

O IMPACTO DO *HOME OFFICE* NAS *STARTUPS* DE CURITIBA DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

Alexandre Dieter Mussiat¹

Gabriel Menezes Florão²

Murilo Rodrigues Barbosa³

Sabrina Pliskievski Priss⁴

Andrea Bier Serafim⁵

RESUMO

A partir do surgimento da pandemia do covid-19, o *home office* se apresenta como alternativa para as startups de Curitiba manterem as atividades de trabalho evitando a exposição de seus colaboradores aos riscos do novo coronavírus. O objetivo da presente pesquisa é investigar até que ponto houve impacto na qualidade de vida dos colaboradores de startups de Curitiba que optaram pelo *home office* durante a pandemia do covid-19. Para isso, este trabalho se caracteriza por uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa e quantitativa. Foi realizada uma pesquisa através de um formulário *on-line* com 44 respondentes na amostra e duas entrevistas de aprofundamento com dois colaboradores de startups de Curitiba. Concluiu-se que houve impacto na rotina pessoal dos colaboradores, entre vantagens e desvantagens, bem como na qualidade de vida no trabalho. O maior ponto de destaque é a preferência

¹ Aluno do 8º período do curso de Administração da FAE Centro Universitário.
E-mail: alexandre.mussiat@mail.fae.edu

² Aluno do 8º período do curso de Administração da FAE Centro Universitário.
E-mail: gabriel.florao@mail.fae.edu

³ Aluno do 8º período do curso de Administração da FAE Centro Universitário.
E-mail: murilo.barbosa@mail.fae.edu

⁴ Aluna do 8º período do curso de Administração da FAE Centro Universitário.
E-mail: sabrina.priss@mail.fae.edu

⁵ Orientadora da Pesquisa. Doutoranda em Educação pela USF. Mestra em Administração pela UFPR. Especialista em Recursos Humanos pela FESP. Graduada em Administração pela Faculdade Católica de Administração e Economia. Atualmente é professora da FAE Centro Universitário.
E-mail: andrea.serafim@bomjesus.br

pela modalidade de trabalho híbrida devido ao fato de possuir maior liberdade para na rotina pessoal, passar mais tempo com a família, além de economizar tempo com deslocamento, mesmo quando há maior carga de trabalho e cobrança de metas. Foi possível compreender as condições de trabalho, as políticas e processos de gestão de pessoas, além de levantar os impactos decorrentes da modalidade home office na rotina pessoal e se houve aumento da carga de trabalho e quantidade de horas trabalhadas. Com os resultados, os gestores de startups de Curitiba podem tomar maior conhecimento sobre o tema e tomar ações mais assertivas para proporcionar maior apoio e melhoria no ambiente de trabalho. Dessa forma, é possível buscar um ambiente de trabalho que seja propício a manter, e até mesmo aumentar, a qualidade de vida dos colaboradores.

Palavras-chave: Covid-19. *Home Office*. Startups. Qualidade de Vida.

INTRODUÇÃO

A tecnologia e a inovação podem ser consideradas como principais agentes de mudança na sociedade humana, desde os primórdios com invenções rudimentares até as criações mais recentes. A internet pode ser destacada como principal advento tecnológico da contemporaneidade, uma vez que sua popularização possibilitou o fenômeno conhecido como globalização. Aliada ao surgimento dos smartphones e aplicativos móveis, houve uma mudança radical nas dinâmicas de comunicação, trabalho e relacionamento. Nas últimas décadas, empresas como a Google, Apple, Facebook e Amazon lideraram um dos períodos de maior desenvolvimento tecnológico da história da Humanidade, revolucionando o acesso à informação, o comércio varejista, a criação de dispositivos eletrônicos de uso pessoal e as interações entre pessoas a partir das redes sociais. Pouco tempo depois, surgiram plataformas que acabaram por originar o termo *startup* pelo fato de oferecerem soluções inovadoras com alta escalabilidade e crescimento acelerado ao ponto de provocar a disrupção de mercados tradicionais. Pode-se considerar como expoentes dessa geração a Uber que desbancou os táxis no setor de mobilidade urbana, o Spotify que superou as gravadoras na indústria musical, a Netflix que se tornou maior do que as produtoras da indústria cinematográfica e o Airbnb que se tornou líder no mercado de hospedagens. Esses são exemplos de setores que sofreram alterações elementares em seu modo de atuação e os antigos líderes de mercado perderam espaço para plataformas digitais baseadas em um modelo descentralizado que é comumente chamado de economia compartilhada. Ainda que considerado relativamente recente, esse conceito é tido como uma tendência mundial e também vigora no Brasil. Destacam-se como *startups* brasileiras a 99 na mobilidade urbana, o Nubank como banco digital, o iFood como aplicativo de delivery para restaurantes e supermercados, o QuintoAndar para aluguel de imóveis, a ContaAzul para serviços de contabilidade, o PagSeguro como meio de pagamentos e o Gympass que oferece acesso a milhares de academias para realização de atividades físicas. Aprofundando essa análise, a cidade de Curitiba pode ser considerada como um polo de inovação por ser berço de uma numerosa quantidade de *startups*, algumas delas reconhecidas internacionalmente como cases de sucesso consolidados. É o caso do Ebanx, plataforma pioneira ao resolver os desafios das transações de pagamentos internacionais, possibilitando a atuação em território nacional de e-commerces asiáticos como o AliExpress, Wish, Shein e Shopee. Atualmente, a *startup* curitibana atingiu tamanha relevância que possui entre seus clientes a Uber, o Spotify e o Airbnb.

Outra característica frequentemente percebida nessas organizações é a quebra de paradigmas nas condições de trabalho. Existem inúmeras diferenças em relação a

companhias tradicionais, tais como hierarquia horizontal, trabalho remoto, horários flexíveis, ausência de código de vestimenta, espaço físico despojado com áreas de lazer, locais para descanso, estações de trabalho que promovem a interação entre pessoas, maior diversidade de pessoas com relação à etnia, gênero, orientação sexual e políticas pet-friendly, em que os colaboradores podem levar seu animal de estimação para o escritório em certas ocasiões. Adicionado a isso, é comum que se ofereça uma gama de benefícios corporativos que vão além do vale-transporte, vale-refeição, vale-alimentação, plano de saúde e plano odontológico. Alguns exemplos são: cursos de línguas, auxílio para atendimento psicológico, convênio com plataformas de atividades físicas, licença-maternidade estendida, folga no dia do aniversário, auxílio para estudos e até serviços de massagem rápida para um intervalo durante o dia.

