



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS ANGICAL
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

LUIS RODRIGO SOARES LIMA

**HOME OFFICE VERSUS ROTINA FAMILIAR, OS IMPACTOS DO NOVO
AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO INSTITUTO FEDERAL
DO PIAUÍ CAMPUS ANGICAL**

ANGICAL DO PIAUÍ

2021

LUIS RODRIGO SOARES LIMA

HOME OFFICE VERSUS ROTINA FAMILIAR, OS IMPACTOS DO NOVO
AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO INSTITUTO FEDERAL
DO PIAUÍ CAMPUS ANGICAL

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico) apresentado como exigência parcial para obtenção do diploma do Curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Angical do Piauí.

Orientadora: Prof. Me. Eliana Pires Conde.

ANGICAL DO PIAUÍ

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD

Lima, Luis Rodrigo Soares

L732h Home office versus rotina familiar, os impactos do novo ambiente de trabalho: um estudo de caso no Instituto Federal do Piauí Campus Angical / Luis Rodrigo Soares Lima. - 2021.
15 f. : il. color.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração) – Instituto Federal do Piauí, Campus Angical, 2021.
Orientadora: Profa. Ma. Eliana Pires Conde.

1. Home office. 2. Rotina familiar. 3. Teletrabalho. 4. Ambiente de trabalho. I. Título.

CDD - 658

LUIS RODRIGO SOARES LIMA

HOME OFFICE VERSUS ROTINA FAMILIAR, OS IMPACTOS DO NOVO
AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO INSTITUTO FEDERAL
DO PIAUÍ CAMPUS ANGICAL

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico) apresentado como exigência parcial para obtenção do diploma do Curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Angical do Piauí.

Aprovado em: 08/07/2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Eliana Pires Conde (Orientador)
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

Prof. Me. Reginaldo Magalhães
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

Prof. Me. Bekembauer Procópio
Rocha Instituto Federal do Piauí (IFPI)

RESUMO

A administração pública sempre buscou sua eficiência nos processos, e para enfrentar esse cenário de crise e pandemia, a modalidade Home Office passou a ser utilizada nas escolas, universidades e faculdades brasileiras. Com essa modalidade em pauta, o estudo buscou analisar quais os efeitos da modalidade Home Office sobre a rotina familiar dos professores do Instituto Federal do Piauí - Campus Angical. O Home Office é um instrumento legal e o seu principal objetivo é estabelecer um sistema de trabalho a partir da residência do colaborador, diante disso, o trabalho justifica-se pela oportunidade de ampliar a literatura a respeito da temática, tendo em vista a ausência de trabalhos acadêmicos envolvendo a temática e observando a relevância do tema no atual cenário, observando também a necessidade de entender esse novo modelo organizacional dentro da rotina do corpo docente do campus. Para tanto foi realizada uma entrevista semiestruturada com uma amostra de pouco mais de 20% da população total dos docentes e para analisar os dados obtidos através da entrevista foi feito uma análise de conteúdo relacionando os dados com as teorias abordadas no referencial. Os resultados da pesquisa mostraram pontos de vista semelhantes acerca do Home Office, concluindo que ele não foi assimilado como rotina para os docentes, trazendo consigo efeitos negativos.

Palavras-chave: Home Office; Rotina Familiar; Teletrabalho; Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

The public administration has always sought its efficiency in the processes, and to face this scenario of crisis and pandemic, the Home Office modality started to be used in Brazilian scales, universities and colleges. With this modality on the agenda, the study sought to analyze the effects of the home office modality on the family routine of teachers at the Federal Institute of Piauí - Campus Angical. The Home Office is a legal instrument and its main objective is to establish a work system from the employee's residence. In view of this, the work is justified by the opportunity to expand the literature on the subject, in view of the absence of academic work involving the theme and observing the relevance of the theme in the current scenario, also observing the need to understand this new organizational model within the routine of the campus faculty. To this end, a semi-structured interview was conducted with a sample of just over 20% of the total population of teachers and to analyze the data obtained through the interview, a content analysis was performed, relating the data to the theories addressed in the framework. The research results showed similar points of view about the Home Office, concluding that it was not assimilated as a routine for teachers, bringing with it negative effects.

