

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS CURSO DE
BACHARELADO EM HOTELARIA**

RAQUEL DOS SANTOS GAIÃO

**CURSO DE HOTELARIA E SEU IMPACTO NO *HOME
OFFICE*: Os efeitos do ensino e do lazer do ponto de vista
dos docentes**

ORIENTADORA: PROF MESTRA JULIANA BORGES DE SOUZA

**SEROPÉDICA – RJ
2022**

RAQUEL DOS SANTOS GAIÃO

CURSO DE HOTELARIA E SEU IMPACTO NO *HOME OFFICE*: Os efeitos do ensino e do lazer do ponto de vista dos docentes

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ, especificamente ao Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA), como parte das obrigações necessárias para obtenção do título de Bacharel em Hotelaria.

Orientador: Prof. Mestra Juliana Borges de Souza

**SEROPÉDICA – RJ
2022**

RAQUEL DOS SANTOS GAIÃO

CURSO DE HOTELARIA E SEU IMPACTO NO *HOME OFFICE*: Os efeitos do ensino e do lazer do ponto de vista dos docentes

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ – Campus Seropédica) como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Hotelaria.

Aprovada em: 29/04 /2022.

BANCA EXAMINADORA:

Juliana Borges de Souza

Prof. Mestre Juliana Borges de Souza
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Orientadora

Patrícia G. de Freitas

Prof. Doutora Patrícia de Oliveira Freitas
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Examinadora

Thaina R. de Freitas

Profa. M.Sc. Thaina Rosalino de Freitas
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Examinadora

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente ao meu grande parceiro que é meu pai, José Anacleto Gaião, que esteve sempre presente em toda a minha fase como estudante, aguardando meu retorno da faculdade tarde da noite e me buscando no ponto de ônibus em todos os meus retornos, pois era em um ponto de ônibus fora do nosso bairro e pelo horário um local deserto.

Posterior o meu grande agradecimento é para minha Orientadora Juliana Borges, que mesmo eu estando afastada da Rural por alguns anos, mobilizou um grupo em uma rede social com o título “Bora formar” e juntamente com a Thainá nos mobilizou a pedir reintegração, nos deu todo o suporte e contatos para que pudéssemos reabrir nossa matrícula, e em tempo recorde desenvolvemos o presente artigo que está sendo utilizado como Trabalho de Conclusão de Curso e participamos do evento: XIII CIAH WEBCICLO, em novembro de 2021.

Aproveito ainda para agradecer o suporte e a ajuda do Marconi que sempre esteve de prontidão em sanar nossas dúvidas na utilização do novo portal o SIGAA UFRuralRJ, eu dominava o antigo Quiosque.

Gostaria também de agradecer as minhas amigas que a Rural me apresentou desde 2010 Ryane Duarte, Michele Rangel, Juliana Antunes, Evellyn e Agatha que sempre acreditaram no meu potencial e em meio a turbulências fora da vida acadêmica sempre me incentivaram a concluir o curso de Hotelaria assim como elas, ainda que esse momento seja 12 anos depois. Incluo nesse agradecimento, meu Noivo Phillip Pereira que está sempre me apoiando, e ao meu Colega de graduação e já egresso da Rural Flávio Henrique Borges.

Obrigada a todos os citados e a Rural por essa nova oportunidade em finalizar a graduação de Bacharel em Hotelaria em um lugar onde só tenho boas recordações, como discente, ex-monitora de governança, moradora do Alojamento e como participante da criação da empresa Junior do curso de Hotelaria.

Meu muito obrigada ao Corpo docente do curso de Hotelaria da UFRuralRJ.

