos tinham enfoque para estudos sobre infelicidade e sofrimento do ser humano.

Nunes (2007) define BES como uma dimensão positiva da saúde, que incorpora uma dimensão cognitiva e uma dimensão afetiva, e dentro dessas dimensões abrange-se os conceitos de qualidade de vida e o conceito de afeto. Para Albuquerque e Tróccoli (2004), o BES possui três dimensões, que são o afeto positivo, afeto negativo e a satisfação com a vida. O afeto positivo reflete o quanto o indivíduo sente-se alerta, entusiasmado e ativo, é considerado um sentimento transitório, um contentamento hedônico puro. O afeto negativo também é transitório, porém comporta emoções desagradáveis, tais como ansiedade, pessimismo e depressão. Já a dimensão de satisfação com a vida é um componente cognitivo, que considera as circunstâncias e padrões escolhidos pelo indivíduo (ALBURQUERQUE; TRÓCOLLI, 2004).

Giacomoni (2004) comenta que existem duas abordagens para as principais teorias do BES, a chamada *bottom-up* e a *top-down*. A primeira abordagem diz respeito as principais teorias iniciais de BES que estudam como a felicidade é afetada pelos fatores externos, as situações e variáveis sociodemográficas. A *bottom-up* diz que a felicidade é viabilizada quando as necessidades humanas universais e básicas são satisfeitas. Já a abordagem *top-down* do BES baseia-se na premissa que os indivíduos têm uma tendência natural para interpretar as experiências vividas, de maneira positiva ou negativa, e essa capacidade exerce influência sobre a avaliação da vida.

Segundo Giacomoni (2004) é complexo para se definir bem-estar, pois ele sofre influência de diferentes variáveis, entre elas a cultura, nível socioeconômico, gênero e idade. Aponta-se que para que seja relatado um nível de BES adequado, é necessário que o indivíduo mantenha em grau elevado sua satisfação com a vida, as frequências de experiências emocionais positivas sejam altas e que se tenha uma relativa ausência de afeto negativo. O

BES não deve ser avaliado por meio de indicadores, visto que é uma avaliação do próprio indivíduo sobre sua vida (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

O ser humano na sua essência busca a felicidade e o bem-estar como algo fundamental para uma vida plena. Por outro lado, no mundo pós-moderno os indivíduos passam boa parte do tempo dedicado a atividades profissionais, enquanto que as empresas cada vez mais competitivas exigem muito mais esforços de seus colaboradores, gerando por inúmeras vezes um ambiente estressante e pesado. Neste ponto é que entra em cena a QVT, que visa proporcionar um ambiente de bem-estar para o desenvolvimento das atividades dos colaboradores da organização e humanizar as relações.

Limongi-França (2004) comenta que os conceitos de QVT são muito amplos, alguns vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até mesmo atividades voluntárias dos colaboradores e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre diversas outras, ou seja, não existe um consenso sobre a definição. Paz et al. (2020) faz menção que na literatura existem duas perspectivas de análise para QVT, a primeira que vincula a QVT ao ponto de vista organizacional, no momento em que é incluído um conjunto de condições do contexto que provocam impactos no bem-estar do colaborador, e a segunda que dá ênfase no grau em que as necessidades individuais do colaborador são satisfeitas.

Oliveira e Tosta (2020, p. 07) afirmam que “[...] para que seja possível entender a qualidade de vida, deve-se então compreender que existem fatores intrínsecos e extrínsecos, e que cada ser humano é dotado de uma conotação diferente para esse conceito, graças a sua inclusão na sociedade [...]”. Neste sentido, a QVT pode ser entendida como uma percepção subjetiva de cada pessoa.

2.3.1 QVT no setor público e a pandemia de Covid

Garlet, Beuron e Scherer (2017) discorrem sobre a importância da QVT estar presente nas organizações públicas e como a gestão de pessoas deve dar atenção a este tema. Para os autores, a QVT ganhou destaque a partir do momento em que se percebeu que os resultados organizacionais e a produtividade sofrem influência direta do estado de saúde tanto física quanto mental dos colaboradores em seu ambiente de trabalho. Nesse contexto, a QVT é

fundamental para que as organizações públicas e privadas possam ter um nível de produtividade eficaz. Os mesmos autores comentam que existe uma lacuna no nível de atenção que o servidor público recebe, em relação a valorização do seu trabalho e preocupação com o seu bem-estar e o da sua família, diante disso tratar o assunto QVT no setor público pode ser uma maneira de preencher este vazio.

Dado o novo cenário imposto pela pandemia de covid-19, exigiram-se adaptações na forma trabalhar, porém muitos servidores entraram em regime de *home office* sem treinamento e planejamento pela organização. Em uma pesquisa realizada pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP, 2020) com 36 mil servidores brasileiros, mostrou que entre os principais desafios dos servidores em teletrabalho/*home office* na pandemia estão as distrações que existem em casa e a falta de interação com os colegas. Nessa mesma pesquisa em relação ao tempo produtivo, as mulheres relatam ter maior perda quanto comparada aos homens. Os servidores que possuem filhos pequenos menores de 5 anos também apontam maior perda de produtividade em relação aos que têm filhos de outras idades. Esses dados levam a pressupor que os cuidados com a casa e com os filhos pequenos juntamente com o trabalho em um mesmo ambiente estejam levando os servidores há uma sobrecarga de atividades e conseqüentemente a diminuição do bem-estar e QVT.

Oliveira e Tosta (2020) apontam que as organizações necessitam refletir sobre os ambientes de trabalho dos seus colaboradores, auxiliando de forma efetiva para que tenham ergonomia e conforto nos novos espaços de trabalho adaptados em casa, para que desta forma a qualidade de vida seja alcançada. No estudo desses mesmos autores, ficou evidente que a qualidade de vida dos colaboradores sofreu influência do novo cenário de pandemia, tiveram que reestruturar sua rotina, a forma de trabalhar, conciliando as atividades pessoais com as laborais que agora dividem o mesmo espaço. O excesso de tarefas sem auxílio externo compromete a saúde mental e física dos colaboradores, podendo aumentar a quantidade de doenças ocupacionais, afetar a QVT e por conseqüência também o rendimento no trabalho. Neste sentido, é necessário que as organizações ajustem suas políticas de QVT ao contexto do “novo normal”.

3 METODOLOGIA

Nesta seção serão apresentados os procedimentos metodológicos que foram utilizados neste estudo, iniciando com o tipo de pesquisa, seguido da unidade de análise, posteriormente a apresentação dos sujeitos da pesquisa, instrumentos de coleta e análise de dados.

Segundo Lakatos e Marconi (2003, p. 83) o método é “[...] o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo - conhecimentos válidos e verdadeiros -, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista [...]”. Enquanto a metodologia vai além, sendo ela o estudo dos caminhos, de quais instrumentos utilizar para realizar uma pesquisa científica (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

A presente pesquisa segundo os seus objetivos classifica-se como descritiva, que segundo Gil (2002) tem como objetivo principal descrever as características de um determinado grupo ou fenômeno ou, ainda, identificar as relações entre variáveis. Desta forma, essa pesquisa é descritiva porque possui um grupo específico que é formado pelos servidores da universidade, e procura descrever em detalhes os aspectos do *home office* e o impacto sobre a QVT.

O tipo de pesquisa segundo a natureza dos dados é classificado como qualitativa. Para Gonsalves (2001, p. 68) a pesquisa qualitativa dá atenção para “[...] a compreensão, com a interpretação do fenômeno, considerando o significado que os outros dão às suas práticas, o que impõe ao pesquisador uma abordagem hermenêutica [...]”. Neste sentido, a pesquisa qualitativa tem por objetivo entender de forma mais minuciosa um grupo ou organização de pessoas, de forma interpretativa, não levando em conta dados numéricos. O emprego da abordagem qualitativa nesta pesquisa, possibilitou analisar de forma mais aprofundada o impacto de *home office* na QVT dos servidores públicos da UFFS.

Quanto aos procedimentos de coleta, este estudo classifica-se como um estudo de caso. Segundo Gonsalves (2001, p. 67) o estudo de caso “[...] é o tipo de pesquisa que privilegia um caso particular, uma unidade significativa, considerada suficiente para análise de um fenômeno [...]”. Nesta pesquisa, o estudo de caso foi realizado na Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS, com os servidores atuantes na modalidade de trabalho *home office*.

A unidade de análise do presente estudo foi a Universidade Federal da Fronteira Sul. Esta universidade é uma instituição de ensino superior pública, fundada através da Lei Nº 12.029, de 15 de setembro de 2009, possui mais de 40 cursos de graduação, oferece também cursos de pós-graduação em nível de especialização (*lato sensu*), mestrado e doutorado

(*stricto sensu*). Abrange os três estados do sul do país, possuindo polos nas cidades de Realeza e Laranjeiras do Sul (PR), Cerro Largo, Erechim e Passo Fundo (RS) e Chapecó (SC) que é a sede da instituição.

A pesquisa foi realizada com servidores administrativos e de graduação da Universidade Federal da Fronteira Sul de dois campus diferentes. A amostragem foi não probabilística e por conveniência, ou seja, foram escolhidos os servidores de forma intencional, considerando a representatividade de cada um. Segundo Gil (2002) esse tipo de amostragem, em que os indivíduos são selecionados a partir das características consideradas importantes pelos pesquisadores e participantes, apresenta-se mais apropriada para a obtenção de dados de natureza qualitativa. Utilizou-se a amostragem por saturação teórica, que segundo Fontanella, Ricas e Turato (2008) é utilizada para determinar ou fechar o tamanho final de uma amostra em estudo, cessando a captação de novos componentes quando as contribuições geradas por dados coletados em novos casos se repetem ou sejam muito parecidas com as contribuições provenientes dos dados dos casos anteriores. Falqueto, Hoffmann e Farias (2018) acrescentam que o critério de amostragem do método de saturação teórica faz parte das esferas de validação objetiva e de inferência indutiva. Deste modo, em decorrência desse processo, o número de casos passa a depender da riqueza e complexidade da amostragem nele estabelecida.

Para preservar a identidade dos entrevistados não serão citados nomes, mas sim letras para identificar cada um deles - entrevistado EA, EB, EC e assim por diante. Também foi realizado um termo de consentimento (apêndice A), esclarecendo a participação do servidor na pesquisa, garantindo o sigilo de seus dados e identidade, assim como deixando claro que o participante tem a autonomia para desistir de participar da pesquisa a qualquer momento. O projeto de pesquisa que procedeu este estudo, bem como os roteiros de entrevistas e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, passaram pela aprovação da Comissão de Ética e Pesquisa (CEP) da UFFS.

A coleta de dados ocorreu através de entrevistas semiestruturadas com os servidores da universidade. A entrevista semiestruturada é aquela em que o pesquisador possui um roteiro com questões sobre o tema que está sendo estudado com o objetivo de orientar a entrevista, no entanto permite que o entrevistado discorra sobre assuntos que vão surgindo no desdobramento do tema principal (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Os participantes receberam o convite através de e-mail. Utilizaram-se videoconferências para a realização das entrevistas, devido a presente situação de pandemia de covid-19. As entrevistas ocorreram no mês de março de 2021, com agendamento prévio, respeitando a disponibilidade de cada

servidor. A duração de cada entrevista foi de aproximadamente uma hora, as quais foram gravadas com consentimento dos participantes e posteriormente transcritas.

A análise de dados é uma etapa fundamental da pesquisa. Segundo Gil (2002) a análise de dados pode ser entendida como uma série de atividades que compreende a redução dos dados, sua categorização, interpretação e expressão escrita. Nesta pesquisa utilizou-se o método de análise de conteúdo, que segundo Vergara (2005, p. 15) “[...] é considerada uma técnica para o tratamento de dados que visa identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema [...]”. A partir desse método foi possível melhor organizar as ideias e inferir sobre os discursos realizados nas entrevistas semiestruturadas.

