

OS IMPACTOS DO TRABALHO HOME OFFICE PARA GESTÃO DE PESSOAS NO NÚCLEO DE RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE TIRADENTES

Lucas Santos Oliveira¹

Ivânia Maria de Moraes Souto²

Administração



**cadernos de
graduação**
ciências humanas e sociais

ISSN IMPRESSO 1980-1785

ISSN ELETRÔNICO 2316-3143

RESUMO

Durante a pandemia COVID-19 em 2020, várias instituições em todo o mundo tiveram que adaptar seus serviços às regulamentações governamentais vigentes. Como consequência, o uso de home office explodiu. Este relatório de pesquisa teve como principal objetivo analisar os principais desafios que impactam o setor de Recursos Humanos (NRH) da Universidade Tiradentes na modalidade de trabalho home office e como os seus colaboradores tiveram que se adaptar para desenvolver suas funções. Essa pesquisa foi fundamentada através de pesquisa bibliográfica, trazendo os principais assuntos acerca do tema, que são, home office, gestão de pessoas, desenvolvimento humano e motivação e liderança. A pesquisa teve uma abordagem qualitativa, exploratória, o método escolhido foi o dedutivo e o procedimento utilizado foi o estudo de caso. A análise de dados aponta para uma percepção positiva no que diz respeito a implementação de home office nas instituições de ensino no setor de RH. A conclusão da pesquisa aponta que a situação criada pela pandemia COVID-19 serviu como um trampolim para promover o uso de home office e deve ser usada para melhorar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos funcionários e promover outros benefícios.

PALAVRAS-CHAVE

Home office. Pandemia. Gestão de Pessoas. Desenvolvimento Humano. Motivação e Liderança.

ABSTRACT

During the COVID-19 pandemic in 2020, several institutions around the world had to adapt their services to current government regulations. As a result, home office use has exploded. This research report aimed to analyze the main challenges that impacted the Human Resources (NRH) sector at Tiradentes University in the home office work modality and how its employees had to adapt to develop their functions. This research was based on bibliographical research, bringing the main subjects about the theme, which are, home office, people management, human development and motivation and leadership. The research had a qualitative, exploratory approach, the chosen method was the deductive and the procedure used was the case study. Data analysis points to a positive perception regarding the implementation of home office in educational institutions in the HR sector. The conclusion of the survey points out that the situation created by the COVID-19 pandemic served as a springboard to promote the use of home offices and should be used to improve the balance between work and personal life of employees and promote other benefits.

KEYWORDS

Home Office. Pandemic. People Management. Human Development. Motivation and Leadership.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020), a *Coronavirus Disease – 2019 (covid-19)* é uma doença causada pelo novo corona vírus *SARS-CoV*. Identificada em dezembro de 2019 na china, ela alcançou proporção mundial, causando uma crise sanitária em todos os países e até os dias atuais segundo a OMS (2021)³ 4.961.489 mortes em todo mundo.

Desde 2020 em resposta às incertezas apresentadas por essa patologia, muitas empresas no Estado de Sergipe diante do Decreto nº 40.560 (SERGIPE, 2020) que afetava diretamente a educação, que é área de atuação do Núcleo de Recursos Humanos da Universidade Tiradentes, solicitaram que os funcionários trabalhassem remotamente. A equipe do Núcleo de Recursos Humanos (NRH) da Universidade Tiradentes, teve suas atividades suspensas em março de 2020, e para evitar a proliferação do vírus, a modalidade *home office* foi aderida e as novas políticas deixam funcionários e seus gestores trabalhando fora do ambiente corporativo e separados uns dos outros.

³ Dados disponíveis em: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>. Acesso em: 27 out. 2021.

Embora seja sempre preferível estabelecer políticas claras de trabalho remoto e treinamento com antecedência, em tempos de crise ou outras circunstâncias rapidamente essa logística passou por mudanças e adaptações.