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar os efeitos do *home office* do ponto de vista dos docentes do curso de hotelaria de uma universidade pública brasileira. A ideia é refletir como isso impacta o ensino aprendizagem e como isso influencia na qualidade de vida e de lazer dos professores. Para tanto, utilizamos como metodologia uma revisão bibliográfica, além do uso de entrevistas através do *google forms*. O *home office* se tornou uma necessidade mundial devido à crise do Covid-19. O trabalho remoto apresenta diversos desafios como o aumento do fluxo de trabalho, falta de apoio tecnológico para desempenhar as atividades do dia a dia, distanciamento da equipe de trabalho, ausência dos laboratórios práticos. Conclui-se que para enfrentar todos esses obstáculos e minimizar os efeitos da pandemia, o corpo docente procurou alternativas de ensino e de lazer e/ou atividades recreativas para amenizar os impactos do trabalho junto ao seu eixo familiar.

Palavras-chave: Educação; Gestão da Mudança; Hotelaria, *Home Office*; Lazer

ABSTRACT

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the effects of the home office from the point of view of the professors of the hotel course of a public university. The idea is to reflect how this impacts teaching learning and how it influences the quality of life and leisure of teachers. For this purpose, we used a bibliographic review as methodology, in addition to the use of interviews through google forms. The home office has become a worldwide necessity due to covid-19. The remote work presents several challenges such as the increase of the workflow, lack of technological support to perform the day-to-day activities, distancing from the work team, absence of practical laboratories. It is concluded that to face all these obstacles and minimize the effects of the pandemic, the faculty looked for alternatives for teaching and leisure and/or recreational activities to alleviate the impacts of work on their family.

Key-words: Change management, Education; Hospitality; *Home Office*; Leisure;

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
1 REFERENCIAL TEORICO	2
1.1 Conceito e definição de Trabalho Home office	2
1.2 Gestão estratégica de Pessoas e o trabalho Remoto	3
1.3 Gestão da Mudança	4
1.4 O Lazer	5
2 METODOLOGIA.....	6
3 RESULTADOS E DISCUSSOES.....	8
4 CONCLUSÃO.....	14
REFERÊNCIA.....	15

INTRODUÇÃO

As Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) vivenciam um momento desafiador em face a pandemia da Covid-19 associada ao novo coronavírus (SARSCoV2). Nesse contexto, o Ministério da Educação (MEC) autorizou por meio da Portaria nº 544/2020 que essas instituições substituíssem, em caráter excepcional, as ações de ensino realizadas presencialmente por atividades remotas até 31 de dezembro de 2020, sendo prolongada até quando o momento da calamidade pública se manter.

Como medidas de saúde pública e com a sanção da legislação que permite a adoção de uma estratégia diferenciada para esse momento, foi pensado em elaborar políticas acadêmicas que orientem ações de ensino, pesquisa e extensão, a qual tornou-se urgente e um grande desafio, tendo em vista que para obter êxito é preciso repensar processos educativos já consolidados, além da necessidade de ampla participação da comunidade universitária. Assim, a maioria das 69 Universidades Federais do país iniciou o processo de discussão de alternativas para retomar o ano letivo com uso de recursos tecnológicos para a realização de suas atividades (MEC, 2020).

Para compreender os desafios enfrentados pelas IFES na transição de uma educação historicamente realizada na modalidade presencial para um modelo mediado por tecnologias em virtude do momento pandêmico, essa pesquisa terá como objeto de estudo as narrativas dos docentes de um curso de hotelaria de uma universidade pública brasileira, sobre os desafios do trabalho *home office*, condições de trabalho e formas de lazer durante a pandemia, uma vez que, o lugar da casa torna-se ao mesmo tempo o espaço de repouso, de trabalho e de lazer.

1- REFERENCIAL TEÓRICO:

1.1 Conceito e Definições do Trabalho *home office*

O termo *home office* origina-se da língua inglesa e significa “trabalho feito em casa.” De acordo com o Portal ISO (2021)¹ a primeira prática de atividade remota aconteceu por volta de 1857 nos Estados Unidos, por meio de trabalhos realizados com telégrafo, “um sistema de transmissão e recepção de comunicados que utilizava eletricidade para enviar mensagens codificadas através de fios. Para realização dessa atividade, não importava onde o operador estivesse desde que houvesse a infraestrutura necessária”. Contudo, o termo teletrabalho, usado para referir-se ao serviço realizado fora da empresa, surgiu somente na década de 1970, quando o mundo passava pela terceira Revolução Industrial e a crise do petróleo (PORTAL ISO, 2021).

