

DESAFIOS ORGANIZACIONAIS DECORRENTES DA PANDEMIA

**Curso Superior de Tecnologia em
Gestão em Recursos Humanos
1º Período**

Orientador

Professora Me. Lucélia
Mildemberger

Autores

- Aléxia Maria Soares Pereira
- Allan da Rocha Ferreira
- Isabelle Cristine de Souza
- Júlia Gabriele Teixeira Marcelino
- Thalita Porto Henequim

RESUMO

Nas atuais circunstâncias do mundo, as empresas precisaram adaptar seus processos, devido as consequências da pandemia de COVID-19. Por conta dessa adoção de modalidade laboral para a continuidade do trabalho, o artigo tem como objetivo pesquisar os benefícios deste regime, bem como trazer um plano de soluções para melhorar este cenário analisando a percepção dos trabalhadores inseridos neste contexto. A metodologia adotada foi a pesquisa de campo, realizada durante o mês de março de 2021, com colaboradores da empresa pesquisada, uma multinacional americana que desenvolve softwares. Os temas pesquisados foram benefícios do home office, desafios do home office, legislação trabalhista referente ao home office e efeitos da pandemia do Covid-19. Observou-se que os trabalhadores tiveram uma boa adaptação ao novo regime, tendo melhorias e otimização de tempo durante a sua rotina, os únicos pontos negativos relatados foram a “desformalização” do ambiente de trabalho e a falta de interação social.

Palavras-chave: 1 – Benefícios do Home Office. 2 – Desafios do Home Office. 3 – Efeitos laborais da pandemia. 4 –Interação social.

1. INTRODUÇÃO

Com a crise mundial causada pela pandemia da COVID-19 no primeiro semestre de 2020, muitas empresas tiveram a necessidade de inovar seu regime de trabalho e se adaptar à nova realidade do mundo para proteger seus colaboradores. Com essa modificação, foi possível constatar que muitas atividades podem ser desempenhadas de casa, não havendo a necessidade de um escritório fixo ou do deslocamento até a organização. Um desafio do atual cenário é a falta de uma interação social, bem como a “desformalização” do ambiente de trabalho, que pode provocar a perda de foco e atenção durante o expediente (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020).

Com esse novo modelo de trabalho, a interação no dia a dia com os demais colaboradores pode diminuir, e os novos contratados muitas vezes não conhecem sua equipe ou seu gestor pessoalmente, pois já ingressaram com o regime 100% *home office*. Sentimentos como: desconforto, ansiedade, angústia, falta de relacionamento interpessoal, bem como o ambiente não apropriado para desenvolver suas atividades, pois, fatores externos como sinal de celular, *internet*, falta de energia momentânea podem impactar no desempenho do colaborador.

Entretanto, mesmo com essas mudanças, os colaboradores também foram beneficiados, pois não precisam se deslocar para o ambiente de trabalho, assim, economizando dinheiro de transporte e alimentação, acarretando uma maior qualidade de vida. Já as empresas, conseguem economizar nas contas básicas como: água, luz, aluguel, conservação e limpeza do ambiente.

A primeira parte deste artigo é composto por uma pesquisa bibliográfica para fundamentar o trabalho, na segunda parte foi elaborado o desenvolvimento e por fim nas considerações finais as constatações do mesmo.

1.1. CONTEXTO DA SITUAÇÃO DA EMPRESA

A empresa de tecnologia alvo desta pesquisa foi fundada no ano de 1978 em Los Altos, Califórnia nos Estados Unidos por 3 sócios. Logo nos primeiros anos de exercício, a empresa teve uma desenvoltura excepcional devido aos avanços tecnológicos da época.

Ao longo de mais de 40 anos de atuação no mercado, a organização conseguiu se consagrar no mercado mundial, pois atualmente ela está presente em mais de 40 países, fornecendo produtos e serviços que permitem a conexão do mundo físico e o mundo virtual. As tecnologias por ela desenvolvida permitem aos clientes um melhor índice de produtividade, qualidade, segurança e sustentabilidade nos setores de agricultura, construção, transporte e logística.

Apesar de atuar em mais de 40 países, mais de 150 utilizam a tecnologia por ela fornecida devido à rede altamente capacitada de revendedores e parceiros que oferecem todo o suporte

necessário aos consumidores. Atualmente, com mais de 2000 patentes, a empresa desenvolve produtos orgânicos por meio da tecnologia mais recente no mercado mais amplo.

No sentido ambiental, a organização reconhece a importância da questão ambiental, pois ela propõe um método de aquisição dos produtos, bem como a realização do descarte dos mesmos. Para a realização do descarte, a política da empresa fornece toda uma logística para bem destinar todos os equipamentos danificados, os quais não terão mais utilidade no ambiente.

No Brasil, a empresa está localizada no estado de São Paulo, na cidade de Campinas, a empresa é especializada na formulação de um *software* capaz de efetuar serviços de computação, treinamento e desenvolvimento de softwares.

Segundo relato de um representante da empresa, a mesma já estava em transição para o regime *home office* antes da pandemia, mas a situação mundial acelerou este processo. Com a nova estrutura de trabalho, muitas mudanças positivas foram observadas por parte dos colaboradores e pela empresa. A pesquisa tem por objetivo primordial analisar os benefícios da adoção do *home office* sob o olhar de profissionais do departamento da empresa estudada, uma multinacional de tecnologia da informação, bem como elaborar de um plano de melhorias para maior satisfação da empresa e do colaborador.

1.2. OBJETIVOS

Para a elaboração deste trabalho foram definidos um objetivo geral e quatro específicos.

1.2.1. Objetivo Geral

O objetivo geral deste artigo é propor um plano de formalização para o *home office*.

1.2.2. Objetivos Específicos

Como objetivos específicos, pode-se destacar os seguintes:

- a) Pesquisar a legislação trabalhista envolvida com o *home office*;
- b) Levantar as necessidades dos colaboradores para trabalhar em *home office*;
- c) Apresentar os benefícios da implementação do *home office*;
- d) Elaborar um plano de ação para a formalização do *home office*.

1.3. JUSTIFICATIVA

Dentro do contexto mundial da crise gerada pela pandemia, a empresa desenvolvedora de *softwares* acelerou a migração dos colaboradores para o regime *home office*, onde antes da pandemia já se observava alguns cargos neste regime, mas durante a pandemia este número ultrapassou em mais de 50% dos colaboradores trabalhando diretos de suas residências. Os funcionários se adaptaram para atender as expectativas e necessidades da empresa, mas há uma incerteza se esse modo de trabalho será continuado ou não após a pandemia. Esta pesquisa busca entender os benefícios, desafios e necessidades trazidas por esse modelo de trabalho, bem como entender os pontos positivos e negativos para os colaboradores e a empresa, os impactos causados por tantas mudanças e o acompanhamento das legislações trabalhistas para entender como os colaboradores são amparados pela lei.