Todos esses aspectos fazem com que as *startups* sejam vistas como empresas que promovem qualidade de vida e valorizam seus colaboradores, o que gera uma sensação de pertencimento e, por consequência, uma conexão mais forte com a empresa. O fenômeno é tão relevante que muitas *startups* adotam um termo específico para se referir a seus colaboradores, como “nubankers” (Nubank), “ebankers” (Ebanx), “foodlovers” (iFood) e “smurfs” (ContaAzul).

A qualidade de vida no trabalho presente das *startups* traz diversas vantagens para a competitividade do negócio. É possível traçar um paralelo entre as boas condições de trabalho e a satisfação pessoal dos colaboradores, de modo que a colaboração, o engajamento e um aumento na produtividade sejam incentivados. Isso pode refletir na diminuição do absenteísmo, do turnover e no aumento do desempenho das equipes, tornando a organização mais sólida e preparada para as mudanças de mercado. Pode-se ter vantagens no processo de atração e retenção de talentos a partir do maior número de candidatos nas vagas ofertadas pela organização e, uma vez contratados, sua permanência por um período mais longo se torna mais provável.

A pandemia do covid-19 e seus impactos no cenário econômico-social podem servir de exemplo para perceber as vantagens competitivas mencionadas em relação às *startups*. Pode-se dizer que se trata de uma catástrofe com prejuízos incalculáveis e surpreendeu repentinamente o mundo todo, exigindo que as empresas se adaptem o mais rápido possível para a sobrevivência do negócio. Diante desse cenário, as *startups* tendem a lidar melhor com a crise porque estão intrinsecamente relacionadas à sua capacidade de adaptação e dinamicidade do modelo de negócios. Para a maioria das empresas tradicionais, foi necessário reduzir drasticamente o quadro de funcionários ou interromper investimentos, isso quando não houve a falência da companhia. Por outro lado, as *startups* conseguiram atenuar os danos e muitas vezes não reduzir o seu quadro de funcionários. Em alguns casos extraordinários, houve um crescimento do

negócio, como é o caso dos aplicativos de delivery.

Considerando esse cenário, definiu-se o seguinte tema de estudo deste trabalho de conclusão de curso: “o impacto do *home office* na qualidade de vida dos colaboradores de *startups* de Curitiba durante a pandemia do covid-19”. Para embasar teoricamente o presente trabalho, foram utilizados conceitos relacionados à *startups*, qualidade de vida no trabalho e o contexto da pandemia a fim de elucidar a seguinte questão de pesquisa:

Nas *startups* de Curitiba que optaram pelo modo de trabalho *home office* durante a pandemia do covid-19, até que ponto houve um impacto na qualidade de vida dos colaboradores?

Dessa forma, o objetivo geral é investigar até que ponto houve impacto na qualidade de vida dos colaboradores de *startups* de Curitiba que optaram pelo *home office* durante a pandemia do covid-19.

Os objetivos específicos são:

- Compreender, sob a perspectiva do colaborador, as condições de trabalho, as políticas e processos de gestão de pessoas em *startups* de Curitiba;
- Levantar os impactos decorrentes da modalidade *home office* na rotina pessoal dos colaboradores de *startups* durante a pandemia do covid-19, tais como alimentação, sono, atividade física e cuidados da casa.
- Investigar junto aos colaboradores de *startups* de Curitiba que adotaram a modalidade *home office* durante a pandemia do covid-19, se houve aumento da carga de trabalho e quantidade de horas trabalhadas.

São questões condizentes com a conjuntura atual e que unem os três principais assuntos expostos acima: *startups*, a qualidade de vida no trabalho e a pandemia do novo coronavírus. Esse estudo se justifica pela relevância e tempestividade dos temas diante de mudanças tão repentinas na vida cotidiana e da gravidade da situação do país durante a pandemia. Portanto, o desenvolvimento deste trabalho busca obter resultados que sirvam de subsídios para enriquecer o entendimento de gestores de *startups* na tomada de decisão em prol da qualidade de vida de seus colaboradores. A partir das respostas coletadas diretamente com uma amostra relevante de pessoas que trabalham em diferentes *startups*, cria-se um entendimento a nível de mercado e de forma consolidada, expandindo a abrangência do tema.

1 REVISÃO DA LITERATURA

1.1 STARTUPS

Startups podem ser definidas como jovens empresas que são fundadas para desenvolver um produto ou serviço único, trazendo-os para o mercado, tornando-os irresistíveis e insubstituíveis. As *startups* estão inteiramente ligadas à tecnologia e inovação, sendo através de produtos novos, que venham para mudar a sociedade, ou até mesmo uma nova maneira de fazer as coisas, que facilite processos organizacionais ou revolucione o modo de vida atual (CURRY, 2021).