A análise de conteúdo segundo Bardin (2016) possui três fases, que foram seguidas neste estudo:

- a) pré-análise: fase que compreende a organização do material coletado. Nesse passo foi realizada a transcrição na íntegra das entrevistas semiestruturadas, seguida de sua leitura flutuante. As transcrições foram realizadas após cada entrevista, para observar a saturação teórica.
- b) exploração do material: fase que compreende a codificação e a categorização do material. As categorias foram definidas de forma a responder os objetivos específicos da pesquisa.
- c) tratamento dos resultados e interpretação: nesta fase os dados obtidos receberam tratamento com a finalidade de se tornarem significativos para a pesquisa. Neste passo, realizou-se a escolha de trechos específicos das entrevistas que melhor permitiram a análise, assim como trechos que expressam opiniões comuns entre os entrevistados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nessa seção serão apresentados os resultados obtidos na pesquisa, assim como a análise e discussão acerca deles. Primeiramente apresenta-se o perfil dos participantes da pesquisa. Em seguida, buscando responder aos objetivos desse estudo apresenta-se as principais adaptações dos servidores para o *home office*, fatores relatados que podem estar afetando a qualidade de vida e bem-estar no trabalho, relatos dos sentimentos mais vivenciados na pandemia e no *home office*, as potencialidades e desafios encontrados pelos servidores e por último outros achados diante da experiência do *home office*.

As categorias definidas para análise dessa pesquisa foram identificadas após a coleta dos dados, sendo compostas a partir dos discursos dos entrevistados. Para assegurar a confidencialidade do estudo, os participantes foram identificados por letras, garantido deste modo a preservação de suas identidades. O perfil dos mesmos é apresentado a seguir, note-se que a configuração por letras já se encontra nessa exposição, a qual para garantir melhor visualização sintetizou-se as informações no quadro 1:

Quadro 1 – Perfil dos servidores participantes da pesquisa.

Perfil do participante						
Identificação	EA	EB	EC	ED	EE	EF
Gênero	M	M	F	F	F	F
Idade	42	63	35	37	50	45
Estado civil	Casado	Divorciado	Solteira	Solteira	União estável	Casada
Escolaridade	Doutorado	Mestrado	Doutorado	Mestrado	Doutorado	Doutorado
Função	Professor 40 horas	Professor 40 horas	Professor substituto	Assistente em administração	Professor 40 horas	Professor 40 horas
Tempo de trabalho na UFFS	5 anos	7,6 anos	2 anos	11 anos	8 anos	11 anos
Filhos	dois	Dois	zero	um	zero	dois
Pessoas grupo familiar	quatro	Um	um	dois	três	quatro

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

Conforme o quadro apresentado pode-se verificar que o estudo foi composto por seis participantes, sendo dois homens e quatro mulheres, com idades entre 35 e 63 anos, em relação ao estado civil dois participantes declararam solteiros, um divorciado, dois casados e um em união estável. No que se refere a escolaridade, todos participantes possuem ensino superior, três deles tem formação em administração, um em arquivologia, um em direito e um em letras. Destes, dois possuem mestrado e quatro possuem doutorado.

No tocante a função exercida na universidade, quatro são professores de graduação 40 horas, uma é professora substituta e uma é assistente em administração. Quanto ao tempo de trabalho na universidade, varia de 2 a 11 anos.

Em relação aos filhos, dois participantes não possuem filhos e quatro possuem filhos. Destes, o participante EA tem um filho em idade de pré-vestibular e um em idade escolar, o participante EB possui filhos adultos, a participante ED possui uma filha em idade escolar (8 anos) e a participante EF possui dois filhos pequenos (5 anos e 7 meses).

Com relação ao grupo familiar, os participante EB e EC moram sozinhos, a participante ED mora apenas com sua filha, o grupo familiar da EE é seu marido e sobrinha, e os maiores grupos familiares são dos participantes EA e EF, composto pelos cônjuges e dois filhos.

Na sequência da presente sessão será apresentada a dinâmica da rotina desses entrevistados a partir da adoção do *home office* “forçado”, considerando as adaptações necessárias ao longo do tempo e ponderações sobre os desafios e potencialidades dessa modalidade de trabalho.

4.1 ADAPTAÇÃO AO HOME OFFICE

O *home office* impõe uma nova rotina e para isso é necessário ter adaptabilidade. Na pesquisa, apenas um dos participantes realizava alguns processos referente a suas atividades de forma digital antes da pandemia começar, nesse sentido a adaptação foi um fator que exigiu maior esforço dos servidores. As situações que mais se destacaram em relação a adaptação ao *home office* relatada pelos participantes, diz respeito a adaptação dos materiais para as aulas que foram preparados para o presencial e tiveram que se adequar para o ensino remoto e a utilização de novas ferramentas para a realização de suas atividades. Os relatos sobre as vivências experimentadas na adaptação são expostos no quadro 2.

Quadro 2 – Relatos sobre a adaptação ao *home office*.

Participante	Trechos dos relatos
EA	“[...] eu tive que me reinventar, eu tive que aprender, novas ferramentas de tecnologia [...] tive que aprender a não ter que sair de casa e ter que chegar ao local de serviço [...] tive que alterar espaço físico dentro da minha casa, para que a gente pudesse designar um canto pro trabalho [...] Então profissional eu tive que me adequar muitas coisas, não foi legal, foi estressante, está sendo estressante até o momento.”
EB	“Foram várias as mudanças que a gente acabou sofrendo né. Uma delas diz respeito a fazer muitas mudanças nos conteúdos que a nós já tínhamos organizado no presencial para o à distância. Então ai eu acho que demandou um trabalho muito grande [...] muitas dificuldades, porque a limitação de recursos foi muito grande e pouco tempo né.”
EC	“Primeiro a minha agenda, organizar minha rotina de atividades. Segundo remodelar as minhas aulas, porque eu gosto de fazer aula com prática, com trabalho, com atividades, ai no modelo online, mas fica um pouco limitado.”
ED	“[...] período que começou o <i>home office</i> , a gente já tava atuando na documentação digital apesar que tinham ainda alguns processos físicos, então isso veio bem na hora certa assim sabe.”
EE	“ Eu acho que tem umas questões que foram imediatamente alteradas né, questão de preparo dos materiais, da mudança do planejamento das aulas, da preocupação com as novas técnicas com novos recursos e eu senti falta de ter formação para isso.”
EF	“Várias mudanças concomitantes [...] eu estava gestante em início de gestação [...] Então essa rotina familiar, essa dinâmica de casa alterou bastante e o trabalho também [...] na verdade agora tô me adaptando a toda rotina das aulas e de outras atividades nesse formato de <i>home office</i> .”

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

A entrevistada EF comenta que estava grávida quando a pandemia começou e as atividades da universidade foram suspensas. Quando a instituição retomou as atividades de forma remota em setembro de 2020, a entrevistada encontrava-se em licença maternidade, desta forma ainda está se adaptando a nova rotina de *home office* e declara que “[...] não é algo simples, principalmente em uma rotina de quem é mulher e mãe, porque tem as demandas da casa, tem as demandas da criança, da família né, isso impõe dificuldades extras pra essa organização que o *home office* exige”. Como se pode observar, o trabalho no formato *home office* assume algumas especificidades importantes na realidade feminina, isso porque a mulher assume diferentes papéis sociais, como mãe, gestora do lar, profissional, pesquisadora e professora na universidade. Embora o companheiro possa dividir as atividades do lar e cuidados com os filhos, a mulher geralmente executa a maior parte dessas demandas, ficando sobrecarregada.

Em relação a mudança na rotina devido a pandemia, o participante EA relata a dificuldade de separar o que é ambiente de casa e o que é ambiente de trabalho. O participante EB conta que a carga de trabalho aumentou o que converge com os relatos da participante EC que comenta a dificuldade de vencer todas as demandas que tem, e a participante EE quando

expõe que por estar sempre no ambiente de trabalho acaba trabalhando em dias não letivos. Pode-se inferir que a falta de delimitação de espaço físico para o *home office* acabada por transformar a casa inteira em ambiente de trabalho, trazendo a sensação que de estar inserido em tempo integral nas atividades laborais. Outro fator importante a se levar em consideração diz respeito aos meios virtuais que distorcem o tempo de trabalho, pois as demandas chegam de diversas fontes, seja elas WhatsApp, e-mails, chamadas de vídeos e outras, em horários que não são tradicionais do presencial, como relata a participante EF “[...] não vou fazer uma reunião as 22 horas, como alguém já me propôs”. As demandas fora da jornada e o aumento de carga de trabalho relatado pelos participantes dessa pesquisa corroboram com o estudo de Oliveira e Tosta (2020).

Ainda em relação a mudança de rotina, a participante ED conta que procura fazer o trabalho no horário determinado, sendo a única entrevistada que não exerce atividade de docente. A entrevistada EF relata que sua rotina está diretamente relacionada com a demanda de suas filhas, principalmente do bebê. Os relatos são expostos no quadro 3.

Quadro 3– Relatos sobre a mudança da rotina de casa devido a pandemia.

Participante	Trechos dos relatos
EA	“[...] eu tive que adaptar a cabeça a entender que mesmo em casa eu estava em ambiente de trabalho. [...] eu tive que separar é um espaço ai em casa pra que eu pudesse dizer que ali é trabalho e outros lugares da casa eu não trabalho, que é mais psicológico do que real, né porque colocar na cabeça que aquele ali é o lugar de trabalho mas na realidade você acaba trabalhando em toda casa.”
EB	“[...] a carga de trabalho na rotina ela triplicou, eu acredito que não seja muito diferente dos meus colegas, a gente tá de manhã, de tarde, de noite e nesses três períodos durante o final de semana ou corrigindo, ou montando disciplinas, montando conteúdos, gravando vídeo, fazendo adaptações de exercícios. Exigiu muito do nosso tempo.”
EC	“[...] eu percebo que eu tenho ficado muito mais tempo em frente ao computador trabalhando e fazendo as atividades, isso pra mim tem sido um desafio [...] é como se eu não vencesse, tivesse correndo ao redor do ralo.”
ED	“[...] eu procuro fazer minha rotina de horário normal, que é diurno né, manhã e tarde. Se necessário a gente faz, adianta ou posterga o trabalho.”
EE	“[...] com as atividades remotas nós assumirmos esse dever de ficar em casa. Então nós passamos assumir todas as tarefas da casa [...] a sensação é que eu estou a 1 ano, sem ter a diferenciação de feriado de dia de trabalho, não significa que trabalho o tempo todo, mas sinto falta de uma organização na vida que te tire do trabalho, então como você tá sempre no mesmo espaço, tu acaba normalmente também trabalhando no sábado, trabalhando no domingo.”
EF	“Eu tinha uma rotina muito bem estabelecida, organizada de atividades que garantiam minha produtividade, essa rotina agora está sujeita ao tempo das crianças, principalmente

	de um bebe de 7 meses [...] o que eu tenho feito, acordado mais cedo enquanto as meninas dormem pra poder trabalhar, eu tenho trabalhado depois que elas dormem a noite [...] é uma rotina muito exaustiva, tenho a sensação que trabalho mais do que no presencial e faço menos.”
--	--

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

Esses relatos corroboram com a pesquisa realizada pelo Centro de Inovação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (FGV EAESP) sobre *home office* e isolamento social, dos 464 respondentes 56% afirmaram possuir muita dificuldade em equilibrar as atividades profissionais e pessoais (EAESP, 2020). Nessa mesma pesquisa 45,8% dos participantes relataram aumento da carga de trabalho no *home office*.