A pesquisa contou com o levantamento de respostas realizada por meio de questionário online com um gestor de uma organização de desenvolvimento de *softwares*, elaborado pela equipe através da plataforma *Google Forms* no dia 29 de março de 2021 baseado em temas relevantes a pesquisa, onde os resultados serão apresentados neste artigo.

Observou-se que a empresa caminhou na contramão da crise, pois teve sucesso na implementação do trabalho remoto. Os índices de produtividade permaneceram intactos, contudo, em decorrência do isolamento social, as relações interpessoais foram afetadas, segundo relato do gestor. Com base nisto, visa-se buscar meios de melhorar o relacionamento social entre os colaboradores, de forma com a qual haja uma maior e melhor interação entre os mesmos.

A modalidade *home office* foi bem aceita pela maioria dos empregados, pois estes relataram que se houvesse um sistema híbrido, seria melhor para o desenvolvimento profissional. Contudo, há uma falta de convivência com as pessoas por não ter o contato direto. Há também fatores externos que atrapalham o desenvolvimento das atividades laborais do funcionário. A parte da interação social foi a mais comentada como um fator negativo da modalidade de trabalho *home office*.

1.4. METODOLOGIA

Método, de acordo com Baraglio (2012, p. 4), pode ser definido como

“O caminho trilhado pelo sujeito para a descoberta da verdade, caminho este assinalado por um conjunto de normas do pensamento humano, recebe o nome de método, do grego *meta* - além de, e *ódos* – caminho, via. O método tem por finalidade conduzir o sujeito ao objeto, ao conceito, à verdade.”

Segundo Prodanov e Freitas (2013), método científico pode ser definido como um conjunto de processos ou operações que devem se empregar na investigação do mesmo. É a ferramenta adotada no processo de pesquisa do trabalho.

Já a pesquisa de campo, de acordo com Marconi e Lakatos (1996, p.1) pode ser definida como

“A fase que é realizada após o estudo bibliográfico, para que o pesquisador entenda sobre o tema, pois é nesta parte que ele irá determinar os objetivos da pesquisa, as hipóteses, definir qual é o meio de coleta de dados, tamanho da amostra e como os dados serão tabulados e analisados.”

292

Na pesquisa de campo, o “objeto/fonte é abordado em seu próprio meio ambiente. A coleta dos dados é feita nas condições naturais em que os fenômenos ocorrem, sendo assim diretamente observados, sem intervenção e manuseio por parte do pesquisador” (SEVERINO, 2014, p. 106).

O presente trabalho tem por objetivo identificar os benefícios, mudanças e desafios que o regime de trabalho causou em uma empresa de desenvolvimento de *software*, buscando essas informações pela pesquisa de campo, que possui como objetivo observar os fatos e como eles ocorrem. Esta não permite o controle de fatores variáveis, mas estuda as relações estabelecidas. Por isso, pode ser conceituada de natureza explorativa (RODRIGUES, 2007).

Os procedimentos realizados para a coleta de dados com o gestor foram: contato telefônico, uma mensagem explicando o tema da pesquisa, o motivo mediante explicação dos objetivos da pesquisa, realização de um questionário com um roteiro previamente elaborado, análise das respostas coletadas, sendo finalizado no dia 29 de março de 2021.

Para elaboração deste trabalho foram utilizados métodos de pesquisa bibliográfica, pesquisa pela internet, entrevista não estruturada.

Segundo Amaral (2007) a pesquisa bibliográfica é um ponto importante na elaboração do trabalho científico que irá influenciar em todas as etapas de uma pesquisa, a ponto de relacionar o embasamento teórico que será tratado no trabalho. Tendo como o levantamento, seleção, fichamento e arquivamento de informações relacionadas a determinada pesquisa.

Segundo Bellia (2008) essa pesquisa necessita de consultas e estudos feitos, apresentando os dados do problema a ser tratado. A parte essencial é analisar a bibliografia que aborde o tema baseando -se na metodologia que será utilizada na elaboração do artigo. A pesquisa bibliográfica constitui na consulta a textos, livros, documentos publicados que tenham como foco o assunto escolhido para ser executado com excelência.

A equipe realizou o levantamento de perguntas pertinentes para elaborar a entrevista com o gestor, que teve como objetivo de compreender a mudança de cenário causada pela pandemia, bem como a adaptação dele e do time que ele coordena.

Gil (2011) avalia que a técnica de entrevista apresenta vantagens, pois consegue um número expressivo de respostas, pela possibilidade diversa de respostas e aprofundamentos, pois é bastante flexível. Com isso o entrevistado, pode esclarecer as perguntas, bem como a ênfase das respostas.

Richardson (1999) define a entrevista não estruturada como não diretiva, pelo motivo de ser aberta, sendo flexível e analisando o contexto geral com vários detalhes vindos do ponto de vista do pesquisado. Isso não significa deixar o entrevistado falar livremente, pois a entrevista tem um enfoque, que é o tema principal da pesquisa e que será exposto a ele desde o início. Com essa liberdade o entrevistado pode elaborar suas respostas do modo em que achar relevante, explorando significativamente a questão (MARCONI; LAKATOS, 2007).

A entrevista não estruturada pode ser considerada como informal se compararmos com as outras técnicas, mas não deve ser considerada como uma conversa, pois tem o objetivo de coletar dados (GIL, 1999).

Hoje em dia, a *internet* está cada vez mais acessível e à disposição de todos, 74% da população brasileira possui acesso à *internet* (CETIC, 2021). Por influência disso, o usuário não dispense mais de tempo, custos e distância para locomoção, pois possui acesso mundial onde ele pode encontrar diversos dados de informações podendo também fazer comunicações através de *chat*, *e-mails* ou redes sociais (ARAÚJO; VILAÇA, 2016).

A *internet* tem evoluído surpreendentemente rápido, promovendo mudanças no ambiente organizacional, educacional, pois permite diversas ações sejam executadas simultaneamente, proporcionando mais dinâmica aos processos.

Segundo Freitas *et al*, (2006) o fato de a pesquisa estar presente na *internet*, e que o banco de dados é atualizado todos os dias, diversas vezes de forma *online*, possibilita que a pesquisa seja realizada em ambientes virtuais, disponibilizando ao pesquisador resultados imediatos e específicos.

