

A prática do home office e os impactos causados no ambiente do lar durante a pandemia do covid-19: um estudo de caso em uma empresa mineradora de Itabira/MG

Aline Alexsandra Ribeiro Soares¹

Pâmela Andrade de Oliveira²

Marcelo Silva Ângelo Ferreira³

Miriam Barros Assis Duarte⁴

Raphael da Silva Nascimento⁵

Recebido em: 09.11.2021

Aprovado em: 14.12.2021

Como citar:

SOARES, Aline Alexsandra Ribeiro; OLIVEIRA, Pâmela Andrade de; FERREIRA, Marcelo Silva Ângelo; DUARTE, Miriam Barros Assis; NASCIMENTO, Raphael da Silva. A prática do home office e os impactos causados no ambiente do lar durante a pandemia do covid-19: um estudo de caso em uma empresa mineradora de Itabira/MG. *LIBERTAS: Rev. Ciênc. Soc. Apl.*, Belo Horizonte, v. 11, n. 2, p. 183-200, ago./dez. 2021.

Resumo: A pandemia do COVID-19, iniciada em 2020, entrará para a história devido às mudanças que foram impostas na vida de todos, onde uma nova realidade passou a existir, principalmente para aqueles que tiveram que mudar sua rotina de trabalho

¹ 1 Graduada em Administração de Empresas pela Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira – FUNCESI, Brasil, jessicacida770@gmail.com

² 2 Graduada em Administração de Empresas pela Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira – FUNCESI, Brasil, jucelia.fonseca@yahoo.com

³ 3 Doutor/Mestre em Administração de Empresas, Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira – FUNCESI, Faculdade de Minas Gerais, FAMIG, Faculdade de Sabará, Brasil, marcelo.ferreira@funcesi.br, marcelos.bh01@gmail.com, marcelo.ferreira@faculdaledesabará.com.br

⁴ 4 Mestre em Administração de Empresas, Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira – FUNCESI, Brasil, miriam.duarte@funcesi.br

⁵ 5 Mestre em Inovação Tecnológica e Propriedade Intelectual pela UFMG (2020). Pós-graduado em Gerenciamento de Projetos pela PUC Minas (2014). Graduação em Engenharia de Produção pela UFV (2007) e certificação Black Belt Lean Six Sigma. CV: <http://lattes.cnpq.br/7385380355525722>.

para o formato home office. O presente trabalho teve como objetivo principal identificar como a prática do Home office impactou no ambiente do lar dos trabalhadores do setor de RH de uma mineradora Itabirana durante a pandemia do Covid-19. A metodologia utilizada foi do tipo descritiva, a abordagem foi quantitativa, por meio do método estudo de caso, o universo de pesquisa foi uma mineradora na cidade de Itabira/MG e o modelo de pesquisa utilizado determinou-se que o setor de RH nível Brasil faça parte deste estudo, pois dentro da mineradora estudada foi um dos setores mais impactados. O instrumento da coleta de dados utilizado foi o questionário estruturado no qual foi aplicado para 79 funcionários por meio de uma mídia social. Como resultado, identificou-se que houve um impacto no ambiente lar dos trabalhadores em relação a ter flexibilidade na rotina de trabalho, e conciliar a rotina de trabalho com os filhos. Além disso, a maior parte dos respondentes tiveram que melhorar a estrutura do espaço de trabalho em casa, e afirmaram que estão tendo menos reuniões presenciais. A maior parte dos respondentes afirmaram que durante a pandemia eles ficaram mais ansiosos, e com isso tiveram que procurar diferentes formas de se distraírem para manter a saúde mental. Conclui-se que o home office impactou o ambiente lar dos entrevistados durante a pandemia do Covid-19.

Palavras-chave: home office; ambiente lar; covid-19; impactos gerados.

The practice of home office and the impacts caused on the home environment during the covid-19 pandemic: a case study in a mining company in Itabira/MG

Abstract: The COVID-19 pandemic, which started in 2020, will go down in history due to the changes that were imposed in everyone's lives, where a new reality came into being, especially for those who had to change their work routine to the home office format. The main objective of this study was to identify how the practice of home office impacted the home environment of workers in the HR sector of an Itabirana mining company during the Covid-19 pandemic. The methodology used was descriptive, the approach was quantitative, through the case study method, the research universe was a mining company in the city of Itabira/MG and the census used determined that the HR sector is part of this study. The data collection instrument used was the structured questionnaire which was applied to 79 employees through social media. As a result, it was identified that there was an impact on the workers' home environment in relation to having flexibility in the work routine, and reconciling the work routine with the children. In addition, most respondents had to improve the structure of the workspace at home, and stated that they are having fewer face-to-face meetings. Most respondents stated that during the pandemic they became more anxious, and therefore had to look for different ways to distract themselves to maintain mental health. We conclude then that the

home office impacted the home environment of respondents during the Covid-19 pandemic.

Keywords: home office; home environment; covid-19; impacts.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia do COVID-19, iniciada em 2020, entrará para a história devido às mudanças que foram impostas na vida de todos, onde uma nova realidade passou a existir, tendo o isolamento social como uma das mais importantes.