Em relação às mudanças no ambiente de casa a participante ED, relata que não fez nenhuma alteração no ambiente de casa, pois ela já possuía um espaço adequado que utilizava para estudo quando realizou seu mestrado. A participante EC também não fez alterações no ambiente de casa, apenas adquiriu uma cadeira para melhor conforto. O participante EB já possuía um escritório em casa, mas teve que fazer algumas alterações para realizar suas aulas remotas. Os participantes EA, EE e EF afirmam que revezam os espaços com os demais integrantes da casa.

Ainda em relação as mudanças no ambiente de casa, o participante EA conta que não possui um escritório, desta forma reveza os locais disponíveis da casa com seu filho que está tendo aula remota e com sua esposa que também está em *home office*. A participante EE relata que seu esposo é professor e está em *home office*, sua sobrinha que mora na mesma casa é estudante universitária e tem suas aulas de maneira remota. Na casa eles possuem um escritório, deste modo adaptaram o quarto da sobrinha para que ela tivesse um espaço para estudar e o casal reveza os espaços da casa. A participante EF também possui um escritório em casa para trabalho e relata que seu esposo também é professor e está em *home office*, deste modo revezam o escritório dando prioridade para quem está em aula ou em reunião. Os relatos podem ser observados no quadro 4.

Quadro 4- Relatos sobre a mudança no ambiente de casa para realizar o *home office*.

Participante	Trechos
EA	“[...] a gente disputava locais dentro de casa [...] em momentos que a gente tem aula a gente tenta se isolar, mas tá em casa então é meio complicado fazer se isolar dentro de casa.”

EB	“[...] eu tive que adaptar o meu escritório né, eu tive que puxar rabicho pra gravar um vídeo, um pedestal de luz, tentei com lâmpada, olha foi um carnaval.”
EC	“Então, não precisei mudar nada na estrutura porque meu apartamento é pequeno e ele já tinha tipo uma mesinha de escritório, mas eu faço tudo na mesa da cozinha a maioria das vezes né. O que eu precisei fazer foi comprar uma cadeira, que eu não tinha, pegava a cadeira da mesa então minha coluna começou a gritar.”
ED	“A princípio eu não fiz nenhuma alteração em casa em si, porque eu já tinha assim um ambiente de estudo, que eu adaptei pro trabalho também.”
EE	“[...] não são todos os turnos, mas quando coincide os 3 turnos de trabalho, aí o trabalho se espalha pela casa, então a sala também vira local de trabalho, o quarto vira local de trabalho.”
EF	“Eu e ele não estamos em aula no mesmo horário. Quem tá em aula tem a prioridade do uso do escritório [...] aí o outro trabalha na mesa da sala.”

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

Pode-se perceber que a improvisação é uma habilidade que se tornou essencial diante da adaptação ao *home office* compulsório, improvisação esta que vai desde a disposição do layout para o trabalho - espaços, mobílias, ergonomia, acústica para gravação de aulas, aulas online e reuniões - até a organização da rotina familiar, tudo de modo a permitir que o ambiente da casa conjugue de forma harmoniosa com a rotina do trabalho. Além disso, sob condições de isolamento social, pelo menos a princípio muito rigoroso e recomendado, não se teve a orientação de tempo de funcionamento dessa modalidade ou mesmo perspectivas de quando ela teria fim.

Quando perguntados sobre se o novo ambiente de trabalho possibilita a concentração para a realização das atividades, os participantes EA, ED e EF relatam distrações com os filhos. Essa distração ocorre principalmente pelo fato dos filhos terem aulas remotas, deste modo estão em casa em tempo integral e as vezes precisam do auxílio dos pais para alguma atividade escolar ou para ajudar a resolver problemas de conexão com a internet. No caso da participante EF, a distração é maior devido ter filhos pequenos, a filha mais velha tem cinco anos e as vezes não entende que tem que brincar sem fazer barulho porque os pais estão em casa, mas estão em trabalho, e a filha mais nova tem somente sete meses o que demanda maiores cuidados e pelo fato de ver a mãe no mesmo ambiente acaba exigindo mais atenção.

A participante EE relata que não possui muitas distrações em casa, mas não consegue se concentrar da mesma forma de quando o trabalho era na universidade. Dos participantes que moram sozinhos, a EC relata que seu ambiente permite com que ela se concentre, já o

participante EB tem algumas distrações com seus cachorros. Os relatos podem ser observados no quadro 5.

Quadro 5– Relatos sobre o novo ambiente de trabalho em relação ao foco e produtividade.

Participante	Trechos dos relatos
EA	“Não existe concentração em <i>home office</i> , a não ser que você tenha um escritório, você entre pra dentro do escritório, chaveie a porta e só saia dali a hora que realmente terminar seu turno de trabalho [...] as distrações é filho chamando a gente, achando que a gente tá disponível pra eles [...] porque não parece trabalho, <i>home office</i> não parece trabalho, ao menos pra minha geração.”
EB	“Na condição de morar sozinho não é tanta né, mas ela é complicada [...] eu tenho cachorros, tava gravando um vídeo e o cachorro latiu e eu não notei, depois de 15 minutos e tal e compacta vídeo eu disse vou assistir, quando eu disse ‘Olá sejam bem-vindos a aula’ no vídeo, quando eu disse ‘olá’ o cachorro ‘au au au’.”
EC	“ Sim, aqui sim, na casa dos meus pais não. Mas como eu fico aqui durante a semana e só vou pra lá no fim de semana então eu consigo.”
ED	“As principais distrações têm a ver com a minha filha em si, porque ela teve, está tendo agora também, a maior parte desse período foi aula remota, então eu acabo tendo que auxiliar bastante ela [...] então isso interrompe um pouco e também te desconcentra.”
EE	“[...] acho que não consigo me concentrar o mesmo tempo que tinha antes no trabalho, por exemplo chegar as 8 da manhã e sair ao meio dia, então durante a manhã eu saio do escritório, durante a manhã eu faço alguns intervalos, me organizo até as 11 horas, daí vou para cozinha. Então assim, acho que a maior dificuldade é essa mistura do espaço doméstico com o espaço do trabalho.”
EF	“Eu tô sentindo uma dificuldade de concentrar nas atividades [...] eu dando aula escutei ela chorar me desconcentrou, porque é de instinto da natureza da mãe, ouvir a cria chorar os ouvidos já ficam atentos. ”

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

Como pode ser percebido nos relatos dessa sessão, o *home office* em carácter emergencial devido a pandemia está mudando a rotina dos servidores, especialmente em aspectos de dinâmica familiar, de trabalhar em casa revezando espaço físico com os demais integrantes da família, administrar as demandas do lar e dos filhos para os participantes que são pais. Outro aspecto relevante diz respeito aos participantes que são docentes, eles tiveram a necessidade de adaptar os conteúdos de suas aulas para que se encaixasse no modelo remoto, tendo em vista que a dinâmica é diferente do presencial. Essa estrutura de aula requereu a utilização de novas ferramentas e com isso a busca de entender o funcionamento dessas. Através dos relatos pode-se verificar que a concentração é um fator prejudicado em *home office*, principalmente para quem tem crianças e adolescentes em casa. Muitos dos

participantes não tinham um escritório e precisaram adaptar espaços da casa para executar suas atividades, não tendo uma delimitação do espaço para trabalho.

Na continuação da presente sessão serão apresentados os variados fatores que podem estar afetando a qualidade de vida e bem-estar no trabalho dos participantes dessa pesquisa.

4.2 FATORES QUE AFETAM A QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO TRABALHO

Buscando identificar quais são os principais fatores que afetam a qualidade de vida e bem-estar no trabalho dos servidores em *home office* “forçado”, buscou-se compreender quais são as condições ergonômicas presente no novo ambiente de trabalho de cada participante, os elementos dessa modalidade que geram impacto tanto na rotina profissional como na vida pessoal e qual é o suporte realizado pela instituição para com seus servidores.

Quanto as condições ergonômicas as participantes ED e EE comentam que já tinham uma estrutura que possibilita maior ergonomia para a realização nas suas atividades, a primeira em função de ter problemas de coluna e ter essa preocupação com sua saúde e a segunda por exercer a docência há muitos anos possui um escritório estruturado com mesa e cadeiras adequadas. Esses relatos divergem da realidade dos participantes EA, EB, EC e EF como podem ser verificados no quadro 6.

Quadro 6– Relatos sobre as condições ergonômicas e de equipamentos.

Participante	Trechos dos relatos
EA	“[...] quando você está em casa mesmo em horário de trabalho, você tende a relaxar mais né, então você se perde fisicamente, você sente de mau jeito [...] você não tem uma mesa adequada pra você fazer os tempos movimentos [...] você não tem uma cadeira adequada, apesar que até isso eu tive que comprar, tive que comprar uma cadeira daquelas de gamer, porque ela é mais ergonomicamente moldada pras pessoas passarem mais tempo sentados nelas, então ela é mais confortável, como eu tenho problema de coluna pra mim foi essencial.”
EB	“Na universidade nós temos uma sala, a universidade tá num lugar que não tem problema de ruído em função da localização, as salas dos professores todas as salas têm um ar condicionado, então isso é uma coisa que deixa mais confortável [...] em casa se você não tem ar condicionado na casa, no seu escritoriozinho, você tem que levar pra cozinha, pra sala, e arrastar tudo ali [...] o que eu tenho aqui na minha frente que eu tô conversando contigo, aquele aparelho que a universidade nos cedeu, uma camerazinha dentro das configurações do aparelho, quer dizer é muito precário, muito precário né.”
EC	“A mesa que eu uso para trabalhar ela não é adequada, ela não é a altura certa como a que eu tinha lá na UFFS, a cadeira é uma cadeira de escritório normal[...] eu precisei depois que eu comecei a trabalhar em <i>home office</i> , comecei a fazer ali no final do ano passado

	fisioterapia, comecei a ter a muita dor assim no braço, por causa da digitação eu acho ou a postura né, eu tento me monitorar não é fácil. Então eu acho que essas são as principais influencias né a dor nas costas, nas pernas e nos braços, que é de ficar muito tempo na frente do computador trabalhando [...] tive que aumentar a internet da minha casa, senão não dava, travava.”
ED	“Eu consegui me adaptar sim, porque como eu já estudava eu buscava ter essa preocupação, porque eu já venho a alguns anos cuidando assim de problemas de coluna, então eu já tinha esse cuidado. Então não mudou muita coisa. Só a questão do tempo que eu buscava fazer uns intervalos, alongamento, mas eu também já buscava fazer no serviço presencial por questões de necessidade pessoal mesmo.”
EE	“ [...] nós temos cadeiras de escritório adequadas, os computadores são suficientes [...] pelo fato de termos uma vida onde parte do nosso trabalho já era desenvolvido em casa, a pesquisa, os relatórios, a correção de provas, preparar provas, preparar aulas, mesmo no presencial são dimensões do nosso trabalho que aconteciam já no nosso escritório, na nossa casa.”
EF	“O computador trava, a cadeira não tá boa o suficiente, tive que comprar outra, eu tive que fazer investimentos do próprio bolso pra tornar o espaço um pouco mais adequado, e ainda assim não tá bem adequado, isso que eu já tinha um escritório [...] celular eu tive que trocar, peguei um com mais memória [...] a internet a gente também teve que mudar, a gente pegou uma internet melhor e mais potente.”

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

É importante a salientar que as condições ergonômicas e técnicas relatadas pelos participantes não são as mais adequadas, salvo os servidores que já tinham um espaço com escritório como é o caso da participante EE. Não ter uma cadeira que permita postura adequada, assim como mesa com altura certa para desenvolver as atividades laborais, o mau posicionamento do computador em relação aos olhos, podem causar danos a saúde física dos servidores, como a participante EC relatou dores nas costas e nos braços devido a má postura no *home office*.

