

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO BACHARELADO EM
ADMINISTRAÇÃO

EVENNY JOYCE LIRA PESSOA
MATHEUS DE FREITAS MEIRA

**A RELEVÂNCIA DA GESTÃO DO TEMPO APLICADA
A REALIDADE DO HOME-OFFICE**

RECIFE
2021

EVENNY JOYCE LIRA PESSOA
MATHEUS DE FREITAS MEIRA

A RELEVÂNCIA DA GESTÃO DO TEMPO APLICADA A REALIDADE DO HOME-OFFICE

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador: Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE
2021

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

P475r Pessoa, Evenny Joyce Lira
A relevância da gestão do tempo aplicada à realidade do home office. /
Evenny Joyce Lira Pessoa, Matheus de Freitas Meira. - Recife: O Autor,
2021.

23 p.

Orientador(a): Esp. Emanuel Lima Xavier.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2021.

Inclui Referências.

1. Gestão. 2. Tempo. 3. Home Office. 4. Qualidade. 5. Pandemia. 6.
Produtividade. I. Meira, Matheus de Freitas. II. Centro Universitário
Brasileiro - UNIBRA. III. Título.

CDU: 658

Dedicamos esse trabalho a tudo que o conhecimento é capaz de proporcionar.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades;
Ao meu orientador, Emanuel Xavier, pelo empenho dedicado à elaboração deste trabalho;

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presentes;

Aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigado.

Evenny Joyce Lira Pessoa

Agradeço a Deus pelos dons que me deu nesta existência que serviram na realização deste projeto.

Sou grato aos meus pais por sempre me incentivarem e acreditarem que eu seria capaz de superar os obstáculos que a vida me apresentou.

Agradeço ao meu orientador Emanuel Xavier por sempre estar presente para indicar a direção correta que o trabalho deveria tomar.

Matheus de Freitas Meira

*“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.
Todos nós sabemos alguma coisa. Todos
nós ignoramos alguma coisa. Por isso
aprendemos sempre.”
(Paulo Freire)*

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo central analisar e avaliar como é possível aplicar a administração do tempo e suas ferramentas para otimizar a rotina de *Home Office* — acentuada por todo o contexto da pandemia do Covid- 19 —, trazendo benefício para a organização em produtividade, bem como para o colaborador que visa obter uma qualidade de vida maior, equilibrando a vida pessoal e profissional. Para isso, utilizou-se como questionamento se seria o Home Office, o equilíbrio entre a qualidade de vida para o funcionário e o bom desempenho de produção para a organização no cenário atual do mercado de trabalho. Com a finalidade de se responder a tal questionamento foi realizado uma pesquisa bibliográfica sobre os principais temas abordados. Concluindo-se então, que no âmbito do home office — embora seja o ideal diante a atualidade —, este pode ocasionar diversos transtornos à saúde mental, principalmente quando ocorre o descaso à saúde por parte do empregador, prejudicando assim, ambas as partes. Nesse ponto de vista, em que todos estão em fase de adaptação, a procura da melhor forma de distribuição de tarefas, contudo, deve-se atentar ao exercício de uma rotina e um bom relacionamento entre todos os envolvidos, visto que a dinâmica de trabalhar em casa continuará mesmo após pandemia, pois este ocupa um espaço de relevância no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Gestão; tempo; *Home Office*; Qualidade; Pandemia; Produtividade.

ABSTRACT

The main objective of the present work is to analyze and evaluate how it is possible to apply time management and its tools to optimize the Home Office routine — accentuated by the entire context of the Covid-19 pandemic —, bringing benefits to the organization in terms of productivity, as well as for the employee who seeks to obtain a better quality of life, balancing personal and professional life. For this, it was used as a questioning if it would be the Home Office, the balance between the quality of life for the employee and the good production performance for the organization in the current scenario of the labor market. In order to answer this question, a bibliographic research was carried out on the main topics covered. Concluding then, that in the scope of the home office - although it is the ideal given the present time -, it can cause several disturbances to mental health, mainly when there is disregard for health on the part of the employer, thus harming both parties. From this point of view, in which everyone is in the adaptation phase, the search for the best way to distribute tasks, however, attention should be paid to exercising a routine and a good relationship between all involved, since the dynamics of working at home it will continue even after a pandemic, as it occupies a relevant space in the labor market.