Com a alta capacidade de transmissão, a pandemia impôs o isolamento social como a principal forma de prevenção e combate ao Covid-19, o que impactou a vida de milhões de pessoas, seja no ambiente de trabalho, seja nas questões socioculturais e de entretenimento, de modo que o mundo inteiro precisasse se adaptar rapidamente a muitas situações.

Com a chegada da pandemia, as empresas tiveram que se adaptar no que se relaciona ao ambiente de trabalho. Segundo o IBGE (2020), em maio de 2020, eram 8,7 milhões de trabalhadores em atividades remotas. Parte das pessoas que migraram para o *home office* durante a pandemia teve problemas de saúde físicas e mentais.

O *home office* caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, com o desenvolvimento e o uso frequente da Internet, proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores (TASCHETTO & FROEHLICH, 2019).

Para tanto, em busca de respostas às práticas de *Home office*, este estudo tem como problema de pesquisa: como o *Home office* impactou o ambiente do Lar dos trabalhadores do setor de RH de uma mineradora Itabirana durante a pandemia do Covid-19?

Logo, o objetivo de pesquisa é identificar a prática do *Home office* impactou no ambiente do Lar dos trabalhadores do setor de RH de uma mineradora Itabirana durante a pandemia do Covid-19.

Para tanto, tem-se os seguintes objetivos específicos: (a) Identificar o perfil dos respondentes; (b) identificar os impactos do *home office* no ambiente do lar dos profissionais envolvidos neste formato de trabalho, e; (c) por fim identificar se a mudança foi benéfica para o ambiente do Lar.

Portanto, a pesquisa se justifica para o meio profissional porque o modelo de trabalho em formato *Home office* ganhou força em um contexto de crise de saúde, que afetou milhões de trabalhadores em todo o mundo. Para o meio social, a pesquisa é importante para mostrar o impacto que o *home office* trouxe para os trabalhadores e o que mudou depois desse período, como mudança de mente e qual a relevância que o trabalho tem para a empresa e para o profissional, e identificar os impactos emocionais com uma mudança de rotina.

Para o meio acadêmico pesquisa é importante para mostrar quanto o trabalhador pode evoluir e se desenvolver mesmo estando em situações ou ambientes adversos, mostrando as empresas que a presença física apesar de ser importante, não é o essencial para que o trabalho seja realizado.

O artigo está dividido em cinco capítulos. O primeiro trata-se da introdução, o segundo do referencial teórico compondo a literatura que dará suporte aos resultados, o terceiro capítulo está relacionado a metodologia aplicada para coleta e tratamento dos dados, a quarta seção aborda os dados encontrados e por fim as considerações finais da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Home office

Para Organização Internacional do Trabalho - OIT (2020), o termo *home office* refere-se a trabalhar em casa. O trabalho em *home office* é uma modalidade chamada "teletrabalho" no qual o funcionário trabalha fora de sua organização.

Para SAP (2016), dentre as características do *Home office* se destaca: horários flexíveis, o uso de tecnologias, comunicação à distância e agilidade. O *Home office* vem com uma proposta onde os trabalhadores deixam de lado o trânsito até o trabalho, podendo assim ter horários mais flexíveis. SAP (2016) ainda ressalta que as empresas têm percebido a importância do ambiente favorável ao trabalhador, pois gera aumento na produtividade.

Para Alves (2008), o trabalho baseado na teoria sociológica é um espaço propício às relações sociais, ou seja, os profissionais investem muita energia neste campo, pois os profissionais passam a maior parte do tempo no trabalho. O autor ainda reforça que à medida que as condições do mercado continuam mudando, a necessidade de se destacar e a importância de administrar o tempo disponível se tornaram uma questão complexa para a maioria das pessoas, especialmente aquelas com parceiros e filhos.

Segundo Selby (2007), o *Home office* pode enquadrar-se em um modelo de trabalho flexível, capaz de descrever e abordar todas as práticas executadas em um escritório e de um ambiente de trabalho, dentro da própria casa do indivíduo.

De acordo com a pesquisa de Barros e Silva (2010), as pessoas que exercem funções de *home office*, podem ser divididas em assalariadas e autônomas.

Para Shirigatti e Kasprzak (2007), existe uma diferença entre o teletrabalho e o *home office*. O teletrabalho é para os profissionais que pertencem à estrutura organizacional de uma empresa externa, que recebe os equipamentos necessários para realizar suas atividades. Já o *home office*, os autores consideram uma modalidade onde o indivíduo pode ou não ter um vínculo empregatício, porém, exerce sua função em casa, juntamente com sua vida profissional através de tecnologia.

Para Silva (2009) o *Home office* é mais que uma questão tecnológica, é também social e organizacional.

O *Home office* tem três formas de flexibilidade: o local, o tempo tornando mais flexível e a telecomunicação como meio de transmissão de informações, com isso você pode trabalhar no horário mais conveniente (SILVA, 2009).

Biesdorf (2011) interpreta o *home office* como a substituição total ou parcial do contato pessoal entre empregador e colegas de trabalho, dando lugar a um trabalhador presente apenas virtualmente no ambiente de trabalho. Essa é a definição que orientará o conceito de *home office* no trabalho.

Já Resedá (2021) descreve o *home office* como uma profissão, porém, como uma forma de desenvolver suas atividades laborais, visando a aplicação efetiva desta inovação.

