



Universidade Federal do Pampa

Universidade Federal do Pampa
Campus Santana do Livramento
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública
Trabalho de Conclusão de Curso

Home Sweet Home-office? uma análise sobre tempo-espaço de vida-trabalho no serviço público

Home Sweet Home-office? an analysis on work-life time-space in the public service

Autora: Gabrielle Nobre Lemos
Orientadora: Laura Alves Scherer

Resumo: Devido à pandemia de Covid-19, o governo federal lançou uma normativa que permite adotar o teletrabalho, o home-office e o trabalho à distância para trabalhadores da administração pública, mesmo sem registro ou alteração no contrato trabalhista. Com isso, essa nova modalidade de trabalho foi implantada de modo emergencial, e junto com ela surgem desafios como aqueles relativos ao gerenciamento do período e ambiente de trabalho e vida pessoal. Nesse sentido o objetivo geral deste artigo é analisar o tempo-espaço de vida-trabalho em home-office de servidores e terceirizados do setor público no período de pandemia de Covid-19. Realizou-se uma pesquisa de abordagem qualitativa e exploratória, com entrevistas online com nove servidores públicos de carreira e terceirizados do serviço público federal que desenvolvem funções administrativas. Os resultados encontrados mostraram que o compartilhamento do espaço do lar e da família com o espaço do trabalho dificulta o gerenciamento do tempo de realização das tarefas laborais. Ainda assim há vantagens de se trabalhar em home-office como poder passar mais tempo com à família e poder dedicar-se a outras atividades. As perspectivas futuras de continuar em home-office variam de acordo com a estrutura familiar - os participantes que dividem a casa preferem o retorno ao trabalho presencial e os que moram sozinhos se sentem confortáveis com a continuidade no home-office desde que haja regulação e investimento por parte da administração pública.

Palavras-chave: Home-office, Teletrabalho, espaço-tempo, Covid-19.

Abstract: Due to the Covid-19 pandemic, the federal government launched a regulation that allows the adoption of telecommuting, home-office and distance working for public administration workers, even without registration or change in the labor contract. With this, this new way of working was implemented in an emergency way, and along with it come challenges such as those related to the management of the period and work environment and personal life. In this sense, the general objective of this article is to analyze the time-space of life-work at home-office of public sector employees and outsourced workers in the Covid-19 pandemic period. A qualitative and exploratory research approach was carried out, with online interviews with nine career public servants and outsourced employees of the federal public service who develop administrative functions. The results showed that sharing the home and family space with the work space makes it difficult to manage the time to perform the work tasks. Even so, there are advantages of working at home-office, such as being able to spend more time with the family and being able to dedicate to other activities. The future perspectives of continuing home-office vary according to the family structure - participants who share a home prefer a return to face-to-face work and those who live alone feel comfortable with continuing home-office as long as there is regulation and investment on the part of the public administration.

Keywords: Home-office, Telework, space-time, Covid-19.

1 INTRODUÇÃO

Em virtude dos avanços tecnológicos e das ferramentas digitais dos últimos 20 anos, o conceito de trabalho e suas relações têm sido alterado com novas formas e interação social (CIFARELLI, 2016), como é o caso do trabalho realizado em casa, que vem se consolidando, sobretudo, sob os conceitos de teletrabalho e home-office. Trabalhar de casa por intermédio da tecnologia surge como uma alternativa para as organizações e para os trabalhadores otimizarem o seu tempo e aumentarem a sua produtividade. Contudo, os desafios e benefícios do teletrabalho/home-office ainda são foco de muitas discussões, tanto na administração das organizações, quanto nos estudos de gestão. Por se tratar de uma nova forma de atividade laboral, ainda é necessário estruturar as melhores formas de aplicá-lo (COSTA, 2003).

Segundo Rosenfield e Alves (2011), o teletrabalho está relacionado ao trabalho à distância, por meio de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), possibilitando o alcance dos resultados em um local diferente, que não seja a empresa. Uma das suas características é a obrigatoriedade (FINCATO; ANDRADE, 2018), podendo abranger teletrabalhadores que são funcionários da empresa ou autônomos (BARROS; SILVA, 2010).

Nessa mesma linha, tem-se o home-office, que também tem a particularidade de ser realizado no ambiente do empregado, em casa, por meio das tecnologias, mas diferencia-se do teletrabalho por não precisar constar no contrato de trabalho (FINCATO; ANDRADE, 2018). A prática de home-office também tem se tornado mais evidente e crescido em cenário mundial, porém ainda não é regularizada e é vista como uma medida emergencial.

Como vantagens para o trabalhador em home-office ou em teletrabalho destacam-se a autonomia para a realização das tarefas e flexibilidade de horários (BARROS; SILVA, 2010). Por outro lado, Costa (2013) aponta como desvantagens o conflito trabalho e vida familiar, dificuldade de desenvolvimento, falta de supervisão,

isolamento social, maior cobrança e dificuldade de montar uma estrutura adequada em casa.

No trabalho no setor público esse assunto tem sido um dos principais pontos de pauta, já que os números vem aumentando (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2021). Em razão da necessidade de isolamento social devido à pandemia de Covid-19, o home-office surgiu como uma alternativa para cumprir com algumas funções governamentais à distância (MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020). Com isso o governo federal lançou a instrução normativa nº 65 do Ministério da Economia (BRASIL, 2020a) e a medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020 (BRASIL, 2020b) que permite adotar o teletrabalho, o home-office e o trabalho à distância, mesmo sem registro ou alteração do contrato de trabalho (BRASIL, 2020a). Essa normativa visa regularizar o home-office no setor público, a nível federal, para estendê-lo ao período pós pandemia a fim reduzir custos e melhorar resultados (BRASIL, 2020a).

Contudo, essa ação emergencial ocorreu com pouca ou nenhuma prévia organização e planejamento, e os trabalhadores foram expostos a essa nova realidade sem nenhum tipo de aviso prévio, treinamento ou recurso extra para adaptar-se, tendo que dividir o seu tempo e espaço de trabalho em casa com a família (HAU; TODESCAT, 2018).

Essa nova forma de trabalho pode trazer muitos benefícios para o trabalhador, pois possibilita ao funcionário flexibilidade para o convívio familiar, além de reduzir o stress e despesas decorrentes do deslocamento. Já para a organização, possibilita a redução de custos com a estrutura (MELLO, 1999). Porém algumas questões são importantes: considerando que o espaço de trabalho e vida pessoal se misturam, como o trabalhador divide o seu tempo de trabalho? Será que todos os trabalhadores têm um espaço adequado para realizar suas atividades laborais? Isso reflete as lacunas desse novo formato de trabalho.

O teletrabalhador é ocupado constantemente, por não haver uma separação do espaço e do tempo de trabalho. As questões familiares, as tarefas domésticas, os prazos para concluir o trabalho e a ideia de que o funcionário está disponível 24 horas por dia (CIFARELLI, 2016), podem causar vários excessos e vários prejuízos para o trabalhador. Aderaldo (2016) considera que esse problema é agravado devido aos chefes terem maior preocupação com a sua melhoria de produtividade e rentabilidade já que não podem controlar o trabalhador presencialmente.