Keywords: Management; time; Home Office; Quality; Pandemic; Productivity.

SUMÁRIO (Após inserir a ficha catalográfica, corrigir os números das páginas)

1 INTRODUÇÃO	08
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	09
3 RESULTADOS	10
3.1 Conceito de home office.....	11
3.2 Gestão do tempo	12
3.3 Produtividade	13
3.4 Qualidade de vida	14
3.4 Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.....	15
3.5 Síndrome de burnout aplicada ao home office.....	16
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
REFERÊNCIAS	21

1 INTRODUÇÃO

A avalanche de mudanças causadas pela globalização e tecnologia teve sua curva de crescimento e impacto intensificada ainda mais nos últimos anos, efeito este, causado pela pandemia catastrófica que acometeu todo o mundo.

Diante do exposto, com o surgimento da Covid-19, todos os seguimentos da sociedade foram obrigados a se adaptar, pois o vírus tem alto poder de contaminação, podendo deixar sequelas e levar a óbito. Sendo assim, em uma tentativa de estabilizar a sociedade na manutenção dos empregos e das atividades, houve a gigantesca adoção do trabalho em casa, — comumente chamado por seu nome nativo na língua inglesa “home-office”— se tornou uma das estratégias para que as empresas conseguissem manter seus negócios sem precisar fechá-los ou decretar falência.

Todavia, os trabalhadores começaram a enfrentar diversos desafios, além da adaptação com as novas tecnologias, ainda havia a conciliação de sua vida profissional com a vida pessoal, pois não havia a existência de duas rotinas, o trabalho simplesmente emergiu dentro das paredes da casa, tendo as famílias que readequarem suas rotinas, em um mesmo ambiente familiar e profissional.

Em conjunto com a imposição do isolamento social para segurança de todos, a saúde mental vem a ser a cada vez mais vulnerável. O estresse causado na tentativa de conciliar família, lazer e o trabalho no mesmo ambiente podem ser bem conturbadores. Com isso, pode ser desencadeado diversos gatilhos, podendo estes causar depressão, ansiedade entre outros problemas.

Observando a importância e a incidência cada vez maior de casos deste tipo, conforme citado acima, este atual trabalho de conclusão de curso apresenta um breve estudo sobre como a administração e suas ferramentas de gestão de tempo e organização são relevantes em um mundo onde é comum misturar ambiente de trabalho com o ambiente pessoal.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Utilizou-se para a elaboração deste trabalho de conclusão de curso, a pesquisa científica com a metodologia de pesquisa bibliográfica que se inicia por meio de uma revisão da literatura de obras já existentes, no intuito de auxiliar o pesquisador na delimitação do tema e na contextualização do objeto. Método

abordado a fim de desenvolver uma análise teórica sobre os conceitos de Home Office, qualidade de vida e produtividade.

De acordo com Gil (2016), a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias abrange toda bibliografia pública em relação ao tema de estudo desde as publicações avulsas, revistas, livros, pesquisas científicas, teses etc.

Segunda a definição de Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa bibliográfica oferece explorar novas áreas, tem por objetivo um reforço na análise de suas pesquisas ou manipulação de informações, propicia um termo sob uma nova abordagem, tudo e como conclusões inovadoras.

Este trabalho dispõe também de seções como conceito de Home Office, qualidade de vida, produtividade, gestão de tempo e considerações finais.

3 RESULTADOS

O estouro da pandemia do Covid-19 deixou impactos que estão refletindo na sociedade, e, também na saúde e bem-estar dos indivíduos até os dias de hoje, mesmo tendo passado mais de um ano do seu início. Nesta conjuntura, surgiu a necessidade intrínseca de buscar novas maneiras de fazer as coisas, procurando formas que os gestores pensem na modificação e adaptação de estratégias, de modo a buscar meios de atender às novas exigências, assim como a adaptabilidade as novas formas de trabalho.