Para as alternativas de solução houve um levantamento que foi utilizado a ferramenta *brainstorming*. *Brainstorming* vem da língua inglesa, que traduzida significa “tempestade de ideias”, essa expressão surgiu do publicitário Alex Osborn em 1939. *Brainstorming* é um método aplicado para levantar soluções aos problemas inerentes, onde é feita uma reunião em que os integrantes têm a oportunidade de apresentar suas opiniões e em seguida, discuti-las para finalizar o tal ato (FARINAZZO, 2021).

Diz Baxter (2011, p. 105) mediante o uso desse recurso “É possível conseguir mais de 100 ideias em um encontro de uma a duas horas. As ideias iniciais geralmente são as mais óbvias e aquelas melhores e mais criativas costumam aparecer no final do encontro”. E para o melhor

rendimento desse recurso, ela tem um processo de sete etapas que são elas: “orientação, preparação, análise, ideação, incubação, síntese e avaliação”.

Segundo Dayrell (2020) um *brainstorming* que traz ótimos resultados demanda planejamento e atenção às circunstâncias. Além de exigir um comportamento sem julgamentos diante as opiniões posicionadas. Todos os participantes precisam se sentir seguros ao se manifestar. Esse ambiente agradável vai facilitar em muito o surgimento de ideias mais eficazes.

Para a realização da fundamentação teórica, os integrantes da equipe se reuniram e utilizaram o *brainstorming* para discutir temas relevantes para a construção das perguntas aplicadas na entrevista não estruturada com o gestor da empresa, a exemplo dos assuntos escolhidos como: Definição do home office, Impacto da Covid-19 no trabalho e mercado brasileiro; Benefícios para a organização e para os colaboradores; Legislação Trabalhista referente ao *home office*.

O método 5W2H é uma ferramenta comumente utilizada nas organizações, e que será apresentado no formato de contribuição de melhoria ao decorrer deste artigo. Este consiste em se utilizar de questionamentos básicos para elaborar um plano de ação. Este termo é de origem dos termos americanos: *What, Who, When, Where, Why, How, How many / How much*. Este é um poderoso meio de planejamento das empresas, com as quais pode-se utilizar para avaliar riscos, planejar investimentos ou solucionar problemas (DAYCHOUW, 2007).

Também chamado de Plano de Ação, “o 5W2H é um recurso muito útil em todas as áreas da gestão e nas mais diversas atuações profissionais. É uma ferramenta sempre indicada, inclusive para resolver situações pessoais no dia a dia” (KERSCHBAUMER, 2020, p. 37).

Desta forma, para a realização deste trabalho, os temas *home office*, legislação trabalhista acerca do *home office*, benefícios para os colaboradores e organização, bem como os impactos da pandemia da COVID-19 neste regime de trabalho, foram buscados nas plataformas Scielo, e revistas online, para auxiliar na elaboração do questionário para a pesquisa de campo que possui o intuito de levantar informações sobre a organização, os impactos do regime *home office* para a empresa e colaboradores, bem como os desafios, aspectos positivos e negativos dessa nova realidade. O artigo apresenta os resultados coletados no primeiro semestre de 2021, de uma multinacional americana com sede em São Paulo, onde faz a apresentação e análise dessas respostas, bem como a reflexão.

O estudo se propõe a conhecer os benefícios e desafios do home office. Para isso, são especificados os meios e os procedimentos de pesquisa utilizados para a definição de como será realizada a pesquisa. Analisa-se também o processo utilizado para a coleta de dados, suas virtudes e limitações e, ao final, fazem-se algumas considerações de caráter geral sobre a validade da pesquisa (MARCIAL; COSTA; CURVELLO, 2002).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A seguir será apresentado a fundamentação deste artigo, posicionando a definição do *home office*, os impactos relacionados ao mercado de trabalho decorrente da COVID-19, os benefícios para as partes (organização e empresa), e enfim a legislação trabalhista pertinente ao tema.

2.1. DEFINIÇÃO DO *HOME OFFICE*

Existem diversas nomenclaturas que envolvem o trabalho remoto / a distância, a exemplo do termo “teletrabalho”, cujo qual é aplicado na legislação vigente. Contudo, tais termos são semelhantes entre si, possuindo o mesmo significado. Portanto, a fim de que haja a padronização dos termos explorados, será aplicada ao decorrer deste artigo a expressão “*home office*”.

No início dos anos 90, quando a tecnologia passou a ter mais reconhecimento nos processos trabalhistas, alguns deles passaram a ser desenvolvidos fora da empresa. Com o avanço da tecnologia, que por consequência trouxe mais facilidade e comunicação para o presente, fazendo com que houvesse mais agilidade para que as funções laborais fossem mais produtivas e gerenciadas em casa e não necessariamente na empresa.

Uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta (PINTO, 2000).

A princípio a ideia do trabalho remoto era vista com certas dúvidas em relação a produtividade e como seria a condução do capital para a empresa. No entanto, com o avanço da tecnologia, tornou-se mais acessível trabalhar remotamente e ter o mesmo resultado de quem trabalha presencialmente.

O *home office* é uma forma de relação de trabalho onde o colaborador atua a distância, não necessariamente na empresa ou no escritório, usando ferramentas online para produzir juntamente a corporação onde está inserido. Com o avanço da banda larga, o uso do *home office* acabou se tornando mais prático e fácil para o funcionário trabalhar em casa com a mesma eficiência do trabalho presencial (DIGITOW, 2021).

Dados indicam, que está havendo uma transformação radical no conceito de escritório como estrutura física para o exercício de atividades profissionais exercidas por pessoas de diferentes atividades, em virtude principalmente da evolução da informática e das telecomunicações (MELLO, 1999, p.14).

Com a chegada da pandemia causada pelo novo coronavírus em 2020, o trabalho remoto foi acelerado por conta do distanciamento social, fazendo com que algumas empresas adotassem o home office imediatamente. Contudo, algumas empresas tiveram a oportunidade de conhecer um pouco sobre o trabalho remoto e como ele pode ser eficaz dentro de uma organização (BETERELI, 2021).

2.2. IMPACTO DA COVID-19 NO TRABALHO E MERCADO BRASILEIRO



Com a crise causada pela Covid-19 estima-se que cerca de 25 milhões de brasileiros perderam seus empregos. Observou-se a necessidade de ajuda dos governantes para amenizar esse impacto global nas rendas das famílias brasileiras afetadas. (BRASIL, 2020).

Os impactos consequentes desta crise foram: queda dos trabalhos autônomos que geralmente serviam para amortecer a diminuição de renda nas crises financeiras nos países em desenvolvimento. Nos anos de 2008 a 2009 o mundo se uniu para enfrentar a crise financeira global, e espera-se a mesma atitude nos dias atuais. Nesses tempos de crise observamos a necessidade de políticas públicas e o diálogo social para proteger os trabalhadores e as empresas, podendo assim incentivar a economia (BRASIL, 2020).