Keywords: Home office; Family Routine; Telecommuting; Environment of work.

1 INTRODUÇÃO

A busca pela eficiência tem sido um ponto muito trabalhado e cobrado nas organizações privadas, dessa mesma forma o setor público também passa a ser cobrado pela sociedade visto que a busca por excelência se tornou cada vez mais frequente, a atuação do serviço público visa à eficiência e, além disso, a busca pela eficácia e a efetividade de suas ações. Embora essas modificações não sejam novidades nas instituições privadas, nas públicas elas representam uma grande mudança tanto no que diz respeito à estrutura e funcionamento quanto na resignificação dos sentidos que atribuem ao nome público. Tal quadro tem conduzido as organizações públicas a repensar seus objetivos e a rever suas estruturas e processos para o alcance do desempenho desejado. A transformação dos órgãos públicos para a configuração de um modelo pautado por resultados pressupõe a ruptura com alguns dos padrões gerenciais vigentes e o profundo repensar de outros (CAMÕES; PANTOJA; BERGUE, 2010).

O Home Office ou teletrabalho vem crescendo cada vez mais dentro das organizações como método de trabalho, na qual, tem como texto formal a Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, publicada no Diário Oficial da União de 16-12- 2011, que alterou o artigo 6º da CLT, bem como acrescentou o parágrafo único, reconhecendo, segundo Garcia (2012), de forma expressa, o trabalho à distância. Em 30 de julho de 2020, entra em vigor a Instrução Normativa nº 65 que apresenta o Home Office dentro das orientações do programa de gestão para os servidores públicos (BRASIL, 2020).

Para a Organização Internacional do Trabalho OIT (2009), o teletrabalho pode ser conceituado como uma forma de trabalho a distância, realizado longe da sede da empresa o que requer uma nova tecnologia, que deve ser utilizada para facilitar a comunicação entre o colaborador e a organização para a qual o mesmo trabalha. O Home Office ou teletrabalho tem como característica uma forma de trabalho flexível, resultante das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da Internet, apresentam uma nova forma de realizar o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores (TASCHETTO; FROEHLECH, 2019).

Para a realização da pesquisa, buscou-se responder ao seguinte questionamento: Quais os efeitos da modalidade Home Office sobre a rotina familiar dos professores do Instituto Federal do Piauí Campus Angical? Para responder o seguinte problema, observamos o seguinte objetivo geral: analisar os resultados da relação entre o Home Office e a rotina familiar dos docentes do IFPI - Campus Angical. Para auxiliar o objetivo geral, foram traçados os seguintes objetivos específicos: conhecer a percepção dos docentes acerca da utilização do Home Office; compreender a rotina familiar dos docentes na pós-adesão ao Home Office e identificar a relação entre Home Office e a rotina familiar dos docentes do IFPI – Campus Angical. Em pesquisas realizadas nas bases de dados spell, scielo e capes utilizando as seguintes palavras – chaves: “Home Office; Rotina Familiar; Teletrabalho; Ambiente de Trabalho” constatou-se uma ausência de trabalhos acadêmicos envolvendo a temática e observando a relevância do tema no atual cenário, o trabalho justifica-se pela oportunidade de ampliar a literatura a respeito da temática, tendo em vista a necessidade de entender esse novo modelo organizacional dentro da rotina do corpo docente do campus.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

AMBIENTE DE TRABALHO

A importância de uma pessoa motivada pode ser naturalmente vista quando ela se encontra em um ambiente agradável para desenvolver as tarefas no cotidiano, pois é válido

falar que colaboradores trabalhando com satisfação podem proporcionar o aumento na capacidade produtiva, levando a uma maior competitividade da organização. Dessa forma, Mancuso (2002) conceitua o meio ambiente de trabalho como o 'habitat' laboral, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema. É comum passar a maior parte do tempo no local de trabalho, podendo ser considerada uma segunda casa, levando em consideração o conceito supracitado é imprescindível fazer desse ambiente um local agradável e cativante para a convivência com as demais pessoas.