No Brasil o *home office*, de acordo com o site do Portal ISO (2021) foi apenas em 1997 durante o Seminário *Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio* que começou a ser pensada esta modalidade de trabalho em contexto brasileiro. Ainda sobre a perspectiva histórica, o site nos informa que em 1999 foi fundada a SOBRAT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Nesse período, o acesso à internet e a computadores pessoais, começou a se difundir na população, não de forma igualitária para todos os indivíduos, mas, houve disseminação dessas tecnologias no território brasileiro. Vale destacar que em 2017, com a Lei 13.467 o Teletrabalho foi regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil. Durante esse período, o mundo passou por uma série de transformações importantes ligadas principalmente às evoluções tecnológicas, inovações essas que até hoje se manifestam significativamente na vida das pessoas. Atualmente, a facilidade do acesso à televisão, ao telefone, à internet e aos celulares possibilita o acesso rápido e fácil às informações, as notícias podem ser dadas em tempo real e as antigas correspondências deram lugar às mensagens eletrônicas instantâneas. Com a facilitação do uso da tecnologia, verificou-se também um crescimento no trabalho *home office*. Mesmo hoje, ainda que as pessoas que laboram integralmente em teletrabalho sejam a minoria, é cada vez mais comum vêlas

¹ De acordo com o site <https://www.portaliso.com/quem-somos/> faz parte de um projeto desenvolvido pela equipe de Engenharia de Software da RegistroCom.Com em parceria com o Departamento de Engenharia da Produção da UFV (Universidade Federal de Viçosa – MG)

resolvendo assuntos corporativos dentro de suas casas, pelo celular ou computador, sem precisar ir até o local. O sistema *home office* surgiu, em tese, para ser um equilíbrio entre o trabalho e a família, gerando profissionais com um novo perfil de maior motivação, qualificação, iniciativa, criatividade e produtividade, além de ser uma forma de trabalho mais flexível que se adapta melhor à nova realidade do mundo dos negócios. Através desse modelo o funcionário pode fazer seu trabalho à distância, dedicando-se parcial ou integralmente às instituições. Ainda que a jornada seja mais versátil, as responsabilidades e o compromisso com as entregas continuam as mesmas como se ele estivesse no ambiente corporativo. Seu modo de avaliação pode ser por meio de entregas e produtividade e não mais por um horário fixo de trabalho.

1.2 Gestão Estratégica de Pessoas e o Trabalho Remoto

A partir do ano de 1950, temos a substituição do termo relações industriais, por administração de pessoal, onde os conflitos sindicais impulsionaram o questionamento sobre como administrar pessoas, desencadeando papéis mais complexos juntos às novas dinâmicas empresariais.

Com o crescimento das organizações e da competitividade advindas da globalização, o acesso rápido ao conhecimento e à informação, as pessoas passaram a ser o recurso fundamental para o sucesso empresarial. As organizações são sistemas sociais onde as pessoas trabalham a favor de um objetivo em comum, no qual o setor de recursos humanos pode empregar ferramentas da gestão estratégica de pessoas para alcançar melhores resultados. Segundo Fischer (2002, p. 12) “entende-se por gestão de pessoas a maneira pela qual uma instituição se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho”. Ainda de acordo com Fischer (2002, p. 13) “o desempenho que se espera das pessoas no trabalho e o modelo de gestão correspondente são determinados por fatores internos e externos ao contexto organizacional”. Nesse sentido, temos uma reflexão sobre o papel da tecnologia e da adaptação da mesma junto aos funcionários e como a gestão de pessoas os orienta. O incremento de inovações tecnológicas e o fenômeno da globalização econômica tem produzido fortes impactos no contexto das instituições, forçando as organizações a permanentes mudanças em suas estratégias (ALBUQUERQUE, 1992).