Quanto aos principais impactos da modalidade *home office* na rotina pessoal e profissional dos participantes, pode-se constatar diante dos discursos dos entrevistados que há uma certa dificuldade de estabelecer o limite do trabalho dentro do lar. Rotinas extensivas de trabalho, além de impactar na produtividade podem levar ao esgotamento físico e mental, deste modo a organização dos horários, delimitação do espaço para as tarefas laborais dentro de casa e disponibilizar um tempo para desfrutar de lazer são essenciais para um *home office* saudável. Os relatos sobre os impactos dessa modalidade de trabalho podem ser observados no quadro 7.

Quadro 7– Relatos sobre o impacto do *home office* na rotina profissional e vida pessoal.

Participante	Trechos dos relatos
EA	“Olha, o que mais impactou foi minha produtividade [...] a gente tende a achar que porque a gente trabalha mais a gente é mais produtivo isso é uma mentira né, no meu caso eu trabalho mais, mas produzo pouco. Na minha vida pessoal, foi a perda do meu espaço de lazer e descanso. Eu não consigo me desvencilhar do trabalho, sabendo que meu trabalho está dentro da minha casa.”
EB	“Eu acho que tem muita lição. [...] antes da pandemia tinha aquele velho chavão, ‘pare de trazer problema pra casa, resolve lá’ [...]. Agora você trouxe tudo pra casa né, veio o corpo e o trabalho junto. Então isso, eu acho que você vê de uma maneira diferente trabalho-casa, ou seja, é possível se trabalhar em casa, mas só em casa não dá.”
EE	“A principal alteração foi essa de um trabalho que passou a ocupar quase que o tempo todo. Essa não diferenciação da manhã, tarde e noite, do final de semana do feriado, então de certa forma essa condição na qual nós estamos nos colocou a responder pelo trabalho quase que de forma permanente [...] ou seja, não há uma organização maior dos horários do trabalho e dos horários da vida privada, dos horários do trabalho e dos horários de lazer.”

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

Quanto ao suporte fornecido pela instituição para a realização do *home office* pelos servidores, segundo relatos expostos no Quadro 8, a universidade parece não estar dando a sustentação necessária para que os participantes possam exercer suas atividades com total qualidade. O apoio oferecido estaria mais relacionado a alguns treinamentos pontuais e ao programa Practice para gravações das videoaulas. Apenas a participante ED comentou sobre um sistema de atenção à saúde do servidor.

Quadro 8– Relatos sobre o suporte fornecido aos servidores pela UFFS para a realização do *home office*.

Participantes	Trechos dos relatos
EA	“[...] não foi dado ferramentas como notebook, mesa digitalizadora, microfone, câmera, não foram dados essas coisas, disponibilizaram um grupo de professores criou um programa o Practice que disponibilizou o ambiente pra nos ajudar a filmar e gravar as aulas [...] não tem disponibilidade de uma linha telefônica, acabo usando um dos meus recursos pessoais pra fazer as ligações. Então nenhum, nenhum apoio da universidade. E os que tiveram foram 100% insatisfatórios.”
EB	“Nós não temos aquilo que a universidade teria condição de nos fornecer. Porque a situação ela é atípica e temporária, presumo, certo? Então o que ela poderia ter feito, acho que foi feito. Pode ter ocorrido algum tropeço, aqui ali, mas mais ou o que fazer em termos de investimento, não tem como mexer em uma estrutura de um dia pra noite né, não tem como você fazer uma compra se você não tem verba pro recurso [...] de supetão, eu acho que ela fez o máximo que ela poderia.”

EC	“[...] quando eles decidiram que iam voltar com as aulas e iam ser remotas, eles fizeram algumas capacitações em docentes [...] então suporte que eu lembro que eles deram é as capacitações pra gente poder se organizar pra dar aula online, saber mexer na plataforma coisas assim, mas outros desconheço se tem.”
ED	“A universidade tem, inclusive no meu setor que eu faço parte, o sistema de atenção a saúde do servidor né. Então tem alguns eventos na área de psicologia que tem profissionais que discutem, fazem discussões sobre o tema [...] mas nesse sentido tem algumas ações assim que eu percebo que ela tá preocupada em oferecer né, a atenção, a devida atenção aos servidores. Talvez possa ser um pouco, poucas ações ainda em função do tempo já que nós tamo em <i>home office</i> .”
EE	“[...] nós não estávamos preparados, nós não tínhamos a atividade remota no ensino superior e as alternativas e busca de alternativas de formação inclusive, elas foram muito mais pontuais, muito mais individualizadas, muito mais pela iniciativa de cada um e isso tem um preço, então acho que nos últimos tempos acho que a própria estrutura da universidade através de alguns órgãos, através de alguns espaços tem propiciado esses processos de formação, de acompanhamento das atividades, de orientação pras atividades, mas elas são frágeis.”
EF	“A gente tem alguns equipamentos que são da universidade [...] máquinas que a gente já tinha antes, mas que apresentam alguns problemas, tem sistemas que a universidade nos fornece, como o próprio webex [...] tem um programa o Practice, mas principalmente pra gravação de aulas, pra transmissão de lives, que acaba já dando algum suporte [...] a gente vai fazendo o que sabe, com o que tem”.

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

Para que a QVT seja atendida se faz necessário a instituição repensar os ambientes de trabalho dos seus servidores, que adaptaram seus lares e a rotina de suas famílias para exercer as atividades laborais, buscando propiciar maior auxílio em ergonomia e tecnologia mesmo fora da universidade. É fundamental perceber a importância que o assunto tem para que se desenvolvam em âmbito institucional, ações de promoção a qualidade de vida no trabalho e bem-estar dos seus servidores.

Na sequência dessa sessão será tratado o bem-estar subjetivo dos servidores em *home office* compulsório, dando aos resultados maior aprofundamento de análise a partir dos relatos mais pessoais dos participantes desse estudo, envolvendo elementos intrínsecos da saúde emocional.

4.3 BEM-ESTAR SUBJETIVO DOS SERVIDORES EM *HOME OFFICE* FORÇADO

Com o objetivo de analisar o bem-estar subjetivo dos servidores em *home office*, os participantes foram questionados a respeito da autoavaliação da saúde física e mental, assim como estresse e pressão no trabalho. Nesse sentido, buscou-se saber quais seriam os sentimentos mais vivenciados em relação aos aumentos de casos de covid-19, qual a

percepção de felicidade diante do *home office* forçado e se esse novo formato de trabalho tem impactado na satisfação com a vida profissional. Em relação ao primeiro aspecto, os relatos são expostos no quadro 9.

Quadro 9– Relatos sobre a autoavaliação da saúde física e mental, estresse e pressão no *home office*.

Participante	Trechos dos relatos
EA	“[...] física ela tá debilitada, mas é por questões de não poder fazer, ter uma prática frequente de atividades físicas de exercícios [...] emocional eu tive que segurar bastante a onda, porque a mudança foi grande pra mim, então a necessidade de novos aprendizados, de novas capacitações, de desprendimentos, por exemplo aparecer em câmara e falar, comentar as minhas aulas e depois mandar isso pros alunos, isso é complicado pra mim [...] stress é muito, stress são mudanças forçadas.”
EB	“Agora na condição que nós estamos é muito estressante, né. É possível você facilmente ficar irritado, muitas vezes isso pode levar você a não tomar uma decisão de dar uma resposta mais adequada ao aluno, por causa do que? Da condição de isolamento, né. Você tá lidando com dificuldades mais do que facilidades e você não tem parâmetro do resultado que você está fazendo, eu acho que isso é o pior [...] eu acho assim com relação ao stress com toda sinceridade, se algum dizer que não aumentou um pouquinho né de lidar com isso, eu acho que mente.”
EC	“[...] na questão física dá um cansaço maior, muito maior do que quando eu dava aula no presencial [...] um pouco em detrimento disso é a falta de atividade física [...] no começo foi mais impactante assim, eu acho que eu me senti mais isolada, mais sozinha, ansiosa, agoniada né, tanto que depois comecei a tomar remédio pra ansiedade e tal pra dar uma equilibrada, então hoje tá mais tranquilo, mas os primeiros 6 meses foi mais um processo de adaptação um pouco mais complicado [...] minha maior angústia é garantir que vocês estão aprendendo o que eu tô ensinando ou o que eu tô falando, e eu não consigo sentir que eu tô cumprindo meu propósito de docente nesse modelo.”
ED	“[...] eu tenho problemas que não são em razão ao trabalho, então em razão ao <i>home office</i> não tenho problema nenhum relacionado a saúde. A não ser as vezes a questão emocional, não tem aquela convivência social né que o ser humano precisa assim do convívio com pessoas próximas.”
EE	“Há um cansaço maior, há um esgotamento e principalmente porque é muito tempo. Eu acho que a principal questão é essa falta de expectativa, a distância da vacina [...] ela está muito distante de nós, isso acho que está nos levando a uma exaustão maior [...] há um stress, há um cansaço e há um desejo muito grande de que a vacinação chegue, que a gente possa tá retomando.”

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

Como pode ser observado os participantes EA e EC relatam maior cansaço físico, principalmente em relação a não estarem realizando uma atividade física periódica, isso devido principalmente ao distanciamento social imposto pela nova realidade de pandemia. Em relação ao emocional, todos os participantes relataram algum fator, entre eles maior estresse,

angústia, ansiedade e irritabilidade. Pode-se inferir que o isolamento social e a mudança repentina do trabalho presencial para o *home office* tem contribuído de maneira significativa para o aumento de sentimentos e emoções negativas.

Em relação a intensificação dos casos de Covid-19 os participantes relatam maior presença de sentimentos e emoções muito subjetivas - manifestadas por meio de angústia, ansiedade, preocupação e incerteza sobre o futuro. Os relatos estão expostos no quadro 10.

Quadro 10– Relatos sobre os sentimentos vivenciados em relação aos aumentos de casos de covid-19.

Participante	Trechos dos relatos
EA	“[...] aumenta ainda mais a dúvida sobre o nosso futuro, nosso futuro em relação ao retorno presencial, ou continuidade do ensino remoto [...] essa dúvida do futuro nos causa ansiedade e a ansiedade não é boa pra produtividade, se você alimenta ansiedade você não faz as coisas bem feito [...] porque não fez bem feito? Porque tá ansioso, esperando sem saber se volta se não volta, o que acontece, o que não acontece, esses problemas de lotação de hospitais, principalmente aqui no estado de Santa Catarina assusta demais a gente.”
EB	“[...] é você tá impotente em relação a tudo isso. Uma pilha de vídeo circulando pra lá e pra cá, só sobre porcaria aterrorizando, outros que você tem que tirar o chapéu porque a maioria do pessoal não conhecia a vacina nesse mundo [...] a parte social ela quase que pode se dizer que sumiu e é no convívio que você trabalha a questão dos sentimentos, né [...] e aí vem uma carga de ‘não’ né, não isso, não não não não, eu acho que nós não estávamos acostumados com todos esses ‘não’ e isso afeta a sensação sentimental né. Da minha parte eu percebi [...] eu acho que nesse momento é um prejuízo enorme em termos sentimentais, mas ela tá sendo lição.”
ED	“Preocupação, eu sou um pouco ansiosa também, mas busco me controlar por me conhecer, mas em razão da situação atual, a preocupação é principalmente com, comigo também, mas com minha filha com os meus pais, então tu fica apreensiva em saber se eles tão se cuidando se acontecer alguma coisa como vai ser em razão da situação que se encontra toda logística de hospital [...] ansiedade é em relação a isso tudo passar, mas não depende da gente, só da gente então mais é preocupação eu acho.”
EE	“Não é possível naturalizar a morte né e esse pra mim é um dos grandes problemas [...] há um descuido com isso, talvez seja o que mais me preocupe no sentido da forma de como isso tem acontecido.”
EF	“Apreensão com esses aumentos de casos [...] bastante medo do que vem pela frente. Retornaram as aulas das crianças, eu confesso que fiquei com muito medo de mandar a minha filha, eu não mandei ainda [...] se dá qualquer coisa, o hospital tá lotado, as UTIs tão lotadas, as enfermarias tão lotadas, tem filho doente, tu não vai ter nem atendimento. [...] todo dia eu tento pensar ‘só mais um pouco, resiliência’, mas é angustiante. ”

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

Esses relatos mostram o quando a situação de pandemia, de isolamento social, de falta de leitos nos hospitais, o aumento de mortes de pessoas pela covid sendo tratada como mera

estatística, a incerteza sobre o amanhã, a lentidão em relação à vacinação, tudo isso tem ocasionado o aumento de afetos negativos nos participantes. Essa realidade exige maior resiliência e a administração das emoções para tentar manter a saúde mental.