Por conta dos resultados e consequências da pandemia da Covid - 19 a economia brasileira enfraqueceu bastante, ou seja, aumentou bastante a taxa de desemprego e também foi possível constatar a diminuição da criação de empregos formais. Um dos setores mais afetados foi do comércio em geral, em contrapartida de vagas nos setores da saúde foram ampliadas, além do aumento da procura de compras *online*, observou -se também uma demanda de novos entregadores e muitas empresas optaram por instalar o regime em outras áreas o *Home Office* para seus trabalhadores. Com a facilidade do contágio e a prevenção do isolamento social, as empresas optaram pela proteção de seus colaboradores pelo conforto e segurança de suas residências e o desenvolvimento de suas atividades (ALVES, 2020).

2.3. BENEFÍCIOS PARA COLABORADORES E ORGANIZAÇÃO

O *home office* é uma opção para reduzir a necessidade dos espaços físicos dos escritórios. Estudos revelam que se os colaboradores trabalharem em suas residências, as empresas conseguem economizar de 30% até 70% em aluguel e gastos para manter o escritório (BRIK; BRIK, 2013).

Dessa forma, pode-se observar os benefícios para a empresa e para o colaborador. Os benefícios para o trabalhador são:

- a) Evitar o estresse deslocamento, ou seja, sem necessidade de uso de transporte particular ou público;
- b) Maior autonomia e motivação no dia a dia;
- c) Engajamento;
- d) Produtividade;
- e) Contato maior com os filhos e na educação;
- f) Segurança;
- g) Ambiente mais agradável para desenvolver suas atividades,
- h) Criação de novas formas de trabalho padronizado, X. conhecimento real da demanda de trabalho;
- i) Menos exposição à riscos.

Refletindo assim no aumento da produtividade, autonomia no ritmo de trabalho, redução de custo com alimentação, vestuário, retorno mais rápido depois de uma licença médica. (BRIK; BRIK, 2013; FILARDI; CASTRO, 2017; HAU; TODESCAT, 2018).

Os benefícios para a empresa são: aumento da produtividade, satisfação no emprego, retenção de mão de obra, recrutamento e segurança do empregado (KUGELMASS, 1996).

Rabelo (2000) aponta menos encargos fixos para a empresa relativos à presença de trabalhadores, acréscimo de eficiência produtiva, criação de formas flexíveis de trabalho, como trabalho em tempo parcial e trabalho partilhado, evolução tecnológica da empresa devido a utilização sistemática de novas tecnologias da informação e telecomunicação, eliminação de custos e de tempo gasto em deslocamento até o trabalho, aumento de produtividade e realização profissional em virtude da autonomia ganha e menos encargos com transportes públicos.

Existem ainda outros benefícios para as empresas como: ambientais com a redução da poluição e do tráfego urbano; maiores oportunidades de trabalho para deficientes físicos, que têm dificuldades de entrar no mercado de trabalho tradicional, aparecimento de novas atividades baseadas na utilização intensiva das novas tecnologias emergentes, aumentos de qualidade de vida pelo avanço tecnológico da comunicação de dados, como o ensino à distância, bem como a expansão geográfica, continuidade dos serviços e a sustentabilidade (BRIK; BRIK, 2013).

2.4. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA REFERENTE AO *HOME OFFICE*

Conforme descrito pela CLT (BRASIL, 2011) “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, assim informando que

não precisa se estar no ambiente de trabalho para realizar as funções do mesmo”. Descrevendo as atitudes tomadas pelas organizações que adotaram repentinamente o *home office* devido ao vírus do COVID 19.

O *home office* foi adotado por empresas, bem antes da pandemia, como forma de flexibilizar o cumprimento da jornada de trabalho, permitindo que o empregado satisfizesse suas obrigações de forma independente de marcação de ponto. O local de execução sempre foi de livre escolha do empregado: seu domicílio ou um café, um parque, qualquer local em que pudesse se instalar e entregar o serviço. O produto do trabalho deixou de ser decorrente de presença física, mas de entrega de resultado (JOÃO; GAGGINI, 2020).

Com essa implementação surge os deveres da empresa sobre o colaborador, que possuem obrigação em custear despesas extras. Com a reforma trabalhista o trabalho a distância obriga-se a formalização do contrato de trabalho, além do empregador ficar responsável por dar os equipamentos necessários para o empregado realizar o seu trabalho, como notebook, celular e outros, o mesmo também deve pagar o consumo de luz, água e manter os benefícios de alimentação. Contudo, deve-se constar as informações no contrato empregatício (GIRARDI, 2017).

O Art. 2º da CLT, estabelece que o empregador tem a obrigação de custear as despesas de seu negócio. Com a implementação do *home office* permanece essa obrigação da empresa sobre o colaborador, que possui o encargo de custear despesas extras (ANDRADE; VERRONE; TONUS, 2020).