Para IBDEC (2020) o *home office* também pode ser utilizado eventualmente pelos funcionários, sem um período longo fora do trabalho ou a necessidade de previsão no contrato. Ele aparece como benefício utilizado uma vez por semana ou medida emergencial, como no caso de enchentes, greve no transporte público ou como prevenção contra o novo coronavírus.

O tópico *home-office* é importante para o presente trabalho, pois foi durante o período de pandemia que esse tipo de formato de trabalho se consolidou e ganhou força, mostrando para funcionários e empresas que nem sempre a presença física precisa ser totalmente necessária.

2.2 Home office durante a Pandemia do Covid-19

De acordo com o relatório da Pulso Empresa, divulgado pelo IBGE (2020), desde que a pandemia do Covid-19 chegou ao Brasil, impactou as empresas fazendo com que mais de 716 mil fechassem as portas. Esse número equivale a mais da metade das 1,3 milhões de empresas que foram suspensas ou encerradas devido à crise da saúde na primeira quinzena de junho (IBGE, 2020).

Para Mello (2020), por muito tempo, apenas algumas pessoas poderiam trabalhar remotamente, até surgir à crise da covid-19, e muitas empresas tiveram que se

adaptar ao novo formato de trabalho. De acordo com o jornal Agência Brasil (2020) no ano da Covid-19, 46% das empresas adotaram a estratégia de trabalhar em casa.

Segundo a pesquisa realizada pelo jornal Agência Brasil (2020), a maioria dos empregados estão satisfeitos com o novo modelo de trabalho. Para alguns, no início, o que mais impactou foi a familiaridade com as novas ferramentas e a falta de suporte material para implementar o *home office*. Para outros, o impacto foi saber separar a rotina profissional da rotina pessoal.

O tópico *Home office* durante a Pandemia é importante para o presente trabalho, pois ele retrata como as pessoas e as empresas estão se adaptando ao momento do Covid-19.

2.3 Home office e o Ambiente lar

Moraes (2021) descreve que as pessoas sentiram uma grande necessidade de melhorar o seu espaço de trabalho, então, elas foram em busca de equipamentos que atendessem suas necessidades. Além disso, o autor complementa que as pessoas necessitam, agora, conciliar a atividade profissional com a casa cheia, e por mais que tentem se adaptar com a nova rotina, elas ainda se sentem um tanto quanto perdidas.

Para Santos (2020) a dificuldade de separar o espaço físico entre trabalho e descanso é capaz de gerar grandes problemas para as pessoas. Para aqueles que têm filhos, essa questão é ainda mais difícil, pois eles também estão em casa e querem atenção. Todas essas situações são agravadas com as preocupações provocadas pela pandemia. As pessoas estão mais ansiosas e podem estar sendo bombardeadas pelo excesso de informações sobre o quadro atual.

Segundo SEBRAE (2021), não é fácil deixar de fora a saúde mental, não é fácil cuidar da casa e filhos e conciliar o *home office*. Então para aliviar um pouco a tensão do dia a dia, algumas pessoas procuram maneiras diferentes de se distrair, como inventar coisas novas na cozinha, ler, malhar em casa, e até mesmo procurar uma

terapia. Portanto, a ansiedade pode ser controlada, facilitando o enfrentamento das demandas e desafios de pressão do dia a dia (SEBRAE, 2021).

Segundo o blog Robert Half (2021), os negócios tendem a mudar a trajetória social e cultural das empresas pós-pandemia. Para ele, a pandemia trouxe um lado positivo, onde grande parte das pessoas estão felizes com as novas possibilidades trazidas pelo *Home office*. O Blog Robert Half (2021) ainda retrata, que as empresas têm se mostrado flexíveis no formato de trabalho, e em muitas delas haverá permanência do *home office* pós pandemia, gerando um impacto positivo que segundo ele, as principais mudanças a serem consideradas positivas em um mundo pós pandemia é a importância que o funcionário dá ao trabalho quando tem liberdade e flexibilidade ao exercer suas atividades.

O Quadro 1 representa a satisfação das pessoas que estão trabalhando em *home office* e as principais mudanças comportamentais pós pandemia segundo o Blog Robert Half (2021).

Quadro 1 – satisfação das pessoas que trabalham em home office

Ganhos da prática home office no período de pandemia	%
Sei que é possível realizar o meu trabalho em casa	67%
Meu equilíbrio entre trabalho e vida pessoal melhorou por não haver necessidade de deslocamento	49%
Estou mais confortável usando tecnologia	25%
Eu me aproximei dos colegas	10%
Eu me aproximei do meu chefe	9%

Fonte: Blog Robert Half (2021)

Para Mantovani diretor geral do Blog Robert Half (2021), as vidas mudaram devido a Covid-19, tanto a forma de trabalhar como a forma do funcionário ver a perspectiva da empresa, trazendo maior importância a atividade laboral e maior liberdade para exercer as atividades no ambiente de trabalho.