O aumento da produtividade é citado como um grande benefício para as organizações, nessa nova forma de trabalho, porém pode ocorrer um excesso na demanda de trabalho e causar prejuízos para a saúde mental com o isolamento social e falta de convivência com os colegas (ADERALDO, 2016). No entanto com o desemprego aumentando, as pessoas, incluindo servidores e terceirizados que atuam no serviço público, aceitam tais condições desfavoráveis de trabalho (ANTUNES, 2005), ainda mais em um cenário de crise econômica agravada pela pandemia.

Portanto, muitos fatores precisam ser discutidos para entender como essa forma de trabalho de maneira emergencial afeta os trabalhadores, na sua vida pessoal e profissional (MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020). Para o serviço público, com o advento da nova medida provisória (BRASIL, 2020b), um desses fatores seria a organização do tempo e do espaço de trabalho por servidores públicos e demais trabalhadores que atuam no serviço público.

Nesse sentido, surge a pergunta de pesquisa: Como se caracteriza o tempo-espaço de vida-trabalho em home-office de trabalhadores do serviço público no período de pandemia de Covid-19?

A fim de responder à pergunta de pesquisa, tem-se como objetivo geral: analisar o tempo-espaço de vida-trabalho em home-office de servidores e terceirizados do setor público no período de pandemia de Covid-19. E como objetivos específicos: (a) identificar os modos de gerenciamento do tempo de vida-trabalho dos trabalhadores do serviço público em home-office; (b) identificar os modos de gerenciamento do espaço de vida-trabalho dos trabalhadores do serviço público em home-office; e (c) verificar as perspectivas futuras para continuidade da modalidade home-office pós pandemia na percepção dos trabalhadores do serviço público.

Essa pesquisa busca contribuir teoricamente para futuras pesquisas sobre o teletrabalho e o home-office, pois como ressaltam Leite, Lemos e Schneider (2019), ainda há importantes lacunas sobre esse assunto e mesmo que muitas instituições do país estejam começando essa prática, os estudos sobre serviço público ainda são escassos. Espera-se contribuir também para gestão do home-office, já que Barros e Silva (2010), ressaltam que há certo despreparo de supervisores para lidar com essa modalidade de emprego, por ser relativamente nova.

O home-office tem conquistado o seu papel na economia atual, devido aos novos arranjos de trabalho. Os desafios e questionamentos relacionados a isso e a gestão de pessoas e processos ainda são recorrentes, portanto, as pesquisas sobre esse tema tornam-se relevantes para entender e caracterizar as consequências que isso traz à realidade das organizações. Tais pesquisas podem auxiliar a verificar os prós e contras em tornar o home-office como uma modalidade regularizada ou deixá-la como uma alternativa emergencial (SCHLEDER et al., 2019).

A composição deste estudo está segmentada no referencial teórico que abrange as características do teletrabalho e do home-office e os estudos referentes ao tempo e espaço no trabalho em home-office no setor público e, posteriormente, nos procedimentos metodológicos, na análise dos resultados, nas considerações finais e nas referências bibliográficas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Características do teletrabalho e do home-office

O teletrabalho consiste em uma alternativa para realizar o trabalho fora do ambiente das organizações, por meio das TICs (ROSENFELD; ALVES, 2011). Pode ser exercido de forma parcial ou integral, (LEITES; LEMOS; SCHNEIDER, 2019) longe, ou não, da sede da empresa (FINCATO; LEMONJE, 2019). Goulart (2009) caracteriza o teletrabalho como o processo de levar o trabalho ao empregado em vez de levar este ao trabalho.

Semelhante a essa perspectiva tem-se o home-office que se caracteriza como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). Trata-se de uma categoria específica dentro de um contexto maior, que trata da peculiaridade de ser realizado na casa do trabalhador (ROCHA; AMADOR, 2018).

Segundo Barros e Silva (2010, p. 74) o home-office ocorre para “propiciar aos funcionários oportunidades de conciliar, as atividades profissionais com a vida pessoal”. No Brasil, surgiu com as empresas privadas e nos últimos 10 anos vem sendo integrado ao serviço público (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). A diferença entre essas duas formas de trabalho está no contrato – no teletrabalho, essa forma deve constar no contrato e no home-office, não (FINCATO; ANDRADE, 2018).

Fincato e Lemonje (2019) ressaltam que a autodisciplina é um importante instrumento para que o teletrabalhador disfrute as comodidades proporcionadas por essa modalidade. Isso está alinhado ao conceito do “empreendedor de si”, que sugere que os trabalhadores tenham qualidades específicas para que não precisem ser fiscalizados diretamente pela organização (COSTA, 2013; ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017).

Com o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação e as mudanças na sociedade, o teletrabalho surgiu juntamente com a tendência de flexibilização das formas de trabalho (BARROS; SILVA, 2010). Esta flexibilização da forma remota tende a ser vista como uma vantagem, pois gera um maior comprometimento e autonomia de horário para o trabalhador (NOGUEIRA et al., 2020) e também autonomia relativa a sua localização (LEITES; LEMOS; SCHNEIDER, 2019). No entanto Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017) colocam que essa mesma flexibilização, proporcionada pelo uso de tecnologias, aumenta o controle que a organização exerce sobre os indivíduos, porém de uma forma mais sutil.

Segundo Leites, Lemos e Schneider (2019) os impactos benéficos do teletrabalho podem ser atribuídos a três atores principais, teletrabalhador, organização e sociedade. Assim como alguns autores citam como benefícios para o trabalhador a maior flexibilidade (BARROS; SILVA, 2010; BRIK; BRIK, 2011; ROCHA; AMADOR, 2018), economia de tempo com deslocamento (BARROS; SILVA, 2010; BRIK; BRIK, 2011; ROCHA; AMADOR, 2018), participação na educação dos filhos (BRIK; BRIK 2011), organização do tempo de modo a melhor conciliar demandas sociais, familiares, laborais e de lazer e a autonomia para organização do modo de trabalhar, principalmente no que diz respeito ao espaço e ao tempo (ROCHA; AMADOR, 2018).

Entre as principais desvantagens, Barros e Silva (2010) citam o isolamento dos colegas, excesso de tempo trabalhado, pouco suporte, trabalhar mesmo doente, dificuldade de ascensão na carreira e custos elevados. Brick e Brick (2011) ressaltam um importante aspecto que se refere a família confundir autonomia com disposição em tempo integral, o que acarreta tarefa extra de conscientização da família, que cabe ao trabalhador. Nesse sentido, o trabalho em casa demanda uma maior organização familiar e profissional em relação ao compartilhamento do ambiente (FINCATO; LEMONJE, 2019) – o que é denominado neste estudo por tempo e espaço de trabalho.

2.2 O tempo e o espaço de trabalho nos estudos sobre teletrabalho/home-office no setor público

Silva (2015) comenta acerca da expansão do teletrabalho no serviço público, citando exemplos de adoção desta modalidade em algumas organizações públicas, tais como o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), a Receita Federal, a Advocacia-Geral da União (AGU), o Tribunal de Contas da União (TCU) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Assim como este estudo, outros também tem evidenciado o interesse do setor público acerca do teletrabalho/home-office, como se vê a seguir.

Hau e Todescat (2018) realizaram uma pesquisa sobre o teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores, verificando as vantagens e desvantagens em um estudo de caso, que teve como objetivo analisar a implantação do programa em um órgão de abrangência estadual. Como resultado percebeu-se mais vantagens do que desvantagens, a organização e os teletrabalhadores ganham

mais com a implantação dessa modalidade, porém foram identificadas necessidades de ajustes e legislação acerca disso.

