

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO -  
UNIBRA CURSO DE GRADUAÇÃO EM  
ADMINISTRAÇÃO

GABRIEL DA SILVA PEDROSA  
INGRID VANESSA MAXIMINIANO DE FREITAS  
LARISSA DAYANA FERNANDES DE OLIVEIRA

**OS IMPACTOS DO HOME OFFICE NA  
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE  
RECIFE**

RECIFE / 2021

GABRIEL DA SILVA PEDROSA  
INGRID VANESSA MAXIMINIANO DE FREITAS  
LARISSA DAYANA FERNANDES DE OLIVEIRA

**OS IMPACTOS DO HOME OFFICE NA  
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE  
RECIFE**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA,  
como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em  
Administração.

Professor Orientador: Prof. Me. Brian Victor Lima da Silva

RECIFE / 2021

P372i

Pedrosa, Gabriel da Silva

Os impactos do home office na administração pública de Recife. / Gabriel da Silva Pedrosa; Ingrid Vanessa Maximiniano de Freitas; Larissa Dayana Fernandes de Oliveira. - Recife: O Autor, 2021.

20 p.

Orientador(a): Brian Victor Lima da Silva.

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

1. Teletrabalho. 2. Servidor. 3. Impactos do teletrabalho. I. Centro Universitário Brasileiro - Unibra. II. Título.

CDU: 658

# SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	4
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	4
3 RESULTADOS.....	7
3.1 Sobre o home office e a rotina do trabalho remoto dos servidores.....	7
3.1.1 Teletrabalho, home office e suas características.....	7
3.1.2 Impacto na vida/rotina do servidor com teletrabalho .....	8
3.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	8
3.3 Leis que regulamentam o teletrabalho.....	10
3.4 Gestão de pessoas na modalidade de teletrabalho .....	11
3.5 Dados e discussão .....	14
3.3.1 Resultados e discussões .....	14
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	16
4.1 Os impactos do home office na administração pública de recife? .....	16
5 REFERÊNCIAS .....	18
APÊNDICE .....	19

# OS IMPACTOS DO HOME OFFICE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE RECIFE

Gabriel da Silva Pedrosa  
Ingrid Vanessa Maximiniano de Freitas  
Larissa Dayana Fernandes de oliveira  
Orientador: Prof. Me. Brian Victor Lima da Silva

**Resumo:** O presente trabalho tem como objetivo estudar a modalidade de teletrabalho, assim como entender suas características e os impactos causados na vida dos servidores públicos estaduais da cidade de Recife, no estado de Pernambuco, a fim de identificar vantagens e desvantagens desta modalidade, as leis que regulamentam o teletrabalho, além da gestão de pessoas na modalidade de teletrabalho. Para tanto, é necessário identificar as principais mudanças na rotina dos servidores após a implantação do regime de teletrabalho, levantar os principais fatores que impactam na qualidade de vida dos servidores e registrar a percepção do servidor em relação ao regime de teletrabalho. Realizou-se, então, uma pesquisa de caráter misto, com dados coletados em uma quantidade específica de servidores de uma empresa do ramo de saneamento da cidade do Recife, além de dados secundários bibliográficas. Formulando assim uma base de dados para entendimento desta modalidade que vem crescendo nos últimos anos.

Palavra chave: Teletrabalho. Servidor. Impactos do teletrabalho.

**Abstract:** This paper aims to study the telework modality, as well as to understand its characteristics and the impacts caused in the life of civil servants of the city of Recife, in the state of Pernambuco, in order to identify advantages and disadvantages of this modality, the laws that regulate telework, in addition to the management of people in telework modality. For this, it is necessary to identify the main changes in the routine of the servers after the implementation of telework regime, to raise the main factors that impact the quality of life of the servers and record the perception of the server in relation to the telework regime. It was then carried out a research of mixed character, with data collected from a specific number of servers of a company in the sanitation industry in the city of Recife, in addition to secondary bibliographic data. Thus formulating a database for understanding this modality that has been growing in recent years.

**Keywords:** Telework. Server. Impact of telework.

## **1 INTRODUÇÃO**

Tendo em vista que houve um grande crescimento de colaboradores trabalhando no regime de teletrabalho, pesquisa-se sobre os impactos desse regime de trabalho na qualidade de vida dos servidores públicos estaduais na cidade do Recife. Para tanto, é necessário identificar as principais mudanças na rotina dos servidores, após a implantação do regime de teletrabalho, levantar os principais fatores que impactam na qualidade de vida dos servidores e registrar a percepção dos servidores em relação ao regime de teletrabalho. Realizou-se, então, uma pesquisa de campo.