Algumas mudanças causadas nos colaboradores entrevistados pela Robert Half (2021) foram notadas; (1) Para 77% dos funcionários haverá menos reuniões presenciais; (2) outros 64% vão repensar o “aperto de mãos” nas relações de negócios; (3) já para outros 62% vão reconsiderar participar de eventos de

negócios; (4) quase 6 em cada 10 profissionais passarão menos tempo em áreas comuns do escritório; (5) 52% dos entrevistados vão reconsiderar viajar a negócios; (6) enquanto, outros 72% acham que haverá menos atividades sociais e de engajamento dos times no formato presencial; mostrando claramente a mudança cultural acontecendo depois de um longo tempo exercendo as atividades de forma remota.

O tópico *Home office* e o Ambiente lar é importante para o presente trabalho, pois ele retrata como está sendo a rotina dos trabalhadores da mineradora no ambiente lar.

3 A ORGANIZAÇÃO E SETOR ESTUDADOS

A organização estudada é uma empresa privada que está entre as maiores mineradoras globais presentes em cerca de 30 países. Sua missão é de transformar recursos naturais em prosperidade e desenvolvimento sustentável. É uma das maiores empresas de mineração do mundo e também a maior produtora de minério de ferro, pelotas de ferro, pelotas de níquel. A empresa também produz manganês, ferroliga, cobre, bauxita, potássio, caulim e alumínio.

Dez anos depois de privatizada, a empresa transformou-se numa das maiores mineradoras do mundo e um dos exemplos de companhia brasileira com penetração no mercado internacional. Uma das maneiras de verificar a importância do setor externo para a companhia é verificar a quantidade de funcionários trabalhando nas unidades fora do país. Neste caso, de seus 55.000 empregados, 13.000 estão nas instalações da firma implantadas no exterior.

A empresa está comprometida em se tornar uma das empresas de mineração mais seguras e confiáveis do mundo, sempre respeitando seu valor e colocando a vida em primeiro lugar. Para isso, se compromete em ser uma operadora sustentável, catalisadora de desenvolvimento local e agente global de sustentabilidade.

A empresa está comprometida em se tornar uma das empresas de mineração mais seguras e confiáveis do mundo, sempre respeitando seu valor e colocando a vida em

primeiro lugar. Para isso, se compromete em ser uma operadora sustentável, catalisadora de desenvolvimento local e agente global de sustentabilidade.

4 METODOLOGIA

A abordagem do trabalho é quantitativa, que segundo Knechtel (2014), é uma modalidade de pesquisa que atua sobre um problema humano ou social, baseada no teste de uma teoria e composta por variáveis quantificadas em números, as quais são analisadas de modo estatístico, com o objetivo de determinar se as generalizações previstas na teoria se sustentam ou não. Para o presente trabalho, os dados coletados foram agrupados e analisados na forma estatística.

Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa descritiva na qual busca descrever as características de uma determinada população buscando identificar relações entre os indivíduos e as variáveis em estudo (GIL, 2007). o estudo tem por objetivo, identificar o impacto *home office* no ambiente do lar durante a pandemia, para os funcionários de RH de uma mineradora.

O método adotado neste artigo é o estudo de caso, que segundo Gil (2007) é um estudo que aprofunda sobre objetos que podem ser uma organização, indivíduo ou um grupo. E completando, para Yin (2001) ainda que o estudo de caso não produza conclusões generalizáveis para toda a população, ele permite verificar a adequação de conceitos, expandindo e confirmando teorias que podem servir de referência para estudos futuros. Trata-se de um estudo de caso em uma mineradora, com o intuito de verificar o impacto causado na área de recursos Humanos, no tempo de pandemia.

Quanto ao universo de pesquisa, segundo Gil (2007), refere-se a um determinado grupo de elementos que dispõem de atributos estabelecidos. Neste estudo, o universo de pesquisa será uma mineradora da cidade de Itabira. Foi utilizado o critério de acessibilidade, onde se realizou um censo, a fim de alcançar o objetivo do estudo, onde determinou-se que o setor de RH faça parte desse estudo, sendo esse, portanto, a unidade de análise.

Para a coleta de dados, utilizou-se o questionário estruturado. Devido ao distanciamento social causado pela pandemia do covid-19 aplicou-se aos funcionários por meio da plataforma Google Forms. O questionário é constituído por perguntas que devem ser respondidas com ou sem a presença do entrevistador (MARCONI & LAKATOS; 1990).

Empregou-se a escala Likert de -1 a 1 pontos no qual -1 (“Discordo Totalmente”) e 1 (“Concordo Totalmente”) para mensuração dos dados que serão obtidos a partir das respostas dos profissionais do RH. A escala de Likert é baseada em uma ordem numérica, onde se demonstra a concordância ou discordância em relação às variáveis relacionadas ao objeto de estudo (NEGREIROS, 2011).

Quanto o tratamento dos dados coletados adotou-se estatística descritiva para os resultados quantitativos. Fonseca e Martins (2012) explicam que a estatística descritiva é um conjunto de técnicas que descrevem, analisam e interpretam os elementos numéricos de uma população ou amostra refletindo o presente caso por se tratar de uma pesquisa quantitativa.

5 ANÁLISE DE DADOS

Os dados foram coletados e analisados, por meio da aplicação de um questionário compartilhado em grupo de WhatsApp no qual contém todos os funcionários do RH nível Brasil.