Nogueira et al. (2020) produziram uma pesquisa no Ministério da Justiça e Segurança Pública que propôs analisar quatro avaliações trimestrais realizadas pelo Comitê-Gestor do Teletrabalho na organização. As avaliações tiveram como objetivo verificar a produtividade dos servidores. Na primeira avaliação um servidor não cumpriu as metas, nas demais avaliações foi possível perceber um acréscimo gradativo de servidores em teletrabalho e todos atingiram as metas estabelecidas.

Guerra et al. (2020) tiveram como objetivo relatar de modo crítico a experiência do “Teletrabalho Estruturado” no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8). Os principais resultados foram notados em relação ao aumento significativo da participação ao regime e nas práticas e melhorias dos indicadores de produtividade e clima entre servidores e gestores.

Já Filardi, Castro e Zanini (2020) investigaram as vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública na percepção de 98 teletrabalhadores e 28 gestores do Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) e da Receita Federal. Os resultados indicaram que as vantagens estão relacionadas à qualidade de vida, no âmbito pessoal e profissional, em suma, focadas na individualidade. As desvantagens citadas estão relacionadas ao isolamento, dificuldades de adaptação, falta de motivação e reconhecimento.

Ressalta-se que todos estes estudos referem-se a teletrabalho – e não a home-office - pois foram realizados em período anterior à pandemia e esta modalidade já era regulamentada nestas instituições públicas ou estava em fase de implementação. Considerando que tais estudos sobre teletrabalho tem como base de análise o entrelace do ambiente casa-trabalho, a partir deles, elaborou-se o quadro a seguir com a identificação de elementos que caracterizam o tempo e o espaço de trabalho no home-office/teletrabalho para servidores públicos.

Quadro 1: Elementos de tempo e espaço de trabalho em home-office/teletrabalho em estudos no serviço público.

AUTORES	TEMPO	ESPAÇO
Costa (2013).	Extensão da organização, apropriação do tempo do trabalhador.	Poder e espaço para os trabalhadores delinearem a sua autonomia de espaço.
Silva (2015).	Saber lidar com as questões do tempo com proatividade e responsabilidade; Autonomia e esforço individual para realizar as tarefas.	Exigência de planejamento familiar, adequar espaços e costumes para construir uma rotina de trabalho.
Cifarelli; Souza (2016).	Dificuldade no entendimento de tempo parcial ou integral; Trabalhar em casa não significa estar disponível 24 horas por dia.	Exigência de postura por estar no ambiente familiar.
Aderaldo; Aderaldo; Lima (2017).	Dificuldade na administração do tempo e a sensação de “tempo infinito”.	Necessidade de espaço para outras atividades, acadêmicas e familiares; Desafios com a autogestão, dificuldade em tornarem-se “empreendedores de si” (COSTA, 2013)
Hau; Todescat (2018).	Facilidade de realizar várias tarefas ao mesmo tempo.	Administrar as relações familiares e profissionais no mesmo espaço.
Fincato; Lemonje (2019).	Gerenciamento do próprio tempo;	O espaço de trabalho não ser propício para a realização de tarefas.

	Saber diferenciar o tempo livre e o tempo de trabalho.	
Nogueira et al. (2020).	Mais tempo com a família e dedicação ao lazer; Economia de tempo com o deslocamento.	Otimização no uso do espaço físico.
Guerra et al. (2020).	Economia e gestão do tempo.	Adequação e otimização dos espaços.
Filardi, Castro; Zanini (2020).	Economia de tempo com o deslocamento.	Dificuldade de separar os espaços de vida laboral e pessoal; Maior flexibilidade.

Fonte: elaborado pela autora.

A partir do quadro 1, pode-se perceber que a facilidade de realizar várias tarefas concomitantes, o gerenciamento do próprio tempo; a possibilidade de passar mais tempo com a família, a maior dedicação ao lazer, a economia e a gestão do tempo e com o deslocamento são elementos referentes ao “tempo” favoráveis para os servidores públicos. Já a dificuldade na administração do tempo com a sensação de “tempo infinito”; saber lidar com as questões do tempo com proatividade e responsabilidade e autonomia; o esforço individual para realizar as tarefas; a questão de tempo parcial ou integral; de que trabalhar em casa não significa estar disponível 24 horas por dia; a apropriação do tempo do trabalhador; e saber diferenciar o tempo livre e o tempo de trabalho, são elementos referentes ao “tempo” desfavoráveis para os servidores públicos.

Em relação ao “espaço” pode-se perceber que, o poder para os trabalhadores delinarem a sua autonomia de espaço; a possibilidade de administrar as relações familiares e profissionais no mesmo lugar; a maior flexibilidade e a otimização no uso do espaço físico, são elementos favoráveis para os servidores públicos. Já a necessidade de espaço para outras atividades, acadêmicas e familiares; a exigência de planejamento familiar; a adequação de ambientes e costumes para construir uma rotina de trabalho; a dificuldade de separar os espaços de vida laboral e pessoal; a exigência de postura por estar no ambiente familiar; e o espaço de trabalho não ser propício para a realização de tarefas, foram os elementos destacados como desfavoráveis para os servidores públicos.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Com o objetivo de analisar o tempo-espaço de vida-trabalho em home-office de servidores e terceirizados do setor público no período de pandemia de Covid-19, realizou-se uma pesquisa de abordagem qualitativa e exploratória. A pesquisa qualitativa para Gerhardt e Silveira (2009, p. 31) é aquela que “não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização etc.” Para Gerhardt e Silveira (2009, p. 31) “a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”.

Quanto ao método, tratou-se de uma pesquisa on-line, inspirada em preceitos de Kozinets (2014), na qual foram realizadas entrevistas semiestruturadas, a partir de um roteiro pré-estabelecido de acordo com questões relacionadas à teoria sobre o tema. A coleta de dados foi feita a partir de videoconferência, via Google Meet, em sua maioria, e os participantes que não tinham disponibilidade por meio desta,

responderam de forma escrita no WhatsApp. As entrevistas tiveram duração média de 40 minutos, foram gravadas e posteriormente transcritas.

Os participantes foram servidores públicos de carreira e terceirizados de um Ministério do serviço público federal que desenvolvem funções administrativas. Para encontrar os entrevistados, foi acionado um contato da rede dessa pesquisadora, o qual indicou 13 pessoas, sendo que nove aceitaram participar da pesquisa. Com base em preceitos éticos, a fim de manter a privacidade dos participantes, não foram expostos nomes, local específico de trabalho, nem as funções diretas dos trabalhadores, conforme combinado com os entrevistados.

O roteiro de entrevistas foi elaborado a partir dos autores presentes no referencial teórico (Apêndice A), e foi dividido em cinco partes. A primeira buscou identificar o perfil dos entrevistados, a segunda diz respeito a experiência do home-office, a terceira e a quarta dizem respeito ao gerenciamento do tempo e espaço de trabalho e a quinta diz respeito às percepções futuras sobre o home-office pós pandemia. As respostas dos entrevistados foram categorizadas e analisadas à luz do referencial teórico.