Uma das estratégias utilizadas pelas universidades durante o período de pandemia devido à Covid-19, foi a utilização da tecnologia para o trabalho remoto, também conhecido como *home office*. Como já visto no capítulo anterior, a

regulamentação do trabalho remoto, no Brasil, tem pouco mais de três anos, e apesar de ser um recurso que visa estabelecer, em teoria, o equilíbrio entre o trabalho e a família, nesse período pandêmico ele passou de uma adaptação para a prática contínua laboral das instituições. Diante disso, é imperioso e premente que a instituição e a coordenação de tecnologia da informação trabalhem juntos para melhor assessorar e estruturar o trabalhador que está em *home office*

1.3 Gestão da Mudança

“A mudança é uma constante na vida – e são numerosos os argumentos sustentando que é mais acentuada na vida moderna do que jamais foi” (Gomes et al., 2008, p.386). Em outras palavras, mudança é uma alteração na posição das organizações e/ou instituições, elas podem ser de natureza estratégica, tecnológica, cultural ou até mesmo humana.

A mudança organizacional engloba procedimentos e tecnologias que em alguns casos podem ser desconhecidas, e por isso, a gestão da mudança vem ganhando lugar de destaque nas organizações.

Para Adize (1995) “a gestão da mudança é apontada como um caminho para o ajuste eficaz das instituições aos novos cenários”. A partir dessa mudança, tanto as organizações quanto as instituições de ensino que antes eram apenas com modelos de trabalho presencial, fez-se necessário o uso da tecnologia para continuar com suas rotinas. E assim, o Curso de Hotelaria da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, localizada na Baixada Fluminense, em Seropédica, para prosseguir com o cronograma de ensino durante a pandemia, seu corpo docente passou a trabalhar via *home office*.

Em um curso acadêmico onde se discute sobre a temática da recreação e do lazer, os impactos gerados por essa nova modalidade de trabalho, a qualidade do ensino e, também das práticas de lazer do corpo docente, ocorrem dentro do que se propõem as discussões de conteúdo e conceitualização.

1.4 O Lazer

O lazer vem sendo alvo de discussão de diversas áreas como: na Educação, na Administração, na Psicologia, na Sociologia e, também na Hotelaria e no Turismo. Historicamente, a conceitualização de lazer teve início na década de 1970, com a sociologia do lazer difundida pelo francês Dumazedier (1979, p 12):

O lazer é o conjunto de ocupações, às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se e entreter-se ou ainda para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.

Ainda dentro de uma contextualização sobre a definição de lazer, Medeiros (1980, p. 3) define o lazer como “espaço de tempo não comprometido, do qual podemos dispor livremente, porque já cumprimos nossas obrigações de trabalho e de vida”. Partindo desse pressuposto, a prática do lazer pode proporcionar o que chamamos de qualidade de vida (ETHEL BAUZER MEDEIROS E RENATO REQUIXA,1980).

O lazer é a forma mais buscada de ocupação no tempo livre de cada indivíduo, seja o lazer para se divertir, para repousar apenas ou para se autodesenvolver. É aquele tempo e que as pessoas buscam situações agradáveis que durante o trabalho ou durante seus afazeres não se pode buscar, tal como afirma Camargo (1998).

A maior parte do tempo livre das pessoas é consumido dentro da própria casa, e desse tempo quase a metade é ocupada pelos “meios de comunicação de massa”, como aponta Camargo (1998). Isso porque atualmente se passa mais tempo diante de uma televisão ou computador. Esses meios de comunicação de massa são utilizados até como “pano de fundo” durante as refeições e conversas.

Contudo, existem alguns empecilhos para a prática do lazer como, a falta de tempo, e em meio ao trabalho *home office*, onde o espaço de trabalho se mistura com o espaço de interação familiar e lazer. Isso se torna um ponto onde a qualidade de vida pode ser prejudicada, pois os espaços e tempos de lazer e trabalho estão imbricados durante este momento pandêmico.