Diante disso, verificou-se que com o regime de trabalho remoto se obteve uma maior flexibilização de horários, devido ao tempo que se gastava para chegar ao escritório/local de trabalho, devido a grandes engarrafamentos, trânsito lento, eventos sazonais, etc. Foi notado um ganho significativo na produtividade e uma comunicação um pouco mais eficiente, tendo em vista que quando se fazia necessárias informações sobre determinado serviço/trabalho, bastava uma simples vídeo conferência (chamada de vídeo) para sanar dúvidas. O Home Office permite que seus colaboradores tenham uma rotina mais flexível e estável, pois o tempo que era gasto para o deslocamento até a empresa passa a ser usado para tarefas mais prazerosas e os servidores se sentem mais dispostos para a realização de suas tarefas. Ou seja, esse é um dos fatores que contribui para o aumento de sua qualidade de vida.

Por isso, o objetivo dessa pesquisa de campo foi verificar quais as vantagens e desvantagens do trabalho remoto dos servidores públicos na cidade do Recife e os impactos do home office da administração pública.

## **2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO**

Este artigo se utilizou de uma pesquisa de caráter mista, que por sua vez combina a pesquisa do tipo qualitativo e quantitativos para uma melhor abordagem deste artigo científico, foi escolhido esse tipo de pesquisa por trazer uma melhor

adaptação ao tema abordado. Ao longo do texto se apresenta uma pesquisa de campo com objetivo de colheita de dados, realizada com servidores das cidades do Recife, no decorrer do texto também se observa pesquisas com fontes secundárias bibliográficas.

A pesquisa de caráter qualitativo tem por objetivo compreender conhecimento sobre objeto de pesquisa entrando mais a fundo dentro do tema e colhendo dados mais detalhados.

*O foco da pesquisa qualitativa demanda compreender e aprofundar o conhecimento sobre os fenômenos desde a percepção dos participantes ante um contexto natural e relacional da realidade que os rodeia, com base em suas experiências, opiniões e significados, de modo a exprimir suas subjetividades (SAMPIERI, COLLADO; LÚCIO, 2013; MINAYO, 2014).*

Robert K. Yin (2016, p.7) relaciona cinco características da pesquisa qualitativa:

*1. Estudar o significado das condições de vida real das pessoas; 2. Representar a opinião das pessoas ante um estudo; 3. Abranger o contexto social, cultural, econômico, relacional, etc., que as pessoas vivem; 4. Contribuir com revelações sobre conceitos que podem ajudar a explicar o comportamento social humano; 5. O esforço em utilizar múltiplas fontes de evidência.*

Com a pesquisa quantitativa são utilizados dados que já foram estudados anteriormente e estudo concluídos. Segundo Knechtel (2014), esse tipo de pesquisa foi a base do pensamento científico até a metade do século XX e é caracterizado pela passividade e neutralidade do pesquisador diante da investigação da realidade.

Segundo Gatti (2004, p. 4), ambas as pesquisas podem ser consideradas complemento uma da outra.

*[...] que se traduzem por números podem ser muito úteis na compreensão de diversos problemas educacionais. Mais ainda, a combinação deste tipo de dados com dados oriundos de metodologias qualitativas, podem vir a enriquecer a compreensão de eventos, fatos, processos. As duas abordagens demandam, no entanto, o esforço de reflexão do pesquisador para dar sentido ao material levantado e analisado.*

Conforme dito anteriormente, esta pesquisa levanta a questão dos impactos desse regime de trabalho na qualidade de vida dos servidores públicos estaduais na

cidade do Recife. Sendo assim, houve a necessidade de se identificar as mudanças e fatores que impactam na vida desses servidores, após a implantação do regime de teletrabalho através de uma pesquisa mista.

No ponto de vista de diferentes autores trata-se de uma abordagem que mistura técnicas de pesquisa qualitativa, assim como, quantitativa. De acordo com Creswell (2010), o método misto é uma abordagem que combina ou mescla tanto o método quantitativo, quanto o qualitativo. Esse interesse em combinar diferentes formas de recolher dados iniciou-se na década de 1950. Nos anos 70 houve um crescimento no número de pesquisas que misturavam dados qualitativos e quantitativos. Na década de 80 aumenta o interesse quanto aos procedimentos que descrevem estudos mistos e, finalmente, nos anos 90, surgem obras escritas sobre metodologia mista.