4. RESULTADOS

4.1 Perfil dos entrevistados e início do trabalho em home-office

O perfil dos nove servidores e terceirizados do setor público federal, que estão ou estiveram em home-office, é detalhado no quadro 2.

Quadro 2: Perfil dos entrevistados

Entrevistado	Sexo	Idade	Estado civil	Filhos	Reside na mesma casa	Quanto tempo trabalha no Serviço Público?	Tempo de trabalho em home-office
1	M	68	Casado	Sim	Esposa e filhos	43 anos	Início em março de 2020/revezamento, até os dias atuais.
2	M	-	Casado	Não	Esposa	13 anos	Período de 40 dias
3	F	28	Casada	Sim	Marido e dois filhos	3 anos	Início em julho de 2020, até os dias atuais.
4	F	30	Solteira	Não	Pais e irmã	10 anos	Início em março de 2020/revezamento, até os dias atuais.
5	F	31	Solteira	Não	Sozinha	6 anos	Revezamento/ Início em agosto, até os dias atuais.
6	F	30	Solteira	Não	-	3 anos	Início em agosto de 2020, até os dias atuais.
7	F	35	Solteira	Não	Pais	3 anos	Início em maio de 2020, até os dias atuais.
8	F	47	Casada	Sim	Marido e 3 filhos	11 anos	Período de 15 dias.
9	M	-	Divorciado	Sim	Esposa	33 anos	Início em março de 2020/revezamento, até os dias atuais.

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir do quadro, cabe destacar que seis participantes da pesquisa são mulheres e três são homens, a maioria jovens, com a faixa etária que varia entre 28 e 68 anos. Uma das entrevistadas mora sozinha e a maioria divide a casa com outros familiares, sendo que três deles moram com filhos.

Como todos os entrevistados desempenham funções administrativas em um órgão federal, com a necessidade de isolamento social devido à pandemia, cinco deles iniciaram o trabalho em home-office em março de 2020, quando saiu a medida provisória nº 927 (BRASIL, 2020) que permitia essa flexibilização desde 22 de março de 2020. Porém, o período de ingresso no home-office variou de março a agosto de 2020, e em alguns casos, os servidores e terceirizados trabalham com revezamento entre o home-office e a ida ao local de trabalho, dependendo da função que realizam.

Em maioria, os servidores e terceirizados não haviam trabalhado em home-office anteriormente: “foi com a pandemia, na minha secretaria não tinha ninguém que fazia home-office era totalmente presencial até aquele momento” (Participante 9).

Para alguns participantes que trabalhavam diretamente com a chefia não foi possível realizar o trabalho totalmente de forma remota, de casa, mostrando uma necessidade de revezamento:

“Começou em fevereiro do ano passado, março, vamos dizer assim a gente, em fevereiro começou com uma situação de Covid lá no Ministério, aí a gente começou a fazer home-office... porque eu sou assessor direto do diretor...e ele tem ido diariamente. Então, para não o deixar sozinho, para apoiar nas atividades a gente acabou fazendo um rodízio no gabinete dele, eu fico um dia em casa e outro no Ministério...” (Participante 9).

Em todos os casos, os servidores e terceirizados ingressaram no home-office sem nenhum treinamento, mesmo aqueles que demoraram mais tempo para aderí-lo. O participante 7 revela que a adaptação ocorreu conforme as condições de cada um, passando o indivíduo a ser o responsável por encontrar estratégias de adaptação (COSTA, 2013), tendo o apoio somente por ferramentas tecnológicas, sobretudo as não institucionais: “era (para) se adaptar em casa, ficar atento ao celular principalmente o WhatsApp”. O participante 9 também reforça essa ideia: “cada um foi se descobrindo, se virem aí...a troca de mensagens instantâneas sobre o que precisa e o que não precisa fazer. Com isso a gente acabou mantendo uma rotina de trabalho, não prejudicando as ações embora o período seja bem difícil.”

As mensagens instantâneas com os colegas era o que possibilitava a troca de informações constantes sobre o trabalho, como comenta a Participante 5: “o que me ajudou bastante, no dia a dia mesmo, eu tenho um grupo de pessoas da minha carreira, do Ministério, sei lá tem umas 80 pessoas, a gente fez um grupo meio que por afinidade, quase um grupo de amigos que se ajudavam, no coleguismo...”. Percebe-se que além das mídias sociais serem a ferramenta de comunicação mais utilizada no novo modelo de trabalho, é o que permite manter a socialização entre os colegas e conseqüentemente apoio emocional neste período atípico de pandemia.

4.2 Autogerenciamento do Tempo de trabalho

Lidar com a questão do tempo no home-office mostrou-se tarefa desafiadora, pois os trabalhadores do serviço público se viram em uma situação que requer maior controle no gerenciamento do tempo, isto é aumenta a responsabilização pelo

autogerenciamento, pois não há um controle externo, necessidade já apontada por Fincato e Lemonje (2019). Junto a isso também surge uma maior exigência de proatividade e responsabilidade (SILVA, 2015) e, conseqüentemente, a dificuldade de diferenciar o que era tempo livre e tempo de trabalho devido as distrações do dia a dia gerando sentimento de culpa, como pode ser evidenciado no relato dos entrevistados:

“...eu sempre fui aquela pessoa que ficava até tarde no trabalho, não me importava...então aqui isso se tornou um problema esse hábito, porque as vezes, eu faço aquele feijão com arroz, que já é batido: Acordar, tomar café, trocar de roupa e aí sim ter aquele marco, eu estou indo para o trabalho, isso é muito importante. Só que aí ao longo do dia se eu fico muito distraída, quando chega a noite eu me sinto culpada por não ter feito as coisas, não é nem uma cobrança, que o chefe mandou, mas eu me sinto culpada, e aí eu acabo trabalhando a noite” (Participante 5).

Pode notar-se que o desafio de adequar a sua rotina a fim de cumprir sua agenda de trabalho, independentemente da hora, está relacionado também ao tempo e contribui para o conceito de “empreendedor de si”, conforme apontam Costa (2013) e Aderaldo; Aderaldo; Lima (2017) pois, exige do trabalhador maior organização e acaba causando problemas na vida pessoal e profissional (FINCATO; LEMONJE, 2019).

O home-office exige um equilíbrio do tempo entre o trabalho, tarefas domésticas e cuidado com os filhos (BARROS; SILVA, 2010; HAU, TODESCAT, 2018), o que na prática é bastante difícil de administrar, fazendo com que tarefas simples de trabalho demorem muito mais tempo de execução.

“No período que fiquei de home-office tive um pouco de dificuldade, pois quando estamos em casa, temos que conciliar as tarefas domésticas e do trabalho, que devido à falta de estrutura levei mais tempo para resolver demandas que no local de trabalho faria bem mais rápido, por ter toda estrutura necessária” (Participante 8).

“É um desafio diário, pois estando em casa tenho que me dividir em 10 e arrumar um tempinho para tudo. O benefício que tive foi poder passar mais tempo com os meus filhos, isso é uma coisa que nunca tive oportunidade de ficar tanto tempo com eles, e a dificuldade é que é muito complicado trabalhar com os filhos por perto, pois eles exigem muita atenção, tempo e trabalho” (Participante 3).