2 METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi à pesquisa qualitativa descritiva, que, conforme Gil (2012) possui como propósito definir aspectos de determinada população ou fenômeno ou, ainda, buscar estabelecer relação entre variáveis.

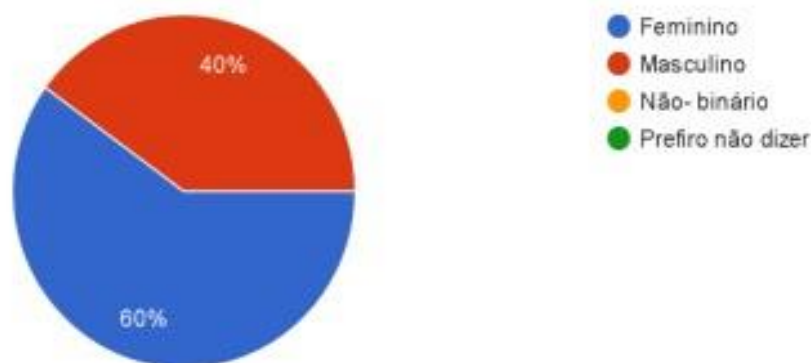
Para coleta das informações, foi enviado um questionário *on-line* através da plataforma *Google* Formulários, com total de 14 perguntas de múltipla escolha.

A pesquisa foi realizada com o corpo Docente do Curso de Hotelaria da UFRuralRJ que precisaram se adaptar para promover o ensino da graduação, por meio do modelo de trabalho *home office* mediado pela tecnologia, em meio a disseminação da pandemia. O questionário ficou disponível no período de 13 de setembro de 2021 a 18 de setembro de 2021, sendo um total de 6 (seis) dias.

O questionário foi finalizado com a participação de 10 docentes do corpo do curso de Hotelaria, que colaboraram para o desenvolvimento da pesquisa no que tange o impacto do *home office* e os efeitos do ensino e do lazer na visão dos mesmos.

Abaixo temos o correspondente quantitativo do perfil analisado, em relação ao gênero dos participantes da pesquisa, sendo 60% feminino e 40% masculino:

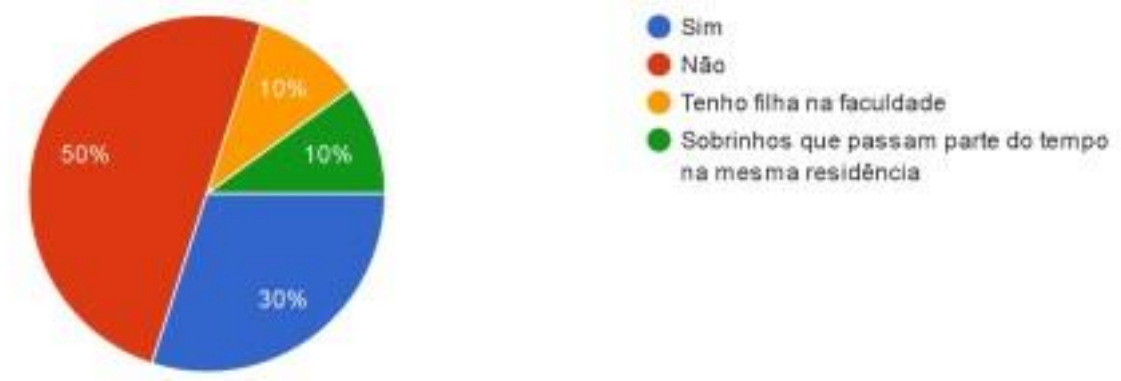
GRÁFICO 1 - GÊNERO



Fonte: Resultado da pesquisa

Ainda sobre a composição do perfil corpo docente do Curso de Hotelaria no que diz respeito ter filhos: 50% responderam que não tem filhos, 30% têm filho em casa, 10% têm filhos na faculdade e 10% correspondem a presença dos sobrinhos as quais passam tempo na residência onde estes trabalham.