Diante disso, Mancuso (2002) também aborda que, o meio ambiente de trabalho pode ser considerado como, o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais remuneradas ou não, baseando-se no equilíbrio da salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores independente da condição que ostentam. Diante dessa colocação, para que se tenha qualidade de vida no ambiente de trabalho, o colaborador necessita perceber uma infraestrutura adequada para o bem-estar no seu 'habitat' laboral, cabendo à administração planejar, relacionando o que se pretende realizar em um determinado espaço e o que é realmente necessário para que o funcionário seja alocado com dignidade dentro desse ambiente.

De acordo com Silva e Tibaldi (2018) no ambiente de trabalho vários riscos coexistem e influem na saúde do trabalhador de forma direta ou indireta. Levando em consideração que o direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho são direitos fundamentais, é obrigação de o Estado realizar a proteção do trabalhador em todas suas dimensões, sobretudo no que tange à saúde mental do trabalhador. Diante disso, é imprescindível que os professores da instituição estudada, mesmo em estado de Home Office, estejam executando suas tarefas de forma correlata à afirmação supracitada.

Concluindo o raciocínio sobre ambiente de trabalho, Xavier (1986) declara que o estudo do ser humano no seu ambiente de trabalho é muito importante, pois é ele o principal fator de produção, o agente realizador das tarefas organizacionais, o acionador de equipamentos, o criador de tecnologias. Nesse caso, as organizações devem adotar ferramentas de gestão como a qualidade de vida no trabalho para promoverem maior eficiência.

HOME OFFICE E TELETRABALHO

De acordo com Haubrich e Froehlich (2020) o Home Office, conhecido no Brasil como teletrabalho, surgiu a mais de 50 anos, proporcionando mudança na forma de execução do trabalho, deixando à margem a plenitude do ambiente físico organizacional, dessa forma, as pessoas exercem suas atividades em casa, mantendo o vínculo com a organização. No Brasil, as empresas privadas foram pioneiras e o setor público nos últimos 10 anos vem implantando o sistema. Ainda assim, há receio por parte dos administradores que o Home Office seja uma reestruturação radical do ambiente de trabalho. Contudo, qualquer empresa pode ter funcionários trabalhando em locais e turnos distintos (FILARDI; CASTRO, 2017).

A luz da Lei Nº 13.467, de julho de 2017 que regulamenta o teletrabalho, passa a alterar a consolidação das leis trabalhistas e no seu Art. 75-B considera o teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo, que reitera no parágrafo único sobre o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017).

Rocha (2014) nos mostra que, embora a legislação trabalhista do país e, de modo geral, a literatura, faça referência a esse tipo de trabalho como “teletrabalho” é importante observar que, o Home Office é um trabalho profissional que utiliza a infraestrutura do próprio lar como ambiente de trabalho, podendo ter ou não tecnologia, já o teletrabalho trata-se de trabalhos realizados e possibilitados pelas tecnologias da informação (TI). O Home Office é caracterizado por ser um trabalho profissional desenvolvido em ambiente diferenciado e que compartilha da estrutura e ambiente doméstico podendo ou não ter a TI como suporte. No entanto, o teletrabalho não é apenas uma questão de localização física e flexibilização, é preciso, também, levar em consideração a quantidade de tecnologia envolvida, a intensidade no uso do conhecimento e o tipo de contrato que é firmado entre empregador e empregado. (SANTOS, 2012).