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

Dentro dessas discussões surge a seguinte questão de pesquisa. Quais os impactos causados no Núcleo de Recursos Humanos (NRH) da Universidade Tiradentes, resultantes da implementação do trabalho *home office*? Por conseguinte, o presente estudo se justifica ao levar em consideração a importância das estratégias adotadas pelo setor de Recursos Humanos durante a pandemia, principalmente se tratando no desenvolvimento e responsabilidades com os colaboradores da instituição. Neste contexto, conhecer as estratégias proporcionadas pelo Núcleo de Recursos Humanos para o fortalecimento de uma organização no mercado educacional é de extrema relevância, levando em consideração que os processos realizados pelo setor tiveram que ser adaptados durante a epidemia COVID-19.

A partir deste contexto este artigo objetivou compreender os aspectos importantes na implementação do trabalho *home office* no NRH. Os objetivos específicos foram: a) descrever o processo de transição do trabalho presencial para a modalidade *home office*; b) identificar os principais problemas na adaptação ao trabalho *home office*; c) descrever como os processos da Gestão de Pessoas foram sendo adaptados à modalidade *home office*; d) apresentar os principais desafios no processo de adaptação ao trabalho *Home Office* para a Gestão de Pessoas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica apresentada neste artigo, foi organizada de forma a orientar o processo de análise dos dados, neste contexto se faz imperativo iniciar esta seção apresentado o conceito do *home office*. Segundo Filardi, Castro e Zanini (2020), o *home office* ou teletrabalho é definido por como o trabalho que chega até o trabalhador e, por isso, difere-se da condição tradicional, em que o deslocamento é feito pelo trabalhador em direção ao local/posto de trabalho. Rocha e Armador (2018) definem teletrabalho como o trabalho feito à distância e o entendem como uma possibilidade de diversificação do modo de organizar a atividade profissional, permitindo que, por meios telemáticos, o trabalhador permaneça em sua residência, realizando de lá suas tarefas diárias.

Segundo Trope (1999), o conceito de *home office* é levar o trabalho até as pessoas, ao invés de as pessoas irem até o trabalho. O *home office* pode ser visto como uma forma de flexibilização, abrangendo três dimensões, onde a primeira seria o local, pois não existe mais um único local e sim vários locais onde o funcionário poderia exercer a sua função; a segunda dimensão está exatamente na flexibilização do horário de trabalho ou do tempo que o funcionário pode se dedicar a tarefa; e

terceira dimensão relaciona-se com o meio de comunicação, uma vez que os dados e informações podem circular por meio de e-mails, internet, redes sociais, telefones, entre outros (MELLO, 1999; ROSENFELD E ALVES, 2011).

2.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO HOME OFFICE

A utilização dessa nova configuração de trabalho pode impactar nas organizações, também na vida dos teletrabalhadores, e conseqüentemente na sociedade. Essa modalidade de trabalho requer planejamento e disciplina, e uma boa percepção para identificar os benefícios e as dificuldades de se trabalhar longe da organização (TASCETTO; FROEHLICH, 2019).

A satisfação está relacionada ao fato de que os colaboradores que trabalham em casa possuem condições de trabalho melhores, se comparadas com os que necessitam sair todos os dias para o trabalho na empresa, a autonomia e a flexibilidade de horários contribuem para esta sensação de satisfação. As vantagens citadas pelo autor reforçam a ideia de qualidade de vida, que é atribuída ao teletrabalho (KUGELMASS, 1996).

Silva (2004) cita como vantagens para o teletrabalhador a autonomia e a independência para realizar as tarefas, o que demonstra por parte do trabalhador conhecimento, e pode trazer facilidade para gerenciar o próprio tempo. Estas vantagens podem agregar ainda, a possibilidade de oferecer seus serviços a outras empresas, ampliando as oportunidades de trabalho para o mesmo.

Brik (2013) analisa as desvantagens do *home office* para o trabalhador. No Quadro 1 a seguir, são descritas estas desvantagens.