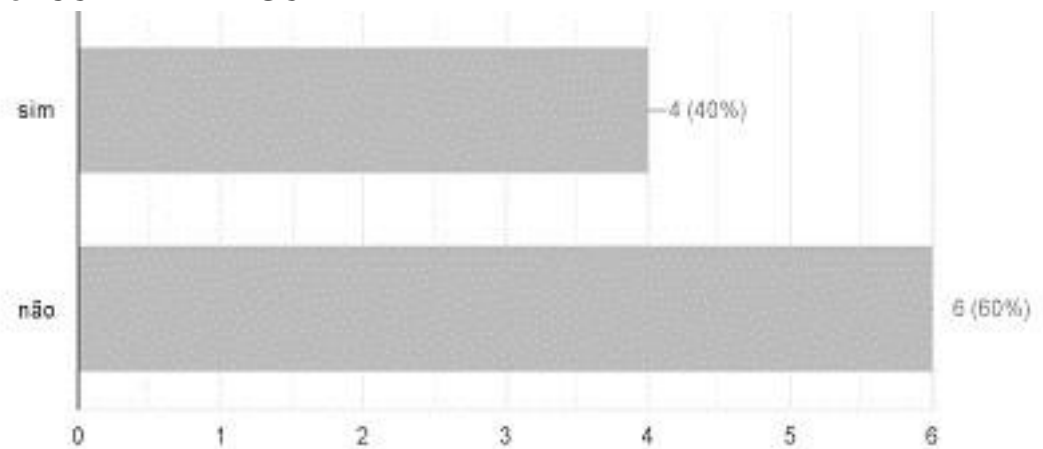
GRÁFICO 2 - POSSUEM FILHOS EM IDADE ESCOLAR



Fonte: Resultado da Pesquisa

Dentre os pesquisados, 60% do perfil analisado dedicam-se aos cuidados de algum membro familiar, enquanto 40% não se dedica entre dividir as rotinas do trabalho *home office* com o cuidar de algum membro de sua família.

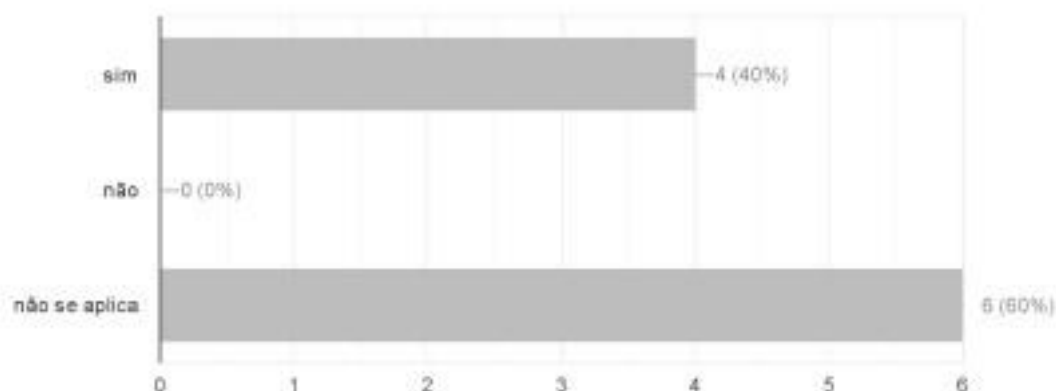
GRÁFICO 3- CUIDA DE ALGUÉM DA FAMÍLIA



Fonte: Resultado da Pesquisa

Em relação a ser cuidador de algum membro da família 60% responderam que impactou no rendimento do seu trabalho no período do *home office*, já 40% respondeu que não teve impacto em seu rendimento.