Ressalta-se que essas questões foram mencionadas apenas pelas mulheres entrevistadas, o que mostra o quanto a cultura patriarcal historicamente instituída na sociedade sobrecarrega as mulheres ainda nos dias de hoje. Mesmo no caso de mulheres servidoras públicas que têm independência financeira e estabilidade no trabalho, o papel social doméstico historicamente atribuído às mulheres se sobressai, o que mostrou ser uma grande dificuldade no home-office. Nota-se ainda, que apesar de ser um desafio, ter a possibilidade de passar mais tempo com os filhos é uma vantagem que não era possível no trabalho presencial.

Por outro lado, no caso dos homens que são pais, a insatisfação foi demonstrada na fala apenas de um dos entrevistados. O participante 2 relatou como pode ser difícil conciliar as tarefas domésticas com o trabalho, porém, também destacou as dificuldades de convívio familiar. Na sua fala, é possível perceber que ele espera que a família se adeque as novas regras do seu trabalho e não o contrário. Isso vai ao encontro do que foi comentado anteriormente sobre os papéis sociais de homens e mulheres relativos à casa e ao trabalho. Também é possível perceber que,

no home-office, as fronteiras entre tempo de trabalho e de não trabalho são diluídas, mas essa constatação é de difícil aceitação por alguns trabalhadores que ao tentar mantê-las, acabam sobrecarregando familiares.

“...Não tinha local adequado e silencioso para trabalhar, na sala com a televisão ligada, pois os familiares não conseguiam colaborar para o ambiente ficar mais silencioso. Outra dificuldade foi na questão de a esposa ficar demandando tarefas, isso me atrapalha, por mais que eu insistisse que estava na hora de trabalho, o clima ficava um pouco pesado, no momento que recusava fazer tais atividades” (Participante 2).

Como benefício principal pode-se destacar a economia de tempo com o deslocamento (BARROS; SILVA, 2010; BRIK; BRIK, 2011; ROCHA; AMADOR, 2018), como pode ser percebido na fala do participante 4: “gosto bastante, acho que facilita a vida...levando em consideração que moro a 45 Km de distância do meu trabalho, acaba trazendo um maior conforto em trabalhar de casa e na redução de custos principalmente relacionado a gasolina”.

Este conforto é destacado na maioria das falas dos servidores e terceirizados. Não ter que enfrentar a “viagem” diária até o trabalho é muito benéfico, pois nas grandes cidades, como Brasília, isso é um problema para aqueles que dispõem de veículo próprio e para aqueles que necessitam usar o transporte público:

“O servidor tem uma economia de não ter que ficar indo e vindo. Eu por exemplo moro a 30 quilômetros, 60 por dia, 6 litros de combustível por dia para ir e voltar. São 100 reais por dia que sobram quando eu não vou ao Ministério. Me alimentar em casa, comida é mais barato, mais saudável. É um momento de reinvenção, uma nova dinâmica a prestação de serviços...” (Participante 9).

Além disso essa economia temporal e financeira em deslocamento (BARROS; SILVA, 2010; BRIK; BRIK, 2011; ROCHA; AMADOR, 2018) também proporciona benefícios como passar mais tempo com a família e melhorar a qualidade de vida, como relata o Participante 2: “(há) benefícios, (pois) não precisa gastar tantas roupas para trabalhar, fiquei mais tempo com a minha família, não me estressava mais no trânsito e tinha mais tempo livre para realizar outras tarefas”.

Esse formato de trabalho proporciona aos seus integrantes economia e gestão do tempo (GUERRA et al. 2010), os trabalhadores encontram uma maior flexibilidade para realizar as tarefas (BARROS; SILVA, 2010; BRIK; BRIK, 2011; ROCHA; AMADOR, 2018) o que pode ser benéfico e ocasionar um tempo de lazer maior:

“Eu posso trabalhar muito bem e ter a capacidade de separar. O modelo de home-office pode ser muito bem organizado de forma que amplia o tempo livre. Você tem uma demanda você vai lá e resolve ela. Você pode organizar o seu tempo pra sair da frente do computador e vou lá deitar no sofá da sala... Então eu não preciso ficar parado na frente do computador na sala ou no pátio, eu posso estar capinando na minha horta...” (Participante 9).

Para manter a rotina, a organização e o prazo das tarefas, os servidores mantêm o horário exercido no Ministério, variando de acordo com as entregas de trabalho no dia: “o mesmo horário que eu praticava dentro do Ministério, eu preciso fazer oito horas por dia, é o mesmo horário que faço em casa, das 10 da manhã até as 19 da noite, com uma hora de intervalo de almoço” (Participante 7).

Percebe-se que o home-office pode ser tão bem aproveitado a ponto de viabilizar a realização de capacitações que não eram possíveis no trabalho presencial: “...as vezes tu tens a possibilidade de fazer uma capacitação, ler coisas, estudar e então em casa a gente já sabe aproveitar melhor essa situação, localizar melhor o que tem que ser feito, e no outro período aproveita para fazer outras coisas” (Participante 9).

Destaca-se que na pesquisa de Costa (2013), o chefe aparece como figura central na apropriação do tempo dos trabalhadores, pois é ele quem faz as cobranças cotidianas mesmo de forma remota. No caso deste estudo, nenhum dos entrevistados faz menção a cobranças de chefia, contudo é possível notar que são eles próprios que controlam sua produtividade e que, por estarem em home-office, têm dificuldades no autogerenciamento do seu tempo. Isso mostra um deslocamento do controle de um chefe para o autocontrole. Observa-se que as questões do tempo variam de acordo com a estrutura familiar, pois as pessoas que dividem o seu tempo entre trabalho e família na mesma casa mostraram ter maior dificuldade em gerenciá-lo.

4.3 Autogerenciamento do espaço de trabalho

O espaço de trabalho para os servidores e os terceirizados do serviço público mostrou ser o principal desafio do modelo de trabalho em home-office, em relação à divisão do espaço doméstico para dois fins, pessoal e profissional. Isso causa uma grande dificuldade a ser enfrentada, pois esses trabalhadores dividem a casa com familiares e nem sempre tem um espaço separado dos demais para realizar suas tarefas de trabalho, como comenta o participante 7: “eu não tenho espaço próprio, eu fazia tudo dentro do meu quarto, mas acabou ficando difícil então tive que adaptar um pedacinho da sala...”.

Notou-se que o espaço do trabalho invadiu o espaço do lar, assim como aponta Bortolini, Grisci e Costa (2020), o que pressionou a realização de mudanças no layout da casa e distribuição dos móveis – espaços que seriam de descanso viram espaço laboral. Além disso ressalta-se que o indivíduo encontra-se sem alternativas a não ser dispor de seus recursos financeiros para aquisição de mobiliário, caso contrário isso pode lhe custar sua saúde física e mental:

“eu tinha uma mini escrivaninha em casa, que como eu quase nunca usava, eu nunca me interessei. Só que eu tenho tendinite nos dois punhos, e aí como a escrivaninha era curta me machucava muito... aí eu me liberei da escrivaninha e comecei a usar a mesa de jantar, da cozinha, então eu coloquei a mesa no meio da sala, aí bagunçou tudo, porque eu não tinha espaço pra comer, não tinha divisão, era terrível” (Participante 5).