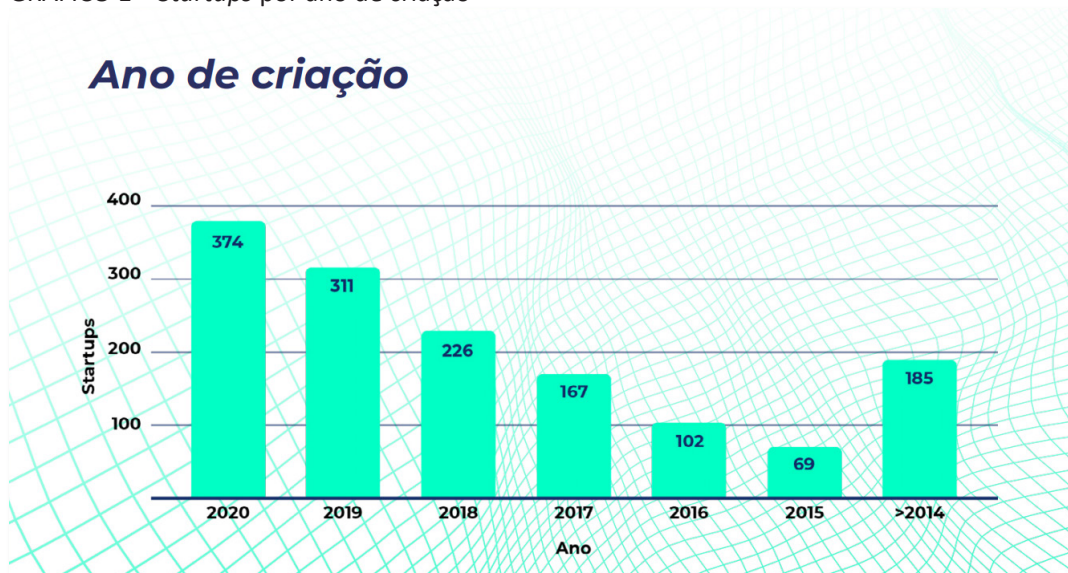
Para Gulati (2019), as *startups* têm um outro diferencial em relação às empresas tradicionais: elas possuem energia, alma, um senso de conexão profunda e propósito mútuo.

O ponto de partida para definir uma *startup* não pode ser o número de funcionários que possui. Porém, uma *startup* média, possui em torno de 30 a 50 funcionários (COCKAYNE, 2019).

O desempenho do time está muito mais ligado aos níveis de paixão e visão sobre o negócio, do que ao nível de experiência. E os dados dessa pesquisa vêm de encontro ao senso comum sobre o desempenho e nível de experiência em *startups*: times (na sua maioria) com pouca experiência, mas de alto desempenho. É um fato interessante, pois essa mudança e adaptação que vem sendo aplicada na sociedade possibilita que novos talentos sejam descobertos e utilizados, de acordo com o que o colaborador gosta de fazer, e não apenas pela análise de um currículo, onde só a experiência conta na entrevista de emprego (MOL, 2019).

O Estado do Paraná é um dos principais cenários de inovação do Brasil, com 1434 *startups* em 29 verticais de negócio mapeadas em 2020. Desde 2015 vem ocorrendo um crescimento anual consistente no número de novas *startups*. Foram 69 no primeiro ano e 102, 167, 226 em cada ano subsequente e 311 em 2019. No ano de 2020 foram 374 novas *startups*, sendo 35 em áreas relacionadas à saúde, segmento com maior número de criações no ano do surgimento da pandemia da covid-19 (SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – SEBRAE, 2020).

GRÁFICO 1 – *Startups* por ano de criação



FONTE: SEBRAE-PR (2020)

A regional leste do Estado do Paraná possui 444 *startups* ativas em nove municípios, incluindo Curitiba. São 422 iniciativas na capital paranaense, nove em São José dos Pinhais, seguidos de Campo Largo e Pinhais com três, Araucária e Quatro Barras com duas e Almirante Tamandaré, Antonina e Pontal do Paraná na última posição com apenas uma *startup* em cada (SEBRAE, 2020).

Para enriquecer o entendimento deste contexto, é essencial levar em consideração a pandemia da covid-19 que se encontra em curso desde o ano passado. No cenário nacional, 56% das *startups* esperam uma redução de no mínimo 10% na receita mensal e 42% delas esperam um impacto semelhante em relação ao número de clientes. Em destaque nesse aspecto, está o fato de que quase um quarto delas estimam uma redução de mais de 50% em sua receita mensal. Por outro lado, 76% das empresas esperam manter ou até mesmo aumentar seu quadro de colaboradores, mesmo com os impactos do coronavírus em sua receita. A redução de gastos com escritório, renegociação de contratos com fornecedores e a redução de investimentos em marketing e vendas são estratégias para superar a crise (LIGA INSIGHTS et al., 2020).

Por outro lado, há um otimismo em relação à recuperação após os danos em decorrência da pandemia. Em uma escala de zero a dez, a média foi de 8.5 para o grau de confiança em que irão superar a crise e 75% acreditam que irão retomar o faturamento ao mesmo nível pré-crise em até seis meses (LIGA INSIGHTS et al., 2020).

1.2 CENÁRIO DA PANDEMIA DO COVID-19

Em um mercado muito competitivo, decorrente da globalização, dos avanços tecnológicos e educacionais, a qualidade de vida no trabalho vem ganhando espaço. Nos países em desenvolvimento ou emergentes, a maioria dos cidadãos não possuem empregos formais ou regulares. Como consequência, a grave crise de saúde gerada pelo covid-19, também desenvolve consequências econômicas (GAVA, 2020).

Para que um funcionário tenha uma boa qualidade de vida no trabalho, é necessário criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem com a diretoria, gerência, colegas de trabalho e com elas mesmas. As pessoas podem ser motivadas tanto para o bem como para o mal, fazendo aparecer o melhor ou pior do que elas têm. A motivação, quando combinada com as habilidades e capacidades do empregado, resulta em uma ótima produtividade. A Qualidade de Vida envolve todos os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos presentes no local de trabalho. Na visão do autor, é necessário se analisar todos esses aspectos para se obter o grau de satisfação de cada colaborador (CHIAVENATO, 2004).

O covid-19 trouxe o distanciamento dos familiares, amigos e colegas de trabalho, no entanto, as tarefas do dia a dia e do trabalho continuaram. Um dos principais desafios foi adaptar-se rapidamente, tanto a um novo modo de vida, como também, profissionalmente. Não houve tempo para processamento emocional no período de adaptação, e, por conta da pressão, a atenção necessária para a saúde física e mental, foi deixada de lado. Outro ponto importante para a nossa abordagem é o conceito de exaustão profissional. A vantagem de se analisar a exaustão profissional, é que está ligado ao trabalho e os fatores que este envolve, enquanto o estresse psicológico, se limita a uma única situação ou lugar específico (MARCHAND, 2004).

Barros (2020) indica que 40% dos adultos brasileiros foram atingidos por sintomas de tristeza/ansiedade. Além disso, entre os que não tinham nenhum problema com o sono, 40% desses passaram a ter, e 50% dos que já possuíam esse tipo de problema, tiveram esse fator agravado.