Em relação à percepção de felicidade diante do *home office* forçado no contexto de pandemia, o participante EA comenta que não se sente alegre com o rumo que sua profissão tomou. Esse relato compactua com o relato da participante EC no qual diz que neste modelo de trabalho não consegue saber se está cumprindo com o papel de docente. A participante EE comenta que é necessária certa busca por momentos que geram felicidades no trabalho nessa situação de *home office*. A participante ED comenta que a percepção de felicidade mudou em relação a valorizar as pequenas coisas que antes da pandemia e do *home office* “forçado” não eram tão reconhecidas. Esse relato converge com o que foi exposto pela participante EF como pode ser observado no quadro 11.

Quadro 11– Relatos sobre a percepção de felicidade diante do *home office* forçado.

Participante	Trechos dos relatos
EA	“[...] eu não me encontro alegre com a minha profissão, eu acho que ela está deixando a desejar, tem muita coisa que a gente tinha que fazer, que a gente tem que fazer pra melhorar tanto pra nós, quanto pra nossos alunos e pra sociedade, e que infelizmente a gente ainda não se atentou pra isso. Então em relação ao meu profissional, como eu estou, não estou infeliz, eu não tenho alegria de ver o caminho que ele tomou.”
EC	“[...] não sei se eu falaria felicidade, porque felicidade envolve tantas coisas né, não é só uma situação digamos assim. Mas eu diria que, eu me sinto mais confortável, mais completa, que o meu proposito como docente está sendo cumprido quando do modelo normal de aula. Esse modelo online, eu sinto que não sei se estou cumprindo para com meu papel de docente, entende, da mesma forma que eu poderia, que eu gostaria.”
ED	“Talvez na questão de valorizar as coisas pequenas né, família, momentos do dia a dia que talvez a gente não tivéssemos e hoje é o que tem né, a gente fica bem reflexível nesse sentido.”
EE	“Eu acho que tem diferenças né, o momento do cafezinho no intervalo, o momento de chegar antes, de conversar sobre algumas habilidades era muito bom e esses momentos acabam sendo reduzidos, por exemplo. Mas acho que tem momentos de satisfação também [...] há um reforço de buscar essa felicidade, de buscar esse bem-estar, dentro desse contexto de dificuldades situações de satisfação. Depende de um esforço, depende desse buscar, de querer também.”
EF	“Na felicidade você envolve interação com outras pessoas [...] uma rotina de misturar tudo no espaço tempo [...] a gente aprende a valorizar outras coisas, coisas assim que parecem pequenas, coisas que talvez a gente já tinha antes mas passava batido, a importância desses momentos.”

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

No que diz respeito a satisfação com a vida profissional diante ao *home office* forçado, observou-se a insatisfação da mudança de um modelo de trabalho para o outro ter sido rápida, sem possibilitar o preparo do participante para o *home office* e a insatisfação com a produtividade no trabalho. Em contrapartida houve relato de satisfação com a imersão tecnológica que o *home office* está proporcionando. Na percepção da participante ED não houve impacto na satisfação na vida profissional ocasionada por essa nova modalidade adotada. Já a participante EE relata que os momentos de encontro com seus alunos sempre lhe fizeram bem, havendo satisfação em ser professora e agora no modelo de aula remota ela busca encontrar essa mesma sensação. Os relatos sobre satisfação são expostos no quadro 12.

Quadro 12– Relatos sobre a satisfação e insatisfação na vida profissional em relação ao *home office*.

Participantes	Trechos dos relatos
EA	“Vou te dar duas declarações dicotômicas, eu tô satisfeito e insatisfeito. Insatisfeito porque eu fui obrigado da noite pro dia operar essas mudanças que nós estamos implementando, então isso em deixa chateado [...] Satisfeito, porque menos dias, mais dias isso teria que acontecer, né, essa mudança, essa adoção da tecnologia, me imergir dentro do mundo tecnológico, entender essas coisas melhor.”
EC	“Eu acho que não impacta na satisfação, porque se você dizer assim ‘você tá desmotivada a dar aula?’ não! Eu tô cansada, inquieta em pensar como eu posso fazer de uma forma diferente de uma forma mais produtiva, de uma forma mais interessante pros alunos, como eu posso fazer essa atividade que eu fazia prática agora no modelo online [...] a carga de trabalho é o dobro, sem dúvida, pra gente e eu imagino que pros alunos também entende, então eu acho que é mais nesse sentido de sentir que poderia talvez estar fazendo mais, mas eu não consigo.”
ED	“Não, eu acredito que não. Eu até, em função do mestrado, quando eu podia tirar licença eu tirei, eu tinha concessão de horas em função disso também, então eu acabava que não tando as 40 horas semanais exatamente no trabalho né. Então quando eu podia tá trabalhando, aquilo era uma terapia assim, porque era diferente daquela pressão de estudar e ter que produzir, ter que escrever né.”
EE	“[...] tenho buscado encontrar nesses espaços do ensino remoto também situações e condições que me façam bem né, que me deem a dimensão do quanto é bom ser professor, o quanto é bom viver essa experiência da docência em qualquer condição, que infelizmente neste momento é nessa condição, mas que tem que ser realizado com a vontade que eu sempre realizei nas atividades presenciais.”
EF	“[...] é mais difícil de concentrar, a produtividade fica menor, logo a situação com os resultados também fica menor.”

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

Os achados revelam a dimensão do impacto dessa modalidade de trabalho combinada com o isolamento social sobre os aspectos de bem-estar subjetivo. Percebe-se que houve um maior aumento de afetos negativos como ansiedade, angústia e preocupação, o que impacta na saúde dos servidores e no desenvolvimento de suas atividades laborais. No que diz respeito a felicidade, a valorização dos os momentos do dia a dia e do convívio social está mais valorizada.

Na sequência dessa sessão serão pontuados as principais potencialidades e desafios do *home office*, assim como pontos para melhoria levantados através dos relatos dos participantes.

4.4 PRINCIPAIS POTENCIALIDADES E DESAFIOS DO MODELO *HOME OFFICE*

Buscando apontar as principais potencialidades e desafios do *home office*, questionou-se aos participantes sob o ponto de vista de cada um, quais são as potencialidades da modalidade, quais as potencialidades em relação ao desenvolvimento profissional foram despertadas nesse período e quais os principais desafios encontrados.

No que se refere às potencialidades do *home office*, foram identificadas quatro situações relatadas pelos participantes da pesquisa. A primeira delas está relacionada a possibilidade de trabalhar de qualquer cidade e poder reunir as pessoas que estão distantes fisicamente através das ferramentas de webconferência. A segunda situação refere-se ao aprendizado e a busca de capacitação que os servidores estão realizando para poder desempenhar de melhor forma suas atividades em *home office*. A terceira situação levantada foi de flexibilidade de horários e a quarta situação diz respeito a economia financeira e de tempo em relação aos deslocamentos que os participantes tinham até seus locais de trabalho.

As potencialidades relatadas de flexibilização de horários, redução de custos e eliminação de tempo gasto com deslocamento/trânsito vão de encontro com o estudo de Rafalski e De Andrade (2015) que avalia estes quesitos como vantagens do *home office*. Note-se que os relatos a respeito dessas percepções, encontram-se destacados no quadro 13 e muito revelam sobre a especificidade das vidas pessoais e profissionais de cada entrevistado.

Quadro 13 – Relatos sobre as potencialidades do *home office*.

Participante	Trechos dos relatos
EA	“Facilidade positiva é você fazer o seu próprio horário.”
EB	“Eu acho que um ponto positivo de você trabalhar mesmo com recurso limitado é que você tente fazer a coisa e aprender, acima de tudo.”
EC	“As maiores facilidades que eu vejo por exemplo nesse momento é economia financeira né [...] tinha custo com deslocamento, combustível, com hotel, com alimentação e também o risco de tá na estrada [...] a facilidade de estar no <i>home office</i> , estar online, é que eu posso estar em qualquer lugar e tá dando aula. [...] e o outro fato é que eu consigo trazer qualquer pessoa pra participar da minha aula [...] porque é online né, então as pessoas conseguem participar de qualquer lugar que elas estejam. ”
ED	“[...] eu gosto de poder adiantar, por exemplo amanhã eu preciso sair, então eu vou adiantar alguma coisa hoje que eu possa fazer, ou se eu preciso sair porque o horário do comércio é determinado [...] particularmente acho um benefício assim da parte do trabalho remoto [...] moro em uma cidade vizinha ao campus 60km distante, então é o maior benefício assim de trabalhar em casa e não ter esse deslocamento, porque eram duas horas né, uma hora pra ir e uma hora pra voltar que eu acabo aproveitando com outras coisas.”
EE	“Essa questão que numa universidade multicampi nós tivemos uma facilidade em relação aos encontros né, as trocas apesar da distância física que existe dentro por exemplo da nossa universidade. Outro elemento que acho que dá pra destacar é a cultura das atividades remotas fez com que nós tivéssemos a possibilidade por exemplo de reunir pesquisadores inclusive de outros países, de tá pensando em mecanismos mais fáceis de estarmos vivenciando, compartilhando eventos e tendo a presença de profissionais de diferentes lugares.”
EF	“Evitar o deslocamento até o campus [...] eu gasto pelo menos uma hora e meia por dia 2 horas de deslocamento, esse tempo eu ganho pro trabalho. A sensação de segurança, acho que isso ajuda a diminuir a tensão, eu acho que eu taria em sentindo muito mais insegura, muito mais tensa se eu tivesse que tá trabalhando no presencial com uma sala cheia, acho que o medo de me contaminar, ou contaminar alguém, trazer o vírus pras minhas filhas [...] a grande vantagem do <i>home office</i> é a segurança.”

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

Neste período de *home office* compulsório algumas potencialidades quanto ao desenvolvimento profissional e pessoal foram despertadas pelos participantes, tais como o uso de tecnologia como uma ferramenta para o trabalho, a capacidade de solucionar problemas e o exercício da paciência para organizar as prioridades, como relatada a participante ED “[...] ter paciência, aprender a priorizar o que é mais importante primeiro né, o que entra dentro de estratégia, o que entra dentro de planejamento, eu acho que organização, maior organização”.

No *home office* exige-se habilidade para lidar com tecnologias, tais como o webex, facetime, WhatsApp, e-mail entre outros recursos e cada ferramenta dessas possui suas particularidades de tela e funcionalidades. Aprender a executar essas ferramentas para o

trabalho tem sido uma potencialidade para alguns dos participantes dessa pesquisa, como comenta a participante EC “[...] aprendi muito mais a lidar com as ferramentas tecnológicas que a gente tem, me proporcionou pensar né, repensar minhas disciplinas, repensar a forma como eu transmito conhecimento”. Nesse sentido, percebe-se que a busca do aprendizado mais do que nunca deve ser uma constante, pois a cada tendência que surge os profissionais precisam desenvolver suas competências para executar seus trabalhos.