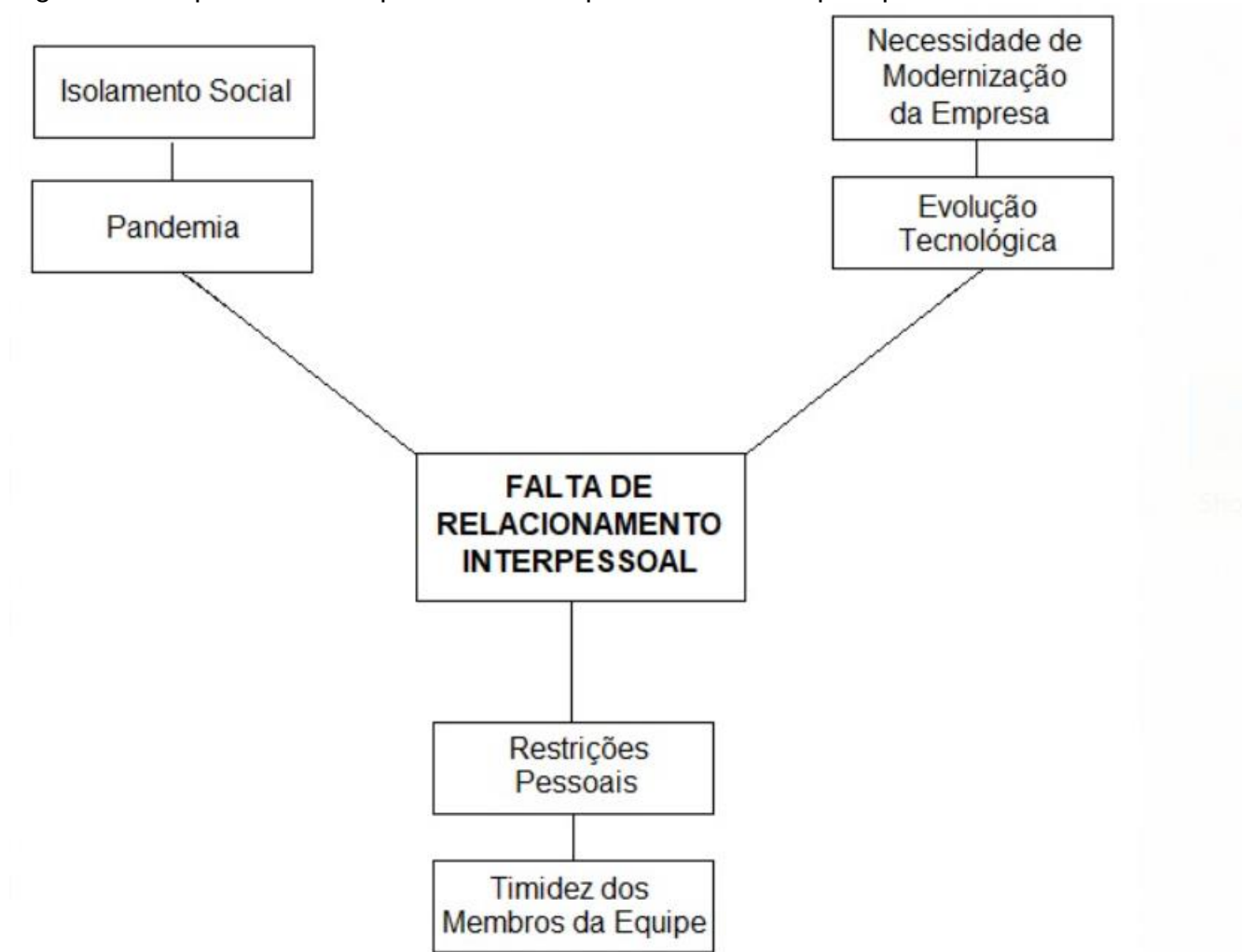
3. ANÁLISE DOS DADOS DA EMPRESA

Nos tópicos a seguir tem-se a análise dos dados da empresa pesquisada, bem como as levantamento das necessidades e a proposta de plano de ação para implantar dentro da organização descrita.

3.1. LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DOS COLABORADORES PARA TRABALHAR EM HOME OFFICE

As necessidades de alteração nos processos são oriundas das dificuldades enfrentadas com o início da pandemia, tanto para garantir a segurança dos colaboradores, como para atender a legislação, na qual houve restrições em todos os estados da federação. Com base nisso, após uma análise da situação da empresa, foi elaborado um esquema para definir as situações enfrentadas pela organização no decorrer dos últimos meses, conforme apresentado na figura 1.

Figura 1 – Mapa mental simplificado dos impactos causados pela pandemia



Fonte: Os autores (2021).

O isolamento social prejudicou o contato direto dos colaboradores e, com isso, houve uma quebra dos relacionamentos interpessoais entre eles. A necessidade de modernização das novas tecnologias permitiu que o trabalho em casa fosse realizado sem grandes complicações. Isso pode ser um ponto positivo devido à facilidade em lidar com o ambiente empresarial diretamente de suas respectivas residências, porém, não há uma relação direta e contínua de comunicação e *feedbacks* relacionados ao meio adotado para a realização da atividade.

Todos os indivíduos possuem características e limitações pessoais e, com isso, os colaboradores mais tímidos possuem dificuldades em interagir de forma descontraída com os demais membros da equipe, sobretudo de forma remota, onde a limitação se torna ainda mais efetiva.

Para que os colaboradores atuem com eficiência no modelo *home office*, se faz necessário que a empresa tenha atenção nos equipamentos e materiais que os seus funcionários estão utilizando, bem como, dentro do possível, auxiliar os mesmos na aquisição destes. No quadro 1

foram incluídos os itens necessários para a obtenção de um bom desempenho dentro da modalidade *home office*.

Quadro 1 – Itens recomendados e itens complementares para atuar em *home office*

Itens Recomendados	Quantidade
Notebook Corporativo	1
Celular Corporativo	1
Mesa Ergonômica	1
Cadeira Ergonômica	1
Canetas	2
Iluminação	1
Wi-fi	1
Fone De Ouvido	1
Mouse Sem Fio	1
Carregadores	2
Teclado	1

Itens Complementares	Quantidade
Lápis	2
Caderno	1
Marca-Texto	2 Cores
Tesoura	1
Iluminação Apropriada	1
Clips	1 Pacote Pequeno
Grampeador	1

Fonte: Os autores (2021).

Além de deter tais equipamentos e materiais, se faz necessário uma atenção dos colaboradores no sentido de adequar um ambiente próprio para a execução das suas atividades laborais, bem como estipular um ambiente adequado e sem distrações. O ideal é manter o foco em um ambiente silencioso e devidamente iluminado, a fim de evitar distrações durante o expediente. O planejamento das funções diárias é fundamental para que não haja o “atropelamento” das atividades, a fim de ter uma organização sincronizada das tarefas laborais rotineiras, levando também em consideração o horário de intervalo (GUERRA, 2021).

3.2. ALTERNATIVAS DE SOLUÇÃO

Para que a empresa continue alcançando excelentes resultados com sua equipe migrando ao *home office*, se faz necessário um acompanhamento muito próximo de seus colaboradores garantindo que eles não se sintam sozinhos excluídos ou solitários frente aos desafios.

Dessa forma, a comunicação interna precisa ser constante, deixando claro e alinhando os objetivos, explicitando o que é esperado desse colaborador. O gestor deve definir metas, para que a rotina esteja alinhada com a produtividade, otimizando o tempo de trabalho (RANDSTAD, 2020).

Outra forma de aproximar esse colaborador, seria marcando horários para escutá-lo e examinar as demandas semanais. Esse acompanhamento expressa disposição em auxiliá-los e o interesse em participar, de forma mais próxima. Realizando esses *check points* por

videoconferência, para aproximar mais esse contato e observar as expressões faciais durante o diálogo (LEITE, 2021).

Com o regime *home office* se faz indispensável que o time faça a mesma jornada de trabalho que já realizava presencialmente, para atender as demandas, mas que também não fiquem além do horário de trabalho para cumpri-las, realizando um cronograma para melhorar o fluxo de atividades para que não facilite o esgotamento mental. Que exista um equilíbrio onde o colaborador consiga seguir a rotina diária, como almoço, lanche e horário de descanso. Os fluxos de horários que para algumas pessoas se tornaram muito mais flexíveis do que estivessem no escritório (RANDSTAD, 2020).