Creswell (2010) é um dos principais estudiosos do tema. Pesquisador do campo da metodologia que utiliza a linha teórico-metodológica da fenomenologia, Creswell apresenta o método misto como um método até certo ponto inovador, pois compreende uma mescla entre dois procedimentos de pesquisa, um lugar em comum onde os dois métodos podem se comunicar. Em Rocco (2003) encontramos as divisões das etapas de um estudo misto que são:

- Primeira Etapa: Tipo de projeto a investigar podendo ser exploratórios ou confirmatórios;
- Segunda Etapa: Tipo de coleta de dados;
- Terceira Etapa: Análise e Inferência dos dados.

Sendo assim, no método misto existe uma zona de interlocução entre os métodos qualitativos e quantitativos – entre o método que analisa as bases teórico-filosóficas dos problemas e o que quantifica. É uma forma complementar, de olhar a pesquisa: ela não deve ser apenas quantitativa ou qualitativa, ela pode abranger os dois métodos, criando uma nova abordagem.

Foi usada uma mistura de pesquisa de campo, onde completamos com autores que corroboram com a linha das respostas de campo. Sendo assim, a pesquisa mista foi

escolhida por se adaptar melhor ao que buscamos, pois, se trata de uma abordagem de investigação que combina ou associa as formas, qualitativa e quantitativa.

### **3 RESULTADOS**

#### **3.1 Sobre o home office e a rotina do trabalho remoto dos servidores**

##### **3.1.1 Teletrabalho, home office e suas características**

O teletrabalho é a realização das atividades fora do ambiente da empresa, ou seja, não necessariamente precisa ser realizado dentro da residência, mas em qualquer lugar escolhido pelo próprio empregado, para caracterizar teletrabalho se faz necessário a utilização de ferramentas, como tecnologia da informação e comunicação, sendo a internet a mais comum delas.

Correia e Miessa (2018, p. 236) afirmam que:

*Será considerado teletrabalhador o empregado que presta a maior parte de seus serviços em sua residência ou em outro local diverso do estabelecimento de seu empregador e que possa se comunicar com seu empregador por meio de tecnologias de informação e de comunicação, como e-mails, WhatsApp, Facebook, SMS, telefone, entre outras.*

Nilles (apud HARA, 2011) ainda acrescenta que o teletrabalho pode ser caracterizado como “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).

Já o home office se caracteriza quando o trabalho é feito remotamente de forma eventual. Melhor dizendo, ele é uma solução para casos emergenciais. Isso explica a sua utilização extensa na pandemia, em razão da necessidade de distanciamento social. O home office não depende, portanto, das tecnologias de comunicação. Por isso, ele nem sempre é considerado teletrabalho. Você pode ser uma costureira atuando em home office, por exemplo.

Além de tudo, outra característica do home office é a flexibilização. Desta maneira, muitos empregadores permitem que os funcionários alterem suas rotinas, entre atuar na empresa ou em casa, ao longo da semana. Assim sendo, o home office não precisa constar no contrato de trabalho, ou em um aditivo porque é algo estipulado pela política interna de cada empresa.

O home office, à vista disso, passa a ser considerado teletrabalho, quando utilizar tecnologias de informação e comunicação; tornar-se permanente e se diferenciar de qualquer hipótese de trabalho externo.

### 3.1.2 Impacto na vida/rotina do servidor com teletrabalho

A modalidade de teletrabalho se mostrou bastante proveitosa para os servidores entrevistados, além de se mostrarem favoráveis com a modalidade, também trouxe a reflexão de quão duro e desgastante pode ser, tornar a modalidade de teletrabalho, se estando em casa o tempo todo. Às vezes o servidor pode passar do horário do almoço, ou até mesmo do fim do expediente, quando se foi perguntado a um dos entrevistados sobre se havia desvantagens da modalidade do teletrabalho, o mesmo respondeu que: “Sim, Passei várias vezes da hora do almoço, conexão com a internet fraca”. O trabalho remoto também acaba fazendo com que o contato físico entre os colegas de trabalho seja inexistente, por isso a aproximação natural entre os servidores é mínima, o que acaba dificultando o acesso entre as equipes, contudo, foi notado um ganho na produtividade, na concentração e uma comunicação mais eficiente, tendo em vista que quando se fazia necessário informações sobre execução de determinado serviço bastava uma simples videoconferência para sanar dúvidas.