Além disso, constatou-se que os adultos jovens são os que mais apresentaram sintomas prejudiciais à saúde mental. Os dois maiores fatores desse impacto são a solidão como consequência do isolamento social e a incerteza sobre o futuro da carreira. Outro fator interessante, é que as mulheres são as que mais sentiram esses efeitos. Além das questões anteriores relacionadas à saúde mental, há também a maior intensidade delas nas rotinas diárias no que diz respeito aos cuidados com a casa e família, por exemplo (BARROS, 2020).

Clark (2012) define ansiedade como um transtorno psicológico que é desenvolvido em contextos de pressão, demandas e estresse inconstantes, situações cotidianas que geram picos de estresse fora do padrão.

Contextualizando a ansiedade no Brasil, em países em desenvolvimento é muito comum haver muitas pessoas ansiosas. Isso acontece pois com o sofrimento social, político e sanitário desses países, acaba agravando a instabilidade econômica, social e a situação de saúde nesses países. E, sendo o Brasil um país em desenvolvimento, essas situações aplicam-se e são explícitas no cotidiano (CLARK, 2012).

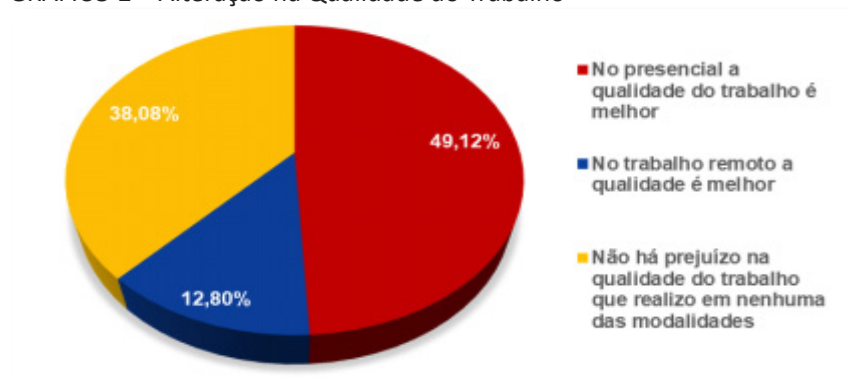
Segundo Drapeau (2011), o estresse psicológico pode conter sintomas de um transtorno psicológico diagnosticado psiquiatricamente, mas não se caracteriza como doença. Entre esses sintomas, podem conter tristeza, falta de energia física e mental, raiva, entre outros comumente confundidos com doenças psicossomáticas.

Machado (2017) define a síndrome de Burnout como a resposta prolongada a estressores relacionados com o trabalho, tendo como principais sintomas a exaustão e a despersonalização.

1.3 TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA

Segundo Bohler et al. (2020), houve um aumento de 113,69% no número de trabalhadores que atualmente executam suas atividades por mais tempo do que realizavam no trabalho presencial antes na pandemia. Em relação aos dias trabalhados semanalmente, antes da nova modalidade de trabalho, 8,39% dos trabalhadores desempenhavam suas atividades laborais em 6 dias por semana e aumentaram este número para 18,10%, ou seja, houve um aumento de 115,78%.

GRÁFICO 2 – Alteração na Qualidade do Trabalho



FONTE: Bohler et al. (2020)

Sobre as condições de trabalho, 87,2% alegaram que a qualidade do trabalho presencial é melhor ou igual ao desenvolvido na modalidade *home office*. E para os colaboradores que possuem metas no trabalho, 25,05% tiveram aumento em suas metas. Para justificar tal resultado, muitos respondentes relacionaram tal opinião sobre a qualidade do trabalho ao fato de estarem distantes dos colegas de trabalho. Segundo eles, no modelo *home office*, há mais interrupções durante o horário de trabalho, dificultando assim a concentração e também a dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional (BOHLER et al., 2020).

GRÁFICO 3 – Aspectos que foram facilitados no trabalho remoto



FONTE: Bohler et al. (2020)

Em contrapartida, houveram alguns pontos positivos, como a flexibilidade de horário, o tempo não gasto com o deslocamento até o trabalho e a menor preocupação com a aparência. Na totalidade, 48,34% dos colaboradores afirmaram que as atividades realizadas remotamente possuem aspectos, tanto positivos, como negativos (BOHLER et al., 2020).

GRÁFICO 4 – Avaliação do trabalho remoto



FONTE: Bohler et al. (2020)

Cabe ressaltar, por fim, que especialmente no contexto da pandemia da Covid-19, a possibilidade da realização do trabalho remoto constitui em

si uma espécie de “privilégio”, já que contribui para o isolamento social, preservando não apenas os trabalhadores e suas famílias, mas a sociedade como um todo, dado o alto potencial de contágio do vírus em questão. Desta forma, quaisquer críticas que se possa fazer a essa modalidade de trabalho de forma alguma indicam que ela não deveria ser amplamente adotada no atual contexto. (BOHLER et al., 2020, p. 43-44).

1.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para Limongi-França (2010), qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Um ambiente de trabalho seguro e saudável é o primeiro passo para a qualidade de vida no trabalho. No entanto, existem outros fatores que desempenham um papel importante na rotina dos colaboradores, como um convívio social sadio, autoestima elevada, além de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Segundo Richard E. Walton a qualidade de vida no trabalho depende fundamentalmente de oito fatores: Compensação justa e adequada, condição de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades, chances de crescimento e segurança, integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e por último a relevância social do trabalho (PEARSON EDUCATION DO BRASIL, 2010).

Para Limongi-França (2010), os instrumentos de avaliação das práticas relacionadas à qualidade de vida no trabalho estão separados em programas.