Em um cenário contemporâneo, a concepção do Home Office, segundo Schirigatti e Kasprzak (2007) permite que o profissional desempenhe suas funções trabalhistas compartilhando da infraestrutura de seu ambiente doméstico. Todavia, essa nova maneira de gestão por vezes disponibilizada pelas corporações, exigem do colaborador distintas responsabilidades como gestão de tempo, meios de comunicação e disciplina.

Ao optar por trabalhar em casa, um bom profissional, junto ao seu ambiente particular, tem a necessidade de converter algumas “rotinas” que desempenharia no escritório. É completamente imprescindível que o colaborador saiba separar o tempo disponível para a família e o tempo de compromisso com o trabalho. Encontra-se sendo de extrema relevância também que o mesmo obtenha meios de comunicação favoráveis ao desempenho no trabalho, por estar longe dos demais funcionários é fundamental a presença de recursos que viabilizem estabilidade para as tarefas executadas.

De acordo com Rafalski e Andrade (2015), havia uma grande rejeição da adoção do home office por parte das empresas, mesmo sendo uma atividade que apresentava ser benéfica, muitos tinham dificuldades de adaptação, haja vista a falta de apoio, de reconhecimento e de incentivo à adaptação e a distorção conceitual do home office como atividade desqualificada e temporária. Ainda mais, adicionada ao receio advindo das consequências da baixa interação direta e diária; todos esses pontos fizeram com que a consolidação desta alternativa de trabalho no país não fosse impulsionada nos últimos anos. No entanto, tal concepção mudou drasticamente com a pandemia, pois de acordo com o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), estima-se que cerca de 7 milhões de pessoas estejam trabalhando remotamente no Brasil, representando 9,1% dos 80,2 milhões de ocupados e não afastados (IPEA, 2021).

3.1 CONCEITO DE HOME OFFICE

Conforme dito por Selby e Wilson (apud Schirigatti; Kasprzak, 2007), o Home Office, teletrabalho ou escritório em casa 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.

Sobre a denominação designada a esta modalidade, há diferentes jeitos de chamar o trabalho a distância, para Barros e Silva (2010) podem ser classificados como teletrabalhadores os que exercem o *Home Office* tanto empregados, como autônomos; entretanto para Schirigatti e Kasprzak (2007) há uma diferença entre teletrabalho e o *Home Office*, o primeiro como sendo um profissional subordinado a uma estrutura organizacional empresarial externa que recebe equipamentos necessários para a realização das atividades apresentadas. No entanto não é este o objetivo do decorrente trabalho.

Mas não podemos descartar a real importância da necessidade da obtenção de equipamentos tecnológicos para o desenvolvimento do Home Office. É inegável que a tecnologia é a base para as atividades desempenhadas pelos profissionais, pois é a partir destas ferramentas que o colaborador poderá exercer suas funções diárias remotamente, sem a necessidade de se deslocar até o local de trabalho, como define Nilles (apud Hara, 2011), em seu livro: "Fazendo do teletrabalho uma realidade", onde elabora um conceito para o teletrabalho:

Qualquer forma de substituir as viagens relacionadas com o trabalho mediante a utilização de tecnologias da informação como, telecomunicações

e computadores; mover trabalho para os trabalhadores ao invés de mover os trabalhos para o trabalho (HARA, 2011, p.3).

Para Barbosa (2006), o home office também possui várias desvantagens em relação ao trabalhador que, com o fator isolamento a que ele fica submetido — especialmente o que exerce a sua atividade no domicílio —, leva com certa frequência a um desentrosamento social e psicológico que empobrece a experiência profissional, enfraquece as oportunidades de fazer carreira na empresa, menos direitos trabalhistas e sociais, tendo em vista que sua visibilidade é mínima e não há fiscalização direta dos órgãos fiscalizadores e dos sindicatos, misturando-se assim, o trabalho com a vida pessoal e o convívio familiar.