### **3.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho**

#### Vantagens

Como dito anteriormente, com o regime de trabalho remoto existe uma

maior flexibilização de horários, evitando-se perda de tempo com engarrafamentos e outros imprevistos, além do fator economia para a empresa. Um maior conforto por poder trabalhar em um ambiente de escolha com roupas/vestimentas do dia a dia, sem a necessidade de estar com a farda da empresa durante o desenvolvimento das atividades, salvo em casos de reuniões por videoconferência ou em momentos em que há necessidade de se comparecer à empresa por determinado motivo.

Acerca das vantagens, Duarte (2005, p. 2) destaca:

*Diminuição do stress; aumento do bem-estar; maior disponibilidade para a família; diminuição de despesas com vestuário, alimentação, transporte; controle do próprio ritmo pessoal e de trabalho; aumento da produtividade; ausência de competição; menor número de interrupções no trabalho; menor número de afastamento por problemas de saúde; menor rotatividade de pessoal; maior capacidade de concentração; autodisciplina e organização pessoal; e maior tempo livre. Geração de empregos virtuais; diminuição no congestionamento nas cidades; redução da poluição do ar; redução do consumo de combustível e energia; maior utilização de mão-de-obra de deficientes físicos; maior utilização de mão-de-obra incapacitada temporariamente e diminuição nos valores dos imóveis praticados pelo mercado imobiliário.*

Barreto Junior e Silva (2007, p. 37-38) afirma que

*As vantagens desta forma de execução de trabalho, para o teletrabalhador, estão relacionadas à redução de custos pelo fato de viver no mesmo local ou muito perto de onde trabalha, melhora na qualidade de vida, maior flexibilidade de horários de trabalho, desempenho profissional mais autônomo e relação mais próxima à família. Enquanto que para o empregador são vantagens: a redução de custos (espaço mobiliário) e maior produtividade*

#### Desvantagens do teletrabalho

Em alguns casos, por outro lado, servidores por estarem em regime de home office acabam não conseguindo conciliar corretamente seu tempo entre o desenvolvimento das atividades da empresa e o momento de lazer, em alguns momentos, continuando as atividades da jornada de trabalho, mesmo durante o intervalo para descanso, fazendo com que se sintam presos no trabalho a todo

momento. Além de em alguns períodos estar tendo dificuldades com acesso à internet doméstica, por conta das instabilidades na conexão, restrições de rede, bloqueio para acessar determinados serviços internos da empresa, devido a política de privacidade da companhia.

Conforme Gaspar, Bellini, Donaire et al. (2014), Nogueira e Patini (2012) outros problemas se encontram na dificuldade de controle e de avaliação de desempenho; Falta de infraestrutura e Isolamento profissional. Segundo Costa (2007), percebe-se o conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade de desenvolvimento; falta de supervisão; isolamento social; maior cobrança, montar estrutura em casa.

Para Franco Filho (2018, p. 180)

*Existem, porém, desvantagens para a empresa: dificuldade em controlar/supervisionar o trabalho, resistência à mudança, falta de empenho de alguns trabalhadores, redução dos graus de agregação dos empregados como forma de valorizar a empresa, investimentos associados face à adaptação de novo local para o trabalhador desenvolver sua tele atividade, riscos quanto à segurança de dados da empresa. [...] e, desvantagens para o trabalhador: isolamento social e profissional, redução de oportunidades profissionais, dificuldade em elaborar um contrato de trabalho específico (apesar das regras existentes), e problemas familiares com confusão do local de trabalho com residência, quando for o caso, e, nessa hipótese, com o trabalho em casa, acaba o lazer.*

### **3.3 Leis que regulamentam o teletrabalho**

Regulamentação – Teletrabalho e Home Office:

Em 2011, a nova redação dada pelo artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabeleceu que não há diferença entre as atividades realizadas no escritório e as executadas na residência do empregado, “desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

Com a Reforma Trabalhista os detalhes foram definidos na Lei 13.467/2017, onde “o home office é qualquer trabalho realizado fora das dependências da empresa a partir do uso de tecnologias da informação e comunicação”.