No trabalho presencial os servidores e terceirizados dispõem de materiais e recursos para desenvolverem suas tarefas de trabalho, fornecidos pela empresa. No entanto, no home-office houve uma necessidade de aquisição de materiais e recursos para desenvolver o trabalho, de forma individual e com os seus próprios meios como notamos na fala do participante 1: “(tive) obrigação de aquisição de computador e aparelho celular com mais recursos tecnológicos para a comunicação laboral”. Por outro lado pode-se perceber que nem todos tiveram condições de adequar-se e, como é o caso do participante 2, acabaram desistindo dessa modalidade:

“...não havia equipamento adequado, pois o notebook todo o dia para trabalhar o dia todo, é muito desconfortável, não havia mesa nem cadeira

adequada, para passar o dia todo diante do computador, não tinha local adequado e silencioso para trabalhar. [...] trabalhei em um período curto de aproximadamente 40 dias, mas por não me adaptar voltei ao trabalho presencial”. (Participante 2).

No entanto, por desempenharem anteriormente algumas funções extra serviço público em que era necessário trabalhar em casa, alguns dos entrevistados não tiveram problema com o espaço de trabalho, pois já havia uma separação, um espaço adequado com todos os equipamentos e suporte necessários, como pode ser visto nos relatos: “trabalho em (um) espaço reservado da casa, com um pequeno escritório, com um computador, câmera e sistema de áudio” (Participante 1).

“Porque na minha casa eu tenho um escritório, com bancada... com uma câmera de vídeo, então eu me preparei, eu acabei investindo nessas condições, porque além do meu trabalho lá no ministério eu dou aula à noite para uma universidade...” (Participante 9).

Alguns trabalhadores viram a necessidade de adaptar a sua rotina, realizar um planejamento conforme fosse possível conciliar as tarefas domésticas, familiares e de trabalho no mesmo espaço (ROCHA; AMADOR, 2018), fazendo uma espécie de rodízio de tarefas para não congestionar o ambiente do lar:

“como meu esposo está fazendo revezamento no serviço dele, procuro aproveitar os dias que ele estiver em casa para deixar tudo do meu serviço pronto, e nos dias que ele não está, procuro fazer quando as crianças estão dormindo ou brincando” (Participante 3).

Além disso, em algumas funções o home-office pode ser ainda mais desafiador, devido à dificuldade de concentração no trabalho com os demais sons presentes no ambiente doméstico: “trabalhar de casa em alguns momentos se torna complicado, pois temos muitas reuniões na plataforma de videochamadas e com muita conversa/cachorro e vizinhos, acaba atrapalhando” (Participante 4).

No trabalho presencial alguns servidores sentiam a necessidade de tempo e espaço para realizar outras atividades pessoais, e não era possível. Com o home-office essa possibilidade mostrou-se possível, pois tendo maior flexibilidade (BARROS; SILVA, 2010; BRIK; BRIK, 2011; ROCHA; AMADOR, 2018) e autonomia na realização das tarefas, os trabalhadores podem se organizar e aproveitar o espaço de casa para outras funções e para deixar o ambiente mais personalizado:

“eu me preparei e criei um ambiente muito legal para trabalhar, eu entro aqui, e fico aqui, as vezes o meu cachorro vem aqui brincar, eu tenho que sair para cozinhar, sou eu que cozinho né, então a gente acaba se organizando medindo as coisas” (Participante 9).

Notou-se que o conceito de “empreendedor de si”, evidenciado por Costa (2013), foi subentendido na fala da maioria dos entrevistados, pois o espaço doméstico e de trabalho demanda auto-organização e planejamento para poder ser conciliado. O autogerenciamento do espaço é a principal barreira a ser enfrentada, pois para quem teve o home-office como uma situação nova, teve que investir em móveis, equipamentos e ferramentas de trabalho modificando o espaço da sua casa e, conseqüentemente, modificando a sua rotina. Já para aqueles que já tinham experiência em home-office, seja como um trabalho extra ou para exercer o próprio

trabalho no serviço público o espaço de casa não sofreu muitas alterações. Isso corrobora a pesquisa de Bortolini, Grisci e Costa (2020) que mostra o home-office redesenhando o espaço da vida cotidiana e a naturalização do lar para execução do trabalho.

4.4 Futuro do home-office em um período pós pandemia

As percepções dos entrevistados sobre o futuro do home-office no serviço público em um período pós pandemia tiveram grande variação e problematizaram os elementos relativos ao tempo e espaço de trabalho. Nas pesquisas apresentadas no referencial teórico (HAU; TODESCAT, 2018; ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017; GUERRA et al., 2020), na maioria dos casos os participantes gostariam de continuar no modelo de home-office, porém na presente pesquisa não houve um consenso.

Nota-se que a resposta imediata, quando perguntados sobre o desejo para o futuro da maioria dos entrevistados, é continuar no home-office: “enquanto puder trabalhar em home-office, fá-lo-ei” (Participante 2). Entre os benefícios citados, os principais são: (i) a economia de recursos e de tempo: “achei uma experiência muito boa, pois temos possibilidade de melhorar a qualidade de vida e resolve muitos problemas em relação ao trânsito, como congestionamento, estresse e emissão de poluentes na atmosfera” (Participante 8); e (ii) a possibilidade de poder trabalhar no espaço da sua casa: “se eu pudesse escolher ficaria eternamente trabalhando em home-office pois no meu caso foi maravilhoso poder trabalhar de casa” (Participante 3).

Alguns participantes viram o home-office como uma oportunidade de compartilhar mais tempo com a família, e em especial com os filhos, e estreitar os laços familiares, o que não podia ser feito no regime presencial com tanta frequência. Para eles a perspectiva é que o home-office continue: “...o benefício que tive foi poder passar mais tempo com os meus filhos, isso é uma coisa que nunca tive oportunidade, de ficar tanto tempo com eles” (Participante 3).

Contudo, também é preciso enfatizar que para alguns, o trabalho em home-office não agradou, pois o perfil e as condições de trabalho de certos participantes se encaixam mais com o trabalho presencial: “olha sem pandemia, eu, com certeza voltaria para o presencial, eu sou, eu sinto muita falta disso eu trabalho muito melhor, é um perfil meu, eu super entendo que tem gente com outro perfil” (Participante 5). Com isso, alguns servidores e terceirizados trabalharam apenas em um curto período, pois não conseguiram se habituar no home-office: “trabalhei em um período curto de aproximadamente 40 dias, mas por não me adaptar, voltei ao trabalho presencial” (Participante 2).

A falta da troca de informações, de relações interpessoais e de convivência com os demais colegas de trabalho, assim como no estudo de Barros e Silva (2010) mostrou-se o principal motivo para os servidores e terceirizados não quererem permanecer em home-office. Essa troca é importante para o desenvolvimento de algumas tarefas de trabalho:

“O meu desejo é que tudo isso acabe o quanto antes, pois gosto de estar no ambiente de trabalho, ver pessoas, e acredito que facilita estarmos no presencial... A questão que a gente perde muito não estando no presencial, por isso eu não pretendo continuar, são as informações (e) a troca de ideias...como eu trabalho com política social a gente precisa ter essa troca...eu sinto falta da minha equipe de trabalho...” (Participante 4).

