

IMPLICAÇÕES NO BEM-ESTAR SUBJETIVO DOS ADVOGADOS COM A ADOÇÃO DO HOME OFFICE

Caroline de Cássia Cadora¹

Bianca Smith Pilla²

RESUMO

No início de 2020, o mundo deparou-se com a necessidade de rever a forma de prestação de trabalho, diante da pandemia de coronavírus que trouxe a necessidade imediata de isolamento social, com a finalidade de evitar o contágio, aumentando sobremaneira o número de trabalhadores na modalidade de trabalho home office. Este estudo teve como objetivo investigar quais foram as implicações da adoção do home office quanto ao bem-estar subjetivo e rendimento dos advogados visando a tomada de decisões estratégicas com relação à gestão de pessoas. O estudo teve caráter quantitativo, exploratório, com coleta de dados a partir de questionários com perguntas estruturadas direcionadas aos advogados inscritos na OAB/RS que trabalharam em home office durante a pandemia de coronavírus. O estudo tinha possibilidade de abrangência de 99.372 advogados inscritos na OAB/RS, sendo que a pesquisa foi respondida por 68 advogados(as) sendo divulgada em redes sociais e por e-mail. O questionário apresentava uma escala de Likert, usada para medir atitudes ou opiniões dos participantes em relação a determinadas afirmações. As perguntas foram feitas de modo a revelar a autopercepção sobre o próprio bem-estar dos advogados participantes que experimentaram o home office. Os dados foram tratados utilizando-se estatística descritiva, a partir de planilha eletrônica. A pesquisa levou à conclusão de que a falta de interação física não afetou negativamente os advogados submetidos ao home office e que os submetidos experimentaram mais afetos positivos do que negativos, principalmente quanto à conciliação do trabalho remunerado com o trabalho doméstico, o que gerou mais qualidade de vida aos advogados.

Palavras-chave: home office. Advogados. Qualidade de vida no trabalho. Bem-estar subjetivo.

¹ Graduação em Direito (2007) pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos UNISINOS e especialização em Gestão Empresarial (2024) pelo Instituto Federal do Rio Grande do Sul - IFRS.

² Professora Titular de Administração do IFRS Campus Porto Alegre. Doutora em Administração (2007), Mestre em Administração (2002) e Administradora (2000) pela UFRGS. Especialista em Formação de Consultores (2001) pela UFRGS e MBA em Gestão de Pessoas no Setor Público pela Universidade Estácio de Sá (2015)

ABSTRACT

At the beginning of 2020, the world was faced with the need to review the way in which work was provided, in the face of the coronavirus pandemic that brought about the immediate need for social isolation, in order to avoid contagion, greatly increasing the number of workers in the home office work modality. This study aimed to investigate the implications of adopting the home office on the subjective well-being and performance of lawyers with a view to making strategic decisions regarding people management. The study had a quantitative, exploratory nature, with data collection from questionnaires with structured questions aimed at lawyers registered with the OAB/RS who worked in the home office during the coronavirus pandemic. The study could cover 99,372 lawyers registered with the OAB/RS, with the survey answered by 68 lawyers and disseminated on social networks and by email. The questionnaire featured a Likert scale, used to measure participants' attitudes or opinions regarding certain statements. The questions were asked in order to reveal the self-perception of the well-being of the participating lawyers who experienced working from home. The data were processed using descriptive statistics, from an electronic spreadsheet. The research led to the conclusion that the lack of physical interaction did not negatively affect lawyers submitted to the home office and that those submitted experienced more positive affects than negative ones, mainly regarding the reconciliation of paid work with domestic work, which brought more quality life for lawyers.

Keywords: Home office. Lawyers. Quality of life at work. Subjective well-being.

1 INTRODUÇÃO

Vivemos numa era de transformação das modalidades de trabalho na sociedade que se intensificou na pandemia de coronavírus. As mudanças - que já estavam em curso devido à ampla utilização das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDIC's) - foram aceleradas pela pandemia do Covid-19, refletindo no bem-estar dos advogados submetidos ao teletrabalho.

Diante disso, mostrou-se necessária uma análise acerca das mudanças implantadas nos ambientes de trabalho, possibilitando minimizar riscos à saúde dos advogados, que atuam ou atuaram na modalidade de teletrabalho.

A abrupta implementação do home office, acelerada pelas circunstâncias extraordinárias da pandemia de coronavírus, trouxe impactos significativos para a advocacia. Com essa transformação rápida no ambiente de trabalho, tornou-se imperativo investigar, de maneira aprofundada, os desafios e dificuldades enfrentados pelos advogados que adotaram essa modalidade de trabalho remoto, possibilitando dimensionar se a adoção do teletrabalho trouxe benefícios a esta categoria profissional.

A gestão de pessoas no contexto do home office também está intrinsecamente ligada à saúde e ao bem-estar dos advogados. A falta de fronteiras explícitas entre vida profissional e vida pessoal pode desencadear questões como o esgotamento profissional e o estresse, tornando essencial uma abordagem cuidadosa e proativa na promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Esta pesquisa teve como objetivo contribuir para a prática da gestão de pessoas na advocacia ao identificar, analisar os desafios específicos associados ao home office, buscando identificar as implicações quanto ao bem-estar subjetivo dos advogados decorrentes da adoção do home office provocada pela pandemia da COVID -19 Covid-19. Além disso, espera-se que os resultados desta pesquisa forneçam *insights* valiosos para a academia, enriquecendo o conhecimento sobre a gestão de pessoas em contextos profissionais altamente especializados.

Portanto, a análise dessas dimensões poderá auxiliar gestores, dado o contexto das organizações, sobre qual é a melhor modalidade de trabalho a ser implementada, trazendo apoio à tomada de decisões estratégicas, em relação à gestão de pessoas bem como uma melhor compreensão sobre os benefícios ou malefícios desta modalidade de trabalho.

Sendo assim, o objetivo geral deste artigo foi investigar as implicações do home office quanto ao bem-estar subjetivo dos advogados, visando a tomada de decisões estratégicas em

relação à gestão de pessoas. Especificamente, os objetivos foram divididos em duas partes, sendo a primeira investigar a percepção dos advogados que atuam em home office quanto ao seu bem-estar subjetivo e a segunda identificar os desafios e as dificuldades ocasionadas pela adoção compulsória da modalidade de trabalho home office, na perspectiva da gestão de pessoas.

Adiante desta introdução, o artigo foi dividido em cinco seções. A introdução consta na primeira. O referencial teórico é apresentado na segunda seção e a metodologia na terceira. Em seguida, apresentam-se os dados e a análise, e, e na quinta seção estão as conclusões. Por fim, são listadas as referências bibliográficas que embasaram o trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

No Brasil, existe a cultura preconceituosa de que o teletrabalho ou home office é uma atividade temporária e desqualificada, tanto por parte de alguns empregadores quanto de trabalhadores (Rafalski, 2015). Esse fato pode acabar dificultando a consolidação dessa modalidade de exercício do trabalho. No entanto, tais mudanças tendem a ser permanentes, merecendo uma análise acurada, possibilitando melhorias na gestão de pessoas, tanto pela sua importância quanto pela expansão desta forma de trabalho no mercado globalizado.

O home office ou ambiente virtual de trabalho é um conceito que vem sendo estudado por especialistas, como mostram Gomes e Silva (2010), Melek (2017) e Basso e Barreto (2018). Segundo Gomes e Silva (2010, p. 24),

“não fazer parte do ambiente virtual em um determinado nicho pode ser fatal para algumas organizações por diversos fatores, dentre eles destaca-se o aumento nos custos de transação e, também, pela distância entre tais organizações e seus potenciais clientes”.

Neste cenário, o avanço da tecnologia da informação estabeleceu novas possibilidades de desenvolvimento de atividades, em que os indivíduos podem trabalhar fora das sedes das empresas. No entanto, deve-se também analisar os impactos desta adoção, em relação à gestão de pessoas.