A pesquisa teve duração de 11 dias, no período de 25 de outubro de 2021 a 06 de novembro de 2021. Foi aplicado um questionário teste para 5 pessoas, a fim de identificar a percepção do conteúdo, onde obteve-se resultado positivo, visto que os respondentes reportaram a facilidade no entendimento das afirmativas.

O questionário foi subdividido em três partes totalizando 25 afirmativas, iniciando pelo perfil dos respondentes (7 afirmativas), seguido de identificar os impactos do *home office* no ambiente do lar (17 afirmativas), e finalizando com uma afirmativa para identificar se a mudança foi benéfica para o Ambiente do Lar.

Assim sendo, para iniciar a apresentação das informações faz-se pertinente expor o perfil da amostra pesquisada, conforme tópico a seguir.

5.1 Perfil dos respondentes

A primeira composição do questionário se referiu a responder ao primeiro objetivo específico do presente trabalho que é o de identificar o perfil dos respondentes. A

Tabela 1 apresenta este perfil baseado em 79 respondentes.

Tabela 1 – Perfil dos respondentes			
Variáveis	Respostas	Nº	%
1) Gênero	Feminino	53	67,10
	Masculino	26	32,9
2) Idade	Entre 18 a 24 anos	22	27,8
	Entre 25 a 30 anos	25	31,6
	Entre 31 a 40 anos	22	27,8
	Entre 41 a 54 anos	9	11,4
	Acima de 55 anos	1	1,4
3) Estado Civil	Solteiro (A)	59	74,7
	Casado (A)	18	22,8
	Divorciado (A)	2	2,5
	Outros	0	0
4) Escolaridade	Ensino Médio Completo	11	13,9
	Ensino Superior (completo ou incompleto)	59	74,7
	Pós-Graduação	7	8,9
	Mestrado/Doutorado	2	2,5
5) Tempo de empresa	Até 1 ano	32	40,5
	Entre 1 a 3 anos	21	26,6
	Entre 4 a 7 anos	7	8,9
	Entre 8 e 10 anos	9	11,4
	Mais de 10 anos	10	12,6
6) Estou em <i>Home office</i> desde 2020	SIM	53	67,1
	NÃO	26	32,9
7) Já estava habituado (a) em trabalhar no formato <i>home office</i> antes da pandemia.	Concordo Totalmente	7	8,9
	Concordo Parcialmente	11	13,9
	Não Concordo e Nem Discordo	7	8,9

Discordo Parcialmente	13	16,5
Discordo Totalmente	41	51,8

Fonte: Dados da pesquisa, 2021

Os indicadores expostos na Tabela 1 mostram a predominância do sexo feminino 67,10% (53). No que tange a faixa etária constata-se a prevalência de funcionários com a idade entre 25 a 30 anos apresentando 31,6% (25) do total, enquanto apenas 1,4% (1) dos funcionários estão acima de 55 anos. Em referência ao estado civil dos funcionários 74,7% (59) são solteiros representando mais da metade dos entrevistados.

Em relação à qualificação profissional conforme demonstrado na Tabela 1, os dados mostram que 74,7% (59) dos colaboradores possuem ensino superior completo, enquanto 13,9% (11) tem formação no ensino médio.

Com relação ao tempo de empresa conforme demonstrado na Tabela 1, observa-se que 40,5% (32) dos respondentes possuem até um ano de empresa, enquanto 12,6% (10) dos respondentes trabalham na organização há mais de 10 anos.

Conforme demonstrado na Tabela 1, 67,1 % (53) do setor entrevistado respondeu que estão em *home office* desde 2020. E para finalizar o perfil dos respondentes, houve um questionamento sobre estar habituado em trabalhar no formato *home office* antes da pandemia, e 68,3% (54) dos respondentes discordaram parcialmente/totalmente.

Após responder o primeiro objetivo que é identificar o perfil dos respondentes, serão discutidos os demais objetivos específicos levantados no estudo em questão.

5.2 Os impactos do home office no ambiente do lar

Nesta etapa, os resultados apresentados respondem ao segundo objetivo específico deste trabalho que se trata de identificar os impactos do *home office* no ambiente do lar.