Quadro 1 – Desvantagens do teletrabalho para o trabalhador

Desvantagem	Descrição
Distrações e tentações	É preciso saber administrar a liberdade conquistada trabalhando em casa, a falta de supervisão pode levar certos colaboradores a trocar as obrigações do trabalho, por distrações desnecessárias.
Isolamento	Os colaboradores podem estranhar a princípio, além do aspecto solitário, o isolamento pode fazer com que o profissional se sinta desatualizado sobre as questões relacionadas à empresa
Procrastinação	A falta de motivação, preguiça ou o simples fato de não haver ninguém supervisionando o trabalho, podem levar o profissional a adiar as tarefas.
Falta de suporte	Dificuldades para solucionar problemas relacionados a falhas de equipamentos, e aplicativos necessários para desenvolver o trabalho. Quando se está distante da empresa é necessário solucionar sozinho os problemas, sem contar com o suporte.

Desvantagem	Descrição
Preconceito	O teletrabalhador pode enfrentar algum preconceito por parte da família, amigos ou colegas, pelo fato de trabalhar em casa o que para os mais conservadores pode não ser uma prática "normal".
Ruídos domésticos	Silêncio no local de trabalho é muito importante para a concentração do colaborador, no caso do escritório em casa, alguns cuidados precisam ser tomados para reduzir, ou até mesmo evitar sons domésticos que possam atrapalhar o trabalho.
Organização vs Entulho	A manutenção contínua do espaço de trabalho pode facilitar o dia a dia, e evitar problemas como a troca ou perda de documentos, descartar o lixo e conservar o necessário para o trabalho é sempre necessário.

Fonte: Adaptado de Brink (2013 apud TASCETTO; FROEHLICH, 2019).

2.2 DESAFIOS DO HOME OFFICE

Os desafios fazem parte dessa modalidade de trabalho e em um estudo feito pela *Revista Gestão & Conexões* (2020, p. 18), intitulado "Benefícios e Desafios do Home Office 32 em Empresas de Tecnologia da Informação", destacam-se alguns desafios na adoção do home office por parte dos funcionários, como mostra o Quadro 2:

Quadro 2 – Desafios dos funcionários

Desafios dos funcionários	
Falta de comprometimento	Por ser um modelo de trabalho mais flexível, alguns funcionários não se dedicam tanto como seria no presencial.
Indisciplina	É importante que o profissional tenha disciplina para gerenciar o horário de trabalho sem ter um chefe controlando-o.
Falta de contato com os demais	O contato agora se dá por aplicativos de conversa e vídeo ou por chamadas telefônicas e o relacionamento se torna mais frio.
Cultura organizacional	As TICs auxiliam muito no contato, porém não substituem a interação que ocorre presencialmente na empresa.
Modelo contratual	O modelo contratual é diferenciado por questões relacionadas à distância e que devem ser acordadas entre empregador e empregado.

Fonte: Haubrich & Froehlich (2020 apud BALDANÇA, 2021).

Ainda de acordo com a publicação, os desafios para os gestores também são passíveis de ocorrer e estão apresentados no Quadro 3 a seguir:

Quadro 3 – Desafios dos gestores

Desafios dos gestores	
Bons profissionais	Saber identificar profissionais que possuam conhecimento.
Competência	Habilidades e atitudes compatíveis com este tipo de trabalho
Foco	Para alguns profissionais, há uma facilidade em se distrair sem a supervisão do gestor e estando num ambiente de distrações e lazer.
Disciplina	Disciplina é primordial para um líder, pois é quem guia e monitora os profissionais que estão sob sua responsabilidade na busca pelo cumprimento das metas
Autogestão	É preciso criar um checklist de responsabilidades e tarefas para poder manter o foco ativamente.
Automotivação	Alguns profissionais podem desanimar por falta do escritório ou quando não há uma boa administração do tempo e carência de lazer.
Responsabilidade	É papel do gestor acompanhar os profissionais e garantir que todos estejam cumprindo seus papéis e tarefas.

Fonte: Haubrich & Froehlich (2020 apud BALDANÇA, 2021).