A necessidade da utilização das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDICs) durante o período pandêmico, tais como aplicativos de conversas, que demandam urgência nas respostas, sobrecarrega os trabalhadores. Para garantirem bons resultados e demonstrarem que, de fato estão trabalhando, uma vez que estão longe do local físico da

empresa, os profissionais precisam lidar com o estresse laboral e a constante necessidade de demonstrar resultados, reduzindo a satisfação e, conseqüente, a produtividade no trabalho. Neste sentido, as organizações devem oferecer aos teletrabalhadores boas práticas relacionadas ao uso de ferramentas digitais e ao gerenciamento de atividades pelos gestores, a fim de superar os efeitos prejudiciais ao bem-estar e à produtividade no trabalho (LUNDE *et al.*, 2022).

Na década de 1960, ocorreu o início de estudos acerca do bem-estar subjetivo. Inicialmente, relacionava-se a satisfação das necessidades aos ganhos monetários, mas com o passar do tempo, observaram-se outras características determinantes do bem-estar, como as relações sociais, qualidade de vida, saúde, satisfação no trabalho, entre outros (MOLINA *et al.*, 2017). Giacomoni conceituando o bem-estar subjetivo dispõe que “[...] perspectivas atuais definem o bem-estar subjetivo como uma ampla categoria de fenômenos que inclui as respostas emocionais das pessoas, domínios de satisfação e os julgamentos globais de satisfação de vida” (2004, p.43).

Com a disseminação da internet, o conhecimento passou a ser o recurso mais cobiçado, valorizando-se as capacidades mentais em detrimento da força e da capacidade física e operacional. O empregado passou a ser visto como um bem valioso, e o gestor de RH passou a entender que, ao proporcionar-lhe um ambiente de trabalho de qualidade, além de autorrealização, esse colaborador poderia entregar em troca uma produtividade compensatória. Desde então, esse passou a ser o novo foco do setor de “Gestão de Pessoas”, qual seja, gerir e cuidar do bem-estar dos colaboradores, criando vínculos de confiança e parceria.

O estudo acerca da saúde mental no trabalho também era um tema que vinha sendo abordado por líderes de gestão de pessoas. Durante a pandemia, esse tema ganhou ainda mais destaque. A gestão de pessoas passou, então, a atuar ainda mais em seu maior diferencial para o Recursos Humanos: o emocional e motivacional do colaborador (Macedo, 2022).

Segundo Luedke (2021, p.15):

O home office era e é uma opção de formato de trabalho para muitas empresas, que surgiu como “prática” viável e adaptável para a maioria das pessoas (e única, para algumas), no momento da crise COVID-19. Entretanto, não vivenciamos um home office em sua essência, condensado entre as partes e com estruturas e fluxos claros: o que encontramos foi um home office adaptado, improvisado, urgente e implantado não por opção, mas sim pela falta dela.

No campo da advocacia, segundo Carelli *et al.* (2021), o teletrabalho, ao oferecer flexibilidade de horário, proporciona aos trabalhadores a capacidade teórica de gerenciar sua própria jornada, permitindo exercer autonomia sobre seu tempo e contribuindo para uma maior saúde e bem-estar. Contudo, a contrapartida dessa flexibilidade é a ausência de fronteiras claras

entre o trabalho, as atividades pessoais e familiares. Essa interseção pode resultar na subordinação do tempo de vida ao tempo de trabalho, levando a um aumento significativo nos conflitos familiares, no estresse e no esgotamento profissional.

Se, por um lado, o home office pode ser compreendido como uma forma vantajosa para o empregado de realização de atividades, dependendo das peculiaridades e da dinâmica de cada família, a experiência pode trazer adoecimento psíquico ao empregado. Isso ocorre porque nem todos possuem um espaço físico adequado, além da proximidade com familiares no ambiente doméstico durante home office, o que pode gerar desgaste. Essas mudanças abruptas no trabalho necessitam de atenção de toda a organização, pois vão além de questões óbvias como tecnologia de comunicação e exigências ergonômicas. Cabe à empresa responder a demandas estratégicas de coordenação e organização do trabalho coletivo remoto, conforme bem apontado por Queiroga (2020).

As percepções sobre o teletrabalho são ambíguas, criando um limbo entre o poder do empregador e as responsabilidades do trabalhador. O abrupto deslocamento dos(as) advogados(as) para o trabalho remoto, a partir de suas próprias residências, abalou profundamente os limites entre a autoridade do empregador e as obrigações contratuais. Um exemplo prático disso é a imposição, por parte de um empregador, de restrições que antes eram aplicadas apenas nas dependências físicas da empresa, como a proibição de ouvir música durante o expediente ou fumar. Esta restrição pode ser percebida como excessivamente intrusiva quando aplicada no ambiente doméstico. No entanto, as leis existentes não estavam preparadas para adaptações tão rápidas (CARELLI *et al.*, 2021).

Ainda, as demandas familiares sobrecarregam sobremaneira os(as) trabalhadores (as) que passaram a desempenhar suas atividades em casa. Conciliar atividades domésticas e profissionais em um mesmo ambiente, principalmente para as mulheres que ainda enfrentam a desigualdade relacionada à sobrecarga das atividades domésticas e aos cuidados dos filhos, pode ser um desafio intransponível, prejudicando ambas as tarefas. Ademais, o fechamento total de escolas e universidades e a transição para o aprendizado online dos alunos obrigou muitos pais trabalhadores a se tornarem cuidadores em tempo integral de seus filhos, pais e *pets* (GORLIK, 2020; ROUTLEY, 2020 apud TONIOLO-BARRIOS; PITT, 2021).

O trabalho em casa, para alguns, apresenta melhoras significativas no equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, além de reduzir o estresse e o assédio no ambiente laboral (GARCIA; GUEVARA; MELLA, 2008). Os indivíduos que atuam em home office tendem a dar mais atenção a aspectos relacionados à saúde (GONÇALVES; ALMEIDA; MOURA, 2018). Cada

trabalhador lida com o teletrabalho de forma diferente. Enquanto alguns conseguem equilibrar a jornada com as atividades domésticas, estabelecem rotinas e demarcam espaços de trabalho em casa, outros enfrentam dificuldades em gerir suas atividades de forma satisfatória, especialmente diante dos desafios de espaço e tempo que o trabalho remoto impõe (WANG *et al.*, 2021).

A pandemia gerou diversos impactos na vida dos trabalhadores e podem ser bem negativos, uma vez que a interrupção na rotina é capaz de levar o indivíduo a problemas psiquiátricos como ansiedade e depressão, segundo a American Psychiatric Association (2020).

A nova realidade tem aumentado o nível de estresse e piorado a qualidade do sono de trabalhadores dos mais diversos setores, o que prejudica também o seu trabalho (DURAN; ERKIN, 2021). De acordo com Lenuzza (2014) e Figueiredo (2008), o teletrabalho também pode trazer ao teletrabalhador alguns problemas, como a ausência de uma trajetória de carreira definida dentro da organização, uma vez que o colaborador não tem interação dentro da empresa. Além disso, são observadas outras desvantagens como o aumento das despesas domésticas, a falta de interação com chefias e com colegas, o isolamento social, a proximidade constante com a família e a ausência ou diminuição de auxílio na realização das atividades diárias.

O isolamento é um problema que se destaca para os teletrabalhadores, bem como a separação entre a sua vida profissional com a vida privada, afinal visitas ou interrupções podem prejudicar o desempenho desse profissional, segundo Figueiredo (2008). Para o autor, os teletrabalhadores sentem que não têm as mesmas oportunidades de promoção em relação aos colegas que trabalham presencialmente na empresa, assim reduzindo as perspectivas de progressão na carreira.

Os advogados desempenham um papel crucial na administração da justiça e na proteção dos direitos individuais e coletivos. Compreender os desafios associados ao home office nesse contexto é vital, não apenas para o bem-estar dos profissionais, mas também para assegurar a eficiência do sistema judiciário como um todo.