Acompanhando essa mesma linha discursiva, Rasmussen e Corbett (2008) direcionam que devido à má adaptação ao novo ambiente de trabalho como a falta de planejamento das atividades, a sensação de isolamento e o distanciamento da empresa, podem vir a ocasionar problemas expressivos para o indivíduo, o que contribui para diminuir a segurança profissional dos trabalhadores.

Contudo, os colaboradores passaram a enfrentar vários desafios, como a adaptação com as novas tecnologias e conciliação de sua vida profissional com a vida pessoal, tendo as famílias que readequarem suas rotinas, em um mesmo ambiente familiar e profissional. O que por um ponto é benéfico em relação à economia de tempo e o conforto de não precisar se locomover, enfrentar o caos urbano e trânsito, em outro, apresenta consequências relativamente negativas, como a interferência em relações pessoais, inobservância da jornada de trabalho bem como de direitos do empregado, inclusive, danos à saúde mental deste.

3.2 GESTÃO DO TEMPO

O tempo é algo que vive em escassez. Há uma alta demanda dele durante o nosso cotidiano, mas pouco se atenta ao fato de que ele é finito. O home office poderia ser visto como uma boa vantagem para o profissional, pois o mesmo possuiria maior autonomia sobre seu tempo e o modo de realização de suas atividades (MÖLLER, 2012); entretanto, a disponibilidade deste trabalhador pode não ser inteiramente dedicada ao trabalho, ou seja, necessariamente estar em casa, com a família, significa que o mesmo conseguirá proporcionar atenção aos seus

familiares durante o horário de trabalho e isso pode afetar parcialmente sua rotina normal e trabalho (BARROS; SILVA, 2010).

É necessária a sapiência em como gerenciar e separar o tempo para as atividades profissionais e as atividades com os familiares. Os colaboradores devem limitar suas ações e ter em mente metas e objetivos muito bem delineados a serem alcançadas em uma data específica; podendo se utilizar de ferramentas específicas utilizadas por gestores na organização de seu cotidiano de trabalho.

Sendo assim, há uma importância visando a associação de tarefas a serem executadas e o tempo limite para cada uma delas. Porém, é considerável ressaltar que cada ser humano é diferente do outro e cada um deve adotar o estilo de gerenciamento de tempo que mais lhe será viável e beneficiará.

3.3 PRODUTIVIDADE

Dado ao cenário atual com o ápice da globalização e a extrema competição entre as organizações, as empresas buscam se tornar líderes muitas vezes pela boa gestão, ótima qualidade do produto ou serviço prestado, todavia, não pode negar-se que o principal objetivo é a produtividade, liderar as vendas e conquistar o público alvo.

Segundo Barros e Silva (2010) o home office pode apontar uma significativa minimização ao custo do escritório, sendo ele a modalidade de trabalho escolhida por muitas empresas que detêm tal objetivo. Segundo Möller (2012) a estrutura organizacional das empresas, através da adoção da modalidade do teletrabalho passou-se a ser alterada positivamente, pois combina fatores de flexibilidade no horário da execução das atividades bem como onde tais funções são realizadas. A dinâmica de trabalho à distância possibilitaria as organizações uma flexibilidade na busca por mercados de trabalho com condições mais favoráveis ao custo de desenvolvimento produtivo, como resalta a autora.

O Home Office é elencado em tal questão como uma opção de superar barreiras físicas que poderiam tornar-se empecilho à produtividade, como explica: A discussão em torno da Qualidade de Vida no Trabalho coloca em evidência e reafirma a importância da satisfação dos empregados na gestão de pessoas, além disso, fomenta o debate sobre a necessidade de se pensar ou repensar as estruturas atuais de gestão (MÖLLER, 2012, p. 21).

Para Neto (apud Satt; Cristello, 2009) a palavra produtividade pode ser empregada em diversas situações, no entanto possui um único objetivo comum: de

estar amplamente correlacionada ao rendimento de trabalho; e esse rendimento, contudo, ligado a inúmeras questões, sendo uma delas ressaltada como a qualidade de vida do colaborador.

Todo o interesse que os funcionários despendem em suas atividades executadas, podem ser facilmente resumidos em qualidade e quantidade, tornando-se estes papéis fundamentais para que a produtividade de uma organização vista sistematicamente possa ser atingida.