Os programas Gerais de RH, com interface em QVT, contam com fóruns e comitês de atuação, Grupos de qualidade, Níveis de absenteísmo, níveis de rotatividade de pessoal, pesquisa de clima organizacional, entre outros índices e pesquisas. Os programas de Treinamento e Desenvolvimento, com interface em QVT possuem instrumentos como: Desempenho real do treinamento, Análise do desempenho no trabalho x análise dos requisitos do cargo x metas e planos pessoais e profissionais, Avaliações de desempenho dos funcionários, comitês de avaliação do treinamento e divisão da área de treinamento em quatro subáreas. Já os Programas Específicos de QVT contam com Níveis de colesterol, pressão arterial e diabetes dos funcionários e Exames médicos (pré-admissionais x periódicos x demissionais). A partir disso, é importante calcular alguns dos Indicadores de Resultados da Área de RH que são: Horas de Treinamento/ano por funcionário, Investimento em Treinamentos por funcionário.

Evolução do número de funcionários, Evolução dos Benefícios/Faturamento Líquido e Evolução do Salário Nominal Médio (LIMONGI-FRANÇA, 2010).

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia deste artigo buscou fornecer os instrumentos necessários para alcançar o objetivo geral, bem como os objetivos específicos da pesquisa.

2.1 TIPO DE PESQUISA

O presente trabalho foi desenvolvido por meio de pesquisa exploratória, quantitativa e qualitativa.

A pesquisa exploratória tem como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses (GIL, 2017).

O intuito foi desenvolver uma pesquisa junto a uma população de pessoas que trabalham em *startups* no município de Curitiba, utilizando como base teórica os conceitos relacionados a *startups* e qualidade de vida no trabalho através de pesquisa bibliográfica e pesquisa documental por meio de livros e artigos disponíveis sobre os temas. Para Gil (2017), a pesquisa bibliográfica possui a vantagem de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente.

2.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Para a pesquisa, foram utilizadas as *startups* de Curitiba, que representam a população. Para Pereira (2016), a população (ou universo da pesquisa) é a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo. Amostra é parte da população ou do universo, selecionada de acordo com uma regra ou plano, podendo ser probabilística ou não probabilística.

A amostra utilizada se caracteriza como não-probabilística do tipo amostra por conveniência, portanto não há cálculo amostral estatístico. A amostra foi composta por colaboradores e gestores de *startups* de Curitiba, tendo em vista que há um acesso facilitado a pessoas com tais requisitos e que atendem a este grupo.

A amostra foi composta por 46 indivíduos ao todo, sendo 25 mulheres e 21 homens, em uma faixa etária entre 18 e 65 anos, sendo 47,8% entre 18 e 25 anos. A média de idade dos respondentes é de 27 anos.

Em relação ao nível de escolaridade, 93,5% dos respondentes já estão cursando ou possuem ensino superior completo.

A partir deste público, duas pessoas foram selecionadas para aprofundar o assunto através de entrevistas qualitativas realizadas individualmente por videochamada.

Foram realizadas duas entrevistas, sendo uma com uma mulher de 21 anos, analista júnior de marketing da *startup* MadeiraMadeira, que reside com mais duas pessoas e trabalha na modalidade híbrida desde o início da pandemia, cujo nome fictício será Mariana. Na outra entrevista, foi realizada com um homem, de 26 anos, atendente de pré-vendas na *startup* Gobrax, cujo nome fictício será Gustavo, que reside com mais quatro pessoas, trabalhando desde o começo da pandemia na modalidade híbrida.

2.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio de dois instrumentos, sendo um questionário *on-line* para a etapa quantitativa e entrevistas para a etapa qualitativa.

O primeiro passo foi a elaboração do questionário *on-line*, onde o principal objetivo foi entender o perfil dos respondentes e depois comparar o dia a dia dessas pessoas com as informações necessárias para a pesquisa. Após entender o perfil de cada respondente, como idade, gênero, modo de vida em moradia, foram aprofundadas as informações sobre o modo de trabalho e preferências de cada um em relação a este tema durante o período da pandemia, quando muitas empresas mudaram do modo presencial para o *home office* ou modo híbrido.

Para Pereira (2016), questionário é um instrumento no qual está contido um elenco de perguntas organizadas, que devem ser respondidas por escrito pelo entrevistado, tendo como objetivo adquirir informações sobre o objeto em estudo.

Durante o mês de setembro, o questionário foi enviado para colaboradores, gestores e fundadores de *startups* de Curitiba, visando identificar o perfil dos respondentes. A partir disso, foram selecionados dois respondentes para realização das entrevistas que tiveram como objetivo uma investigação profunda para compor o presente trabalho.

Uma dificuldade encontrada durante o processo do envio dos formulários foi encontrar pessoas que trabalhem em *startups* exclusivamente de Curitiba e região, pois muitos conhecidos trabalham no modo *home office* em organizações de outras cidades também.

A entrevista pode ser entendida como uma técnica de conversação direta, conduzida por uma das partes, de forma metódica, com vista a compreender uma situação, o que exige do pesquisador uma ideia clara da informação que está buscando (PEREIRA, 2016).

As entrevistas individuais foram realizadas a partir da seleção de pessoas conhecidas que trabalham em *startups* e também foi utilizada uma pergunta ao fim

dos formulários, onde o respondente interessado deixou nome e contato para uma entrevista mais a fundo sobre o tema.

2.4 ANÁLISE DOS DADOS

Primeiramente foi realizada a análise dos dados quantitativos obtidos através do questionário *on-line* para encontrar padrões a partir de cálculos como percentuais e médias, por exemplo. Para Gil (2017), o processo de análise dos dados envolve diversos procedimentos: codificação das respostas, tabulação dos dados e cálculos estatísticos.