A capacidade de resolver problemas seja de dispositivos, conexão com internet, formas diferentes de repassar o conteúdo das aulas de maneira remota, adaptar espaço para melhor gravação dos vídeos, entre outros, também é uma potencialidade manifestada pelos servidores da UFFS, como relata o participante EB “Eu acho assim que é de você solucionar problemas [...] acho que isso nessa parte foi um exercício fantástico, você está mais consciente das suas limitações e até saber que você poderia ter feito mais, né”.

No tocante aos desafios enfrentados pelos servidores em *home office*, destacam-se a falta de domínio com as novas ferramentas para continuidade das atividades laborais, espaço físico, organização da rotina do lar e profissional, diminuição de interações sociais devido ao isolamento e o aumento da carga de trabalho. Os relatos sobre essas percepções podem ser observados no quadro 14.

Quadro 14– Relatos sobre os desafios do *home office*.

Participante	Trechos da entrevista
EA	“[...] é sempre me surpreender, me qualificando com o uso dessas ferramentas, dessas novas ferramentas, desses novos ambientes, dessas novas demandas de tecnologia de informação pra que eu não perca qualidade no ensino que eu tento transmitir pros meus alunos, e achar dentro da minha casa um ambiente ou que seja fora da minha casa, mas achar um ambiente em que eu possa dizer que ali eu trabalho.”
EB	“Um ponto negativo é que nós poderíamos estar preparados pra isso, né, e as instituições poderiam estar mais preparadas pra isso, não pra pandemia, mas pra dominar recursos diferentes, avançar, existem sinais e nós não enxergamos esses sinais.”
EC	“[...] um dos maiores desafios é eu conseguir organizar minha agenda no sentindo de trabalhar menos [...] claro que meu cenário é diferente talvez dos outros profes, eu preciso terminar as minhas disciplinas antes do meu contrato encerrar [...] mas acho que esse é o maior desafio, tentar equilibrar o tempo da vida pessoal e profissional.”
ED	“O desafio é enfrentar a rotina de mãe, de dona de casa tudo no mesmo ambiente né, sem separar. Porque acontece tudo junto, então tive dificuldade no início de separar assim sabe, até nem costumo mais separar, não tem como, tu tem que fazer na medida que tu vai conseguindo fazer e entender que isso é o normal, que isso é o que tem agora né [...] tentar fazer o planejamento do teu dia, tipo o cronograma das coisas, mas tudo

	entendendo que isso pode ser flexível, que pode ter imprevistos. ”
EE	“[...] quanto conviver com os outros faz falta. Do quando partilhar, do quanto os encontros, do quanto o estar com as pessoas é de uma riqueza imprescindível. E que a forma de como nós fomos levados a necessidade desse distanciamento social nos obrigou a perceber é muito bom estar com os outros. ”
EF	“[...] as pessoas acham que porque a gente tá em <i>home office</i> ou que por ser professor é que qualquer dia, qualquer horário é horário de trabalho. Então as pessoas também não respeitam muito [...] a gente entra numa rotina louca, porque misturou tudo né, pessoal, particular, que as vezes a gente se vê sem saber como conciliar essas diferentes rotinas loucas, de diferentes colegas.”

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

Pode-se inferir que o *home office* possui suas vantagens, como por exemplo a flexibilização de horários e a diminuição redução de gastos e tempo com deslocamento, também se percebe que os servidores estão se desenvolvendo enquanto profissionais nesse período. No entanto, existem muitos desafios enfrentados nessa nova realidade, principalmente pelo fato de não ter sido uma estratégia predefinida e sim emergencial devido a presente crise mundial de saúde. O desafio de quem é mãe é ainda maior, de organizar a rotina de trabalho, da casa e dos filhos. Na sequência dessa sessão serão discutidos outros tópicos referente à experiência em *home office* relatados pelos participantes nas entrevistas.

4.5 EXPERIÊNCIA *HOME OFFICE*: OUTROS ACHADOS

Evidenciou-se na coleta de dados outros resultados interessantes que surgiram nos discursos dos entrevistados e parecem refletir nas manifestações de bem-estar e qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos estudados. Portanto vale enfatizar sobre eles, bem como discutir seus impactos. Sobretudo, emergiram relatos concernentes: às condições e situações de relacionamento com os colegas, muito associados a socialização humana no trabalho; discursos relativos a como o *home office* poderia ser melhorado, dadas as condições e experiência particular de cada participante; menções e avaliações sobre a possibilidade do *home office* se tornar algo permanente e, ponderações sobre o perfil do profissional dessa modalidade de trabalho.

Em relação ao relacionamento com os colegas no período de *home office* em pandemia, foram encontrados dois aspectos distintos. O primeiro deles diz respeito a diminuição das interações sociais, das conversas casuais e trocas de ideias que normalmente ocorriam no ambiente de trabalho. O segundo aspecto percebido é de que os contatos

relacionados puramente ao trabalho, pesquisas e projetos, se mantiveram com o mesmo grupo de pessoas, de certa forma facilitado por meio da tecnologia aproximar pessoas que estão fisicamente distantes, em diferentes campus da universidade. No quadro 15 são apresentados trechos da entrevista em que os participantes relatam esses pontos.

Quadro 15 - Relatos sobre o relacionamento com os colegas de trabalho em período de *home office*.

Participante	Trechos da entrevista
EA	“A relação ela chegou bem próxima do zero, a relação não é zero porque a gente ainda troca e-mails [...] numa escala de 0 a 10 ela tá 1 ou 2, no máximo 2.”
EB	“[...] eu vejo o pessoal, alguns não todos, quando tem reunião do colegiado, remotamente. Nós temos um recurso aí, mas nós não nos organizamos pra isso, que os contatos eram muito informal [...] acho que isso é uma coisa muito ruim, porque a gente um pode consolar o outro né, pode dar uma dica, pode ajudar, não se oportunizou isso né, então é um modo diferente.”
EC	“[...] eu tenho mais contato com alguns professores [...] porque a gente acaba fazendo atividades, reuniões, projetos em conjunto. Os demais professores bem sinceramente [...] então eu não faço ideia, se me perguntar se tão vivo se tão morto eu não sei, nunca mais vi.”
ED	“Apesar da distância fisicamente, com o grupo da nossa unidade principalmente as mulheres assim, que a gente tem um grupo de WhatsApp então continua a mesma convivência assim sabe, apesar de ser uma conversa online, remota [...] não se distanciou em função disso né, continuamos próximos.”
EE	“[...] eu tenho alguns colegas do campus que trabalham comigo que são parceiros nas pesquisas, que integram no nosso grupo no projeto de extensão, e essas atividades elas continuaram, então a princípio o contato com esses colegas que já eram mais próximos, que já estavam, ele continuou remotamente [...] então reduziu os encontros pessoais, mas pro trabalho, pras atividades, pro desenvolvimento das nossas atividades pesquisa extensão a gente continua se encontrando nesse formato.”
EF	“É só virtual né. O relacionamento também fica alterado, a gente até conversa muito por whats, mas acaba conversando bastante coisas de trabalho. Coisas que lá no presencial tu para, vai tomar um café, tu fala da vida, cria um vínculo mais efetivo [...] o vínculo não é tão próximo como era no presencial, mas a gente mantém o contato e tenta se apoiar no que pode.”

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

As relações interpessoais no trabalho são importantes para manter um clima organizacional positivo, que conseqüentemente tem impacto na satisfação do colaborador. No caso do *home office* compulsório essas relações foram diminuídas. Como pode ser observado nos relatos, no que concerne ao contato e interação com os colegas de trabalho, o *home office* possui algumas dificuldades no que diz a respeito ao distanciamento físico dos servidores,

mantiveram-se as relações com grupos específicos para o trabalho, mas se perdeu a socialização com os demais colegas.

Em aspectos de melhorias para o *home office* foram enfatizados o maior apoio da universidade, melhorias nos formatos das aulas, melhoria de estruturas físicas e técnicas, aumento de capacitação dos servidores para esse formato de trabalho e remodelação de estrutura doméstica. Os relatos sobre a percepção de como o *home office* poderia ser melhorado na experiência particular de cada participante podem ser observados no quadro 16.

Quadro 16– Relatos sobre melhorias na experiência particular de *home office*.

Participantes	Trechos de relatos
EA	“Primeiro apoio da instituição, apoio em relação a hardware, a software. [...] e outra coisa que poderia tornar isso ai melhor é eu achar algum espaço que seja aqui em casa ou uma sala na universidade ali no Bom Pastor pra que eu pudesse transformar aquilo em ambiente de trabalho.”
EC	“Pontos que poderiam ser melhorados é no próprio formato das aulas né, a gente entender qual é o equilíbrio, o que é adequado, o que não é adequado [...] eu sinto que a gente poderia enquanto grupo de trabalho, quanto universidade, ser mais próximos entende, eu acho a universidade muito distante, a universidade como um todo.”
ED	“[...] a questão de melhorias eu acho que tem a relação com de repente com a parte da estrutura física, de computadores [...] acho que otimização do tempo assim ela é mais fácil quando tu tá em <i>home office</i> , é uma das coisas que foi potencializada nesse momento.”
EE	“Muitas coisas no sentido de que, primeiro nós estamos nessa atividade remota por uma situação muito triste né, tempo de pandemia, então não foi uma escolha, não foi uma vontade, não foi algo planejado, foi algo que precisou e que foi a condição, a possibilidade nesse contexto. Então acho que maior formação, até um repensar nas próprias estruturas da universidade.”
EF	“Pensando em termos utópicos se cada um de nós tivéssemos um escritório facilitaria [...] ela seria melhorada se eu tivesse por exemplo uma tata pra ficar com minhas filhas enquanto eu trabalho, que aí minha concentração poderia ser mais focada né pro trabalho. Seria na verdade uma estrutura doméstica que teria que ser alterada que no momento não é viável né”

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

Anteriormente a pandemia e o isolamento social começar, já era conhecido que nem todas a pessoas possuem aptidão para o *home office*. A diferença agora é que foi estabelecido o trabalho em casa de forma compulsória para todos, possuindo ou não o perfil de trabalhador do *home office*. Desta forma, quanto ao perfil do profissional do *home office* o participante EA acredita que que seja o perfil de uma pessoa jovem, conectada as diferentes tecnologias, nesse

sentido ele não se enxerga como uma pessoa adequada para esse modelo de trabalho. Já o participante EB tem a visão de que não existe um perfil específico, mas é necessário ter a vontade de aprender e gostar de tecnologia. A participante EC considera que o perfil do profissional do *home office* seja quem goste de trabalhar por entrega de resultados e comenta que ela gosta de trabalhar por resultados. A participante ED acredita que a disciplina seja o aspecto fundamental de quem trabalha nessa modalidade. As participantes EE e EF comentam que não possuem perfil para o *home office*, corroborando com o relato do participante EA. No quadro 17 são apresentados os relatos referentes ao perfil do profissional.

Quadro 17– Relatos sobre perfil do profissional de *home office*.