3 METODOLOGIA

A abordagem do problema foi quantitativa. A avaliação quantitativa impõe organizar, sumarizar, caracterizar e interpretar os dados numéricos (MARTINS; THEÓPHILO, 2007). O

presente estudo teve caráter exploratório e visou analisar a percepção dos advogados gaúchos quanto aos impactos em seu bem-estar subjetivo quando da implantação do home office integral decorrente da crise sanitária da pandemia do Covid-19.

O instrumento de coleta de dados foi um questionário direcionado à advocacia do Rio Grande do Sul, por meio da aplicação de questionário on-line formatado pelo “Google Forms”, disseminado via correio eletrônico e divulgado em redes sociais, nos meses de março a outubro de 2024. A investigação foi conduzida por meio de uma *survey*, que consiste em um método de pesquisa de abordagem quantitativa na qual a coleta de dados sobre uma amostra deverá fornecer dados representativos da população de interesse (FORZA, 2002; MALHOTRA; GROVER, 1998).

Foi utilizada a calculadora amostral Comento para o cálculo da margem de erro da presente pesquisa. O estudo tinha possibilidade de abrangência de 99.372 advogados inscritos na OAB/RS, sendo que a pesquisa foi respondida por 64 advogados. Assim, com uma população de 99.372 advogados e utilizando um nível de confiança de 95%, o resultado demonstrou uma margem de erro de aproximadamente 12 pontos percentuais. A taxa de resposta foi bastante aquém do esperado, visto que se almejava atingir 384 respondentes. É crucial considerar fatores que podem ter influenciado essa baixa taxa de resposta, como a falta de interesse no tema da pesquisa, questões de disponibilidade de tempo dos profissionais ou até mesmo a forma como a pesquisa foi divulgada.

O questionário teve como objetivo identificar os fatores de satisfação e insatisfação dos advogados gaúchos que permaneceram ou permanecem em home office, bem como foram coletados dados sociodemográficos, construído com uma escala tipo Likert, composta pelas seguintes opções: () Discordo totalmente () Discordo () Neutro () Concordo () Concordo totalmente. As afirmativas apresentadas no questionário abrangeram as seguintes categorias: dados demográficos, conciliação com outras atividades, salário, despesas extraordinárias e reconhecimento. O questionário pode ser visualizado no Apêndice A.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do IFRS em 22 de março de 2024, conforme consta no parecer consubstanciado, disponível no Anexo A.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste tópico serão arrolados e descritos os dados levantados, de acordo com a metodologia descrita no item correspondente.

4.1 Dados demográficos

A primeira pergunta abordou o consentimento para participação da pesquisa, sendo que 64 respondentes consentiram em participar, constituindo esse número a amostra do estudo.

Com relação aos dados demográficos foram feitas cinco perguntas. A primeira refere-se à idade dos respondentes, que possibilitou avaliar que 25% têm entre 20 a 30 anos; 26,6% entre 31 e 40 anos; 35,9% dos entrevistados têm entre 41 e 50 anos. Acima de 51 anos, 10,9% responderam afirmativamente. No que tange ao gênero, a maioria se identifica com o feminino, sendo 59,4% do público respondente. Isso pode ter relação com o fato de que no Rio Grande do Sul há mais advogadas inscritas na OAB/RS do que homens. Com relação à raça, a esmagadora maioria, ou seja, 92,1% se identifica como branco. Tal informação traz em si a verdadeira expressão do racismo estrutural da sociedade, cujo alcance de determinados cursos, como o de direito, são direcionados a determinada camada social.

Relativamente à renda mensal dos participantes, a pesquisa identificou que 23,8% dos advogados participantes possuem renda mensal entre 1 e 3 salários-mínimos, podendo ser enquadrados como de baixa-renda para algumas organizações, como o Poder Judiciário, que considera hipossuficientes aqueles que recebem renda mensal inferior a 5 salários-mínimos brutos. Ainda, 36,5% responderam ter renda mensal entre 3 e 6 salários-mínimos, 22,2% entre 6 e 10 salários mínimos e 17,5% declararam receber mensalmente acima de 10 salários-mínimos.

Questionados quanto à existência de filhos, a pesquisa demonstrou resultados bem equilibrados, sendo que a maioria, 58,7%, declarou não ter filhos. Quanto ao vínculo empregatício, a maioria dos participantes identifica-se como autônomo, ou seja, 43%. O trabalhador autônomo é aquele que exerce sua atividade sem subordinação, prestando serviços para empresas ou pessoas por um período determinado sem vínculo de emprego, o que permite uma maior liberdade e independência e, por conseguinte, suporta os riscos do negócio. Aqueles

que responderam possuir vínculo celetista somaram 39,1%, enquanto 17,2% declararam-se advogados associados.

4.2 Percepção dos advogados quanto a sua saúde mental

Após a análise dos dados demográficos, procedeu-se à análise dos dados coletados que puderam elucidar a questão anímica dos advogados submetidos ao home office durante a pandemia. As perguntas seguintes foram estruturadas de forma a apresentar respostas relacionadas à produtividade e à saúde mental.

As respostas refletiram que 35,9% discorda totalmente da afirmação de que a adaptação ao trabalho remoto teria afetado negativamente a produtividade. Esse dado permite inferir que esta parcela de respondentes teve local adequado e acesso às ferramentas de trabalho necessárias à manutenção da atividade. Discordam da afirmação 35,9% dos respondentes, mas não totalmente. Isso pode estar associado a uma queda na produtividade relacionada a todo o contexto pandêmico, que impactou sobremaneira na saúde mental, principalmente antes da disponibilização das vacinas, que somente começaram a ser ofertadas a parte da população em 17 de janeiro de 2021 (FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ, 2022).

Por outro lado, 9,4% dos participantes mantiveram-se neutros, o que denota que tais respondentes não experimentaram sentimentos afetos negativos referentes à produtividade. Já entre aqueles que sentiram queda na produtividade, 15,6% concordaram totalmente com a afirmação, enquanto 3,1% concordaram. Essa minoria pode estar relacionada à falta de estrutura adequada para a realização das atividades, à dificuldade de conciliar família e trabalho, no período do *lockdown*, ou ainda ao aumento do nível de estresse e aos impactos no sono, os quais, de acordo com Duran e Erkin (2021), prejudica o desempenho no trabalho.

Tabela 1 - Percepção dos advogados quanto à saúde mental

	Discordo totalmente	Discordo	Neutro	Concordo	Concordo totalmente
1- A adaptação ao trabalho remoto afetou negativamente minha produtividade profissional.	35,9	29,7	9,4	15,6	3,1

2. Eu sinto que minha saúde mental foi afetada negativamente durante a Pandemia, com a adoção do home office	23,4	29,7	15,6	23,4	7,8
3. A conciliação entre trabalho e tarefas domésticas afetou positivamente minha produtividade profissional.	12,5	17,2	25	32,8	12,5
4. As mudanças nas condições de trabalho durante a pandemia tiveram impacto positivo na minha qualidade de vida	6,3	11,1	14,3	42,9	25,4

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados coletados.

No segundo questionamento, que visou entender se os respondentes sentiram que a sua saúde mental foi afetada negativamente durante a pandemia, com adoção do home office, as respostas apresentaram equilíbrio considerável. Do total, 23,4% discordaram totalmente da afirmação, enquanto 29,7% discordaram parcialmente, e 15,6% mantiveram-se neutros. Dos que responderam que experimentaram sofrimento psíquico, 23,4% concordaram com a afirmação, e 7,8% concordaram totalmente. A maioria, portanto, não experimentou sofrimento mental em decorrência da adoção do home office durante a pandemia. Esse dado pode estar relacionado ao fato de que os indivíduos que atuam nesse regime tendem a dar mais atenção a aspectos relacionados à saúde (GONÇALVES; ALMEIDA; MOURA, 2018).