Em consonância com aquilo dito por Möller (2012) não há o que se questionar da modalidade do home office dentro das organizações como um excelente benefício, como explica:

Não há o que se questionar que esta modalidade de prestação de serviço acarreta em benefícios para o empregador, visto que seu surgimento se deu a partir de uma adaptação das relações de trabalho às exigências que as próprias empresas padronizaram diante de uma nova estrutura de mercado criada (MÖLLER, 2012, p.51).

Sendo, pode concluir-se a partir disto que o home office é uma modalidade a ser seguida pelas empresas que acarretaria em uma produtividade alta, e conseqüentemente uma lucratividade elevada. No entanto, a produtividade só será alcançada se os integrantes de uma organização conseguirem maximizar e monetizar ao máximo seus recursos, ou seja, se as organizações não cederem recursos principalmente ao capital humano, não atingirão a lucratividade que seria o objetivo sistemático de uma organização, bem como obteriam colaboradores totalmente insatisfeitos e sem motivação nenhuma para executar suas atividades.

É de fundamental importância que a organização visualize e desempenhe suas atividades de forma sistemática, ou seja, como um todo. Se todos da empresa objetivarem ter uma boa qualidade de trabalho e a partir disso conquistarem a lucratividade, reunirão recursos tecnológicos, materiais e demais ferramentas necessárias a fim de impulsionar a empresa para o sucesso dentro do mercado competitivo.

3.4 QUALIDADE DE VIDA

Há muito tempo o assunto a respeito das grandes cidades vem se tornando presente. Debates sobre alta população, caos no trânsito urbano, poluição, violências e outras consequências da superpopulação no contexto atual, tornam-se praticamente normal. Situações estas que resultam em momentos de estresse para os indivíduos que necessitam deslocar-se de suas casas para o trabalho, ou então ficam preocupados com a insegurança, com tempo desperdiçado em filas de banco, longas esperas no trânsito e demais situações impostas à sociedade em virtude do crescimento desordenado da população, bem como com a falta de organização. Condições estas que interferem grave e negativamente no indivíduo, resultando em pleno descontentamento, e prejuízo na qualidade de vida do mesmo.

Segundo Perin (apud BARROS; SILVA, 2010), a mudança para o regime de trabalho à distância é capaz de provocar mudanças psicológicas no indivíduo com a organização, bem como afetar na relação do mesmo com a sua família e sociedade.

Entretanto, é pertinente que seja ressaltado que, através de uma gestão assertiva do tempo, o *Home Office* pode se tornar viável para um indivíduo que procura mais tempo de convívio com a família, sem deixar de realizar seus compromissos profissionais. No cenário atual de mercado, as empresas estão progredindo e desenvolvendo uma preocupação em relação à qualidade de vida de seus funcionários. Elas estão atentas a gestão de multinacionais que buscam ser encontradas em pleno desenvolvimento, uma vez que acreditam que a qualidade de vida de seus funcionários são peças chaves e essenciais para a alta produtividade e conseqüentemente grande crescimento organizacional.

Ainda em consonância com Barros e Silva (2010) a qualidade de vida tem sido um dos argumentos mais usado pelos gestores das empresas para convencerem seus colaboradores a migrar para a modalidade do Home Office.

Walton (apud BATISTA; ANTUNES; LIZUKA, 2012), elenca oito fatores que estariam relacionados e afetariam de modo expressivo a qualidade de vida e a satisfação do funcionário; dentre eles o mais significativo para o presente seria o fator de número sete, que ressalta *a importância do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do colaborador*. É através desse equilíbrio que o funcionário produziria adequadamente à organização, constantemente, e não de maneira variável, bem como estaria satisfeito pessoalmente, o que conseqüentemente diminuiria possíveis picos de estresses e outras doenças.

3.4 EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E TRABALHO

O contexto moderno atual fez com que o homem se acostumasse a viver em constante mudança, tendo em vista a conquista seus objetivos e tornar-se realizado, deve, no entanto ser analisado integralmente, ou seja, sua vida pessoal, seus ideais, educação e demais fatores em sua volta que interferem significativamente em seu contexto profissional, como explica Satt e Cristello (2009, p.16): “Se ele estiver tranquilo e satisfeito com sua vida pessoal, o lado profissional também estará realizado”.