Participantes	Trechos de relatos
EA	“O perfil é um cara dessa nova geração, não da geração minha tá, o perfil é de um cara que nasce com o celular na mão, com tablet, com notebook, assistindo TV que tem internet e falando fluentemente inglês, porque essas ferramentas as melhores são 100% inglês [...] eu não sou a pessoa adequada pro <i>home office</i> , eu preciso ter aquele momento de sair de casa e voltar pra casa e dizer ‘poxa eu sai pra trabalhar e trabalhei e voltei pra casa’ isso pra mim é inspirador.”
EB	“[...] eu acho que é uma questão de aprender [...] a pessoa vai ter que se desenvolver né seu perfil, adequar pra essa realidade [...] o que pode acontecer é de a pessoa não gostar, não querer, não simpatizar com tecnologia [...] eu acho que está nesse perfil de quem tá andando é adaptabilidade, quem consegue se adaptar.”
EC	“[...] eu sou uma pessoa que gosta muito de trabalhar por resultado entende [...] acho que isso é uma das características que o trabalhador do <i>home office</i> precisa ter né, entrega de resultado, ter certeza que você tá entregando aquilo que você se comprometeu. E eu percebi que consegui entregar muito mais coisas pra UFFS [...] só o tempo que eu gastava pra me deslocar daqui pra lá e tudo mais, eu tô trabalhando [...] Eu acho que eu produzo mais nesse modelo, em contrapartida eu canso mais.”
ED	“Eu acho que pra mim a principal característica desse perfil é a disciplina. E eu confesso que ainda tenho que trabalhar bastante.”
EE	“Eu quero voltar pra atividade presencial [...] acho que se pudesse dizer o meu perfil é pro retorno e por isso eu entendo que as políticas públicas de vacina, de controle e inclusive de aprimoramento dos espaços de segurança pro retorno das atividades presenciais, devem ser permanente. Temos que nos preparar pra voltar, temos que saber como voltar, temos que voltar em segurança mas temos que voltar. ”
EF	“Eu sou do presencial, eu prefiro o presencial. Então não sei se eu tenho o perfil do <i>home office</i> . Não sei se eu tenho resistência a essa ideia inclusive. ”

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

Tendo em vista os relatos, pode-se inferir que o *home office* não é uma modalidade adequada para todos as pessoas, pois envolve condições familiares, perfil comportamental e

outros aspectos de adaptação. A maioria dos participantes dessa pesquisa não se enxerga como trabalhadores do *home office*. Percebe-se que essa modalidade de trabalho requer principalmente afinidade com tecnologia, autodisciplina, gestão de tempo e entrega por resultados.

Em relação ao *home office* se tornar algo permanente, houve o entendimento dos participantes EC, ED e EF, que para melhor desempenho do trabalho ele poderia ser híbrido, ou seja, alguns dias da semana as atividades seriam realizadas na universidade e os demais dias em *home office*. Esses relatos vão de encontro com a pesquisa de Oliveira e Tosta (2020), em que todos os participantes daquele estudo acreditam que a forma híbrida seja a mais adequada. O participante EA coloca que tecnologia evolui e que o *home office* é uma tendência crescente. O participante EB expõe seu sentimento de que é preciso aprender com outras instituições que trabalham com o ensino remoto para que de fato o *home office* e o ensino a distância funcionem de forma efetiva. Os relatos sobre essas percepções são expostos no quadro 18.

Quadro 18– Relatos sobre possibilidade do *home office* se tornar algo permanente.

Participantes	Trechos de relatos
EA	“[...] no meu entender ele não vai retroagir, ele vai emplacar, eu só espero que seja dada a possibilidade de escolha pra gente né, se você quer continuar a trabalhar em <i>home office</i> ou não [...] pode ser que o <i>home office</i> daqui 1, 2, 3, 5 anos não seja o que a gente entenda de <i>home office</i> hoje, mas no retorno dele retroação não vai existir, infelizmente ou felizmente não vai existir.”
EB	“[...] nós precisamos olhar e aprender com aquela instituição que já faz o ensino remoto, como ela acontece, que diferenças que realmente tem.”
EC	“Para dar aula como docente, eu não gostaria. Eu gosto de sala de aula. Nem que seja híbrida [...] para dar aula eu prefiro presencial [...] então eu acho que tem funções que é bem tranquilo, como coordenadora, como gerente da incubadora, não vejo problema. Agora a sala de aula eu sinto falta da presencialidade.”
ED	“Eu já pensei sobre isso, mas eu entendo assim que tem que ter um equilíbrio das coisas que pode acontecer que eu entendo que por um lado pode trazer bastante economia pra instituição né, mas também tem que ter um equilíbrio [...] eu penso num equilíbrio assim os dois, com trabalho presencial e trabalho remoto, seria o ideal.”
EF	“Algumas mudanças vieram pra ficar [...] acho que esse vem pra ficar mas vem como um extra, não como a rotina [...] sem achar que possam substituir o outro completamente, uma modalidade substituir a outra completamente, cada uma tem seus prós e contras.”

Fonte: dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2021).

O teletrabalho é uma modalidade mais ampla, ele pode ser realizado de qualquer local com acesso à internet, em que a pessoa possa utilizar as ferramentas digitais da empresa. O *home office*, por sua vez, é realizado em casa. Nesse sentido, a tendência para o futuro será trabalhar de qualquer lugar, restaurante, cafeteria, hotel, aeroporto, outra cidade ou mesmo país, com qualidade de vida e bem-estar a partir de uma boa conexão de internet. Tendência pós-pandemia, marcará o decorrer dessa década atual e a entrada da geração digital no mercado de trabalho, muito mais favorável e adaptada ao estilo de trabalho fora do escritório.

Na próxima sessão serão apresentadas as considerações finais dessa pesquisa e sugestão para novos estudos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar o impacto do *home office* forçado na qualidade de vida dos servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul. A fim de atender o objetivo geral, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com seis servidores da UFFS, sendo quatro professores 40 horas dedicação exclusiva, uma professora substituta e uma assistente em administração.

Com base nos resultados encontrados, percebe-se que o objetivo específico de verificar como os servidores estão se adaptando ao *home office* foi atendido ao passo que os relatos revelam dificuldade da maioria dos participantes em adaptar-se a nova rotina e essa dificuldade é potencializada quando o grupo familiar é maior, pois há toda uma dinâmica familiar que precisa ser alterada para que se possa exercer a atividade profissional no ambiente de casa.

O segundo objetivo específico de identificar os principais fatores que afetam a qualidade de vida dos servidores em *home office* forçado, desta forma foi identificado que o pouco auxílio da universidade para com os servidores em *home office* afeta a qualidade de vida e bem-estar. Da mesma forma as condições de estrutura do novo ambiente de trabalho também causam impacto, visto que a implementação do modelo *home office* consiste na adequação as especificações ergonômicas e técnicas como conexão de internet rápida, infraestrutura de computadores para o trabalho e também no ambiente adequado para o desempenho das atividades dos servidores.

No tocante ao bem-estar subjetivo dos servidores em *home office* compulsório todos os participantes relataram algum afeto negativo, como estresse, angustia, ansiedade e irritabilidade. A percepção de felicidade neste período de *home office* forçado e pandemia, tem sofrido alterações. Foi relatada a diminuição de momentos felizes, ao mesmo passo que situações anteriormente não valorizadas passaram a ganhar mais atenção e visibilidade, existindo uma valorização nos detalhes do dia a dia. Há também uma insatisfação com o rumo que o trabalho tomou, tendo em vista o despreparo dos trabalhadores para o *home office*. Desta forma cumpriu-se o terceiro objetivo específico desse estudo.

As principais potencialidades do *home office* foram apontadas como a possibilidade de trabalhar indiferente da localização geográfica que se encontre, aumento de capacitações, flexibilidade de horários, economia financeira e de tempo com deslocamentos. Quanto aos desafios do *home office* destacam-se o espaço físico inadequado, dificuldade de organizar a

rotina do lar, o aumento da carga de trabalho, diminuição das relações sociais. Desta forma cumpriu-se o último objetivo específico desta pesquisa.

A pandemia de covid-19 revelou as múltiplas jornadas das mulheres, destacando ainda mais situações que envolvem a cada escolha uma renúncia. Com as escolas fechadas, as mães em *home office* acumulam o trabalho, os afazeres de casa e os cuidados com os filhos em tempo integral, aumentando a exaustão e interferindo nas entregas de trabalho.

É inegável que o *home office* se tornou uma ferramenta importante para a continuação das atividades da universidade, no entanto com o desenvolvimento deste trabalho percebeu-se que a UFFS pode estar melhor auxiliando seus colaboradores para a execução de suas atividades laborais, seja através de equipamentos e ferramentas, acolhimento e escuta das principais dores e dificuldades encontradas pelos servidores nesse período, pois tudo isso impacta na qualidade do serviço prestado e produtividade. E sendo a UFFS uma instituição de ensino que tem como um dos seus objetivos a promoção da excelência na prestação dos serviços públicos, através do aprimoramento, capacitação, valorização e melhoria da QVT das pessoas que trabalham na Universidade, precisa olhar com maior diligência para a questão do *home office*.

Os resultados da pesquisa estimulam reflexões sobre a necessidade de adequar a forma de como o *home office* compulsório está sendo coordenado e contribuem para o aumento de conhecimento na área de Administração em relação ao bem-estar e qualidade de vida no trabalho. Sugere-se novos estudos, com uma abordagem direcionada ao pós *home office* quando os servidores voltarem as atividades presenciais. Dessa maneira, podem-se comparar quais foram as dificuldades do retorno, a adaptação do mesmo.

REFERENCIAS

- ALBUQUERQUE, Anelise Salazar; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. Brasília, v. 20 n. 2, p. 153-164, Maio/Ago. 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ptp/v20n2/a08v20n2.pdf>>. Acesso em: 05 dez. 2020.
- ARAÚJO, Gildércia Silva Guedes De. **Teletrabalho: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de call center.** 2014. 30 f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12858/1/PDF%20-%20Gildercia%20Silva%20Guedes%20de%20Araujo.pdf>>. Acesso em: 17 dez. 2020.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2016.
- BRASIL. **CLT.** Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 04 dez. 2020.
- BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pilan; Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2020. 79 p. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/343263679_RELATORIO_TECNICO_DA_PESQUISA_O_TRABALHO_REMOTOHOME-OFFICE_NO_CONTEXTO_DA_PANDEMIA_COVID-19_PARTE_I_CURITIBA_2020>. Acesso em 15 fev. 2021.
- CALCINI, Ricardo; ANDRADE, Dino Araújo de. Prática trabalhista *home office* e os riscos trabalhistas. **Revista Consultor Jurídico.** Set. 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas#:~:text=A%20novo%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20trabalhista%20prev%C3%AA,de%20eventuais%20horas%20extras%20prestadas>>. Acesso em: 03 dez. 2020.
- CONEGLIAN, Tamara Natácia Mulari; SILVA, Guilherme Elias da. Trabalho *home-office*: possíveis implicações à subjetividade do trabalhador. In: GRILLO, Rogério de Melo; NAVARRO, Eloisa Rosotti. **Psicologia: Desafios, Perspectivas e Possibilidades.** Guarujá: Editora científica, cap. 33, 2020. p. 263 – 270.
- DINIZ DE SÁ, Maria Auxiliadora. Qualidade de vida no trabalho universitário: uma questão de prazer. **Interface.** Natal, v. 12, n. 2, jul./dez. 2015. Disponível em: <<https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php/interface/article/view/469>>. Acesso em: 04 dez. 2020.
- ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO - EAESP. **56% dos brasileiros têm dificuldade de equilibrar atividades profissionais e pessoais no isolamento social.** 2020. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/noticias/56-brasileiros-tem-dificuldade-equilibrar-atividades-profissionais-e-pessoais-isolamento>>. Acesso em: 10 de abr. 2021.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP. **Pesquisa sobre teletrabalho Resultados preliminares**. 2020. Disponível em:

<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/5843/1/Pesquisateletrabalho_comDuke_portugues2.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2021.

FALQUETO, Junia Maria Zandonade; HOFFMANN, Valmir Emil; FARIAS, Josivania Silva. (2018) Saturação teórica em pesquisas qualitativas: relato de uma experiência de aplicação em estudo na área de administração. **Revista de ciências da Administração**, p. 40-53, 2018.