Ainda na etapa que visa identificar o sofrimento psíquico relacionado à adoção do home office, ao serem questionados se a conciliação entre teletrabalho e tarefas domésticas afetou positivamente a produtividade profissional, 12,5% discordaram totalmente da afirmação, 17,2% discordaram e 25% mantiveram-se neutros. Dos que perceberam benefícios com a conciliação casa/trabalho, 32,8% concordaram e 12,5% concordam totalmente.

Tal equilíbrio nas respostas pode estar relacionado com o gráfico que demonstra a existência de filhos, uma vez que a permanência de familiares no mesmo ambiente de trabalho, levando em conta aspectos pessoais, como espaço adequado, pode afetar negativamente a produtividade, principalmente filhos pequenos ou adolescentes. O home office pode ser desafiador, uma vez que a ausência de uma rotina bem definida de trabalho, somada às distrações do lar, como filhos, *pets* e tarefas domésticas, levam o trabalhador a estados de fadiga física e mental. Isso interfere diretamente na sua motivação e produtividade, conforme assentaram Gorlik (2020) e Routley (2020) apud Toniolo-Barrios e Pitt (2021).

O questionamento seguinte também está relacionado à percepção do trabalhador quanto a sua condição mental relacionada ao trabalho em casa e demonstra uma inclinação positiva na qualidade de vida do trabalhador, que durante a pandemia foi submetido ao home office. Deve-se considerar que as condições de trabalho dos advogados, pelo menos no início da pandemia, foram desaceleradas com a suspensão/interrupção dos prazos processuais e muitos escritórios aderiram à redução de carga horária. Havendo mais tempo disponível, é compreensível que os trabalhadores tenham experimentado sensação de bem-estar, refletindo impactos positivos na qualidade de vida.

4.3 Percepções dos advogados quanto a seus salários

A pesquisa buscou identificar se a adoção do home office teve impacto financeiro para os submetidos a esta modalidade de prestação de atividade. Foram feitas duas perguntas: a primeira se houve a diminuição do salário durante o home office, e a segunda se houve necessidade de apoio financeiro durante a pandemia.

Tabela 2 - Percepção dos advogados quanto a seus salários

	Discordo totalmente	Discordo	Neutro	Concordo	Concordo totalmente
5 - Houve diminuição do meu salário durante o home office	35,9	26,6	14,1	23,4	0
6 - Necessitei de apoio financeiro durante a pandemia	37,5	23,4	15,6	17,2	6,3

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados coletados.

Com relação à diminuição do salário, 35,9% discordaram totalmente, o que indica manutenção do padrão salarial, 26,6% discordaram, o que sugere que uma pequena diferença pode ser percebida, mas nada que mudasse o padrão salarial. Para 14,1% não foram percebidas mudanças. Chama atenção que 23,4% concordaram com a afirmação de que o salário diminuiu, o que pode estar relacionado ao recebimento de vales e diárias. Tais sentimentos com relação à diminuição do salário, podem ser atribuídos ao fato de que foi necessário implementar um local com ergonomia viável para dar continuidade ao desempenho adequado de atividades. Isso pode

ter demandado investimentos em cadeiras, mesas, suportes adequados para computadores, compra de máquinas e periféricos, aumento na conta de energia elétrica pelo uso de ar-condicionado e aumento na velocidade da internet.

Sobre a necessidade de apoio financeiro durante a pandemia, os resultados foram parecidos. Dos respondentes, 37,5% discordaram totalmente da afirmação, 23,4% discordaram, 15,6% mantiveram-se neutros, 17,2% concordaram com a afirmação e concordam totalmente 6,3% dos respondentes.

Neste sentido, embora a parcela de participantes afetados financeiramente pela pandemia, seja pequena no âmbito desta pesquisa, observa-se que o home office pode contribuir para diminuição de encargos financeiros para o empregador.

4.4 Percepções dos advogados quanto à gestão do trabalho

Os questionamentos seguintes buscaram compreender aspectos relacionados à gestão no contexto pandêmico, em que abruptamente os trabalhadores se viram deslocados de seus locais de trabalho sem a ingerência direta dos superiores hierárquicos, aumentando a autogestão dos advogados. Também buscou-se verificar se os trabalhadores se sentiram acolhidos e obtiveram informações e orientações adequadas à prestação de atividades.

Tabela 3 - Percepção dos advogados quanto à gestão do trabalho

	Discordo totalmente	Discordo	Neutro	Concordo	Concordo totalmente
7 - As orientações que recebi para executar meu trabalho em home office foram claras e objetivas.	9,4	15,6	29,7	28,1	17,2
8 - Eu me senti obrigado (a) pela minha organização a adotar abruptamente o trabalho remoto.	20,3	26,6	21,9	20,3	10,9
9 - Sinto que fiquei vulnerável durante a pandemia com a adoção do home office.	26,6	39,1	12,5	18,8	3,1
10 - Minha organização me proporcionou meios adequados para realização do home office durante a pandemia.	7,8	10,9	25	37,5	18,8

11 - Possuía espaço físico adequado para realizar o teletrabalho.	4,7	20,3	9,4	43,8	21,9
12 - Ocorreu aumento de horas de trabalho durante o home office.	9,4	20,3	18,8	28,1	23,4
13 - A minha organização ofereceu apoio adequado para ajudar os funcionários a conciliar teletrabalho e tarefas domésticas.	22,2	27	30,2	11,1	9,5
14 - Na minha organização, o trabalho remoto era reconhecido tanto quanto as atividades presenciais.	12,5	25	23,4	23,4	15,6

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados coletados.

No questionamento que buscou avaliar se as orientações recebidas para execução do trabalho em home office foram claras e objetivas, 9,4% dos respondentes discordaram totalmente da afirmação, 15,6% discordaram, e mantiveram-se neutros 29,7%. Tal sensação pode estar relacionada à adoção abrupta do teletrabalho, que não era realidade para muitos escritórios, que ainda possuem uma visão mais tradicional e conservadora do trabalho presencial como mais adequado.

Já os que concordaram com a afirmação, 28,1% concordam e 17,2% concordam totalmente. Em tempos de normalidade, a mudança no regime de trabalho precisa ser cuidadosamente planejada, tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores, para se tentar minimizar impactos negativos. No contexto pandêmico, é preciso considerar que a imediaticidade das medidas poderia ter trazido maiores transtornos e desafios, conforme sugerem Lizote *et al.* (2021).

Quanto à sensação de obrigatoriedade de adoção do home office abrupto, 20,3% discorda totalmente, 26,6% discorda, mantiveram-se neutros 21,9%, concordaram 20,3% e 10,9% concordaram totalmente.

Quanto à sensação de insegurança gerada pelo afastamento do local de trabalho, somada ao fato de que inúmeras empresas precisaram descontinuar suas atividades, buscou-se entender se a adoção do home office pode ter despertado sentimentos de vulnerabilidade no trabalhador.

Conforme aponta o gráfico acima, 26,6% discordam da afirmação totalmente e 39,1 discordaram, mantendo-se neutros 12,5%. Tais dados denotam que a maioria não experimentou afetos negativos relacionados à adoção do home office. Dos que concordam com a afirmação,

somam-se 18,8% e concordaram totalmente 3,1%. Assim, sugere-se que os advogados se sentiram seguros em desempenhar as atividades em casa. De acordo com Lenuzza (2014) e Figueiredo (2008), o teletrabalho pode trazer alguns problemas, tais como não ter a certeza de uma carreira a ser construída dentro da organização, ou seja, para os que experimentaram a sensação de vulnerabilidade, o distanciamento pode ter sido um fator preponderante, assim como toda a insegurança econômica que a pandemia desencadeou.

Quanto aos meios adequados para a realização do trabalho em casa durante a pandemia, como equipamentos, acesso à internet, ferramentas e computadores, o gráfico abaixo demonstra que a maioria das organizações forneceu os recursos necessários para o exercício das atividades em home office.