2.3 GESTÃO DE PESSOAS

Para Vaz (2017, p. 99) “o Gestor de pessoas é aquele que exerce uma liderança sem que ele seja o único líder que eleva as condições de ação de um indivíduo ou um grupo de pessoas”, neste contexto, assume aspectos considerados de suma importância na reorganização do ambiente de trabalho, tendo algumas competências, a saber,

A moderna Gestão de Pessoas tem a capacidade de consertar (sentido de concerto de algo) a pluralidade, as competências e capacidade das pessoas e fazer com que isso eleve a Missão e a visão de qualquer organização, seja no campo público ou no campo privado. A Moderna Gestão de Pessoas tem atividades Gerenciais, pedagógicas de Coach (processo de Desenvolvimento), talentos, capacidades humanas e não é só isso; na verdade é um conjunto de ações onde a Gestão de Pessoas seja um diferencial decisivo e sério nas boas organizações. (VAZ, 2017, p. 99).

As exigências no combate ao contágio da covid-19 nos contextos de trabalho colocaram a área de Gestão de Pessoas (GP) em evidência, considerando que a área realiza diferentes funções, que vão desde ações de seleção de pessoas, até políticas de desenvol-

vimento, remuneração, legalização das relações trabalhistas, programas de qualidade de vida no trabalho e saúde do trabalhador (CASTRO; OLIVEIRA; MORAIS; GAI, 2020).

As mudanças decorrentes da situação vivenciada impactaram sobremaneira os trabalhadores que tiveram de se adaptar a novas rotinas e procedimentos do trabalho. O protagonismo dos profissionais que atuam em GP nesta pandemia ratificou a importância da área na proposição, no planejamento e no gerenciamento das mudanças impostas, adequando e capacitando os profissionais para o exercício de diferentes atividades, que, para muitos, são inéditas e inesperadas (CASTRO; OLIVEIRA; MORAIS, 2021).

A covid-19 trouxe uma necessidade inesperada de mudança dentro das organizações, particularmente em relação à gestão de recursos humanos. Essas descobertas são de extrema importância, uma vez que os gestores de recursos humanos são pilares essenciais no ajustamento das organizações a esta situação pandêmica.

2.4 DESENVOLVIMENTO HUMANO

Segundo Chiavenato (2009) a educação profissional é a educação institucionalizada ou não, que visa o preparo do homem para a vida profissional, onde a educação, propriamente dita, compreende algumas etapas: formação profissional, desenvolvimento e treinamento. Para Pacheco e outros autores (2009, p. 19)

[...] principalmente por ser a única metodologia de que as corporações dispunham para preparação e profissionalização de seu pessoal em face da educação formal, que não apresentava soluções às organizações para que estas alcançassem ganhos de escala significativas.

Quando Pacheco e colaboradores (2009), descrevem que essa seria uma única ferramenta que a empresa dispunha para que ela também possa crescer, fica mais evidente que ao investir nos funcionários essa organização ganha em produtividade e em qualidade de vida.

Quando os funcionários passam por treinamento, isso melhora suas habilidades e conhecimento do trabalho e aumenta sua confiança em suas habilidades, principalmente quando se lida com um novo em uma nova estrutura organizacional, isso melhorará seu desempenho e os fará trabalhar com mais eficiência.

2.5 MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA

Para Robbins, definimos a motivação como os processos que representam a intensidade, a direção e a persistência de um indivíduo para alcançar uma meta.

[...] A intensidade descreve o quanto uma pessoa se esforça. Este é o elemento no qual a maioria de nós se concentra quando

falamos sobre motivação. No entanto, é pouco provável que a alta intensidade leva a resultados favoráveis de desempenho de trabalho, a menos que o esforço seja canalizado em uma direção que beneficie a organização. Por isso, consideramos a qualidade do esforço bem como sua intensidade. O esforço direcionado às metas da organização, e consistente com elas, é o tipo de esforço que deve ser procurado. Por fim, a motivação tem uma dimensão de persistência. A persistência mede por quanto tempo uma pessoa consegue manter o esforço. Quando motivados, os indivíduos conseguem manter uma tarefa por tempo suficiente até alcançar sua meta. (ROBBINS, 2014, p. 133-134).