Com o avanço da tecnologia da informação aumentam-se as possibilidades na obtenção de maior flexibilidade do trabalho, seja ela com relação à distribuição da carga horária ou à localização geográfica da sua realização, deixando nítido que, o que identifica a relação do contrato não é mais a presença física (TROPE, 1999). Do ponto de vista organizacional o trabalho em Home Office pode ser compreendido como dispositivo de gestão do tempo e do espaço que passa a ser utilizado tanto por ocupações como o teleatendimento ou televentas, quanto por ocupações como a dos trabalhadores digitais (OLIVEIRA, 2017).

HOME OFFICE E ROTINA FAMILIAR

Os estudos de ritual destacam o conteúdo simbólico das rotinas. Estas podem adquirir um status de ritual, na medida em que comportamentos sociais respectivos são capazes de invocar significado simbólico dentro de uma dada família. Nesse sentido Boyce et al. (1983) hipotetizaram que qualquer rotina familiar tem o potencial teórico de tornar-se um comportamento ritualizado.

Denham (2003) aborda que o tipo e a intensidade de tais comportamentos podem variar de acordo com o tipo de família, segundo a autora, famílias com crianças na idade pré-escolar apresentaram mais rituais. Além disso, a autora pontua que pode ocorrer modificação das rotinas também nas diferentes estações do ano e na ocorrência de diferentes eventos. Seus achados mostram o quão importante é compreender o impacto do contexto nas rotinas e da produção de saúde no cotidiano familiar. Ela ainda sugere que manter a organização familiar e estabelecer rotinas familiares são pressupostos para o sucesso na adaptação de crianças que sofrem um divórcio parental.

Entendem-se as rotinas enquanto atividades padronizadas que são repetidas pelos membros da família com papéis pré-estabelecidos, sendo assim, dois aspectos pontuais surgem: a previsibilidade e a estabilidade. Estes dois fatores conduzem a ideia de organização e regulação do sistema familiar, que por sua vez contribui para a estruturação do comportamento dos membros da família (HOWE, 2002).

As relações que envolvem trabalho e rotina familiar é uma questão pontual para o Home Office. A percepção de facilidade em um trabalho domiciliar costuma ter inicialmente maior impacto sobre indivíduos casados e com filhos, isso pelo fato de acreditarem que terão mais tempo com a família por não se deslocarem para o local de trabalho. Porém, a proximidade com a família não significa que a pessoa conseguirá estar disponível a todo o momento (TREMBLAY, 2002).

Para Oliveira (2017) trabalho em Home Office altera a rotina cotidiana do trabalhador e os intervalos de descanso são os primeiros a serem suprimidos, fazendo com que o trabalhar em casa leve os trabalhadores a organizarem seus intervalos de descanso e refeição de forma distinta daquela praticada quando se está no escritório. A maioria dos trabalhadores que compõem a amostra não deseja trabalhar permanentemente em Home Office por diferentes

motivos, pois a ausência de interações face a face e a perda da sociabilidade própria do local de trabalho apresentam-se como justificativas de que o trabalho remoto só interessaria em circunstâncias nas quais o profissional pudesse combinar dias de trabalho em casa com dias de trabalho dentro do escritório. Barros e Silva (2010) nos seus estudos, eles apontam como vantagens do Home Office, que o menor deslocamento e a maior flexibilidade são os primeiros itens dessa modalidade, enquanto a facilidade de cumprir tarefas domésticas é o último, o que talvez revele que nem todo o tempo liberado seja de fato utilizado em prol da rotina da família.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método de estudo empregado no desenvolvimento da pesquisa foi o estudo de caso, método esse que permite uma verificação para conservar as características holísticas e importantes dos eventos da vida real (YIN, 2001). Como classificação, nesse caso, o seguinte trabalho é classificado quanto a sua finalidade como pura, pois de acordo com Gil (2010) a pesquisa é destinada ao aumento do conhecimento sem preocupação com sua aplicação prática. No que se refere aos objetivos gerais o estudo classifica-se como descritiva, onde a pesquisa teve como principal finalidade, descobrir as possíveis semelhanças entre as variáveis pesquisadas (GIL, 2010). No que refere à natureza do trabalho, ele é classificado como qualitativo, pois permite uma melhor identificação de padrões e relações entre os dados coletados de forma que o significado dos mesmos possa ser desvendado por meio da interpretação (APPOLINÁRIO, 2012).