Buscou-se entender se a falta de espaço físico adequado poderia ter impossibilitado o exercício do trabalho ou ter relação com afetos negativos relacionados ao home office. A maior parte dos respondentes informou possuir espaço físico adequado para exercer atividade em casa, sendo que 21,9% concordaram totalmente com a afirmação, 43,8% concordaram, mantiveram-se neutro 9,4%, discordando da afirmativa 20,3% dos respondentes, e discordando totalmente 4,7%.

Sobre o aumento da carga horária durante o home office, tais respostas são interessantes, pois, no início da pandemia, os prazos processuais estavam suspensos, porém as horas de trabalho mantiveram-se ou aumentaram. Tal situação pode ter relação ao aproveitamento da oportunidade para resolução de demandas represadas ou adiantamento de prazos. Ainda, com a necessidade de digitalização dos processos físicos para tramitar eletronicamente - sendo que parte desse trabalho foi realizado pelos próprios advogados - pode ter gerado aumento de carga horária, pois as atividades antes realizadas por estagiários tiveram de ser desempenhadas pelos advogados em seus lares, como digitalizações de documentos, distribuição de processos e protocolos via sistemas. De acordo com a pesquisa, no que tange o aumento de horas de trabalho, durante o home office, 9,4% discordaram totalmente da afirmação e 20,3% discordaram. Mantiveram-se neutros, 18,8% dos entrevistados, sendo os que concordaram com a afirmação 28,1% e concordaram totalmente 23,4% dos entrevistados.

No que concerne ao apoio oferecido pelas organizações para auxiliar os advogados a conciliar teletrabalho e tarefas domésticas - desassociação que para muitos é impossível diante das dinâmicas familiares pessoais - verifica-se que a maioria entendeu que não houve, por parte das organizações, este apoio. Discordaram totalmente da afirmação 22,2%, discordaram 27%, mantiveram-se neutros 30,2%, concordando com a afirmação 11,1% e concordando totalmente

9,5%. A neutralidade pode evidenciar que os respondentes são pessoas que não desempenham papel importante na organização doméstica ou que delegam as funções a outro familiar ou empregado. De acordo com Lizote *et al.* (2021), a rápida expansão da Covid-19 não proporcionou tempo hábil para as empresas se prepararem para a adoção do modelo remoto, cenário que provavelmente não proporcionou aos trabalhadores a mudança adequada na forma de desempenho da atividade jurídica.

Ainda sob o aspecto relacionado à gestão, sobre o trabalho remoto ser reconhecido como forma de prestação de atividades, nota-se uma paridade nas respostas, todavia o reconhecimento do trabalho não indica aplicação, sendo impossível verificar se antes da pandemia havia a prática do trabalho remoto nas respectivas organizações.

4.5 Bem-estar subjetivo

Com relação aos aspectos anímicos relacionados ao exercício do trabalho em home office, mais especificamente a sensação de esgotamento e sobrecarga de trabalho, foram realizadas perguntas para buscar informações acerca da experimentação ou não de sinais de *burnout*, bem como se o advogado obteve suporte adequado para lidar com o stress relacionado à pandemia e ao exercício do trabalho vinculado às atividades domésticas.

Tabela 4 - percepção quanto ao bem-estar subjetivo

	Discordo totalmente	Discordo	Neutro	Concordo	Concordo totalmente
15 - Experimentei sinais de <i>burnout</i> devido às demandas do trabalho em home office.	15,6	34,4	18,8	20,3	10,9
16 - Minha organização ofereceu suporte adequado para lidar com o estresse relacionado à pandemia na adoção do home office.	28,1	25	29,7	12,5	4,7
17 - O teletrabalho impactou positivamente a minha capacidade de gerenciar as tarefas domésticas.	3,1	21,9	18,8	39,1	17,2

18 - O trabalho remoto, durante a pandemia, impactou positivamente meu equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	7,8	20,3	17,4	39,1	18,8
19 - A pandemia impactou positivamente na minha eficiência e produtividade no trabalho remoto.	12,5	20,3	25	26,6	15,6
20 - Minhas relações no trabalho ficaram fragilizadas com a adoção do home office.	14,1	31,3	6,3	40,6	7,8
21 - A falta de interação social no ambiente de trabalho durante a pandemia afetou negativamente minha satisfação profissional.	12,5	29,7	17,2	28,1	12,5
22 - O aumento das demandas de trabalho durante a pandemia contribuiu para a sensação de sobrecarga.	9,4	28,1	21,9	29,7	10,9
23 - Houve diminuição dos meus custos durante o teletrabalho.	1,6	28,1	7,8	40,6	21,9
24 - Deixei de receber benefícios (como vale-refeição ou gratificações) durante o teletrabalho.	15,6	17,2	39,1	15,6	12,5

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados coletados.

Ao questionamento acerca da experimentação de sinais de *burnout* devido às demandas de trabalho em home office, 15,6% discordaram totalmente da afirmação e 34,4% discordaram. Mantiveram-se neutra uma parcela de 18,8% dos respondentes e concordaram com a afirmação 20,3%. Apenas 10,9% concordaram totalmente. Para 31,2%, então, o teletrabalho trouxe esgotamento psíquico.

Sobre o suporte adequado oferecido pela organização para lidar com o estresse relacionado à pandemia, na adoção do home office, a maioria manteve-se neutra, ou seja, 29,7%. Discordaram totalmente 28,1%, discordaram 25%, concordaram 12,5% e 4,7% concordaram totalmente com a afirmação. Isso demonstra que as empresas não tiveram sucesso em oferecer apoio para lidar com o estresse.

Foram realizadas perguntas com afirmações positivas sobre o teletrabalho, para analisar se as respostas seriam divergentes das respostas com afirmações negativas. Foi questionado se

o teletrabalho teria impactado positivamente a capacidade do respondente em gerenciar tarefas domésticas. As respostas evidenciaram que a maioria percebeu impactos positivos no gerenciamento das atividades do lar, pois, discordaram totalmente da afirmação apenas 3,1% e discordaram 21,9%, manteve-se neutro o percentual de 18,8% dos respondentes, concordando com a afirmação 39,1% e concordando totalmente 17,2%.

No questionamento seguinte, que buscou investigar se o trabalho remoto, durante a pandemia, impactou positivamente o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, as respostas não destoam dos referentes ao questionamento anterior. Discordaram totalmente 7,8% e discordaram 20,3%, mantendo-se neutros 14,1%. Concordando com a afirmação 39,1% e concordando totalmente 18,8%. Neste ponto, impossível não pensar que as dinâmicas de trabalho no Brasil, como carga horária excessivamente desgastante, superprodução e deslocamentos tornam o cotidiano extremamente sacrificante para muitos trabalhadores. Acredita-se que a ausência de deslocamentos e a desnecessidade de vestimentas formais, que nada mais é do que uma decisão diária que pode gerar estresse mental em alguns trabalhadores, pôde contribuir para um maior equilíbrio no exercício da atividade.

Questionados sobre a possibilidade de a pandemia ter impactado positivamente a eficiência e a produtividade no trabalho remoto, percebe-se que as opiniões foram bem diversificadas. Discordaram totalmente 12,5%, discordaram 20,3%, mantendo-se neutros 25% dos respondentes. Já os que concordaram são 26,6% do grupo de respondentes e os que concordam totalmente 15,6%.

Buscou-se identificar se o teletrabalho causou percepções nos advogados submetidos quanto a possíveis fragilidades nas relações pessoais por conta do afastamento físico do local de trabalho. Tanto para a maioria dos trabalhadores quanto para os gestores, a atividade em home office foi uma novidade que gerou desafios, preconceitos, insatisfações e incertezas. Neste cenário, considerando que o trabalhador é a parte mais suscetível na relação de emprego, especialmente no caso de advogados com vínculo celetista e dos associados, estes tiveram que lidar com a possibilidade de perderem seus empregos, além da dúvida sobre estarem entregando o desempenho esperado ou exigido. As respostas ao questionamento acerca da percepção de que as relações no trabalho ficaram fragilizadas com a adoção do home office denotam essa angústia. Discordaram totalmente da afirmação 14,1% e 31,3% discordaram. Mantiveram neutralidade apenas 6,3%, enquanto 40,6% concordaram com a afirmação e 7,8% concordaram totalmente.