Para Gil (2011) a motivação é o combustível responsável para que a empresa possa trabalhar, gerando lucros e desenvolvimento para si. Já para Chiavenato (2021), a liderança é um fenômeno decorrente das relações das pessoas no convívio em sociedade, devido a necessidade de organização em diversos aspectos sociais, mais comumente conhecido e estudado pela administração por ser indispensável para o sucesso de toda empresa ou organização.

Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2020), lidar bem com o gerenciamento de pessoas neste período de crise provocada pela pandemia de Covid-19 é muito importante para minimizar os impactos negativos na sua empresa. O trabalho a distância aumenta ainda mais esse desafio. Diante disso foi descrito algumas dicas que podem auxiliar a liderar nesse momento difícil, como mostra o Quadro 4:

Quadro 4 – Gerenciamento de pessoas

Humanize a gestão	O relacionamento que você e sua empresa estabelecem com os colaboradores é de extrema importância para a motivação no ambiente de trabalho, que deve ser acolhedor e confortável. Assim como o salário, a qualidade de vida no trabalho é fundamental para manter bons quadros na empresa. Com o trabalho remoto, é preciso criar canais acessíveis e de comunicação facilitada entre gestores e funcionários.
Capacite os gestores de RH	Invista na capacitação de seus gestores de RH, para que essa área esteja preparada para cumprir da melhor forma possível seu papel na empresa. Eles são responsáveis por criar um ambiente favorável à produtividade e bom desempenho dos colaboradores.
Estimule a alteração	Estimular a cooperação entre todos os colaboradores de sua empresa é um fator-chave para o alcance de metas. Ofereça atividades extracurriculares que estimulem o trabalho em equipe que possam ser realizadas à distância.

Mantenha a Transparência	Os gestores de recursos humanos devem ser sempre transparentes com os colaboradores. Os funcionários que reconhecerem essa relação de confiança tendem a se comprometer mais com a empresa e se esforçar mais em momentos conturbados como este da pandemia de Covid-19
Ofereça salários justos	Garanta salários compatíveis com as atividades e o mercado. Recompensas financeiras também são fundamentais para o reconhecimento profissional. Conceda benefícios aos colaboradores, mas não apenas com base em resultados financeiros
Dê exemplo	O líder de um time deve estar disponível para o seu grupo, orientando e tirando dúvidas. No caso de trabalho à distância, estabeleça um canal de comunicação fácil e acessível como os colaboradores.

Fonte: Adaptado de SEBRAE (2020).

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

A Metodologia é a explicação minuciosa, detalhada, rigorosa e exata de toda ação desenvolvida no método do trabalho de pesquisa e tudo aquilo que se utilizou no trabalho. Segundo Castro (2016, p. 81) os métodos são as ferramentas usadas pelos pesquisadores para coletar dados e reunir evidências que permitam analisar e entender o objeto pesquisado a fim de responder à questão de pesquisa previamente levantada.

[...] de forma simplista, temos, para entender o mundo, os nossos cinco sentidos. De forma complexa, esses sentidos podem ser utilizados para observarmos o mundo (visão), por exemplo, ou nos engajarmos em discussões a respeito da percepção do mundo com outras pessoas, falando e ouvindo. No entanto, para a pesquisa científica, esses sentidos devem ser utilizados de forma sistemática e organizada, segundo um processo, seguindo uma trajetória, que é o método. (PEREIRA, 2016, p. 81).

A metodologia de pesquisa Exploratória permite a primeira aproximação de um tema, visa criar maior afinidade em relação a um fato ou fenômeno. Para Gil (2016) as pesquisas exploratórias objetivam proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses.

A pesquisa descritiva tem a finalidade de descrever o objeto de estudo, as suas características e os problemas relacionados, apresentando com a máxima exatidão possível os fatos e fenômenos, visa descrever características de uma população, amostra, contexto ou fenômeno. Normalmente são usadas para estabelecer relações entre construtos ou variáveis nas pesquisas quantitativas que buscam levantar a opinião, atitudes e crenças de uma população.