A pesquisa percorreu em três etapas, na primeira buscou-se obter dados sobre os sujeitos pesquisados como: a relação quantitativa de docentes que fazem parte da instituição. Para tal será utilizada uma pesquisa documental e como reitera Lakatos (2003), é uma pesquisa caracterizada como sendo aquela feita estritamente em documentos, podendo estes ser escritos ou não. Após obtenção dos dados documentais a pesquisa passou para a segunda etapa, nesta etapa de entrevistas e questionários foi realizada uma entrevista não estruturada. Segundo Lakatos (2003), o entrevistador tem liberdade na condução da situação, explorando os assuntos que considere necessário, com perguntas pré-selecionadas, podendo ser respondidas em uma conversa informal, e os questionários que são constituídos por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador (LAKATOS, 2003). Posterior as entrevistas e questionários, iniciou-se a terceira etapa, etapa de análise dos dados na qual foi utilizada uma análise de conteúdo com o intuito de compreender os entrevistados, pois de acordo com Zanella (2009) a análise de conteúdo busca trabalhar com materiais escritos, podendo ser materiais resultados de pesquisas, transcrições de entrevista e também com textos produzidos fora do contexto ambiental da pesquisa.

O Instituto Federal foi criado por um decreto em 23 de setembro de 1909, no governo de Nilo Peçanha e inicialmente se chamava Escola de Aprendizes Artífices eram destinadas ao ensino profissional primário gratuito e eram mantidas pelo Governo Federal por intermédio do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. A pesquisa foi desenvolvida no Instituto Federal do Piauí - Campus Angical que teve sua inauguração no dia 01 de fevereiro de 2010 e hoje possui 59 professores. Como ferramenta de coleta de dados, fez-se necessária, além da entrevista, a aplicação de questionários subjetivos, devido inconformidade com tempo livre dos professores, dessa forma, entre entrevista e questionário, foram contatados 12 professores ao todo que representa pouco mais de 20% da população total de docentes.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com o intuito de compreender os entrevistados foi utilizada uma análise de conteúdo sob as respostas das entrevistas e questionários que contou com 11 perguntas e buscou analisar quais os efeitos da modalidade Home Office sobre a rotina familiar dos professores do Instituto Federal do Piauí - Campus Angical. Cerca de 90% dos entrevistados possuem de seis a nove anos de instituto, enquanto que 10% possuem menos tempo. Quando questionados sobre suas experiências com o Home Office antes, 100% dos professores responderam referente ao não uso desta ferramenta no período antes da pandemia do novo coronavírus.

Quando questionados sobre o encaixe do Home Office dentro de sua rotina pessoal/familiar e a organização da sua rotina sem comprometer seu tempo de trabalho, 75% responderam de forma negativa no que diz respeito à complexidade no uso dessa modalidade e a dificuldade de encaixar o Home Office na rotina familiar.

É complicado, uma coisa é você já entrar no trabalho sabendo que é em Home Office, outra coisa é você adequar o trabalho que não é em Home Office para o Home Office, é uma ferramenta que temos, porém não é a melhor opção, na verdade fomos forçados a está assim, não é a melhor opção, mas é o que temos para hoje, é complicado encaixar o Home Office na nossa rotina, uma coisa é ter o horário na sala de aula e em casa não existe horário fixo, vamos dizer assim [...] (Docente A).

Em contrapartida uma minoria de 25% relatou que o Home Office foi bem aceito e houve uma concordância com a rotina.

Sim, no meu caso eu convivia pouco tempo com meu filho, era difícil conciliar tudo, com o Home Office tive a oportunidade de passar mais tempo com ele, mesmo que às vezes seja difícil, consegui assimilar bem a situação [...] (Docente C).