Questionados se a falta de interação social no ambiente de trabalho durante a pandemia afetou negativamente a satisfação profissional dos respondentes, as opiniões mostram-se bem divididas. Discordaram totalmente da afirmação 12,5% e discordaram 29,7%, mantendo-se neutros 17,2%. Concordaram com a afirmação 28,1% e concordaram totalmente 12,5%. Para a maioria, portanto, a interação social não afeta a satisfação profissional, o que é um indício de que as relações de trabalho podem ser mais prejudiciais que o isolamento social, em algumas organizações.

Questionados se o aumento das demandas de trabalho durante a pandemia contribuiu para a sensação de sobrecarga, discordaram totalmente da afirmação 9,4% e discordaram 28,1%, mantendo-se neutros 21,9%. Concordaram com a afirmação 29,7% e concordaram totalmente 10,9%. Infere-se desta informação que mais de 40% dos advogados que responderam a este questionamento sentiram-se sobrecarregados.

No que tange à elevação ou diminuição de custos durante o teletrabalho, no contexto pandêmico, as respostas demonstram que sim: os custos diminuíram. A formalidade da profissão exige que seja destinado ao visual uma parcela significativa da renda, especialmente para as mulheres que, além da pressão estética a qual são submetidas, pagam mais caro pelos mesmos produtos destinados ao público masculino (MATIAS, 2024). Principalmente durante o primeiro ano da pandemia, quando as vacinas ainda estavam disponíveis, o receio da contaminação fez com que o consumo de serviços estéticos diminuísse significativamente.

A alimentação em casa pode ter contribuído para esta diminuição de custos, assim como a ausência de gastos com combustível e estacionamento, vestimentas, calçados, maquiagem, enfim, uma variedade de investimentos que puderam ser suprimidos do orçamento, levando à diminuição dos custos. Para este questionamento, se houve diminuição dos custos durante o teletrabalho, discordaram totalmente 1,6%, discordaram 28,1%, mantiveram a neutralidade 7,8%. Concordou com a afirmação a grande maioria, 40,6%, e concordaram totalmente 21,9%.

Com relação à diminuição de remuneração, incluindo benefícios transitórios como gratificações, vales ou cortes de benefícios durante o teletrabalho, buscou-se identificar se essa forma de exercício da atividade poderia diminuir renda. Desta forma, pelas respostas obtidas verificou-se ausência de impacto financeiro para a maioria das pessoas, nesse sentido. Discordaram totalmente da afirmação 15,6% e discordaram 17,2%. Grande parcela dos respondentes manteve-se neutro, ou seja, 39,1%. Para 15,6%, deixar de receber benefícios foi uma realidade e 12,5% dos respondentes concordaram totalmente com a afirmação, isto é, experimentaram diminuição de renda.

5 CONCLUSÃO

O novo coronavírus que provocou a pandemia de 2020, trouxe diversos desafios para o mundo do trabalho, bem como diversas adaptações foram necessárias para a continuidade dessas relações, sem as quais a sociedade entraria em colapso. Muitas adaptações tiveram de ser abruptamente implementadas sem um olhar atento para o bem-estar subjetivo dos advogados. Pressionados pelos clientes, e pela necessidade da prestação jurisdicional que foi inevitavelmente afetada pela não implementação completa do sistema de processo eletrônico, ao eclodir da pandemia, estes trabalhadores enfrentaram problemas de ordem emocional, uma vez que precisam da finalização do processo para percepção de honorários.

Por meio da análise das respostas aos questionamentos, conclui-se que a adoção do home office não impactou negativamente na saúde mental dos advogados, principalmente por serem identificados benefícios com a integração trabalho doméstico e atividade remunerada, com aumento da qualidade de vida durante a realização do home office. Também não foi identificada diminuição salarial ou prejuízos pela implantação do teletrabalho, o que poderia afetar negativamente a percepção dos advogados. Conforme respostas, a maioria detinha espaço físico adequado para a realização das tarefas, o que pode ter contribuído para que a conciliação com a família não fosse demasiado sofrível. O aumento da carga de trabalho experimentada não se traduziu em um aspecto negativo, diante das respostas antes mencionadas, não sendo causa de esgotamento mental para a maior parte dos advogados submetidos ao teletrabalho.

Quanto à percepção acerca da oferta de suporte adequado pela empresa ou empregador para lidar com o estresse, deve-se levar em conta que parcela considerável dos respondentes são autônomos ou associados, que não têm um superior hierárquico, o que pode ter impactado no resultado do questionário. Percebe-se que o home office contribuiu positivamente na capacidade de gerenciar tarefas domésticas e trabalho, sendo possível equilibrar as tarefas sem aumento de afetos negativos. Foi perceptível uma fragilização das relações de trabalho, conforme respostas à afirmativa de número 20, que abordou o distanciamento social e o receio da perda da estabilidade no emprego.

O estudo apresenta limitações intrinsecamente relacionadas às pesquisas classificadas como quantitativas, mas pode refletir algumas sensações que poderão contribuir para estudos futuros, bem como contribuir com a investigação acerca desta modalidade de prestação de serviço para a gestão de pessoas. Sugere-se, inclusive, a continuidade dos estudos relacionados

ao bem-estar subjetivo dos advogados submetidos ao home office, a partir de outras pesquisas de caráter qualitativo.

O estudo contribui empiricamente para promover debates e reflexões sobre a regulamentação do trabalho remoto e a forma como ele é conduzido pelas empresas a fim de preservar a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores.

Para futuras investigações, podem ser exploradas estratégias que incentivem a participação, como a simplificação do questionário, a comunicação clara dos benefícios da pesquisa e o uso de canais de divulgação mais eficazes. Elas podem ser úteis para aumentar o engajamento, o que pode resultar em uma amostra mais representativa e, conseqüentemente, resultados mais robustos e confiáveis.

Conclui-se, portanto, que a falta de interação física não afeta negativamente os advogados submetidos ao home office e que os submetidos experimentaram mais afetos positivos do que negativos, principalmente quanto à conciliação do trabalho remunerado com o trabalho doméstico, o que trouxe mais qualidade de vida aos advogados.

REFERÊNCIAS

American Psychiatric Association. (Estados Unidos da America). Working Remotely During Covid-19: Your mental health and well-being. Disponível em: <http://workplacementalhealth.org/Employer-Resources/Working-Remotely-During-COVID-19>. Acesso em: 07 nov. 2024.

DE MELLO BASSO, Danielle; JUNIOR, Irineu Francisco Barreto. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 4, n. 1, p. 59-76, 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; SILVA, Jackeline C. G. Cerqueira da; DOMINGUES, Carlos A. Giannini. A advocacia em teletrabalho: um estudo sobre o impacto da pandemia da COVID-19 no exercício da advocacia no Estado do Rio de Janeiro. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 4, p. 1-23, 2021. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/96>. Acesso em: 04 dez. 2024.

DURAN, Songül; ERKIN, Özüm. Psychologic Distress and Sleep Quality Among Adults in Turkey during the Covid-19 Pandemic. **Progress In Neuro-
sychopharmacology And Biological Psychiatry**, v. 107 abr. 2021. Elsevier BV. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.pnpbp.2021.110254>. Acesso em: 14 nov. 2024

FIGUEIREDO, Silvia de Paula Eduardo et al. A importância do teletrabalho nas organizações. 2008.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Vacinação contra a Covid-19 no Brasil completa um ano.** **Portal Fiocruz**, 18 jan. 2022. Disponível em: <https://portal.fioc.fiocruz.br/noticia/vacinacao-contracovid-19-no-brasil-completa-um-ano>. Acesso em: 10 dez. 2024.