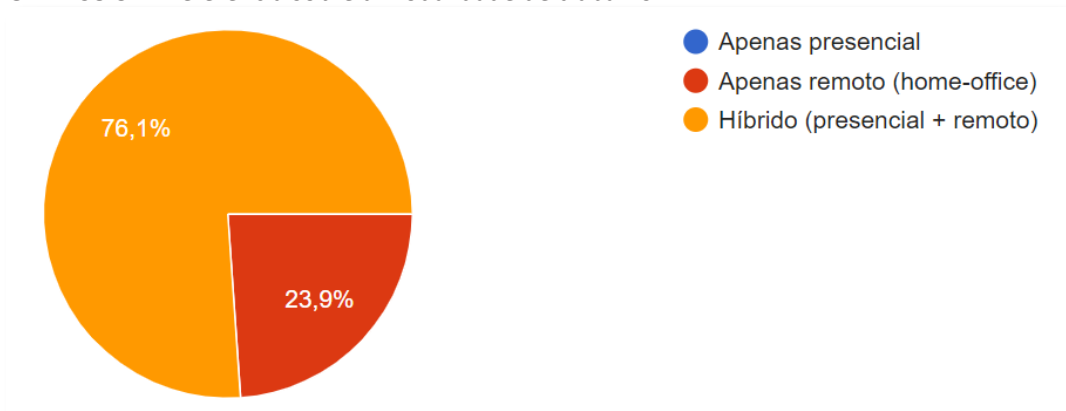
A segunda etapa de análise foi realizada com os dados qualitativos obtidos nas entrevistas. A análise e interpretação é um processo que consiste na identificação de alguns tópicos-chave e na consequente elaboração de um texto discursivo (GIL, 2017).

3 DESENVOLVIMENTO: DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados apresentados são oriundos dos formulários e das entrevistas realizadas.

Quando questionados, os respondentes tiveram preferência quanto à modalidade de trabalho híbrido, conforme o GRÁF. 5.

GRÁFICO 5 – Preferência sobre a modalidade de trabalho

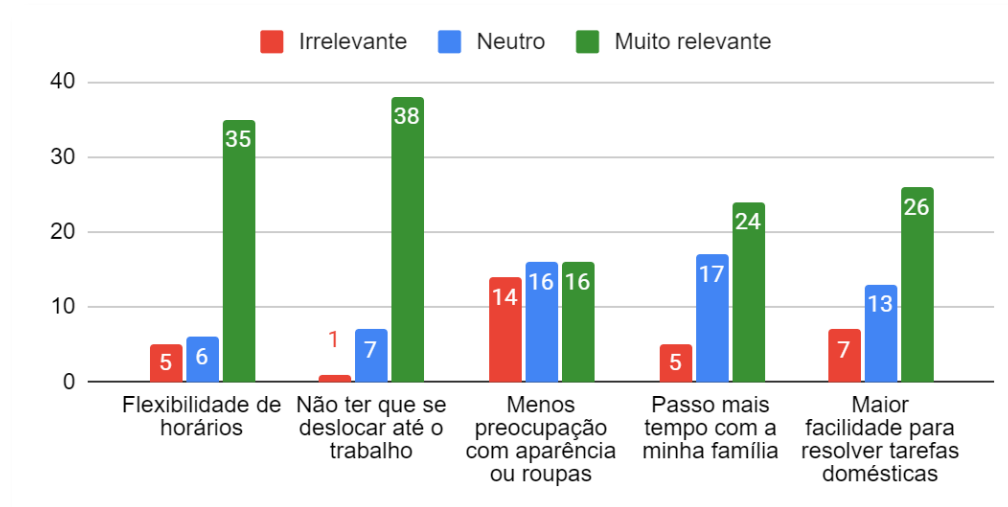


FONTE: Dados da pesquisa (2021)

Pode-se chegar à conclusão de que a maioria dos trabalhadores prefere trabalhar em casa. O que vai na contramão da pesquisa de Bohler et al. (2020), a qual constata que 87,2% alegam que a qualidade do trabalho presencial é melhor ou igual à do *home office*. Isso pode ser entendido em razão da natureza do trabalho de diferentes áreas, pois no setor educacional de instituições públicas há diferenças substanciais se comparado ao ambiente de inovação em *startups*, onde os trabalhadores muitas vezes já são acostumados a trabalhar individualmente com a tecnologia, consequentemente, com mais facilidade de se adaptar à rotina do *home office*.

Ao analisar as vantagens da modalidade *home office*, foi-se perguntado o grau de relevância de alguns pontos como: flexibilidade de horários, a não-necessidade de deslocamento até o local de trabalho, menor preocupação com aparência ou roupas, mais tempo com a família, e maior facilidade para resolver tarefas domésticas. Os resultados dos graus de relevância estão representados no GRÁF. 6.

GRÁFICO 6 – Grau de relevância das vantagens do *home office*



FONTE: Dados da pesquisa (2021)

Uma conclusão relevante a partir das respostas do questionário, é que a flexibilidade de horários e o fato de não ter que se deslocar ao trabalho foram apontados como principais vantagens na modalidade *home office*. Da mesma forma, ambos figuram como principais facilidades no trabalho remoto, de acordo com Bohler et al. (2020).

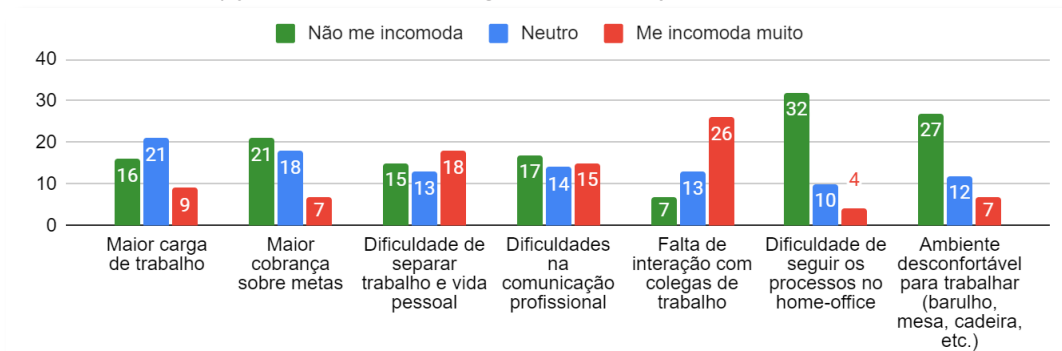
Além disso, é nítida a divisão na opinião dos respondentes sobre a menor preocupação com a aparência ou roupas como vantagem do *home office*. Em contrapartida, para Bohler et al. (2020), esse ponto possui a terceira maior relevância como facilidade do trabalho remoto. Tal discrepância pode ser compreendida a partir das entrevistas qualitativas realizadas. Para Gustavo, esta vantagem torna-se irrelevante por manter os mesmos costumes em relação à aparência e roupas, independente da modalidade de trabalho. Já para Mariana, há uma mudança considerável em sua rotina a depender da modalidade de trabalho. Enquanto na modalidade presencial se faz necessário maior tempo e esforço para aparência, no *home office* é possível iniciar as atividades em poucos instantes ao se dispensar protocolos de vestimenta e aparência.