FONTANELLA, Bruno José Barcellos; RICAS, Janete; TURATO, Egberto Ribeiro. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cad. Saúde Pública**. Rio de Janeiro, jan. 2008. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/pdf/csp/v24n1/02.pdf>>. Acesso em: 01 de mar. de 2021.

GARLET, Valéria Garlet; BEURON, Thiago Antônio; SCHERER, Flávia Luciane. Qualidade de vida no serviço público: ações de qualidade de vida no trabalho apresentadas nos documentos das instituições federais de ensino superior gaúchas. **Revista do CEPE**. Santa Cruz do Sul, n. 45, p. 109-126, jan./jun. 2017. Disponível em:

<<https://online.unisc.br/seer/index.php/cepe/article/view/8245>>. Acesso em: 04 dez. 2020.

GATTI, Daniele Pala; TERRA, Gustavo de Souza; PORTUGAL, Nilton dos Santos; SANTOS, Wanderson Gomes de; PORTUGAL JUNIOR, Pedro dos Santos; SILVA, Sheldon William. *Home Office*: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. **RAF**. v. 16, n. 16, p. 7-273, Jan./Jun. 2018. Disponível em:

<<http://unifatea.com.br/seer3/index.php/RAF/article/view/877>>. Acesso em: 15 dez. 2020.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Org.). **Métodos de pesquisa**. 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 29 DEZ. 2020.

GIACOMONI, Claudia Hofheinz. Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida.

Temas em Psicologia da SBP. v. 12, n. 1, p. 43 – 50. 2004. Disponível em:

<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v12n1/v12n1a05.pdf>>. Acesso em: 05 jan. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONDIM, Sonia; BORGES, Livia de Oliveira. Significados e sentidos do trabalho do home office: desafios para a regulação emocional. In: QUEIROGA, Fabiana (Org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. v.1. Porto Alegre: Artmed, 2020. cap. 5, p. 49-58.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. Campinas: Alínea, 2001.

GRAZIANO, Lilian (2005). **A felicidade revisitada**: um estudo sobre bem-estar subjetivo na visão da Psicologia Positiva. 2005. 120 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em:

<<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-23052006-164724/publico/doutoradoIntegral.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2020.

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

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Escolas de pensamento em qualidade de vida no trabalho. In: *Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*, 2004. cap. 1, p. 21 -28.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Sobre a doença**. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>>. Acesso em: 21 dez. 2020.

NUNES, Patrícia. *Psicologia positiva*. **Psicologia.pt**. Coimbra, 2007. Disponível em: <<https://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0115.pdf>>. Acesso em: 14 dez. 2020.

OLIVEIRA, Leonardo Alexandre Tadeu Constant de; LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira. A educação a distância, o teletrabalho e o direito: profissionais da docência na educação virtual. **Univap**. São José dos Campos, v. 24, n. 45, Mai. 2018. Disponível em: <<https://revista.univap.br/index.php/revistaunivap/article/view/2006>>. Acesso em: 14 dez. 2020.

OLIVEIRA, Tatiana Dornelas de; TOSTA, Leticia Vilete. O “novo normal” e a qualidade de vida do trabalhador: uma análise das mudanças em decorrência da covid-19. **GETS**. Sete Lagoas, v. 3, p.3-19, 2020. Disponível em: <<https://ojs3x.gets.science/index.php/get/article/view/55>>. Acesso em: 14 dez. 2020.

PACHECO, Veruska Albuquerque; FERREIRA, Mario César. Mal-Estar e Bem-Estar no Trabalho: representações de trabalhadores de empresa pública brasileira. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, v. 36, 2020.

PAZ, Maria das Graças Torres; FERNANDES, Sonia Regina; CARNEIRO, Laila, MELO, Eleuní. Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: O papel mediador da cultura organizacional. **RAM**, 2020.

PORTO, Juliana Barreiros; PUENTE-PALACIOS, katia; NEIVA, Elaine Rabelo. Ajustes e mudanças organizacionais em tempos de pandemia da COVID-19. In: QUEIROGA, Fabiana (Org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. v.1. Porto Alegre: Artmed, 2020. cap. 7, p. 69-75.

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz De. *Home-Office*: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**. Vitória, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000200013>. Acesso em: 04 dez. 2020.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. 142 p. Dissertação (Mestrado Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008. Disponível em:

<https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722008000200010&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 14 dez. 2020.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) participante,

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E *HOME OFFICE*: UM ESTUDO COM SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL, a ser desenvolvido pela acadêmica Paola Guilherme Zeferino Sobirai, graduanda no curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), sob orientação da Prof.^a Dra.^a Tatiane Silva Tavares Maia.

O objetivo central do trabalho é analisar o impacto do *home office* forçado na qualidade de vida dos servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul.

Sua participação não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como tem o pleno direito de desistir no momento em que desejar. Você não será prejudicado de nenhuma forma caso opte por não participar. Você não receberá remuneração e nenhum tipo de recompensa nesta pesquisa, e sua participação será voluntária.

Esclarecemos que sua privacidade e a confidencialidade de suas informações serão preservadas, dessa forma omitiremos qualquer dado que possa identificá-lo na pesquisa. O material a ser utilizado durante a entrevista ficará sob os cuidados dos pesquisadores, em local seguro. Sua participação poderá causar como risco, o constrangimento quanto ao fato de responder alguma pergunta, podendo dessa forma optar por não a responder.

Quanto aos benefícios dessa pesquisa, consistem na relevância ao poder fornecer informações para as organizações e funcionários a respeito do funcionamento do mundo do trabalho, no sentido de disponibilizar dados reais a respeito do *Home Office* e suas contribuições ao desempenho profissional, pessoal e institucional. Sobretudo, é um assunto de crescente atenção, dadas as circunstâncias da pandemia de COVID19. Contudo, cabe salientar que essa modalidade de trabalho já vinha sendo explorada, no que pese a vantagens e desvantagens que ela pode oferecer.

A contribuição principal do estudo está em permitir a reflexão a respeito do *Home Office*, suas vantagens e desvantagens e, sobretudo se essa modalidade poderia favorecer um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional. Sendo esse equilíbrio reconhecidamente importante para o bem-estar. Assim, pode-se orientar a partir dessa pesquisa decisões em empresas e na vida profissional a respeito do *home office*. Pode-se dizer que esse formato promissor de trabalho, vem se consolidando, inclusive podendo ser reforçado pós-pandemia.

Você pode solicitar ao pesquisador em qualquer momento, no que tange a informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa. Salientamos que se tiver alguma dúvida,

questionamento, ou reclamação, poderá se comunicar com a orientadora da pesquisa Tatiane Silva Tavares Maia. A entrevista terá a duração de 60 minutos, e seguiremos um roteiro no que tange ao tema *Home Office*, e será gravada somente para transcrição das informações e somente com a sua autorização.

- () Autorizo a gravação da entrevista para fins de transcrição;
() Não autorizo a gravação da entrevista.

Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, físico ou digital, mas somente as pesquisadoras terão acesso. Salienta-se que os resultados serão utilizados para o Trabalho de Conclusão de Curso visando a obtenção do título de bacharel em Administração pela Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), campus Chapecó, e que os mesmos poderão ser divulgados em eventos e/ou publicações científicas, mantendo o sigilo dos seus dados pessoais. Caso concorde em participar, esse documento será entregue em duas vias, uma sob seus cuidados e outra sob os cuidados da pesquisadora.

Os resultados dessa pesquisa serão disponibilizados pelo acesso ao TCC em arquivo de formato eletrônico *Portable Document Format* (PDF), bem como os sujeitos serão convidados a participar da sessão pública de defesa do TCC. Será realizada ainda, a publicação do TCC no repositório institucional das bibliotecas da UFFS.

Ressaltamos que os arquivos gerados na pesquisa permanecerão armazenados em local seguro ao seu final, sob os cuidados pesquisadora, respeitando a confiabilidade e o sigilo sobre as informações pessoais, durante o tempo de guarda (5 anos).

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome completo do (a) participante:

Assinatura:

Chapecó/SC - Março de 2021

PAOLA GUILHERME ZEFERINO SOBIRAI

Fone: 49 991169221

e-mail: paola_gs@yahoo.com.br

“Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFFS”:

Endereço completo: Universidade Federal da Fronteira Sul, Bloco da Biblioteca, Sala 310, 3º andar, Rodovia SC 484 Km 02, Fronteira Sul, CEP 89815-899, Chapecó, Santa Catarina, Brasil. Fone: (0XX) 49- 2049-3745. E-mail: cep.uffs@uffs.edu.br

ESPAÇO DESTINADO AO CAAE, aprovação do CEP/UFFS

Número do parecer de aprovação: 4.636.773

Data da aprovação: 31/03/2021

APÊNDICE B - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS - ROTEIRO DE ENTREVISTA

QUESTÕES COM DADOS DO PERFIL DOS ENTREVISTADOS

1. Cargo/setor que atua na UFFS _____
2. Gênero _____
3. Qual a sua idade? _____
4. Qual o seu estado civil? _____
5. Possui filhos (número)? _____
6. Possui filhos em idade escolar? _____
7. Quantas pessoas residem com você? _____
8. Qual o grau de parentesco com quem você reside? _____
9. Tempo de UFFS _____
10. Tempo no cargo atual que ocupa _____
11. Experiência anterior em Home Office? _____
12. Qual o seu Grau de Escolaridade? _____
13. Qual a sua Formação Acadêmica? _____

ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Comente um pouco, olhando para ano passado - sob quais condições você teve que se adaptar à mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto em razão da pandemia?
2. Ao longo do tempo decorrido, como tem sido sua rotina de trabalho em *home office* (descreva com detalhes situações e experiências)?
3. Quais mudanças na rotina da sua casa e família foram necessárias para adotar o *home office*?
4. Como esse novo ambiente de trabalho permite você se concentrar? Quais são as principais distrações de trabalhar em casa?
5. Em questão de estrutura física, como é seu ambiente de trabalho atualmente?
6. O que mudou no trabalho que você realiza - nas condições ergonômicas, técnicas, de equipamentos para realização do trabalho em *home office*?
7. Qual impacto do *home office* forçado na sua rotina profissional e vida pessoal?
8. Como está o relacionamento com seus colegas de trabalho neste período de pandemia?
9. Como você avalia sua saúde física, mental e emocional, bem como o nível de pressão e estresse neste período de *home office*?
10. Em relação ao *home office*, neste último mês, considerando inclusive a intensificação de casos de COVID19, quais os sentimentos ou emoções que você mais vivenciou no seu trabalho?
11. Comente sobre como esses sentimentos impactam na satisfação com sua vida profissional atualmente e sobre qual fator mais influência nessa satisfação ou não satisfação?
12. Neste tempo em que está trabalhando em *home office*, a rotina tem afetado de que forma na sua percepção de felicidade e bem-estar no trabalho?
13. Conte-nos como a UFFS tem lhe fornecido suporte para realizar o trabalho em *home office*.
14. Quais estão sendo seus maiores desafios na modalidade de trabalho em questão? Quais estratégias você tem adotado para superar tais desafios?
15. Quais estão sendo as facilidades e pontos positivos da modalidade de trabalho em questão?
16. Quais potencialidades foram despertadas pelo *home office*, nesse tempo, para o desenvolvimento específico do seu trabalho?
17. Como você avalia que sua experiência particular de *home office* poderia ser melhorada?
18. No seu ponto de vista qual é o perfil do profissional do *home office*? Você se encaixa nesse perfil

19. Quais os critérios de comportamento você adota/preza nessa modalidade de trabalho?
20. Como você avalia a possibilidade do *home office* se tornar algo permanente?