O ser humano está cercado de situações e decisões a serem tomadas, em âmbito profissional e pessoal, no entanto, certamente ambos interferem rigorosamente um no outro. Por muitas vezes o indivíduo precisa abrir mão do tempo com a família para estar trabalhando, com o objetivo de conquistar uma carreira de sucesso profissional. Ainda por outro lado é nítido visualizar que os profissionais que se deslocam ao trabalho e são expostos a outras situações durante o percurso possuem um nível mais elevado de estresse. No mundo contemporâneo a necessidade de ser bem sucedido tanto pessoalmente quanto profissionalmente é inevitável, há “cobrança” de todos os lados, seja dos familiares, amigos ou colegas de trabalho.

Claramente o colaborador ainda trabalhando em um escritório, fora de casa necessita de uma administração do próprio tempo a fim de conseguir desempenhar todas as suas tarefas. Aplicando essa ideia, pode-se imaginar que um profissional que trabalha em Home Office, ou seja, exerce suas atividades dentro de casa, com a interferência de diversas situações, ligações, filhos, companheiro (a) e etc.; este, provavelmente deverá ter uma autogestão de tempo ainda maior, elencando suas prioridades no dia a dia.

Entretanto, assim em que o profissional conseguir estabelecer suas atividades a serem desenvolvidas primeiramente, conseguirá obter um bom equilíbrio, não deixando de conquistar o sucesso profissional e pessoal, já que “ganhará” o tempo de deslocamento para exercer suas tarefas e passará a aproveitar o tempo ao lado da família sem estresse, ao menos o motivo de trânsito e situações adversas do dia a dia não poderia mais prevalecer.

Segundo Andrade e Tiago (apud REIS 2006, p. 26), “o sucesso profissional está alinhavado com o sucesso pessoal”, no entanto não podemos deixar de citar

também que o fato do indivíduo conseguir separar a vida pessoal da profissional é de fundamental importância para o equilíbrio. Trabalhando em um ambiente fora ou dentro de casa, é prioritário que o colaborador saiba dividir aspectos relevantes ao âmbito profissional e ao pessoal, separando um do outro, pois existirá um momento certo para cada um.

3.5 SÍNDROME DE BURNOUT APLICADA AO HOME OFFICE

Com toda a imposição do isolamento social, a saúde mental vem a ser a mais vulnerável. O estresse causado na tentativa de conciliar família, lazer e o trabalho no mesmo ambiente podem ser bem perturbadores. Com isso, pode ser desencadeado diversos gatilhos, podendo estes causar depressão, ansiedade entre outros.

Observando este cenário, muitos trabalhadores tiveram dificuldades para adaptar-se à nova condição, vivenciando ao mesmo tempo, diversos sentimentos. Ocorre que um dos maiores desafios no ambiente de trabalho em home office se encontra na falta de separação de um espaço neutro para a execução da função, Gondim e Borges (2020) ainda apontam que “cada vez mais, as pessoas moram em espaços pequenos e a distribuição dos espaços e cômodos nem sempre facilita separar trabalho e lar, principalmente quando há outros membros da família, incluindo crianças e idosos”, exigindo assim, um controle maior das emoções para obter um bom convívio no lar.

Com o excesso de estresse nesse período de readaptação, surge outro fator preocupante, sendo este o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, devido à sobrecarga da correlação das atividades trabalhistas com as domésticas. Delgado explana que a, “Síndrome de Burnout ou Síndrome de Esgotamento Profissional trata-se de doença ocupacional, caracterizada pelo estado depressivo do indivíduo decorrente do acentuado e contínuo estresse vivenciado no ambiente de trabalho” (DELGADO, 2017, p.744).

A Síndrome de Burnout é uma condição relacionada ao trabalho, uma vez que esta está interligada com a exposição do profissional a um estresse crônico presente no ambiente laboral, que possibilita o desenvolvimento de um extremo esgotamento funcional e psicológico (LATORRACA et. al, 2019).