FORZA, C. Survey research in operations management: a process-based perspective. **International Journal of Operations & Production Management**, v. 22, n. 2, p. 152-194, 2002. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1108/01443570210414310>. Acesso em: 04 dez. 2023.

VELASCO, Francisco Buosi; DE CÁSSIA, Caroline; PAIXÃO, Julia Maria Pires; DA SILVA, Lucas Daniel Velasco. O home-office como potencializador da síndrome de burnout e o direito à desconexão como medida preventiva. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, [S. l.], v. 8, n. 1, 2022. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2022.v8i1.8608. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/8608>. Acesso em: 7 nov. 2024.

GARCÍA, Raquel E.; GUEVARA, María Eugenia; MELLA, Laura. Calidad de Vida Laboral de Teletrabajadores, en Entornos de Trabajo que Utilizan las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la República Dominicana, em el año 2007. **Ciencia y Sociedad**, Santo Domingo, República Dominicana, v. 33, n. 3, p. 442-461, jul. 2008.

GIACOMONI, Claudia Hofheinz. Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia*, v. 12, n. 1, p. 43-50, 2004. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000100005&lng=pt&nrm=iso. Acessos em: 07 nov. 2023.

GOMES, 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. *Cad. EBAPE.BR* [online]. v.8, n. 1, p.71-91, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pB6bjbKsBNBdKk6VwGCbSRM/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 02 nov. 2023.

GONÇALVES, Maria Carolina Braz; ALMEIDA, Thayla Cassya; MOURA, Valéria Feitosa de. Qualidade de Vida no Trabalho e Métodos Flexíveis de Trabalho: uma análise multimétodo sobre o impacto do home office na qualidade de vida no trabalho do colaborador. **Revista Linceu On-Line**, São Paulo, v. 8, n. 4, p. 74-94, jul. 2018. Disponível em: https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1797. Acesso em 05 out. 2023.

LENUZZA, L. M. E. **Teletrabalho**: a tecnologia gerando uma nova forma de trabalho. *Caxias do Sul*, 2014.

LIZOTE, Suzete Antonieta *et al.* Tempos de Pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 14, n. 1, p. 248-268, jan. 2021.

LUEDKE, Rita Rejane. **RH e o novo normal nas organizações**. Rio Grande do Sul, 2021. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/96794986/rh-e-o-novo-normal-ebook>. Acesso em: 04 nov. 2023.

LUNDE, Lars; FLOVIK, Lise; CHRISTENSEN, Olay; FINNE, Live; JORGENSEN, Ingrid.. The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC Public Health*, v. 22, n.3, p. 47, 2022.

MACEDO, A. K. **Home office e as estratégias de gestão de pessoas na pandemia.** Florianópolis, 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/237271>. Acesso em: 07 nov. 2023.

MALHOTRA, M. K., GROVER, V. An assessment of survey research in POM: from constructs to theory. *Journal of Operations Management*, v. 16, n. 17 p. 407-425, Disponível em: 1998. [http://dx.doi.org/10.1016/S0272-6963\(98\)00021-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0272-6963(98)00021-7). Acesso em: 04 dez. 2023.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas.** São Paulo: Atlas, 2007. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001774892>. Acesso em: 01 nov. 2022.

MATIAS. J. Taxa rosa faz mulheres pagarem mais caro pelos mesmos produtos. **Folha de S.Paulo**, 21 jul. 2024. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/07/taxa-rosa-faz-mulheres-pagarem-mais-caros-pelos-mesmos-produtos.shtml>. Acesso em: 10 nov. 2024.

MELEK, M. A. **Trabalhista! O que mudou? Reforma Trabalhista 2017.** Curitiba: Estudo Imediato, 2017.

MOLINA, M. L.; FIALHO, A. R.; AMARAL, P. L.; LIMA BACH, S.; ROCHA, L. M.; MATTOS SOUZA, L. D. Bem-estar e fatores associados em professores do ensino fundamental no sul do Brasil. *Revista CEFAC*, Pelotas. v. 19, n. 6, p. 812-820, nov./dez. 2017. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/61346/tempos-de-pandemia--bem-estar-subjetivo-e-autonomia-em-home-office>. Acesso em: 07 nov. 2023.

OLIVEIRA, A. F.; GOMIDE JR., S.; POLI, B. V. S. Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. São Paulo, *Revista de Administração Mackenzie*, v. 21, n. 1, p. 1-26, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/j9cCnWcq3V6cvX366NMnKrh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 nov. 2023.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2 ed. Editora Feevale, 2013.

QUEIROGA, Fabiana. **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19.** Artmed Editora, 2020.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexandro Luiz. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413389X2015000200013. Acesso em: 06 nov. 2023.

TONIOLO-BARRIOS, Mariana; PITT, Leyland. Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis. **Business Horizons**, Bloomington, Indiana, Estados Unidos da América, v. 64, n. 2, p. 189-197, mar. 2021.

WANG, B; LIU, Y; QIAN, J; & PARKER, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. **Applied Psychology: An International Review**, 70(1), 16–59.

IMPLICAÇÕES NO BEM-ESTAR SUBJETIVO DOS ADVOGADOS COM A ADOÇÃO DO *HOME OFFICE*

Você está sendo convidado(a) para participar do projeto de pesquisa intitulado: **“O IMPACTO NO BEM-ESTAR SUBJETIVO DOS ADVOGADOS COM A ADOÇÃO DO *HOME OFFICE*”**. Este projeto está vinculado ao Trabalho de Conclusão do Curso de Pós-Graduação em Gestão Empresarial, de Caroline de Cássia Cadora, no IFRS Campus Porto Alegre, sob orientação da docente Bianca Smith Pilla. Nessa pesquisa pretendemos “verificar as implicações quanto ao bem-estar subjetivo dos advogados submetidos ao *Home office* durante a pandemia de Covid-19”.

A pesquisa será feita por meio de questionário estruturado pré-formulado e deverá durar cerca de cinco minutos. Para a coleta de dados será utilizada a técnica de questionário em escala Likert. A sua participação será anônima e suas respostas utilizadas, para fins de análise dos dados.

A sua participação na pesquisa pode ter alguns riscos mínimos, como a possibilidade de que você venha sentir desconforto pelo desconhecimento em relação a alguma pergunta da entrevista. Caso isso ocorra, a pesquisadora estará a sua disposição, para lhe oferecer orientação e lhe encaminhar para atendimento psicológico especializado, a fim de receber o acompanhamento necessário. Além disso, diante de qualquer tipo de questionamento ou dúvida sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato imediato com a pesquisadora responsável pelo estudo através do e-mail caroline.cadora@gmail.com.

A sua participação na pesquisa poderá não ter benefícios diretos. Os benefícios referem-se à oportunidade de reflexão sobre o os impactos no bem-estar subjetivo dos advogados (as) submetidos (as) ao *Home office*.

Ao participar desta pesquisa, saiba que você tem direito:

- de retirar o seu consentimento, a qualquer momento, sem que isso traga qualquer prejuízo a você;
- a não ser identificado e que as informações relacionadas à sua privacidade são confidenciais;
- de ter acesso às informações em todas as etapas do estudo, bem como aos resultados, ainda que isso possa afetar seu interesse em continuar participando da pesquisa;
- de não ter despesas ou ônus financeiro relacionado à sua participação nesse estudo;
- de que, caso tenha despesas (e de seu acompanhante, se aplicável) relacionadas à participação na pesquisa, terá direito a compensação material das mesmas;
- de se recusar a responder qualquer pergunta que julgar constrangedora ou inadequada.
- de que serão mantidos todos os preceitos ético-legais durante e após o término da pesquisa, de acordo com a Resoluções 466/2012, 510/2016 e outras do Conselho Nacional de Saúde relacionadas à ética em pesquisa.