Quanto a parte estrutural, a empresa precisa oferecer o *backoffice* que o empregado já tinha no trabalho presencial. Autorizando os acessos, ofertando notebook e celular e delimitar as ferramentas de compartilhamento de documentos e arquivos, além das de alinhamento das tarefas, seja por vídeo ou mensagem. Tais ações auxiliam no engajamento dos colaboradores à distância, pois os conecta e aproxima com os gestores e com todo o time impactando positivamente no desempenho no trabalho (LEITE, 2021).

Mesmo não trabalhando em um escritório, o colaborador deve ser reconhecido por suas conquistas. O gestor pode fazer elogios durante as reuniões com a equipe. Caso não seja feito durante a reunião, pode ser via e-mail ou em uma plataforma onde todos da organização possam ver, gerando motivação e engajamento para esse colaborador (LEITE, 2021).

Pensando no bem-estar do colaborador a organização pode disponibilizar atividades fora do horário de trabalho, sendo cursos internos, aulas específicas ou horários de descontração. Com a facilidade que a tecnologia proporciona é possível comparecer em várias atividades à distância. Independente se há interação ou movimentos físicos, diversas ferramentas podem auxiliar na comunicação como os vídeos ou *lives* que podem ser assistidos pelos profissionais que estão em outros ambientes (LEITE, 2021).

Uma dessas atividades que são disponibilizadas para os funcionários em determinadas empresas é o *happy hour*, porém muitos não gostavam da ideia ou até mesmo achavam perda de tempo comparecer.

Devido ao impacto da Covid –19 muitos desses encontros foram cancelados e desenvolvidos online para deixar seus colegas mais próximos e confortáveis nos momentos de atividade no decorrer do dia a dia, quebrando um pouco da formalidade da rotinha ajudando no *networking* do pessoal. Visando sempre que esse encontro não precisa ser obrigatoriamente nas sextas – feiras, e qualquer modo de descontração é muito bem-vindo no desenvolvimento do trabalho (GASPARINI, 2015).

Porém as empresas que optaram pelo modelo *Home Office* podem analisar um direcionamento de valor para o pagamento:

- a) Ajuda no pacote de internet usado pelo colaborador;
- b) Apoio da organização nas contas de luz e água;
- c) E nos gastos de alimentos, podendo disponibilizar cestas no final do ano, ou até mesmo um determinado valor no vale alimentação para essa questão (DALLABRIDA, 2020).

302

Visando a parte ergonômica a organização pode ofertar treinamentos e cursos para melhorar a saúde física do colaborador já que ele permanece, mais de 8 horas na mesma posição.

3.3. PLANO DE AÇÃO

As alternativas de solução apresentadas no 5W2H são baseadas na figura 1, que mostra situações que influenciam na falta de relacionamento interpessoal, e no quadro 2, que traz itens para a atuação das atividades do trabalho em casa e nas alternativas de solução pesquisadas.

Quadro 2 – Plano de ação via 5W2H

5W					2H	
What (O quê)	Why (Por que)	When (Quando)	Where (Onde)	Who (Quem)	How (Como)	How Much (Quanto)
Definir metas para a rotina, realizada pelos gestores com os liderados	Por causa da “desformalização” do home office	Semanalmente, a partir de 05/07/2021	Setores em geral	Gestores e liderados	No início de cada semana, é disparado um e-mails para cada colaborador	3 horas por gestor
Realizar videoconferência, para a construção do <i>feedback</i> dos colaboradores	Pois situações diárias podem desmotivar os funcionários	Semanalmente, a partir de 05/07/2021	Setores em geral	Gestores e liderados	No final de cada semana é realizada a videoconferência	2 horas de cada gestor e líder, 10 minutos de cada colaborador
Estabelecer um horário de trabalho flexível	O excesso de horas de trabalho pode ocasionar o esgotamento mental	Diariamente, a partir de 05/07/2021	Setores em geral	Sector de TI	Incluir um programa nos computadores, para que se iniciem e finalizem nas horas estipuladas	2 dias de um programador
Fornecer <i>backoffice</i> para seus funcionários	Porque sem os devidos recursos, o colaborador não realiza suas atividades	Na integração, a partir de 05/07/2021	Enviados da empresa, até a casa do colaborador	Equipe de transporte terceirizada	Sector de compras irá contratar um serviço terceirizado	Valor fixo de R\$0,55 por km rodado e 1 hora do <i>backoffice</i>
Estipular forma de reconhecimento, bonificações, cursos, atividades e palestras	Para manter a motivação e a produtividade	Mensalmente, a partir de 05/07/2021	Setores em geral	Gestor do RH	Através de parceiros externos	70% do curso escolhido pelo colaborador custeado pela empresa
Promover encontros online com os colegas de trabalho	Falta de relacionamento interpessoal	Quinzenalmente, a partir de 15/07/2021	Setores em geral	Sector de RH	Através do programa utilizado pela empresa	2 horas do sector de RH responsável pelo planejamento do encontro
Auxiliar no pagamento de internet e luz	As atividades em <i>Home Office</i> geram despesas extras	Mensalmente, a partir de 05/07/2021	Setores em geral	RH e financeiro	O valor será incluído no salário	R\$45,20 para cada funcionário

Fonte: Os autores (2021).

Junto a uma terceirizada de entregas, a empresa vai fornecer os *backoffices* no início da jornada de cada colaborador, que será no dia da integração. O valor foi baseado na média de carros de frotas e o preço final vai variar de acordo com o endereço, e o tempo da chegada até a casa do novo funcionário.

A empresa vai fornecer um auxílio para as despesas de casa, como internet e luz. Foi estimado como uma forma de ajudar e motivar os colaboradores a trabalharem em casa. Esse auxílio ele substitui o VT e o VR, reconhecendo que as atividades realizadas em casa, acabam agravando nos valores dessas despesas. O valor é baseado no preço mensal de uma internet de 200 megas e na média da conta de luz do estado do Paraná, conforme quadro 3 que convertendo pelas horas que o funcionário atua em seu expediente, foi obtido o valor do auxílio que consta no 5W2H.

Quadro 3 – Valores monetários referente ao auxílio para os colaboradores

ITENS	PREÇO MENSAL	HORAS TRABALHADA	VALOR CUSTEADO PELA EMPRESA
Internet 200m	R\$ 99,99	8 Horas p/ dia	R\$ 22,20
Luz	R\$ 103,54	8 Horas p/ dia	R\$ 23,00

Fonte: Os autores (2021).