Os servidores e terceirizados sugeriram algumas melhorias para o futuro do home-office. Dentre as principais sugestões está a necessidade de políticas de regulação para exercer as atividades administrativas adequadamente, pois esta é uma situação nova no governo federal: “uma coisa que é importante falar que no executivo federal, dentro da esplanada dos Ministérios, não existia uma política de trabalho remoto e de home-office, essa política não existia antes da pandemia...” (Participante 7). Embora a instrução normativa nº 65 e a medida provisória nº 927 (BRASIL, 2020a; 2020b) – assim como outras medidas que saíram mais recentemente - tenham modificado questões trabalhistas para enfrentamento da pandemia na administração federal, como a possibilidade de teletrabalho e home-office, ainda sim faltam políticas específicas voltadas aos processos de trabalho. Nesta mesma linha, há críticas sobre o modo de implementação emergencial, o que exige mais atenção e planejamento caso o home-office se torne definitivo, como podemos notar no relato:

“(a) sugestão, (é) uma capacitação para os candidatos a esse trabalho remoto, a administração precisa acompanhar e mensurar o trabalho feito em casa, pois dessa forma está muito desorganizado, precisa de mais planejamento. Eu sugiro um grupo de trabalho para discutir o trabalho remoto no âmbito de cada Ministério para que se possa criar um padrão” (Participante 2).

Portanto, há uma necessidade de institucionalização, organização e de apoio, inclusive financeiro, aos servidores e terceirizados. A internet e os materiais necessários para a realização do trabalho precisam ser adequados: “eu gostaria de trabalhar home-office, desde que o Governo fornecesse estrutura mínima para os servidores, como por exemplo uma ajuda de custo para custear computador de qualidade, internet, luz, mesa, cadeira” (Participante 8).

“primeiro eu acho que a questão da internet, teria que ter algo programado pelo Ministério ou pela empresa que seja, porque a gente fica se virando com a nossa internet, a maioria das pessoas fez upgrade de internet, eu fui uma delas e nunca ganhei nada por isso e o ministério tá lá economizando com luz e internet pra caramba e a gente não ganha nada... outra coisa que eu acho que dá para melhorar é institucionalizando deixando certo, acabaria esse disque me disque entre dirigentes” (Participante 5).

A experiência dos servidores e terceirizados entrevistados mostrou que o home-office tem mais benefícios do que malefícios. Contudo é preciso lembrar que alguns entrevistados não tiveram uma experiência positiva com o home-office e preferem o trabalho presencial. E além disso, mesmo entre aqueles cuja resposta imediata foi a favor da continuação do home-office pós pandemia, houve muitos relatos de desafios e dificuldades que atrapalharam sua rotina tanto laboral quanto pessoal. Questões como essa devem ser incluídas no debate e contribuem para futuras pesquisas sobre o tema.

Os servidores destacaram várias melhorias necessárias para essa nova realidade devido a pandemia de covid-19, demonstrando que o home-office não é apenas uma alternativa emergencial. Mesmo sendo uma nova modalidade no serviço público, pode-se perceber, seguindo as tendências de flexibilização do trabalho, que o home-office veio para ficar, e que todos os caminhos levam a sua institucionalização.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Home sweet home-office? A pergunta que intitula este estudo faz uma provocação ao transformar a expressão home sweet home (em português, lar doce lar) - que traz a ideia de intimidade, descanso, conforto, família, pessoalidade - em algo que remete ao trabalho. Ainda é possível inferir que há muitas dúvidas se essa fusão de ambientes realmente é benéfica. Nesse sentido, este artigo se propôs a trazer reflexões sobre esta questão especificamente para trabalhadores do setor público, tendo, por conseguinte, como objetivo geral, analisar o tempo-espaço de vida-trabalho em home-office de servidores e terceirizados do setor público no período de pandemia de Covid-19.

Em relação ao primeiro objetivo específico – (a) identificar os modos de gerenciamento do tempo de vida-trabalho dos trabalhadores do serviço público em home-office – observou-se que, embora os entrevistados tenham consciência que o home-office necessita de um equilíbrio do tempo entre o trabalho, as tarefas domésticas e o convívio familiar, isso não foi evidenciado em seus relatos. Eles contaram sobre a dificuldade em diferenciar tempo livre e tempo de trabalho, e de cumprir sua agenda na hora certa, gerando sentimento de culpa, fazendo com que a execução das tarefas demore mais tempo e com que o horário de trabalho se alongue no período da noite. Ressalta-se, ainda, que a tentativa de gerenciar o tempo de forma equilibrada se mostrou preocupação maior para as mulheres do que para os homens, o que denuncia a cultura machista que sobrecarrega mulheres. Por outro lado, a principal vantagem destacada pela maioria dos entrevistados, diz respeito à economia de tempo e recursos, com o deslocamento até o trabalho. Outro aspecto destacado é a flexibilidade para a realização de tarefas, o que proporciona aos servidores e terceirizados dispor do seu tempo com outras atividades, como passar mais tempo com a família, especialmente os filhos e realizar capacitações.

Em relação ao segundo objetivo específico – (b) identificar os modos de gerenciamento do espaço de vida-trabalho dos trabalhadores do serviço público em home-office – observou-se que o trabalho invadiu o espaço do lar, o que demanda dos trabalhadores um novo tipo de gerenciamento do espaço doméstico. Dentre os desafios para organizar a sobreposição do espaço íntimo com o laboral estão: lidar com os sons do ambiente, familiares e vizinhos e o compartilhamento do “escritório” de trabalho com a sala ou o quarto, onde circulam os demais moradores da casa. Além disso, foi preciso realizar algumas mudanças no layout da casa e na distribuição dos móveis, o que antes era fornecido pela organização, precisou ser adquirido com os seus próprios recursos, o que foi considerado como algo necessário para prevenção de prejuízos de saúde física e mental. Apenas alguns servidores e terceirizados, que já desempenhavam outras funções anteriormente, tinham estrutura adequada, e não foi preciso fazer grandes alterações. Também identificou-se a estratégia de rodízio de tarefas para não congestionar o ambiente de casa – enquanto um trabalha, o outro cozinha, por exemplo, assim, aquele que não está trabalhando pode dar mais atenção aos filhos.

Em relação ao terceiro objetivo específico – (c) verificar as perspectivas futuras para continuidade da modalidade home-office pós pandemia na percepção dos trabalhadores do serviço público – observou-se que não houve um consenso, as percepções estão divididas entre os servidores e terceirizados que dividiam a casa com outros familiares e com aqueles que moravam sozinhos. A maioria dos participantes que moram sozinhos gostariam de permanecer em home-office. Já a maioria das pessoas que dividiam a casa com a família gostariam de voltar ao regime

presencial, mesmo que alguns reconheçam que é ótimo poder usufruir de mais tempo com os filhos e estreitar os laços familiares. Alguns entrevistados destacam que a falta da troca de informações, de relações interpessoais e a convivência com os demais colegas de trabalho é algo insubstituível e por isso também gostariam de voltar ao trabalho presencial, outros não conseguiram adaptar-se no início e acabaram desistindo do home-office. Como possíveis sugestões de melhorias os participantes destacaram que é necessário realizar com atenção e planejamento uma regulação das atividades e das horas trabalhadas, para que sejam disponibilizados treinamentos, recursos e suporte adequados para os participantes do home-office, assim como são dispostos no trabalho presencial.