Tabela 2 – Impactos do *home office* no ambiente do lar

Afirmativa	DT (%)	DP (%)	NN (%)	CP (%)	CT (%)	RM	RG
8) Estou satisfeito (a) com o novo modelo de trabalho.	7,6	13,9	16,5	39,2	22,8	0,27	
9) Tive equilíbrio entre trabalho e vida pessoal por não haver necessidade de deslocamento durante o tempo que estou em <i>home office</i> .	8,9	22,8	15,2	25,3	27,8	0,20	
10) Estou satisfeito(a) por ter flexibilidade na rotina de trabalho.	2,5	10,1	11,4	35,4	40,6	0,50	0,30
11) No <i>home office</i> eu tive que melhorar a estrutura do meu espaço de trabalho em casa.	3,8	1,3	8,9	20,3	65,7	0,71	
12) Tenho menos reuniões presenciais.	1,3	3,8	7,6	20,3	67	0,74	
13) O <i>Home office</i> impactou no ambiente do meu lar devido aos distintos horários de trabalho.	13,9	10,1	15,2	26,6	34,2	0,28	
14) No início do <i>home office</i> eu tive dificuldades com o uso de novas ferramentas.	22,8	19	11,4	29,1	17,7	-0,05	
15) Tenho dificuldades de separar o espaço de trabalho com o descanso no ambiente do lar durante o período do <i>home office</i> .	15,2	10,1	16,4	24,1	34,2	0,25	
16) Melhorei a produtividade no período em <i>home office</i> .	5,1	16,5	21,5	34,2	22,7	0,26	
17) Durante o <i>home office</i> eu tive maior preocupação com minha saúde, no qual procurei me exercitar no ambiente do lar.	22,8	8,9	12,7	22,8	32,9	0,17	
18) Procuro formas diferentes de me distrair para manter a saúde mental no ambiente do lar.	8,9	8,9	8,9	34,2	39,1	0,43	
19) Fiquei mais ansioso (a) no tempo de pandemia no ambiente do lar.	7,6	3,8	8,9	29,1	50,6	0,55	
20) Mesmo com as distrações no ambiente do lar (filhos, animais, entre outros) durante o <i>home office</i> eu consegui manter a rotina de trabalho.	6,3	11,4	6,4	35,4	40,5	0,46	
21) Durante o <i>home office</i> eu me aproximei mais dos meus colegas de trabalho e dos meus gestores.	17,7	20,3	25,3	21,5	15,2	-0,01	
22) Vou reconsiderar a participação em eventos presenciais, visto que participando pelo <i>home office</i> , tenho o mesmo efeito.	19	18	12,7	34,2	16,1	0,03	

23) Pretendo ter menos atividades sociais e de engajamento dos times no formato presencial, visto que tenho o mesmo efeito pelo home office.	22,8	21,5	19	22,8	13,9	-0,08
24) Fiquei mais confortável usando a tecnologia para desenvolver meu trabalho em casa.	3,8	10,2	13,9	40,5	31,6	0,43

DT= Discordo Totalmente / DP= Discordo Parcialmente / NN= Nem concordo e nem discordo/ CP= Concordo Parcialmente/ CT= Concordo Totalmente/ RM=Ranking Médio (Escala Likert)/ RG= Ranking Geral (Escala Likert)

Fonte: Dados da pesquisa, 2021

Os dados contidos na Tabela 2 apresentam ranking geral de 0,30, demonstrando tendência à concordância parcial evidenciando assim apresentar uma relevância no ponto de vista da maior parte dos respondentes.

Para a questão 8, conforme apresentado na Tabela 2, para 62% (49) houve concordância total/parcial com a afirmativa, gerando ranking médio de 0,27. Tal achado está em linha com Gestão de Pessoas (2020) quando escreve que a maioria dos empregados está satisfeito com o novo modelo de trabalho.

Para a questão 9, conforme a Tabela 2, 53,10% (42) dos respondentes houve concordância total/parcial com a afirmativa, gerando o ranking médio de 0,20. Discordando assim com Robert Half (2021) que diz que as pessoas não tiveram equilíbrio entre trabalho e vida pessoal por não haver necessidade de deslocamento durante o tempo está em home office.

A questão 10, conforme apresentado na Tabela 2, 76% (60) dos respondentes concordam parcialmente/totalmente com a afirmativa gerando um ranking médio de 0,50, concordando parcialmente com a afirmativa e com Robert Half (2021) em relação a ter flexibilidade na rotina de trabalho.

Para a questão 11, conforme Tabela 2, 86% (68) dos respondentes concordaram parcialmente/totalmente com a afirmativa gerando um ranking médio 0,71, concordando parcialmente com a afirmativa e com Moraes (2021) que indicou que os trabalhadores tiveram que melhorar a estrutura do espaço de trabalho em casa.

Para a questão 12, conforme Tabela 2, 87,30% (72) dos respondentes concordaram parcialmente/totalmente com a afirmativa, gerando um ranking médio de 0,74. Sendo assim, gerando concordância parcial com Robert Half (2021) no que se refere à redução da quantidade de reuniões presenciais.

Para a questão 13, de acordo com a Tabela 2, 60,80% (48) dos respondentes concordaram parcialmente/totalmente com a afirmativa gerando um ranking médio 0,28, o que indicou tendência à concordância parcial com SAP (2016) que retrata que o Home office impactou no ambiente do lar devido aos distintos horários de trabalho.

A questão 14, de acordo com a tabela 2, 53,20% (33) dos respondentes discordaram parcialmente/totalmente e neutros com a afirmativa gerando um ranking médio de -0,05. Concluindo que a dificuldade do uso de novas ferramentas não foi relevante para a maioria dos respondentes, discordando do Gestão de Pessoas (2020).

Para a questão 15, de acordo com a tabela 2, 58,30% (46) dos respondentes concordaram parcialmente/totalmente, gerando um ranking médio de 0,25. Concordando parcialmente com Santos (2020) onde ele afirmou que as pessoas tiveram dificuldades de separar o espaço de trabalho com descanso.

Para a questão 16, de acordo com a Tabela 2, 56,9% (45) dos respondentes concordaram parcialmente/totalmente, gerando um ranking médio de 0,26. Concordando parcialmente com SAP (2016), onde o autor diz que os funcionários geraram um aumento na produtividade durante o home office.