Gaspar e Guedes (2016), fomentam que tal situação, culmina na redução da capacidade ocupacional e leva o trabalhador a desempenhar suas atividades em profundo estado depressivo, sem prazer, satisfação ou motivação. Com isso, é

notório que deve haver uma atenção maior em relação aos cuidados com a saúde mental, pois essa é a mais afetada na contextualidade que está se vivenciando, especialmente a forma de se adaptar com a vida pessoal e o trabalho, tendo atenção redobrada com o limite de cada área na convivência, evitando o esgotamento mental e possíveis consequências inerentes a ele.

A Síndrome de Burnout é prejudicial à saúde dos trabalhadores, podendo acometer diversas áreas profissionais e trabalhistas, as consequências decorrentes do acometimento por essa síndrome prejudicam o ser em todos os âmbitos de sua vida, tanto profissionais, quanto pessoais, emocionais e psicológicos, tornado assim, notório a necessidade de aplicação de medidas preventivas dessa morbidade nos locais de trabalho, como uma maior divisão das tarefas, estabelecimentos de rotinas com prazos a serem cumpridos de forma que não ocorra pressão nem sobrecarga aos trabalhadores. Para que assim, haja diminuição de alguns dos fatores causais da síndrome, como a exaustão e a sobrecarga trabalhista, fato que diminui os riscos do acometimento da Síndrome de Burnout, além de melhorar a qualidade de vida dos empregados, medidas essas que não geram gastos extras ao empregador.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O atual trabalho levantou um estudo sobre a relevância da gestão do tempo tendo em foco a realidade de Home Office, bem como a correlação que o mesmo possui com a qualidade de vida, e a produtividade. O referencial teórico buscou apresentar desde o conceito do Home Office, da gestão de tempo, da produtividade, até o ponto de equilíbrio que poderia haver entre os dois. O Home Office pode ser considerado um excelente aliado para os profissionais que precisam de um tempo flexível maior durante o seu dia, bem como uma produtividade constante dentro de sua organização.

Entretanto, fica claro conforme o artigo foi desenvolvido que é de suma importância a adaptação ao novo modelo de trabalho, que se mostra totalmente distinto aos demais, que são realizados em um escritório fora de casa. Outros questionamentos como a qualidade de tempo que se torna aparente em um trabalho em casa são fundamentais para quem busca a produtividade, já que distrações devem ser evitadas e prioridades elencadas.

Foi diagnosticado neste trabalho que o home office pode ser executado por profissionais de diferentes áreas, e não somente em área tecnológica. No entanto, cada setor possui uma necessidade distinta. Por exemplo, no caso nos profissionais que executam atividades envolvendo vendas de produtos alimentícios, a necessidade de se estar disponível um tempo maior para os clientes é presente, já que o mesmo está fornecendo um determinado produto. Assim como quem trabalha na área de humanas e tecnologia necessitam estar por muitas vezes fora de casa em reuniões e viagens, pois tem maior interatividade com terceiros, tendo estes diferentes horários profissionais. Por estes motivos é notável que grande maioria dos colaboradores em Home Office possua o dever de estar fora de casa para encontrar-se com fornecedores e clientes; tornando-se assim essencial essa maleabilidade de horário.

Tendo como principal indagação: se seria o Home Office, o ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida para o funcionário e o bom desempenho de produção para a organização no cenário atual do mercado de trabalho; é nítido, através dos conceitos estudados, que o Home Office possibilita uma flexibilidade de horários superior do que quando se trabalha em um escritório fora de casa.

Entretanto, a dedicação ao trabalho, a gestão de tempo e a priorização de atividades tornam-se essenciais para obter rendimento no seu trabalho e também qualidade de vida. O Home Office pode ser visto como uma alternativa de equilíbrio entre a produtividade e a qualidade de vida, no entanto as questões elencadas acima são essenciais para que o tempo aparentemente flexível não se torne ocioso, baixando assim a produtividade e acumulando atividades a serem executadas.