Concordo em participar da pesquisa intitulada: **"IMPLICAÇÕES NO BEM-ESTAR SUBJETIVO DOS ADVOGADOS COM A ADOÇÃO DO HOME OFFICE"**.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Concordo em participar da pesquisa *

Marcar apenas uma oval.

concordo

discordo

2. Qual a sua idade?

Marcar apenas uma oval.

entre 20 e 30 anos

entre 31 e 40 anos

entre 41 e 50 anos

cima de 51 anos

3. Com qual gênero você se identifica?

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

Outro: _____

4. Qual é a sua raça?

Marcar apenas uma oval.

Branco

Preto

Indígena

Pardo

5. Qual é a sua renda mensal em salários mínimos?

Marcar apenas uma oval.

- Entre um e três
- Entre três e seis
- Entre seis e dez
- acima de dez

6. Tem filhos?

Marcar apenas uma oval.

- sim
- Não

7. Quanto ao seu vínculo

Marque todas que se aplicam.

- Celetista
- Autônomo
- Associado

8. 1 - A adaptação ao trabalho remoto afetou negativamente minha produtividade profissional.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

9. 2 - Eu sinto que minha saúde mental foi afetada negativamente durante a pandemia, com adoção do *Home office*.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

10. 3 - A conciliação entre teletrabalho e tarefas domésticas afetou positivamente minha produtividade profissional.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

11. 4 - As mudanças nas condições de trabalho durante a pandemia tiveram impacto positivo na minha qualidade de vida.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

12. 5 - Houve diminuição do meu salário durante o *Home office*.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

13. 6 - Necessitei de apoio financeiro durante a pandemia

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

14. 7 - As orientações que recebi para executar meu trabalho em *Home office* foram claras e objetivas.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

15. 8 - Eu me senti obrigado (a) pela minha organização a adotar abruptamente o trabalho remoto.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

16. 9 - Sinto que fiquei vulnerável durante a pandemia com a adoção do *Home office*

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

17. 10 - Minha organização me proporcionou meios adequados para realização do *Home office* durante a pandemia.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

18. 11 - Possuía espaço físico adequado para realizar o teletrabalho.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

19. 12 - Ocorreu aumento de horas de trabalho durante o *Home office*.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

20. 13 - A minha organização ofereceu apoio adequado para ajudar os funcionários a conciliar teletrabalho e tarefas domésticas.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

21. 14 - Na minha organização o trabalho remoto era reconhecido tanto quanto as atividades presenciais.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

22. 15 - Experimentei sinais de *burnout* devido às demandas do trabalho em home office

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

23. 16 - Minha organização ofereceu suporte adequado para lidar com o estresse relacionado à pandemia na adoção do *home office*.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

24. 17 - O teletrabalho impactou positivamente a minha capacidade de gerenciar as tarefas domésticas.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

25. 18 - O trabalho remoto, durante a pandemia, impactou positivamente meu equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

26. 19 - A pandemia impactou positivamente na minha eficiência e produtividade no trabalho remoto.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

27. 20 - Minhas relações no trabalho ficaram fragilizadas com a adoção do home office.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

28. 21 - A falta de interação social no ambiente de trabalho durante a pandemia afetou negativamente minha satisfação profissional.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

29. 22 - O aumento das demandas de trabalho durante a pandemia contribuiu para a sensação de sobrecarga.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

30. 23 - Houve diminuição dos meus custos durante o teletrabalho.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

31. 24 - Deixei de receber benefícios (como valerrefeição ou gratificações) durante o teletrabalho.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Neutro
 - Concordo
 - Concordo totalmente
-

ANEXO A - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: IMPLICAÇÕES NO BEM-ESTAR SUBJETIVO DOS ADVOGADOS COM A ADOÇÃO DO HOME OFFICE

Pesquisador: CAROLINE DE CASSIA CADORE

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 76651723.7.0000.8024

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DO RIO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.718.390

Apresentação do Projeto:

O projeto é um estudo de caso de caráter quantitativo, exploratório, com coleta de dados a partir de questionários com perguntas estruturadas direcionadas aos advogados inscritos na OAB/RS que trabalharam em Home office durante a pandemia de Covid-19. A população-alvo consiste em 99.372 advogados inscritos. Assumindo um nível de confiança de 95%, uma margem de erro de 5%, e uma variabilidade populacional estimada em 50%, o cálculo resultou em um tamanho de amostra almejado de 384 respondentes. A obtenção dos dados para a realização da pesquisa será por meio de questionário com escala Likert, usada para medir atitudes ou opiniões dos participantes em relação a determinadas afirmações, através de formulário eletrônico. Os dados serão tratados pela análise estatística descritiva, utilizando planilha eletrônica.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Investigar as implicações do Home office quanto ao bem-estar subjetivo dos advogados registrados no Rio Grande do Sul.

Objetivo Secundário:

Endereço: Rua General Osório, 348 - 3º andar- sala 303

Bairro: CENTRO

CEP: 95.700-086

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3449-3340

E-mail: cepesquisa@ifrs.edu.br

Continuação do Parecer: 6.718.390

- Verificar a percepção dos advogados que atuam em Home office quanto o seu bem-estar subjetivo.- Identificar os desafios e as dificuldades ocasionadas pela adoção compulsória da modalidade de trabalho Home office.- Analisar as implicações do home office, visando à tomada de decisões estratégicas com relação a gestão de pessoas.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Este estudo apresenta riscos mínimos, que se referem a um possível desconforto dos entrevistados ao responder eventuais questões. Caso isto ocorra, o entrevistado possui liberdade em desistir de participar e poderá ser encaminhado pela pesquisadora a um serviço de apoio psicológico se houver necessidade.

Benefícios:

Como benefícios aos participantes da pesquisa, identifica-se a oportunidade de reflexão a dos impactos da adoção do Home office no bem-estar subjetivos dos advogados.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

- 1) O estudo é nacional;
- 2) A pesquisa é parte do TCC no IFRS;
- 3) Tipo de fomento Financiamento Próprio
- 4) Tamanho da amostra: 389 participantes maiores de 18 anos.
- 5) Previsão de início e término do estudo: após aprovação do CEP.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos foram apresentados e estão de acordo com as normativas éticas.

Recomendações:

Incluir na descrição metodológica o retorno dos resultados da pesquisa aos participantes.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não foram observados óbices éticos.

O projeto está aprovado e, após a finalização da última etapa, conforme cronograma cadastrado na Plataforma Brasil, o pesquisador possui o prazo de 60 dias para envio do

Endereço: Rua General Osório, 348 - 3º andar- sala 303

Bairro: CENTRO

CEP: 95.700-086

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3449-3340

E-mail: cepesquisa@ifrs.edu.br

INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO SUL



Continuação do Parecer: 6.718.390

relatório final via Plataforma.

Considerações Finais a critério do CEP:

Não foram observados óbices éticos.

O projeto está aprovado e, após a finalização da última etapa, conforme cronograma cadastrado na Plataforma Brasil, o pesquisador possui o prazo de 60 dias para envio do relatório final via Plataforma.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2262865.pdf	12/12/2023 18:42:00		Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2262865.pdf	12/12/2023 18:25:45		Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	12/12/2023 18:18:34	Bianca Smith Pilla	Aceito
Outros	Dispensa_de_carta_de_anuencia.pdf	12/12/2023 15:50:27	Bianca Smith Pilla	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Caroline.pdf	12/12/2023 15:48:55	Bianca Smith Pilla	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_CAROLINE.pdf	12/12/2023 15:48:48	Bianca Smith Pilla	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Rua General Osório, 348 - 3º andar- sala 303

Bairro: CENTRO

CEP: 95.700-086

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3449-3340

E-mail: cepesquisa@ifrs.edu.br

INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO SUL



Continuação do Parecer: 6.718.390

BENTO GONCALVES, 22 de Março de 2024

Assinado por:
JOAO VITOR GOBIS VERGES
(Coordenador(a))

Endereço: Rua General Osório, 348 - 3º andar- sala 303

Bairro: CENTRO

CEP: 95.700-086

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3449-3340

E-mail: cepesquisa@ifrs.edu.br