Diferindo o teletrabalho do trabalho externo. Onde o Home Office é aquele realizado com o auxílio das tecnologias e o externo é aquele em que as atividades precisam ser desempenhadas em outro local, como é o caso de panfletários, coletores de lixo, vendedores externos, etc.

Os colaboradores têm os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários em relação àqueles que trabalham presencialmente, como FGTS, férias, 13º salário, bônus, licença maternidade, entre outros.

Quanto a benefícios como vale-transporte, a empresa pode cortar o benefício, visto que o empregado não terá a necessidade de deslocamento, porém, o ideal seja a troca desse benefício para uma ajuda de custo para a pessoa trabalhar em casa.

O colaborador em regime de trabalho remoto não está sujeito ao controle da jornada, ou seja, a ele não se aplicam as regras de duração do trabalho. Segundo a CLT, não é possível fixar e medir a jornada de trabalho de um funcionário que cumpre suas funções na modalidade home office. Ou seja, não existe uma lei que obriga as empresas a pagarem hora extra, em casos de teletrabalho. Também não se sujeitam a descontos, advertências ou suspensões por atrasos.

Conforme o artigo 2º da CLT, é responsabilidade do empregador arcar com todos os custos de sua atividade econômica, abrangidos todos os custos com o trabalho e para a prestação de serviços em home office. Em geral, as empresas fornecem equipamentos como notebooks, celular corporativo, cadeira, mesa de trabalho e, eventualmente, ajuda de custos com os gastos de eletricidade, planos de celular ou internet, porém não é obrigatório. A conservação desses equipamentos é de responsabilidade do empregado e quaisquer danos relacionados a má conservação são arcados pelo colaborador.

### **3.4 Gestão de pessoas na modalidade de teletrabalho**

Um dos maiores desafios que um gestor pode ter é a gestão de pessoas, que por sua vez pode se tornar uma tremenda dificuldade, principalmente na modalidade

de teletrabalho, pensando nesse aspecto foi realizado através de uma coleta de dados simples, em um ambiente bem específico da companhia como os gestores enfrentam esse desafio.

Uma das respostas foi que houve “dificuldade em computar serviços executados por colaboradores que estão em home office”. Existem várias formas de mostrar que o colaborador está apto para execução do serviço e que seu desempenho atinge a expectativa dos seus superiores, então se nota nesta empresa, em específico uma maior dificuldade para monitorar o desempenho de seus colaboradores em regime de teletrabalho.

Mas, como tornar o teletrabalho mais atrativo para o colaborador, e fazer com que o mesmo busque bater metas e melhorar seu desempenho nas atividades? Marques (2012) está sendo estudado de uma forma que não seja apenas uma atividade laboral, mas que proporcione ao trabalhador uma satisfação em desenvolver as funções. Mostrar ao colaborador que se pode ter uma melhora na qualidade de vida ao optar por exercer funções na modalidade de teletrabalho, em um dos questionamento da entrevista um dos entrevistado deu a seguinte resposta: que uma das vantagens em trabalhar com esse modelo era “conforto e bem estar por poder estar com a família” nessa mesma linha de pensamento, Marques (2012) diz que a qualidade de vida pode ser resultado da adoção de uma jornada flexível de trabalho, pois é capaz de transmitir ao profissional uma adequação das atividades pessoais e profissionais. A produtividade não deve ser afetada pela flexibilização de horário, deve se manter a mesma eficiência que o trabalho presencial, sem a necessidade de cobrar do colaborador, o mesmo deve estar ciente de sua responsabilidade, enquanto funcionário da companhia e atingir as metas que lhe forem delegadas. Para Clegg (2002), a delegação é uma ferramenta altamente eficaz, desde que não se monitore constantemente a atividade.

Há uma grande dificuldade no processo de mudança e na implantação de processos, e nem sempre os colaboradores estão dispostos a mudar o que está sendo feito. De acordo com Bergue (2010, p. 68),

*“A mudança constitui fenômeno inerente à organização e se manifesta sob diferentes formas, desde esforços adaptativos de qualquer ordem e intensidade, inovações gerenciais e de estrutura,*

*até transformações mais radicais que alcançam aspectos substanciais do comportamento das pessoas na organização”.*

Em qualquer organização, sendo ela pública ou não, haverá, em algum momento uma mudança, seja de tecnologia, de gestão ou do tipo de modalidade. Existem alguns fatores que podem causar esse medo da mudança, alguns fatores provocam esse receio da mudança, na aplicação do modelo de teletrabalho não seria diferente, o servidor pode se sentir ameaçado, devido ao medo de ser substituído na função que ocupa, pode-se ter a sensação de se estar sendo colocado de lado para dar lugar a alguém que ele considere com mais expertise. Segundo Borges e Marques (2011), quando uma mudança é proposta no ambiente de trabalho, quase sempre gera uma percepção de ameaça ao **status quo** do indivíduo, que se encontra fundamentalmente organizado e seguro.