Para Bohler et al. (2020), metade dos respondentes apontaram como relevante o fato de passarem mais tempo com a família, e esta perspectiva se mantém para os trabalhadores de *startups* que responderam o formulário *on-line*. Além disso, outra vantagem destacada, foi a maior facilidade em resolver tarefas domésticas. Durante a entrevista qualitativa, este tema foi aprofundado, tendo sido comentado pelo

respondente Gustavo que, antes da pandemia, não tinha muito tempo de convivência com as pessoas com quem reside, por precisar sair cedo de casa e voltar só à noite. Com o *home office*, houve uma possibilidade de maior aproximação com seus familiares, pelo fato de almoçar em casa e não precisar se deslocar ao trabalho.

Em relação às desvantagens do *home office*, seis pontos foram analisados e respondidos pelos participantes, conforme o GRÁF. 7 a seguir:

GRÁFICO 7 – Percepção sobre as desvantagens do *home office*



FONTE: Dados da pesquisa (2021)

Ao analisar as respostas do formulário *on-line*, é notável que a questão da maior carga de trabalho não se tornou uma desvantagem tão relevante para os trabalhadores das *startups* de Curitiba, se comparados com a pesquisa de Bohler et al. (2020), na qual nota-se um aumento no número de horas trabalhadas por dia. Isto também pode ser entendido pelo fato de que as *startups* já estavam mais preparadas e com seus processos mapeados para tal modelo. O que também pode justificar o fato da desvantagem menos incômoda aos trabalhadores ser a dificuldade em seguir os processos no *home office*.

Uma das desvantagens mais mencionadas pelos respondentes foi o fato de terem dificuldade em separar o trabalho da vida profissional. Esta perspectiva pode ser aprofundada pelos fatores como um convívio social sadio, autoestima elevada, além de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, os quais desempenham papéis importantes na qualidade de vida dos colaboradores, segundo Richard E. Walton (2010). Com este embasamento teórico, também pode-se compreender o motivo pelo qual a falta de interação com colegas de trabalho foi a principal desvantagem do modelo *home office* apontada pelos respondentes da pesquisa *on-line*, sendo um ponto que incomodou bastante os trabalhadores.

Como a comunicação passou a ser *on-line* nas empresas, houve dificuldade para alguns trabalhadores com a adaptação nesta modalidade. Já outros, até preferem se comunicar por este modo, segundo os dados da pesquisa. A entrevistada alegou no começo ter dificuldade na comunicação profissional, mas, conforme o tempo foi passando, adaptou-se.

Apesar da minoria dos respondentes do formulário se incomodarem com o aumento sobre a cobrança de metas dos trabalhadores em casa, na entrevista qualitativa, o entrevistado sentiu-se afetado por trabalhar em uma área de vendas

e considerar que há mais cobrança de seus superiores sobre metas enquanto está na modalidade *home office*. Segundo a pesquisa de Bohler et al. (2020), 25,05% dos respondentes tiveram aumento em suas metas.

Em relação ao ambiente de trabalho, a maioria dos respondentes do formulário *on-line* alegam possuir um local adequado para trabalhar, como um ambiente exclusivo, mesas e cadeiras confortáveis, entre outros fatores. Em contrapartida, na pesquisa de Bohler et al. (2020), 57,06% dos respondentes consideraram o local de trabalho razoável, pois não dispõem de um espaço específico e confortável para trabalhar.

Por fim, foi realizada uma pesquisa sobre o grau de satisfação com a empresa, o objetivo foi entender o nível de satisfação pessoal de cada respondente em relação aos temas: salário justo e adequado, benefícios oferecidos pela empresa, oportunidades de carreira, impacto social causado, valorização das suas ideias e iniciativas pela empresa, liberdade de expressão e diálogo. A seguir será apresentada a tabela 1 com os resultados.

TABELA 1 – Grau de satisfação pessoal com a empresa

	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito satisfeito
Salário justo e adequado	2,2%	13,0%	37,0%	39,1%	8,7%
Benefícios oferecidos	2,2%	15,2%	13,0%	45,7%	23,9%
Oportunidades de carreira	6,5%	2,2%	15,2%	56,5%	19,6%
Impacto social causado	6,5%	2,2%	19,6%	37,0%	34,8%
Diversidade cultural no ambiente de trabalho	10,9%	10,9%	21,7%	30,4%	26,1%
Valorização das suas ideias e iniciativas	8,7%	4,3%	10,9%	34,8%	41,3%
Liberdade de expressão e diálogo	4,3%	2,2%	17,4%	30,4%	45,7%

FONTE: Dados da pesquisa (2021)

Ao analisar a tabela, é possível perceber que a maior parte dos respondentes se dizem satisfeitos ou muito satisfeitos nas sete categorias elencadas. Esse fato é um indicativo de que a cultura organizacional das *startups* realmente se destaca positivamente em relação ao bem estar e satisfação dos colaboradores. Quando comparados os resultados desta parte da pesquisa com os fatores de qualidade de vida no trabalho, segundo Walton (2010), evidencia-se a qualidade de vida proporcionada pelas *startups* curitibanas a seus funcionários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho elaborado teve como objeto de estudo duas *startups* de Curitiba, que optaram pelo modo de trabalho *home office* durante a pandemia do covid-19, a fim de investigar até que ponto houve impacto na qualidade de vida de seus colaboradores. Através das entrevistas realizadas com os colaboradores, de cada uma destas *startups*,

foi possível compreender as condições de trabalho, as políticas e processos de gestão de pessoas, além de levantar os impactos decorrentes da modalidade *home office* na rotina pessoal, tais como alimentação, sono, cuidados da casa, investigar se houve aumento da carga de trabalho e quantidade de horas trabalhadas.