Os colaboradores estarão engajados se sentirem que possuem atividades relevantes que contribuam para o crescimento da empresa. Dessa forma, é essencial que os gestores apresentem de maneira constante que as funções desempenhadas pelos colaboradores são relevantes e impactam diretamente a organização. Para isso, se faz necessário que as metas sejam claras e que a chefia auxilie seu time a atingi-las, construindo um sentimento de desafio e estabelecendo uma comunicação efetiva, proporcionando autonomia aos colaboradores, delegando atividades e consultando as opiniões deles para tomar decisões em conjunto (COLELLA; MILLER; HITT, 2007; SITEWARE, 2018).

Quando a empresa oferece espaço para o crescimento profissional, o colaborador sente-se valorizado. Por isso, construir um plano de carreira bem estruturado estimula o autodesenvolvimento e define possíveis objetivos profissionais futuros. O colaborador é acompanhado de perto por seu gestor e o setor de Recursos Humanos, para que possa estar se moldando para assumir novas funções e desafios para a organização, desta forma entregando bons resultados e crescendo junto a empresa (LEITE, 2021; SITEWARE, 2018).

Quando o colaborador está entregando aquilo que é esperado dele, a empresa pode ofertar recompensas para mantê-lo motivado e contribuindo com sentimento de valorização (SITEWARE, 2018).

Essas bonificações podem ser aumentos de salários, ou algum prêmio de reconhecimento, complemento de valor no cartão alimentação, pois são medidas de reconhecimento que auxiliam para manter o engajamento. Além dessas quantias, o gestor pode reforçar os feedbacks e celebrar de forma virtual os resultados entregues por este colaborador, o trazendo para ser prestigiado por todo o time (BOWDITCH; BUONO, 2006).

Além dos benefícios, ofertar formas de desenvolvimento aos colaboradores, como cursos e palestras, fornecendo descontos em faculdades ou cursos: idioma, graduação e/ou pós-graduação por exemplo (LEITE, 2021; SITEWARE, 2018).

Abrir espaço para palestras motivacionais, videoaulas e treinamentos, contribuindo para o crescimento profissional e pessoal, onde podem ser abordados temas de conhecimentos profissionais e pessoais, aproximando o colaborador dessa instituição (LEITE, 2021).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos itens expostos acima, pode-se concluir que, apesar da pandemia de COVID 19 ter surgido de forma inesperada, a empresa obteve boa desenvoltura para continuar suas atividades de maneira remota, inclusive com o grupo de colaboradores bem aderindo à prática, podendo-se aplicar uma oportunidade de melhoria na empresa a fim de maximizar a eficiência no trabalho *home office* e formalizá-lo no ambiente empresarial.

Os objetivos deste artigo foram atingidos, pois pôde-se entender a legislação envolvida pelo *home office* através de uma análise acerca do tema. O levantamento das necessidades e os benefícios do trabalho remoto foram apresentados de forma clara para compreender os aparatos necessários para o colaborador bem desempenhar sua função, além de expor as vantagens deste tipo de trabalho. O plano de ação foi elaborado com base nas necessidades do colaborador a fim de maximizar a eficiência do trabalho.

As dificuldades encontradas foram as restrições impostas pela pandemia, na qual a mesma inviabilizou um melhor desempenho na busca por informações, além da falta de contato direto e presencial com a empresa.

A metodologia elaborada foi bem aplicada ao decorrer do artigo, pois através das ferramentas supracitadas, foi possível elaborar um plano de ação cabível para a organização.

Este artigo contribuiu para o engrandecimento pessoal e profissional dos autores, pois através da elaboração deste, obteve-se uma oportunidade de conhecimento que contribuiu para o desenvolvimento deste trabalho, bem como aplicável para as outras situações empresariais vividas cotidianamente.

Os resultados da pesquisa demonstram o impacto da transição do trabalho presencial para o *home office*. Dessa forma, se faz necessário continuar investigando o desempenho das atividades com o passar dos anos, pois tudo foi adaptado repentinamente. Com isso, será fundamental repetir o estudo conforme os anos forem passando para entender como anda a motivação e produtividade dos colaboradores, além de conseguir listar os ganhos que a empresa está tendo, podendo este ser um possível tema para pesquisa futura.

REFERÊNCIAS

ALVES, J. E. D. (2020). **A pandemia da Covid-19 tem impacto mortal sobre o mercado de trabalho no Brasil**. Disponível em: <<https://www.ecodebate.com.br/2020/05/29/a-pandemia-da-covid-19-tem-impacto-mortal-sobre-o-mercado-de-trabalho-no-brasil-artigo-de-jose-eustaquio-diniz-alves/>> Acesso em: 18 abr. 2021.

AMARAL, J. J. F. (2007). **Como fazer uma pesquisa bibliográfica**. Disponível em: <<http://200.17.137.109:8081/xiscanoe/courses-1/mentoring/tutoring/Como%20fazer%20pesquisa%20bibliografica.pdf>> Acesso em: 21 maio 2021.

ANDRADE, W., D.; VERRONE, F., D.; J, TONUS, V. (2020). **Home Office: quando e como receber ajuda de custo**. Disponível em: < <http://avtadvogados.com.br/2020/12/07/home-office-quando-e-como-receber-ajuda-de-custo/> > Acesso em: 19 abr. 2021.

ARAUJO, E.; VILAÇA, M. **Tecnologia, Sociedade e Educação na era digital Tecnologia, Sociedade e Educação na era digital**. Duque de Caxias: Unigranrio, 2016.

BARAGLIO, G. **METODOLOGIA CIENTÍFICA**, São Paulo: Clube dos Autores, 2012.

BAXTER, M. **Projeto de produto: Guia prático para o design de novos produtos**. 3. ed. São Paulo: Edgard Blucher, 2011.

BELLIA, R. A. C. L. (2008). **Material didático: falando sobre pesquisa**. Disponível em: <http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/producoes_pde/md_neide_regina_usso_barreto.pdf> Acesso em: 21 maio 2021.

BETERELI, C. Superjob: a nova tendência do futuro do trabalho. In FIRMINO, J., (2021). **História do trabalho: como será o nosso futuro?** Disponível em: < [https://blog.runrun.it/historia-dotrabalho/#:~:text=Por%20conta%20da%20pandemia%20causada,na%20economia%20de%20muitos%20pa%C3%ADses\).](https://blog.runrun.it/historia-dotrabalho/#:~:text=Por%20conta%20da%20pandemia%20causada,na%20economia%20de%20muitos%20pa%C3%ADses).) /> Acesso em: 21 abr. 2021.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Fundamentos de comportamento organizacional**. 6. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2006.