O gestor deve atentar a comportamentos que possam gerar uma falta de controle, devido à insatisfação do colaborador que tenha algum tipo de resistência ou insatisfação, manter o controle e recuperar o equilíbrio da situação, torna se um grande desafio para um gestor que esteja implementando e gerenciando a mudança do formato, de trabalho físico para a modalidade de teletrabalho (FONSECA, 2000). Sendo assim, o gerenciamento da mudança envolve tanto a compreensão de como se dá o contexto organizacional, assim como a capacidade de agir e mobilizar os recursos necessários para promovê-la.

O mundo encontra-se em uma constante mudança, novas tecnologias surgem e são implementadas no nosso dia a dia, a todo momento, como isso surge também a possibilidade de novas tecnologias para gestão e controle dos colaboradores no regime de teletrabalho.

De acordo com Chiavenato (2010, p. 2):

*Vários fatores contribuem para isso: as mudanças econômicas, tecnológicas, sociais, culturais, legais, políticas, demográficas e ecológicas que atuam de maneira conjugada e sistêmica, em um campo dinâmico de forças que produz resultados inimagináveis, trazendo imprevisibilidade e incerteza para as organizações*

Essas tecnologias que vêm a surgir, podem e devem ser utilizadas para lidar efetivamente com a gestão de pessoas em formato de teletrabalho, são ferramentas

de monitoramento, análise de desempenho, além de ponto eletrônico que se utiliza para controlar a jornada de trabalho do teletrabalhador.

### **3.5 Dados e discussão**

Como já percebemos, o teletrabalho é um desafio de equilíbrio entre conciliar sua vida pessoal com a profissional. Embora os trabalhadores sejam mais produtivos quando estão fora do seu ambiente convencional, eles são também mais vulneráveis, pois trabalham mais horas e com um ritmo de trabalho mais intenso, ultrapassando-se assim, facilmente, o tempo normal de trabalho, deixando de fora os momentos que devem ser de descanso, criando um maior stress e interferência no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Entre os desafios que foram encontrados nessa modalidade, manter o foco é um dos principais quando se começa a trabalhar em casa, pois, se torna um ambiente repleto de distrações, sejam com os filhos, os animais de estimação, a televisão ou algo inesperado, sendo assim, acaba se tornando uma situação diferente do que estão acostumados, trabalhando dentro de um escritório. Além disso podemos citar também vários outros desafios que foram encontrados, como por exemplo; falta de equipamentos adequados, ausência de contato com os parceiros de trabalho, perda de alguns dos benefícios que eram disponibilizados nas atividades presenciais.

#### **3.3.1 Resultados e discussões**

Nesta seção será desenvolvida uma reflexão sobre OS IMPACTOS DO TELETRABALHO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DA CIDADE DO RECIFE, vantagens e desvantagem dessa modalidade, através de um questionário com servidores públicos da empresa do ramo de saneamento, realizado a propósito da reflexão dos impactos do teletrabalho na administração pública (reflexão com citação dos alunos).

Sobre as vantagens que a modalidade traz, um dos servidores entrevistados coloca que uma das vantagens é a “ possibilidade de pensar e analisar os projetos

de todo ambiente de trabalho”. Segundo o PMBOK (2008, p. 10) “o projeto é um esforço temporário empreendido para criar um produto, serviço ou resultado exclusivo. A sua natureza temporária indica um início e um término definidos”. A Aplicabilidade de projetos na modalidade de teletrabalho é viável, desde que bem planejada.

Na mesma linha de pensamento em relação às vantagens, outro servidor coloca que há “Conforto e bem-estar por estar em casa, menor tempo de deslocamento. ” Para Alves (2007), o fenômeno da era digital e das novas tecnologias de informação é irreversível e o trabalhador não necessita ir mais ao trabalho, ele está a todo o momento conectado.