Como principal contribuição deste estudo, salienta-se que o espaço e o tempo de trabalho dos servidores e terceirizados foram relacionados diretamente com o seu ciclo familiar, pois as pessoas que dividiam a casa com outros familiares ou as que moravam sozinhas, tiveram opiniões e críticas distintas em relação ao home-office. A separação do tempo-espaço de trabalho do tempo-espaço de casa para os entrevistados que moravam com a família era mais complicada, pois as tarefas domésticas e do trabalho acabavam se misturando e ocorrendo simultaneamente. O tempo e o espaço deviam ser compartilhados com os outros membros da família o que mostrou ocasionar problemas na realização das tarefas. Já para os participantes que moravam sozinhos a implantação do home-office teve poucas críticas, foi demonstrado maior aceitação. O tempo e o espaço podiam ser divididos melhor, ocasionando mais tempo extra para a realização de outras tarefas e o espaço era mais amplo para desenvolver as tarefas de trabalho, pois não se via necessário dividir o seu espaço com mais ninguém, o que diminuía consideravelmente as suas obrigações.

Como limitação, é preciso destacar que algumas entrevistas não puderam ser realizadas por videoconferência, tendo o entrevistado a preferência por enviar as respostas por escrito, o que limitou o conteúdo a ser analisado. Para concluir, busca-se colaborar com futuras pesquisas sobre home-office no setor público, pois a partir dos achados deste estudo, foi possível vislumbrar a necessidade de aprofundamento do impacto do home-office nas configurações/relações familiares de habitantes da mesma casa e, ainda, os impactos sociais e éticos do uso de ferramentas não institucionais para facilitar a comunicação no home-office, como mensagens instantâneas e redes sociais, nas relações interpessoais, com colegas e superiores.

REFERÊNCIAS

ADERALDO, I. L. **Teletrabalho para Estagiários: Análise da efetividade do home-office em um programa de estágio**. Dissertação(mestrado)-Universidade de Fortaleza. Fortaleza,2016.

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L; LIMA, A.C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE. Br**, Rio de Janeiro, v. 15, p.511-533, set. 2017.

ANTUNES, R. **O caracol e a sua concha: ensaio sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

BARROS, A. M.; SILVA J. R. G. da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, mar. 2010.

BRASIL. Instrução Normativa nº 65 de 30 de julho de 2020. Diário Oficial da União, Brasília, 2020a. Disponível em: < <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=31/07/2020&jornal=515&pagina=21> > Acesso em: 21 de abri. 2021.

_____. Medida provisória nº 927 de 22 de março de 2020. Diário oficial da União, Brasília, 2020b. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927> Acesso em: 19 de out. 2020.

BRIK, M. S.; BRIK, A. **As 100 dicas do Home Office**: um guia básico para montar e manter seu escritório em casa. São Paulo: AB, 2011.

BORTOLINI, A. C. S.; GRISCI, C. L. I.; COSTA, A. E da. Morar-trabalhar e a axiomatização capitalista: um estudo baseado em mídia do segmento de arquitetura, decoração e design. **Cadernos EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, jan./mar. 2020.

CIFARELLI, R. A.; DE SOUZA, M. A. T. A implantação do teletrabalho apoiado na responsabilidade social corporativa: um estudo de caso em uma empresa de tecnologia. **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, São Paulo, v. 1, n. 2, jul./dez. 2016.

COSTA, I. S. A. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, mar. 2013.

_____. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2003.

FINCATO, D. P.; ANDRADE, A. S. Home-office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista. **Revista do Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 9, n. 2, mai./ago. 2018.

FINCATO, D. P.; LEMONJE, J. C. A Telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n 1, p.119-136, jan./abr. 2019.

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**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, jan./mar. 2020.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. 1ª ed. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4^a. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7^a. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GÓES; G. S.; MARTINS; F. S.; NASCIMENTO; J. A. S. O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD COVID- 19 nos mostrou. **Carta de Conjuntura- IPEA**, 2021.

GOULART, J. O. **Teletrabalho**: alternativa de trabalho flexível. 1^a ed. São Paulo: Senac, 2009.

GUERRA, M. H. T. S.; NETO, R. R. S.; RANIERI, T. R.; GOMES, U. C. Teletrabalho Estruturado na Administração Pública: A Experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 8^a Região. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação, Rasi**, Volta Redonda, v. 6, n. 3, p. 98-116, set./dez. 2020

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Navus- Revista de Gestão e Tecnologia**, Florianópolis, v. 8, n. 3, p. 37-52, jul./set. 2018.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v. 9, n. 1, p. 167-184, jan./abr. 2020.

KOZINETS, R. V. **Netnografia**: realizando pesquisa etnográfica online. Porto Alegre: Penso, 2014.

LEITE, A. L.; LEMOS, D. C.; SCHNEIDER, W. A. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. **CONTEXTUS- Revista contemporânea de economia e gestão**. Santa Catarina, v. 17, n. 3, p. 187-210, set./dez. 2019.

MENDES, D. C.; FILHO, H. N. H.; TELLECHEA, J. A Realidade do Trabalho Home Office na Atipicidade Pandêmica. **Revista Valore**, Volta Redonda, v. 5, p. 160-191., 2020.

MELLO, A. **Teletrabalho (Telework)**. O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

NOGUEIRA, F. J. de A; OLIVEIRA, M. A. M.; SAMY, F. P. C.; NUNES, A. O teletrabalho como indutor de aumentos de produtividade e da racionalização de custos: uma aplicação empírica no Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 71, n. 2, p. 274-296, abr./jun. 2020.

RAMOS, G.; VIEITES, Y.; JACOB, J.; ANDRADE, E. B. Orientação política e apoio ao isolamento social durante a pandemia da COVID-19: evidências do Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 4, p. 697-713, jul./ago. 2020.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan./mar. 2018.

SCHLEDER, M. V. N.; GAY, M. J.; OLIVEIRA, G. C de; COSTA, V. M. F. Teletrabalho e a Pesquisa Acadêmica: Análise da Produção Científica Disponível em Bancos de Dados Nacionais Abertos até 2017. **Revista Administração em Diálogo-RAD**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 81-98, mar./abr. 2019.

SILVA, A. M. S. A. **Aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro**. Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Santa Maria, 2015. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/1-2.pdf>>. Acesso em:11/11/2020.

APÊNDICE A - ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

DADOS PESSOAIS:

- Nome:
- Idade:
- Estado civil:
- Filhos?
- Carreira/cargo:
- Quais são as suas principais atividades/tarefas de trabalho?
- Vinculado a qual secretaria?
- Quanto tempo trabalho no serviço público?
- Quando começou a trabalhar em home-office?
- Como você recebeu a notícia que teria que trabalhar em home office? Teve algum treinamento?

1) Como foi/está sendo sua experiência de trabalho em home-office neste período de pandemia? Poderia comentar sobre os principais desafios, benefícios e dificuldades?

2) Como ocorreu/está ocorrendo o (auto)gerenciamento do seu tempo de trabalho?

3) Como ocorreu/está ocorrendo o (auto)gerenciamento do seu espaço de trabalho? Como você se organiza para separar o tempo de trabalho e o tempo de lazer?

4) Pensando em um período pós pandemia, qual a sua percepção e/ou desejo para o futuro da modalidade home-office no serviço público? Você deseja continuar trabalhando nos mesmos moldes? Quais suas sugestões?