BRASIL. (2020). **Transformação digital em relações de trabalho é acelerado por pandemia**. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-12/transformacao-digital-em-relacoes-de-trabalho-e-acelerada-por-pandemia>> Acesso em: 21 abr. 2021.

BRASIL. (2011). **Lei Nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm> Acesso em: 19 abr. 2021.

BRASIL. (2020). **Impacto da pandemia de Covid-19 no mundo do trabalho**. Disponível em: <<https://saudeamanha.fiocruz.br/impacto-da-pandemia-de-covid-19-no-mundo-do-trabalho/#.YHHzSuhKjDc>> Acesso em: 18 abr. 2021.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P. Z. **Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19**. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

BRIK, M. S.; BRIK, A. (2013). **Trabalho portátil**: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas. Curitiba: Edição do autor. D. B. HAUBRICH, C. FROEHLICH 183 *Gestão & Conexões - Management and Connections Journal*, Vitória (ES), v. 9, n. 1, p. 167-184, jan./abr. 2020. Boonen, E. M. (2003). As várias faces do teletrabalho. *Revista Economia & Gestão*, 2- 3(4-5), 106-127.

CETIC. (2021). **A4 – Domicílios com acesso à internet**. Disponível em: <<https://www.cetic.br/pt/tics/domicilios/2019/domicilios/A4/>>. Acesso em: 26 abr. 2021.

COLELLA, A.; HITT, MILLER, C. C; M. A. **Comportamento organizacional**: uma abordagem estratégica. Rio de Janeiro: LTC, 2007.

DALLABRIDA, P. R. I. (2020). **Home office uma alternativa segura diante da pandemia (COVID-19)**. Disponível em: < <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/home-office-uma-alternativa-segura-diante-da-pandemia-covid-19.htm>> Acesso em: 08 maio 2021.

DAYCHOUW, M. **40 Ferramentas e Técnicas de Gerenciamento**. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Brasport, 2007.

DAYRELL, M. (2020). **Brainstorming eficiente requer planejamento e ambiente seguro**. Disponível em: < <https://www.estadao.com.br/infograficos/economia,brainstorming-eficiente-requer-planejamento-e-ambiente-seguro,1130097> > Acesso em: 10 abr. 2021.

DIGITOW. (2021). **HISTÓRIA DO HOME OFFICE E TELETRABALHO**. Disponível em: <<https://www.digitow.com.br/blog/home-office/>>. Acesso: 09 abr. 2021.

FARINAZZO, R. (2021). Brainstorming: o que é e como preparar uma reunião com resultados reais. Disponível em: < <https://resultadosdigitais.com.br/agencias/o-que-e-brainstorming/> > Acesso em: 10 abr. 2021.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. (2017). **Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública**: Estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, São Paulo, SP, Brasil, 41.

FREITAS, H.; JANISSEK, R.; BAULAC, Y.; MOSCAROLA, J. **Pesquisa via web: reinventando o papel e a ideia de pesquisa**. Canoas: Sphinx, 2006.

GASPARINI, C. (2015). **4 motivos para dizer sim ao happy hour**. Disponível em: < <https://exame.com/carreira/4-motivos-para-dizer-sim-ao-happy-hour/>> Acesso em: 08 maio 2021.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GUERRA, A. **Como trabalhar em home office**. Disponível em: <<https://www.hostinger.com.br/tutoriais/guia-de-trabalho-home-office-vagas>> Acesso em: 24 maio 2021.

GIRARDI, R. (2017). **Trabalho Home Office conheça os direitos trabalhistas de quem exerce esta modalidade de trabalho**. Disponível em: <<https://rosegirardi.jusbrasil.com.br/artigos/621308320/trabalho-home-office-conheca-os-direitos-trabalhistas-de-quem-exerce-esta-modalidade-de-trabalho>> Acesso em: 19 abr. 2021.

HAU, F.; TODESCAT, M. (2018). **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores:** Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. Revista de Gestão e Tecnologia, 8(3), 37-52. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>> Acesso em: 30 mar. 2021.

JOÃO, P. S.; GAGGINI, N. B. (2020). **Home Office e Teletrabalho:** a importância da adequação terminológica. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-jul-10/joao-gaggini-sobrehome-office-teletrabalho>> Acesso em: 19 abr. 2021.

KERSCHBAUMER, F. E. **Gestão Estratégica da Investigação.** 1. ed. Curitiba: Contentuns, 2020.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho:** Novas oportunidades para o trabalho flexível: Seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996.

LEITE, G. (2021). **7 dicas para aumentar o engajamento e a motivação em home office.** Disponível em: <<https://www.feedz.com.br/blog/motivacao-em-home-office/#:~:text=A%20dica%20%C3%A9%3A%20manter%20uma,estivesse%20ao%20lado%20do%20colaborador.>> Acesso em: 8 maio 2021.

MARCIAL, E. C.; COSTA, A. J. L.; CURVELLO, J. J A. **Lícito versus Ético:** como as ferramentas de Inteligência Competitiva podem contribuir para a boa imagem corporativa. Inteligência Empresarial (UFRJ), Rio de Janeiro, v. 12, n. Edição esp, p. 23-29, 2002.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2007.

MELLO, A. **Teletrabalho:** o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

PINTO, José. **Curso de Direito Individual do Trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2000.

PRODANOV C.; FREITAS E., **METODOLOGIA DO TRABALHO CIENTÍFICO MÉTODOS E TÉCNICAS DA PESQUISA E DO TRABALHO ACADÊMICO,** 2. ed. Novo Hamburgo: Freevale, 2013.

RABELO, A. (2000). **Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho e das organizações virtuais na era da informação?** FACES - Revista de Administração, 1(1), 61-67. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.21714/1984-6975FACES2002V1N1ART7>> Acesso em: 30 mar. 2021.

RANDSTAD. **Cinco atitudes para engajar a equipe no período de home office.** Disponível em: <<https://www.randstad.com.br/workforce-insights/transformacao-do-rh/cinco-atitudes-para-engajar-a-equipe-no-periodo-de-home-office/>> Acesso em: 08 maio 2021.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas.** São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, J. A. **Curso de direito individual do trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SEVERINO, A. **METODOLOGIA DO TRABALHO CIENTÍFICO.** São Paulo: Cortez, 2014.

SITEWARE. (2018). **Ações de engajamento nas empresas para aumentar a produtividade da equipe.** Disponível em: <<https://www.siteware.com.br/blog/produtividade/acoes-de-engajamento-nas-empresas/>> Acesso em: 15 maio 2021.