Há uma melhora no conforto, ao desempenhar atividade no formato de teletrabalho, por estar o tempo todo conectado, independentemente do local, podendo assim o servidor escolher um local de sua preferência. Outro servidor destaca que há "Uma maior disponibilidade de tempo para estar com a família”.

Para Nilles (1997). Atualmente vive-se um paradigma de descentralização do trabalho, desconcentrando-se os setores tradicionais de uma empresa e permitindo-se a flexibilização do trabalho e da vida do trabalhador em busca de melhores resultados e da satisfação de empregadores e empregados.

Com a flexibilização da modalidade, o servidor se sente satisfeito por poder desempenhar sua função em um ambiente de sua escolha e que melhor lhe satisfaça, além de passar mais tempo com a família.

Sobre as desvantagens, ao serem questionados sobre isso, um dos servidores ressaltou que há "dificuldade de concentração e comunicação com a equipe de trabalho”.

Segundo Mazzola (2012) é preciso assimilar as atividades e o tempo, respeitar os horários de trabalho para que se obtenha êxito. Entende-se que se faz necessário a assimilação das atividades e do tempo para poder obter uma melhor concentração.

Outro servidor, quando questionado se para ele havia alguma desvantagem, o mesmo respondeu que “Sim, Passei várias vezes da hora do almoço, conexão com a internet fraca”

*Trabalhar em qualquer horário tem seus efeitos no mundo do trabalho. Os trabalhadores dessa modalidade são propícios a serem mais solitários, pois têm longas jornadas e não têm privacidade. Assim, dispõe de tarefas intensificadas e como consequência de tudo isso, correm o risco de apresentar resultados negativos na saúde e no bem-estar. (MENEZ, 1999).*

Conclui-se que a modalidade de teletrabalho acaba sendo solitária, além de se mostrar uma das habilidades que servidores deverão ter um bom gerenciamento de tempo.

Um dos maiores desafios que um gestor pode encontrar pela frente é o monitoramento e gestão de equipe, um dos servidores enfatizou que houve “dificuldades em computar serviços executados por colaboradores que estavam em home office”.

Segundo Nilles (1997, apud PINEL, 1998) uma das questões centrais do gerenciamento do teletrabalho é a mudança de prioridades. Ao invés de pôr em foco o número de horas trabalhadas, dá-se mais atenção a questões ligadas ao desempenho. Deve-se então, manter o foco no desempenho do colaborador e não nas horas trabalhadas.

## **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

### **4.1 Os impactos do home office na administração pública de Recife?**

Quando se iniciou o trabalho de pesquisa, constatou-se que, desde o início da pandemia muitos trabalhadores necessitaram exercer suas atividades em casa, trabalhando na modalidade de teletrabalho e da experiência pessoal e do convívio observatório, ao exercer a modalidade de trabalho remoto durante o período de

pandemia e por se mostrar uma modalidade vantajosa, proporcionando uma maior qualidade de vida.

Diante disso, a pesquisa teve como objetivo geral, identificar os impactos do home office na administração pública. Constatou-se que o objetivo foi atendido, ao descobrir sobre as vantagens e desvantagens do trabalho remoto e os desafios da gestão de pessoas na modalidade de teletrabalho.

O Objetivo específico inicial era definir as diferenças entre o home office e o teletrabalho, ele foi atendido ao constar que o teletrabalho é a realização das atividades fora do ambiente da empresa, já o home office se caracteriza quando o trabalho é feito remotamente, de forma eventual.

O segundo objetivo específico era identificar as vantagens e desvantagens no trabalho remoto e foi atendido ao relacionarmos às vantagens e o servidor coloca que há "Conforto e bem-estar por estar em casa, menor tempo de deslocamento." e as desvantagens ressaltou que há "dificuldade de concentração e comunicação com a equipe de trabalho".

Já o terceiro objetivo específico era analisar os impactos do home office na qualidade de vida dos servidores públicos e isso foi atingido quando se notou uma melhora na qualidade de vida dos servidores, devido ao gasto de tempo com atividades que trazem prazer aos servidores ao trabalharem em casa.

A pesquisa partiu da hipótese de quais seriam as vantagens e desvantagens de trabalhar em home office na administração pública, na cidade do Recife, e durante o trabalho essas vantagens e desvantagens foram identificadas, assim como a hipótese foi confirmada, pois existe uma maior flexibilização de horários, evitando-se perda de tempo com engarrafamentos e outros imprevistos, além do fator economia para a empresa.