A pesquisa de campo é uma das etapas da metodologia científica e é utilizada com o objetivo de conseguir informações diante dos problemas da pesquisa, permite

que colemos os dados e interprete os fenômenos por meio dos seus nichos e ambientes. Segundo Nascimento (2016) A pesquisa de campo tem como característica o contato imediato do pesquisador com o fenômeno a ser estudado. O pesquisador pode ou não ser parte ativa no processo, mas, de qualquer forma, detém-se na observação da situação e do cenário nos quais verifica um problema de ordem social. Em um primeiro momento, ele observa e registra diretamente os dados e informações referentes à ocorrência dos fenômenos e, posteriormente, procura explicá-los, com base em métodos e técnicas específicas.

A pesquisa Bibliográfica faz parte de qualquer pesquisa, seja ela de campo ou de laboratório. Segundo Andrade e Lakatos (2017) A bibliográfica é realizada com base em fontes disponíveis, como documentos impressos, artigos científicos, livros, teses, dissertações, mas não podemos esquecer que toda pesquisa implica o levantamento de dados de variadas fontes, quaisquer que sejam os métodos ou técnicas, empregados.

A pesquisa qualitativa nas Ciências Sociais dedica-se à compreensão dos fenômenos sociais e tem por objetivo principal entender os significados atribuídos, carregados de subjetividades, às pessoas, suas realidades e contextos. Podemos entendê-la como a tentativa de elaboração de mapas significativos de determinadas realidades sociais. O mapa nunca será a realidade em si. Por isso, não se busca generalizações desses achados, mas sim o conhecimento em profundidade de determinada situação e fenômeno, perseguindo a construção de mapas plausíveis. (CASTRO, 2016)

O método de abordagem escolhido foi o dedutivo onde o pesquisador propõe princípios já reconhecidos como verdadeiro, e por meio da dedução, conclui-se usando apenas a lógica.

4 DISCUSSÕES

Durante a Pandemia do COVID-19, o NRH precisou, assim como as demais áreas da Universidade Tiradentes, adaptar suas rotinas de trabalho. Por se tratar da área de recursos humanos, essa adaptação teve que ocorrer de forma orientada às demais áreas, em meio às mudanças em seus próprios processos. Algo desafiador, onde, à medida que o tempo avançava e as situações surgiam as orientações e adaptações precisavam ser orientadas, conduzidas de forma a manter a equipe coesa e centrada nas ações que precisavam ser desenvolvidas.

Assim, uma das ações mais importantes do NHR estava na manutenção e disponibilização de informações que trouxessem direcionamentos para essa “nova” forma de trabalho, exigindo da área a busca por informações e experiências que pudessem ser aplicadas no contexto atual da Universidade Tiradentes. Durante o período da pandemia, o principal meio de comunicação do NRH os colaboradores foi o *e-mail* institucional.

A tecnologia ajudou consideravelmente nesse contexto. A parceria com a Google, por meio do *GSuite* atual *Google Workspace*, (serviço do Google que oferece versões de vários produtos Google) tornou-se o principal meio de comunicação entre as

diversas áreas da instituição. Aplicativos tais como *Gmail, Hangouts, Google Agenda, Drive, Docs, Planilhas, Apresentações, Google Meet*, foram amplamente incentivados e aplicados no dia a dia das pessoas.

Durante o desenvolvimento do estágio curricular, visando atender aos objetivos geral e específicos estabelecidos na elaboração deste relatório, foram realizadas coletas de dados sobre os comunicados emitidos pelo NRH, a fim de orientar os colaboradores da Universidade Tiradentes no período de 2020 a 2021. Dentre eles, destacam-se os citados no Quadro 5:

Quadro 5 – Comunicados emitidos pelo NRH

Comunicado	Descrição	Data
PLANO DE RISCO E RESPOSTA RÁPIDA CONTRA CORONAVÍRUS -19	Recomendações do Ministério da Saúde e de demais órgãos oficiais da área no Brasil, diante do avanço global do novo Coronavírus (COVID-19), o Grupo Tiradentes desenvolve ações importantes para evitar a propagação do vírus no cotidiano em todas suas unidades em Sergipe, Bahia, Alagoas, Pernambuco, Rio Grande do Norte e em Boston (EUA).	13/03/2020
NOVAS ORIENTAÇÕES PARA COLABORADORES	Em atenção aos decretos emitidos por Governos e Prefeituras dos municípios que o Grupo Tiradentes tem atuação, além das recomendações do Ministério Público; diante do avanço do coronavírus e a fim de contribuir para o bem comum da nossa sociedade, a partir de amanhã, 20 de março, todas as equipes das nossas instituições deverão operar 100% em home office.	20/03/2020
VAMOS CUIDAR DA SAÚDE MENTAL JUNTOS?	Quando se fala dos cuidados com o bem-estar durante home office (teletrabalho), é importante destacar o quesito saúde mental. Afinal, nem sempre podemos controlar as circunstâncias que nos rodeiam, como a que estamos vivendo hoje. Porém, a ciência explica que podemos filtrar o que entra em nossa mente, além de controlar a forma como reagimos a determinadas situações.	26/04/2020
SESMT REALIZA TREINAMENTO DE PREVENÇÃO À COVID-19	Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT - da Universidade Tiradentes, reuniu ontem, 12, parte do time de operação para treinamento em combate à Covid-19. O objetivo foi capacitar os colaboradores para a retomada das atividades presenciais da Unit - assim autorizada pelos órgãos governamentais.	17/08/2020
VACINAÇÃO E RETORNO PRESENCIAL	Com a autorização governamental para a ampliação da presencialidade e reabertura dos Campi, todas as Unidades do Grupo Tiradentes ampliarão as atividades presenciais a partir do dia 9 de agosto de 2021.	30/06/2021

Fonte: Organizado pelos autores (2021).

Assim, percebe-se que a maioria dos informes visam a orientação aos trabalhadores quanto a Pandemia e formas de acesso aos arquivos e sistemas. Cada área, conduziu suas adaptações aos *home office*, seguindo as orientações contidas nesses informes. O NRH, mostrou-se, durante esse período, ativo e consciente das necessidades dos colaboradores, focando em informações que pudessem amenizar os impactos da pandemia na sua saúde mental e nos resultados das suas atividades.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que traz grandes benefícios, especialmente em tempos extraordinários, como uma pandemia, minimizando o risco de contágio de aqueles que o exercitam e geram uma produtividade ainda maior que a do trabalho físico no escritório, tudo isso com base nas facilidades oferecidas pelas tecnologias de informação e comunicação por meio da qual as barreiras de tempo e espaço são superadas.

A presente pesquisa propôs responder ao questionamento quais os impactos causados no Núcleo de Recursos Humanos (NRH) da Universidade Tiradentes, resultantes da implementação do trabalho *home office*. A partir deste contexto este relatório de estágio teve como objetivo principal compreender os aspectos importantes na implementação do trabalho *home office* no NRH, descrevendo os principais impactos causados, resultante da implementação dos processos de gestão de pessoas, visto que o problema da pesquisa foi respondido, pode-se afirmar que o objetivo foi atingido.

Pode-se analisar que quando existem estratégias claras e quando a instituição concede informações acerca do que está acontecendo o desenvolvimento das funções nessa modalidade se torna mais fluida e o setor de NRH conseguiu se sobressair e passar por adversidades usando as ferramentas que lhe foram disponibilizadas. Cada vez mais funcionários estão trabalhando fora dos ambientes tradicionais de trabalho local, o *home office* tornou-se uma ferramenta de emprego cada vez mais importante, atendendo às principais necessidades de negócios.

Dado o risco de contágio e a possibilidade de morte devido ao vírus presente, é necessário quebrar paradigmas de supervisão e controle dos trabalhadores com urgência e se adaptar em conformidade caminho rápido para a tecnologia que, com suas mudanças aceleradas e resilientes, oferece oportunidades que não pode ser desperdiçado quando se trata de saúde e vida.