Com relação à carga horária direta e indireta de trabalho (carga horária indireta são os trabalhos realizados fora do IFPI, mas para o IFPI, ex: plano de aula, atividades etc.), houve também uma afirmação de todos com relação ao aumento na carga horária, principalmente na carga horária indireta.

É uma situação que não dá para mensurar ao certo, como é uma coisa que não se tem uma padronização, um horário para definir, fica difícil falar, mas ocorre de coisas que levariam meia hora passam uma hora ou até mais para se resolver, uma videoaula que vai para vocês com dez ou quinze minutos, leva mais de uma hora para acertar a gravação, com o tempo ficou mais rápido, mas no geral eu diria que aumentou [...] (Docente D).

No que diz respeito à opinião dos entrevistados acerca do Home Office e se a relação com as suas rotinas familiares foram ou estão sendo benéficas, com 84% respondendo de forma negativa.

Não. Acredito que em parte pela profissão docente que precisa ter interação, convivência, construção de forma presencial, estar em casa, de certa forma implica em ter que dá conta dos serviços domésticos, da maternidade e dos outros papéis desempenhados, muitas vezes, nos mesmos horários acontecem demandas diferentes. Então, prioriza-se um e adiam-se outros [...] (Docente B).

Para uma minoria, 16%, obtiveram ganhos com essa situação, visto que mesmo com as dificuldades, agregaram mais conhecimento para uma tecnologia pouco utilizada no Campus.

Apesar dos aparentes ganhos em se estar presente em casa, há perdas na relação de ensino e aprendizagem, que requer proximidade, contatos constantes. Mas há ganhos, aprender o uso de recursos da plataforma de ensino que sempre esteve à disposição dos professores do IFPI, mas que era pouco percebida, no IFPI, todos os

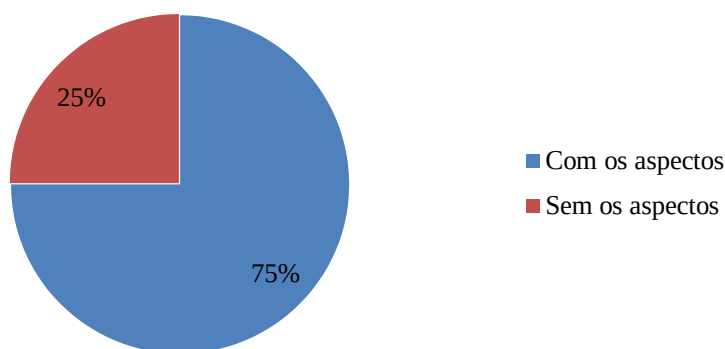
professores têm uma conta no Google desde o ingresso na instituição, dispondo de recursos que praticamente não usávamos. Nesse sentido, percebo, a partir das práticas atuais, que são recursos que devemos agregar nas futuras atividades presenciais [...] (Docente C).

Levando em consideração a teoria abordada, as rotinas são compreendidas como um comportamento ritualizado e para se chegar nesse padrão dois aspectos pontuais devem ser observados: a previsibilidade e a estabilidade.

De acordo com os entrevistados, cerca de um ano após adesão ao Home Office, não se pôde observar os aspectos pontuais para uma rotina, visto que a resposta da maioria unânime foi de forma negativa à modalidade aplicada.

Referente ao encaixe do Home Office na sua rotina, observou-se em 75% das respostas a não existência dos aspectos necessários para uma rotina, a previsibilidade e a estabilidade, pelo fato de não existir horário fixo, como podemos vê no gráfico a seguir.