A metodologia quali quantitativa foi realizada por meio de uma pesquisa com os servidores públicos, através de questionários onde extraímos as informações para realização deste trabalho.

Diante da metodologia proposta, percebeu-se que o trabalho poderia ser realizado com uma pesquisa mais ampla para analisar os aspectos relacionados aos impactos na rotina dos servidores e poderia ter sido feita uma coleta de dados com

uma quantidade de pessoas maior, já que nesse trabalho diante da limitação de tempo só foi possível analisar uma quantidade pequena de servidores.

## 5 REFERÊNCIAS

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. Atualidade do Conceito Sociedade da Informação para a pesquisa jurídica. In: PAESANI, Liliana Minardi (coord.). **O Direito na Sociedade da Informação**. São Paulo: Atlas, 2007.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Cultura e Mudança Organizacional**. Florianópolis. Departamento de Ciências da Administração /UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2010.

BORGES, R. S. G.; MARQUES, A. L. Gestão da Mudança: uma alternativa para a avaliação do impacto da mudança organizacional. **Faces: Revista de Administração** (Belo Horizonte. Impresso), v. 10, p. 95-113, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010 – 6ª reimpressão.

CLEGG, Brian. **Administração do Tempo: Método prático**. Rio de Janeiro: QualityMark, 2002.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista: O que mudou?** 1. ed. Salvador: JUSPODIVM, 2018.

COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 105-124, 2007”.

DUARTE, Juliana Bracks. **O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade**. 2005. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/12333/o-trabalho-no-domicilio-do-empregado--controle-da-jornada-e-responsabilidade>. Acesso em: 21 out. 2021.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho de acordo com a Lei n. 13.467/17 e a MP n. 808/2017**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2018.

FONSECA, J. A. **Comprometimento Organizacional: implicações de mudança organizacional na Polícia Militar de Minas Gerais**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da UFMG, Belo Horizonte, 2000.

GASPAR, M. A. et al. Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Revista Ciências Administrativas**, v. 17, n. 3, p. 1029-1052, 2014.

GATTI, B. A. Estudos quantitativos em educação. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 30, n.1, p. 11-30, jan. / abr. 2004.

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.

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

MARQUES, Carolina Sampaio. **Motivação e Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre a flexibilização de carga horária em universidades públicas**. Especialização (Especialista em Gestão Pública) - UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2012.

MENEZ, A. A. A. **Atuação do atendimento no Brasil**. Brasil Qualitymark, 1999.

NILLES, Jack. **Fazendo do Teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura, 1997.

PMBOK. Conjunto de Conhecimentos em Gerenciamento de Projetos. [Manual]. Global Standard. Campus Boulevnad: Newtown Square, 2008.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de Pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre (RS): Penso, 2014. 624p.

YIN, R. K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre (RS): Penso, 2016. 313p.

## APÊNDICE

Carimbo de data/hora	Como você avalia sua qualidade de vida no regime de tele trabalho(Home Office	Sua saúde mental e física melhorou durante esse período?	Conseguiu desenvolver projetos pessoas durante esse período?	Você notou alguma VANTAGEM com a modalidade Home Office?	Houve dificuldade na gestão de pessoas durante o período de Home Office (em caso de cargo de chefia)	Você notou redução de tempo com o deslocamento ? *	Você notou alguma DESVANTAGEM com a modalidade Home Office?
04/11/2021 08:11:33	Ótima	Sim	Não	Sim , a possibilidade de pensar e analisar os projetos de	Um pouco, Coordenação administrativa		

				todo ambiente de trabalho			
04/11/2021 08:15:40	Boa	Sim	Sim	Trabalhar remotamente é o mesmo que trabalhar a distância - ou seja em formato "home office" neste caso , o profissional tem a liberdade para estar onde deseja , ou precisa estar .	Não		
04/11/2021 08:26:35	Boa	Não	Não	SIM	NÃO	Sim	NÃO
04/11/2021 08:49:21	Boa	Sim	Sim	Sim, Conforto e bem estar por estar em casa, menor tempo de deslocamento.	Sim, dificuldades em computar serviços executados por colaboradores que então em home office.	Sim	Sim, dificuldade de concentração e comunicação com a equipe de trabalho.
04/11/2021 12:40:39	Boa	Sim	Sim	Sim, Uma maior disponibilidade e de tempo para estar com a família		Sim	Sim, Passei várias vezes da hora do almoço, conexão com a internet fraca