Assim sendo, pode-se concluir que a pesquisa aponta que a situação criada pela pandemia COVID-19 serviu como um incentivo para promover o uso de *home office* e deve ser usada para melhorar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos funcionários e promover outros benefícios. Se faz necessário criar uma base jurídica que regule as atividades de trabalho remoto estabelecendo, entre outros aspectos, limites de jornada de trabalho para oferecer bem-estar para teletrabalhadores e a oportunidade de equilibrar sua produtividade, pessoal, família e lazer.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Marconi; Marina De; LAKATOS, Eva Maria, **Metodologia do trabalho científico**. 8. ed. São Paulo: GEN, Atlas, 2017.

BALDANÇA, Elisabete Ferreira. **Desafios do home office na pandemia**: construindo estratégias para a efetivação. Disponível em: [https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/2308/TCC_-_ELISABETE_B._FERREIRA_assinado_assinado_assinado_assinado.pdf?sequence=1%20\(pagina%2077\)](https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/2308/TCC_-_ELISABETE_B._FERREIRA_assinado_assinado_assinado_assinado.pdf?sequence=1%20(pagina%2077)). Acesso em: 24 mar. 2021.

BRIK, Marina Sell; BRIK, Andre. **Trabalho portátil**: produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas. Curitiba, PR: Edição do autor, 2013.

CASTRO, B. L. G.; OLIVEIRA, J. B. B.; MORAIS, L. Q.; GAI, M. J. P. Covid-19 e organizações: Estratégias de enfrentamento para redução de impactos. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 1059-1063, 2020. DOI: <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.3.20821>

CASTRO; OLIVEIRA; MORAIS. Trabalho e saúde do trabalhador, 2020. **Revista Psicologia e Saúde**, UCDB, Programa de mestrado e doutorado em psicologia Campo Grande, MSISSN: 2177-093X. v. 13, n. 2, p. 211-225, abr./jun. 2021.

CASTRO, Silvia Pereira D. **Trabalho de conclusão de curso (TCC)**: uma abordagem leve, divertida e prática. São Paulo: Saraiva, 2016.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: GEN, Atlas, 2021. Edição Compacta. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597027525/>. Acesso em: 31 mar. 2021.

CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: Análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: GEN; Atlas, 2016. p. 27.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo, 2011.

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

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

MELLO, A. A. A. **O uso do Teletrabalho nas empresas de Call Center e Contact Center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas**. 2011. 278 f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 2011.

NASCIMENTO, Luiz Paulo D. **Elaboração de projetos de pesquisa: monografia, dissertação, tese e estudo de caso, com base em metodologia científica**. Disponível em: Minha Biblioteca, Cengage Learning Brasil, 2016.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Coronavirus disease (covid-19)**. 2020, Pandemic. Disponível em <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>. Acesso em: 27 out. 2021.

PACHECO, Luiza *et al.* **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

ROCHA, C. T. M., & AMADOR, F. S. O teletrabalho: Conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Dicas de gestão de pessoas durante a crise do Covid-19**. 2021. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/dicas-de-gestao-de-pessoas-durante-a-crise-do-covid-19,870d975df38c1710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 24 mar. 2021

SERGIPE. Decreto nº 40.560, de 16 março de 2020. **DOE – SE**, 17 mar. 2020.

SILVA, Rogério Tadeu da. **O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho**. 2004. 196 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2004.

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, p. 349-375, 2019. DOI: <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>

TROPE, Alberto. **Organização virtual**: impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitytimark, 1999.

VAZ, Sulamita Poloniato. Moderna gestão de pessoas: executive coaching como ferramenta dentro do planejamento estratégico. **Revista Científica FacMais**, v. IX, n. 2, jul. 2017.

Data do recebimento: 30 de agosto de 2022

Data da avaliação: 12 de setembro de 2022

Data de aceite: 12 de setembro de 2022

1 Bacharel em Administração pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: lucasoliveira1697@gmail.com

2 Mestra em Desenvolvimento e Meio Ambiente, Universidade Federal de Sergipe – UFS; Coordenadora Operacional – UNIT. E-mail: ivania_maria@unit.br