A questão 17, de acordo com a tabela 2, 55,70% (44) dos respondentes concordaram parcialmente/totalmente, gerando um ranking médio de 0,17, concordando com SEBRAE (2021) em relação à preocupação com a saúde, no qual procuraram, se exercitar no ambiente do lar durante a pandemia.

Para a questão 18, de acordo com a Tabela 2, 73,30% (58) dos respondentes concordaram parcialmente/totalmente, gerando um ranking médio de 0,43, concordando parcialmente com o SEBRAE (2021) onde se afirma que os

trabalhadores procuraram formas diferentes de distrair para manter a saúde mental no ambiente do lar.

Para a questão 19, de acordo com a Tabela 2, 79,70% (63) dos respondentes concordaram parcialmente/totalmente, gerando um ranking médio de 0,55, o que confirmou parcialmente o escrito de Santos (2020), quando escreve que as pessoas ficaram mais ansiosas no tempo de pandemia no ambiente do lar.

A questão 20, de acordo com a Tabela 2, 75,90% (60) dos respondentes concordaram parcialmente/totalmente gerando um ranking 0,46, concordando assim, com SEBRAE (2021) que escreve que as pessoas conseguiram manter a rotina de trabalho com os filhos em casa.

Para a questão 21, de acordo com a Tabela 2, 63,30% (50) dos respondentes discordaram parcialmente/totalmente e neutros, apresentando um ranking médio de -0,01. Gerando uma concordância parcial com o Robert Half (2021) onde se afirma que as pessoas não se aproximaram dos seus colegas e gestores de trabalho.

Para a questão 22, de acordo com a Tabela 2, 50,70% (40) dos respondentes concordaram totalmente/parcialmente com a afirmativa, gerando um ranking médio foi de 0,03 sendo uma concordância parcial com Robert Half (2021) onde se apresenta que muitos iriam reconsiderar a participação em eventos presenciais.

A questão 23, de acordo com a Tabela 2, 63,30% (50) dos respondentes discordaram parcialmente/totalmente, gerando um ranking médio de -0,08, o que tende à neutralidade, mostrando que os respondentes pretendem ter menos atividades sociais e de engajamento dos times no formato presencial, visto que tem o mesmo efeito pelo home office, gerando discordância parcial com Robert Half (2021).

Para a afirmativa 24 da Tabela 2, teve 72,10% (57) dos respondentes concordando parcialmente/totalmente, gerando um ranking médio de 0,43, o que indicou discordância parcial com Robert Half (2021) que negou ficar confortável usando a tecnologia para desenvolver o trabalho em casa.

Sendo assim, dentre os diversos impactos causados pela prática do Home office, destaca-se os principais: redução da quantidade de reuniões presenciais (RM 0,74), melhoria da estrutura física do lar (RM 0,71), aumento da ansiedade (RM 0,55), satisfação com a flexibilidade gerada (RM 0,50), conseguir a manter a rotina de trabalho mesmo com as distrações existentes no ambiente do lar (RM 0,46), busca de formas de distração (RM 0,43) e por fim a relação com a tecnologia sendo utilizada no lar (RM 0,43). Dessa forma, está respondido o segundo objetivo desta pesquisa.

5.3 Benefício do home office para o ambiente lar

Os dados apresentados na Tabela 3 respondem ao terceiro e último objetivo específico do trabalho que é identificar se o *home office* impactou o ambiente lar.

Tabela 3 – Benefício do *Home office*

Afirmativa	DT (%)	DP (%)	NN (%)	CP (%)	CT (%)	RM
25) O <i>home office</i> foi benéfico para o meu lar.	8,9	12,7	21,5	30,4	26,5	0,26

DT= Discordo Totalmente / DP= Discordo Parcialmente / NN= Nem concordo e nem discordo/ CP= Concordo Parcialmente/ CT= Concordo Totalmente/ RM=Ranking Médio (Escala Likert) RG= Ranking Geral (Escala Likert)
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Na questão 25, de acordo com a Tabela 3, para 56,9% (45) dos respondentes concordaram parcialmente/totalmente com a afirmativa de que, ao que pese todos os impactos causados o *home office* foi benéfico para o meu lar.

Logo, encontra-se respondido o terceiro objetivo específico do presente trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Respondendo ao objetivo geral do presente artigo que foi identificar como a prática do *Home office* impactou no ambiente do Lar dos trabalhadores do setor de RH de

uma mineradora Itabirana durante a pandemia do Covid-19, conclui-se que houve impacto e ao que pese os impactos diversos causados, foi benéfico para o lar.

O primeiro objetivo específico do artigo foi identificar o perfil dos respondentes da pesquisa, que resultou na maioria dos respondentes ser do sexo feminino com idade entre 25 e 30 anos, e com o tempo de empresa aproximado de 1 a 3 anos. no qual a maioria não estava habituado em trabalhar no formato *Home office*.

Em relação ao segundo objetivo específico, dentre os diversos impactos causados pela prática do *Home office*, destaca-se os principais: redução da quantidade de reuniões presenciais, melhoria da estrutura física do lar, aumento da ansiedade, satisfação com a flexibilidade gerada, conseguir a manter a rotina de trabalho mesmo com as distrações existentes no ambiente do lar, busca de formas de distração e por fim a relação com a tecnologia sendo utilizada no lar.