Outro tópico também relevante para análise é a diferença entre os profissionais que trabalham em casa e possuem carteira assinada com alguma organização, e aqueles profissionais que são assalariados. Dada a presente pesquisa conclui-se que não há grande distinção entre os dois profissionais, somente o fato de aqueles trabalhadores assalariados necessitarem prestar respostas a algum superior; diferentemente daqueles que trabalham como autônomos. No entanto a flexibilidade é relativamente à mesma em ambas as partes.

A produtividade e a qualidade de vida conceituada no presente artigo, a partir da definição apresentada no referencial teórico, têm como objetivo demonstrar que ao realizar o trabalho que se gosta, conseqüentemente se obterá a produtividade. A

produtividade está intimamente relacionada à motivação do trabalho; e essa motivação é encontrada em um período que o profissional passa com a família, em seu tempo livre. A flexibilidade que é encontrada no trabalho em *Home Office*, também é vista como uma qualidade de vida possibilitando posteriormente uma produtividade elevada.

Por meio da pesquisa realizada no decorrente estudo, é recomendado, para futuros trabalhos, a busca dos benefícios que o Home Office trás para dentro das organizações de grande porte, que possibilitam aos seus funcionários a alternativa de se trabalharem em casa, com o tempo mais flexível; bem como de que maneira às tarefas executadas pelos profissionais em casa são contabilizadas.

Todavia, é fundamental a prática de a adaptação do home office com objetivo de obter qualidade e desempenho, tanto para o empregador como o empregado, visando uma relação de trabalho justa e equilibrada, evitando sobrepesar o empregado, pois este é a parte hipossuficiente da relação, que já passa por sérias dificuldades com este novo tempo, visando que não haja uma sobrecarga que direcione este colaborador a desenvolver uma Síndrome de Burnout, principalmente na adaptação dentro de casa, como o espaço físico para trabalhar bem como à interatividade com os membros da família.

Portanto, como todo esse novo cenário ocasionado por conta da pandemia de Covid 19, não pode e nem deve ser somado às outras diversas preocupações relacionadas a uma má gestão das atividades e relacionamentos advindos do empregador. Sendo assim, faz-se necessária a conscientização sobre exercer uma boa rotina de trabalho, com horários medidos e uma divisão correta do tempo e ambientes distintos, para que seja preservada a saúde física e principalmente a mental, buscando ao máximo estabelecer um método para adaptação nestes novos tempos.

REFERÊNCIAS

- 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
- BARBOSA, Robinson Luís Duarte. **O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica**. *Revista Direito e Liberdade*. ISSN Eletrônico 2177-1758. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/16046868.pdf>> Acesso em 02 set 2021
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora LTR, 16. ed, ano 2017.
- GUEDES, D; GASPAR, E. **“Burnout” em uma amostra de profissionais de Educação Física brasileiros**. *Rev Bras Educ Fís Esporte*, v.30, n. 4, p.999-1010, 2016.
- HARA, Caroline Lumi. **Home Office e as tecnologias de Acesso remoto. 2011. Monografia** (Tecnólogo em Processamento de dados)- FATEC – Faculdade de Tecnologia de São Paulo, São Paulo, SP.
- IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). **Home office concentrou 17,4% do total de rendimentos do trabalho em novembro**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3>. Acesso em 27 ago 2021.
- LATORRACA, C.A.C. et al. **O que as revisões sistemáticas Cochrane dizem sobre prevenção e tratamento da síndrome de burnout e estresse no trabalho**. *Diagn Tratamento*, v.24, n. 3, p.119-25, 2021.

MÖLLER, Millene. **Teletrabalho: os efeitos das evoluções tecnológicas nas relações de trabalho**. 2012. Monografia (Bacharel em Direito)- UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.

RASMUSSEN, E., & CORBETT, G. (2008). **'Why isn't teleworking working?'** New Zealand Journal of Employment Relations, 33(2), 20-32.

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. Disponível em: Acesso 26 ago. 2014.,

SOEIRO, A. **Covid19: temas essenciais**. Editora Manole, 2020. 9786555760385. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555760385/>> Acesso em: 10 set 2021.