O desenvolvimento deste projeto decorreu-se nos dois semestres do ano de 2021. No primeiro semestre, levantou-se todo o embasamento teórico para a construção do tema, assim como a definição dos fatores a serem estudados e levantados. No segundo semestre, foi realizada a pesquisa *on-line*, através de um formulário que foi enviado para os colaboradores das *startups* de Curitiba, durante o mês de setembro. Em outubro, aconteceram as entrevistas com dois colaboradores de *startups* curitibanas. Durante o mês de novembro, ocorreu o agrupamento de dados obtidos, e, em seguida, a análise dos mesmos.

Analisando os resultados da pesquisa frente ao primeiro objetivo estabelecido, compreendeu-se, perante a perspectiva dos colaboradores das *startups* de Curitiba, fatores como seguir processos *on-line* e o conforto ou desconforto no *home office*. Assim, alcançando o objetivo de compreender as condições de trabalho, as políticas e processos de gestão de pessoas.

O segundo objetivo específico desta pesquisa é em relação ao impacto na rotina pessoal dos colaboradores. Concluiu-se que, em ambos os casos, houve impacto na rotina pessoal, entre vantagens e desvantagens. As principais vantagens estão relacionadas ao fato de não precisar se deslocar até o local de trabalho e outras facilidades no cotidiano, como realização de tarefas domésticas, passar mais tempo com a família e ter mais tempo para inserir a rotina de trabalho no cotidiano.

No terceiro objetivo específico, relacionado ao aumento da carga de trabalho e quantidade de horas trabalhadas, notou-se não houve incômodo gerado para os respondentes da pesquisa *on-line* referente a carga horária e cobrança sobre metas. Porém, ainda sim, há casos em que existe o aumento excessivo, como relatado pelo entrevistado Gustavo. Na entrevista com Mariana, um dos aspectos relevantes foi que, apesar da maior carga de trabalho e cobrança sobre metas, essa nova rotina fez com que houvesse uma maior conexão com a empresa e um aumento na satisfação pessoal pelo alto desempenho.

Através desta pesquisa, foram esclarecidas questões qualitativas sobre o problema, das quais muitas vezes são de difícil mensuração na prática do dia a dia. Com os resultados do formulário *on-line* e das entrevistas realizadas, gestores de *startups* de Curitiba podem tomar maior conhecimento sobre o tema e tomar ações mais assertivas para proporcionar maior apoio e melhoria no ambiente de trabalho. Dessa forma, é possível buscar um ambiente de trabalho que seja propício a manter, e até mesmo aumentar, a qualidade de vida dos colaboradores.

Para pesquisas futuras, o tema pode ser aprofundado em um cenário diferente da pandemia do covid-19, para identificar outros elementos e acompanhar se haverá alteração nas descobertas atuais em relação à qualidade de vida no *home office*. É importante entender se, por parte das empresas, há tendência em continuar aderindo o modo remoto, e também, por parte dos colaboradores. Assim, visando sempre melhorar a qualidade de vida no trabalho, seja ele híbrido ou remoto.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Marilisa Berti de Azevedo et al. Relato de tristeza/depressão, nervosismo/ansiedade e problemas de sono na população adulta brasileira durante a pandemia de covid-19. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, Brasília, v. 29, n. 4, p. 23-29, set. 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2237-96222020000400311&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 24 maio 2021.
- BOHLER, Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pilan. **Relatório técnico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia covid-19 – parte I**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/RELATRIO_DE_DIVULGAO_DA_PESQUISA_SOBRE_O_TRABALHO_REMOTO.pdf. Acesso em: 24 maio 2021.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- COCKAYNE, Daniel. What is a startup firm? A methodological and epistemological investigation into research objects in economic geography. **Geoforum**, Santa Fé, v. 6, n. 107, p. 77-87, dez. 2019. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0016718519302970>. Acesso em: 24 maio 2021.
- CURRY, Benjamin. What is a Startup? **Forbes Advisor**, abr. 2021. Disponível em: <https://www.forbes.com/advisor/investing/what-is-a-startup>. Acesso em: 24 maio 2021.
- DRAPEAU, Aline; MARCHAND, Alain; BEAULIEU-PRÉVOST, Dominic. Epidemiology of Psychological Distress, Mental Illnesses – Understanding, Prediction and Control, **IntechOpen**, Montreal, jan. 2012. Disponível em: <https://www.intechopen.com/books/mental-illnesses-understanding-prediction-and-control/epidemiology-of-psychological-distress>. Acesso em: 24 maio 2021
- GAVA, Gustavo Bonin; FELICIELLO, Domenico. Economia e Pandemia: Lockdown, Flexibilização e Defesa da Vida. **Caderno de Pesquisa NEPP**, Campinas, v. 5, n. 89, p. 56, set. 2020. Disponível em: <https://www.nepp.unicamp.br/biblioteca/periodicos/issue/download/174/CadPesqNEPP89>. Acesso em: 24 maio 2021.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- GULATI, Ranjay. The Soul of a Start-Up. **Harvard Business Review**, New York, v. 5, p. 23-29, 2019. Disponível em: <https://hbr.org/2019/07/the-soul-of-a-start-up>. Acesso em: 24 maio 2021.
- LIGA VENTURES et al. **Impactos e desafios da covid-19 nas startups brasileiras**. Jun. 2020. Disponível em: <https://docsend.com/view/df4tenk>. Acesso em: 24 maio 2021.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2010.
- MARCHAND, Alain. **Travail et santé mentale: une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique**. Jean Renaud. 382f. Tese (Doutoramento em Psicologia) – Université de Montréal, Montreal, 2004. Disponível em: https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/14848/Marchand_Alain_2004_these.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 24 maio 2021.

MOL, Eva de. What Makes a Successful Startup Team. **Harvard Business Review**, Berkeley, v. 4, n. 12, p. 67-81, Mar. 2019. Disponível em: <https://hbr.org/2019/03/what-makes-a-successful-startup-team?registration=success>. Acesso em: 24 maio 2021.

PEARSON, Academia. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

PEREIRA, José Matias. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Startups paranaenses 2020/2021**. Disponível em: https://www.sebraepr.com.br/wp-content/uploads/Mapeamento_StartupPR_2020_2021.pdf. Acesso em: 24 maio 2021.