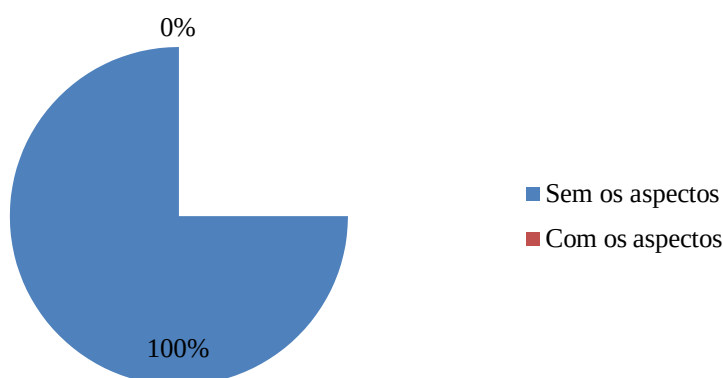
Gráfico 1



Fonte: elaborada pelo autor.

No questionamento relativo à carga horária de trabalho (direta e indireta), percebeu-se na maioria absoluta, 100%, há a falta também dos dois aspectos, previsibilidade e estabilidade, por não existir uma padronização, um horário definido, como visto no trecho da resposta do Docente D.

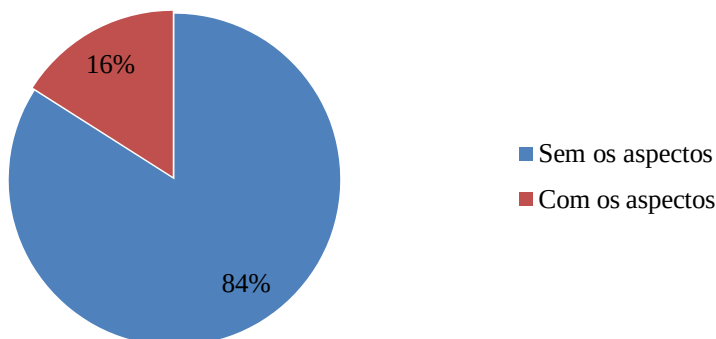
Gráfico 2



Fonte: elaborada pelo autor.

Sobre uma relação benéfica entre o Home Office e suas rotinas, notou-se em 84% das respostas que há a falta dos dois pilares para uma rotina, por não conseguir dar prioridade devido coincidir com outros afazeres, como pode ser lido no trecho da resposta do Docente B.

Gráfico 3



Fonte: elaborada pelo autor.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Visto que o poder público passou a ser cobrado por eficiência em seus trâmites, novas formas de trabalho fizeram-se necessárias em suas diversas esferas, e partindo desta constatação, o presente estudo buscou analisar os resultados da relação entre o Home Office e a Rotina Familiar dos docentes do IFPI - Campus Angical, para colher os dados optou-se pela utilização de uma entrevista não estruturada composta por onze perguntas, a coleta foi realizada com uma amostra de aproximadamente 20% da população total de docentes. Após ser feita a análise de conteúdo constatou-se que, em seu contexto geral, a maioria dos sujeitos de pesquisa tem uma percepção negativa com relação ao Home Office.

No intuito de compreender o Home Office dentro da rotina dos professores, observou-se que ele não foi bem aceito no meio acadêmico, apesar de ser a única forma de realização do

trabalho no cenário em que estamos inseridos. Ao responder todos os objetivos da pesquisa concluiu-se que o Home Office, até o instante desta pesquisa, não foi assimilado como rotina para os docentes do IFPI – Campus Angical, trazendo consigo efeitos negativos como o aumento da carga de trabalho e dificuldade de organização da rotina com o trabalho. Por se tratar de um tema que ainda não possui uma literatura vasta, faz-se necessária a realização de mais estudos para aprofundar o entendimento sobre assunto.

REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, Fábio. **Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

BARROS, Alexandre; SILVA, José. Percepções dos indivíduos sobre as consequências doteletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. Rio de Janeiro: **Cadernos EBAPE**, 2010.

Boyce, W. T., Jensen, E. W., James, S. A., & Peacock, J. L. (1983). The Family Routines Inventory: Theoretical origins. **Social Science & Medicine**, 17(4), 201-211.

BRASIL. Lei Nº 13.467, de julho de 2017. Altera a consolidação das leis do trabalho (CLT). Brasília/DF. 13 jul 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>, acesso em 21/01/2021.