Finalmente, para o terceiro objetivo específico, tem-se que para os respondentes, as mudanças foram benéficas para o ambiente lar.

A pesquisa se mostrou importante para mostrar que apesar de tudo, pelo menos para o grupo estudado a mudança foi benéfica, sendo que provavelmente para muitos outros profissionais de diversas áreas ou segmentos, podem ter opiniões parecidas. Ao que tudo indica o *home office* veio para ficar e novas adaptações laborais poderão ser necessárias

No que tange às limitações do trabalho, algumas devem ser destacadas: (1) não há garantias que as respostas foram feitas em absoluta consciência devido ao tempo de resposta; (2) no período de pandemia utilizou-se apenas uma ferramenta para compartilhamento do questionário; (3) devido o tema ser relativamente novo, as informações ficaram limitadas a *blogs* e reportagens devido a falta de informação em artigos científicos falando sobre a pandemia e seus impactos no *home office*.

Para novas pesquisas sugere-se realizar um estudo com maior número de pessoas segmentando cargos gerenciais e cargos operacionais para ter uma maior clareza do

perfil dos respondentes. Além disso, realizar pesquisas em artigos científicos na área da saúde, gestão de pessoas para enriquecer o conteúdo estudado.

REFERÊNCIAS

ALVES, Daniela. Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. 2008. Tese (Doutorado em Sociologia) - UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. Cadernos EBAPE, Rio de Janeiro, v.8, n. 1, artigo 5, mar. 2010.

BIESDORF, S. I.; SANTIAGO, S. *Reflexões contemporâneas de direto do trabalho*. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.

Casa, trabalho e família em meio à pandemia. SEBRAE, 2021. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/empreendedorismofeminino/artigoempreendedorismofeminino/casa-trabalho-e-familia-em-meio-a-pandemia,2fd3f01eacad7710VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: 10 set. 2021.

FONSECA, Jairo. Martins, Roberto. Estatística Aplicada. Livro em Português: Brasil 2012.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Home office adotado por empresas durante a pandemia. Mello, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 15 set. 2021.

Home office: como lidar com saúde emocional dos colaboradores. Santos, 2020. Disponível em: <https://endeavor.org.br/estrategia-e-gestao/home-office-saude-emocional-dos-colaboradores/>. Acesso em: 25 ago. 2021.

Home office evidencia necessidade de organizar melhor o lar. Moraes, 2021. Disponível em: <https://lifestyle.r7.com/casa-e-decoracao/home-office-evidencia-necessidade-de-organizar-melhor-o-lar-12082021>. Acesso em: 08 set. 2021.

Home office adotado por empresas durante a pandemia. Gestão de Pessoas, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 13 dez. 2021.

IBGE Estatísticas sociais e saúde, 2020. Disponível em:
<<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/28291-pesquisa-pulso-empresa-impacto-da-covid-19-nas-empresas.html>>. Acesso em: 04 abr. 2021.

KNECHTEL, Maria do Rosário. Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada. Curitiba: Intersaberes, 2014.

MARCONI. M. A.; LAKATOS, E. M. Técnicas de pesquisa. São Paulo: Atlas, 1990.

NEGREIROS, Daniel Pinto. A cultura organizacional identificada através dos valores e das práticas organizacionais. 2011. 86 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Potiguar, Rio Grande do Norte, 2011.

Organização Internacional do Trabalho. Alternativas que podem facilitar a conciliação entre o trabalho e a família. OIT, 2021 Disponível em:
<http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229656/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 1 de set. de 2021.

Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas empresas. IBGE, 2020. Disponível em:<<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/28291-pesquisa-pulso-empresa-impacto-da-covid-19-nas-empresas.html>>. Acesso em: 04 abr. 2021.

RESEDÁ, S. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, jun. 2021.

SAP Consultores Associados. Entendendo a Prática de Home office. 2016. Disponível em: http://sapconsultoria.com.br/homeoffice/Guia_Home-Office_Introducao.pdf. Acesso em: 24 abr. 2021.

Blog Robert Half, 2021. Relação entre home office e qualidade de vida. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/qual-relacao-entre-home-office-e-qualidade-de-vida-rc>. Acesso em: 24 set. 2021.

Selby; Wilson. Home office: origem, conceito e inferências sobre o significado social do novo modelo de trabalho flexível. Revista Científica de administração, Paraná, v.8, n.8. jan./jun. 2007.

SHIRIGATTI, Elisangela Lobo; KASPRZAK, Luis Fernando Fonseca. Home office: origem, conceito e inferências sobre o significado social do novo modelo de trabalho flexível. Revista Científica de administração, Paraná, v.8, n.8. jan./jun. 2007.

SILVA, R. R. (2009). Home office: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. Revista Brasileira de Gestão Urbana, Fonte:
<https://periodicos.pucpr.br/index.php/Urbe/article/view/4267/20729>

Taschetto, M., & Froehlich, C. (2019). Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 9(3), 349-375.

Teletrablho e Home office – entenda a diferença. IBDEC, 2020. Disponível em: <https://ibdec.net/legislacao/teletrabalho-e-home-office-entenda-a-diferenca>. Acesso em: 12 dez. 2021

YIN, Robert K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 2. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.