BRASIL. Instrução normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. Brasília/DF. 30 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395?ga=2.200471848.709183274.1611962941-686849893.1611062595>. Acesso em: 28 jan. 2021.

CAMÕES, Marizaura R. de Sousa; PANTOJA, Maria Julia; BERGUE, Sandro Trescastros. **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010.

D. B. HAUBRICH, C. FROEHLICH, Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. Vitória (ES): **Revista Gestão & Conexões**, 2020.

FILARDI, F., & CASTRO, R. M. P. de (2017). Análise dos resultados da implantação doteletrabalho 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**.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Teletrabalho e trabalho a distância: Considerações sobre a Lei nº 12.551/2011**. RST Nº 273 – Março/2012 – Assunto especial – Com a palavra, o Procurador. Pgs 28 a 34.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar Projetos de pesquisas** – 5. Ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

HOWE, G. W. (2002) Integrating Family Routines and Rituals With Other Family Research Paradgms: Comment on the Special Section. **Journal of Family Psychology**, 16, 437 – 440.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ª Ed. São Paulo: ATLAS, 2003.

MANCUSO, R C.. **Ação civil pública trabalhista**. - 5. ed. - São Paulo, Ed. RT, 2002.
OIT. Organização Internacional do Trabalho. Alternativas que podem facilitar a conciliação entre o trabalho e a família. Disponível em:
http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229656/lang--pt/index.htm. Acesso em: 07 jan. 2021.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim**: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office. São Carlos: UFSCAR, 2017.

ROCHA, Bruna Saibro da. **Home office**: O ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida e a produtividade. Cachoeirinha: Cesusca, 2014.

SANTOS, Simone Martins da Cunha. **O home office como parte da reestruturação do trabalho no capitalismo pós-moderno**. Rio de Janeiro: Universidade Candido Mendes, 2012.

SILVA, A. C. S.; TIBALDI, S. D. Meio ambiente do trabalho e saúde mental: uma integração necessária à efetivação da garantia constitucional a um ambiente laboral saudável. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 11, n. 1, p. 176 - 200, 16 nov. 2018.

TASCHETTO, M., & FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale dos Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, 2019.

TREMBLAY, d. Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. **Women in Management Review**, v. 17, n 3-4, 2002.

TROPE, A. (1999). **Organização virtual**: Impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark.

XAVIER, O. S. Clima organizacional na pesquisa agropecuária: percepção e aspiração. **Revista de Administração**, v. 10, n. 4, out./dez, p. 33-48, 1986.

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

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de Estudo e de Pesquisa em Administração**. Vol. 3. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC: CAPES: UAB, 2009.

APÊNDICE 1 – PERGUNTAS USADAS NAS ENTREVISTAS E NOS QUESTIONÁRIOS

1. Há quanto tempo o Sr./Sra. é concursado efetivo do instituto?
2. Você já teve experiência com o Home Office antes? Se sim, discorra um pouco sobre.
3. O Home Office encaixou-se bem na sua rotina?
4. Sua carga horária de trabalho aumentou, se manteve ou diminuiu?
5. Como está sua carga horária indireta de trabalho, aumentou, se manteve ou diminuiu? (carga horária indireta são os trabalhos realizados fora do IFPI, mas para o IFPI, ex: plano de aula, atividades etc.).
6. Você conseguiu organizar sua rotina pessoal/familiar sem comprometer seu horário de trabalho?
7. Como está seu tempo com sua família? Aumentou, se manteve ou diminuiu?
8. Você sente que esse tempo com a família é só em relação ao tempo em casa ou efetivamente você está conseguindo dispor de mais atenção para a família por estar em Home Office?
9. Como sua família reagiu após a adesão do Home Office? Opiniões positivas, negativas ou neutras?
10. No geral, qual sua opinião baseado em sua experiência com Home Office?
11. Com sua experiência, a relação entre Home Office e rotina pessoal/familiar é benéfica? Por quê?