GRÁFICO 4- CUIDAR DE ALGUÉM DA FAMÍLIA IMPACTOU NO RENDIMENTO DO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA



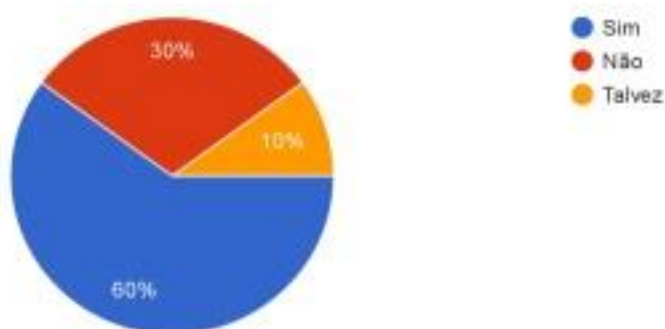
Fonte: Resultado da Pesquisa

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES:

A seguir vamos discorrer a relação dos resultados da pesquisa aplicada ao corpo docente. Vamos debater como foi administrar um curso acadêmico que trabalha com aulas práticas, o desenvolvimento das disciplinas dentro de uma nova plataforma virtual, bem como os impactos no lazer dos docentes como do trabalho *home office*. Vamos ponderar, o que do ponto de vista docente, foi entendido como aspectos positivos e negativos dessa nova forma de trabalho gerada pela pandemia e das normativas do MEC que ocorreu durante o período acadêmico.

Primeiramente, analisamos o impacto do *home office* na relação familiar e doméstica onde apresenta o gráfico abaixo. Obteve-se uma relação expressiva, no qual 60% das respostas informaram que gerou um forte impacto, 30% informaram que não ocorreu impacto. Enquanto, 10% relataram que talvez tenha gerado algum impacto.

GRAFICO 5- HOME OFFICE IMPACTOU NA SUA RELAÇÃO FAMILIAR E DOMÉSTICA

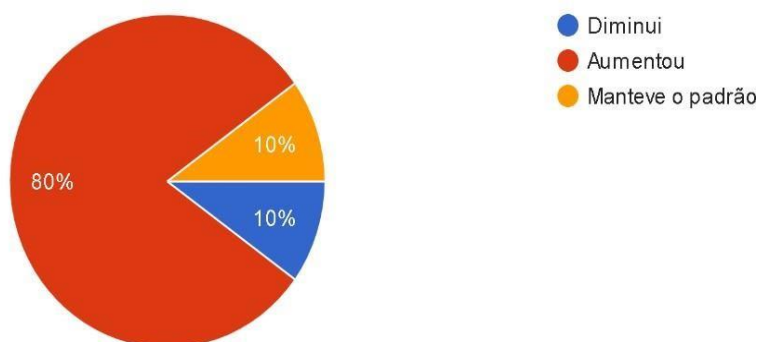


Fonte: Resultado da Pesquisa

As principais formas de relato sobre o impacto da vida doméstica e familiar é que o trabalho *home office* gerou tensões no âmbito da divisão do espaço entre o trabalho e a relação familiar / doméstica, indicando o aumento do tempo do trabalho. Com isso a junção do espaço para lazer, vida familiar e espaço de trabalho, o tempo dedicado ao lazer ficou em segundo plano.

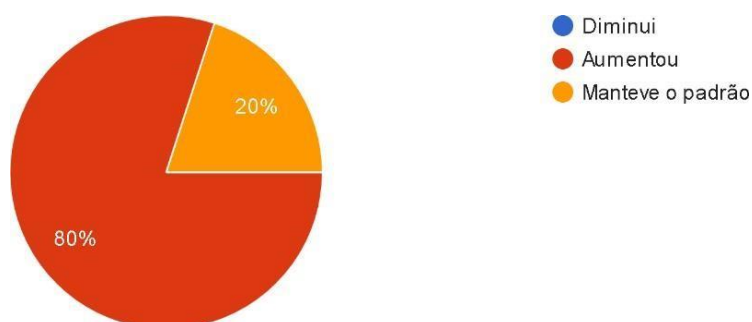
De acordo com Gomes (2018), a mudança é uma constante na vida do ser humano e, a pandemia provocada pela Covid-19, veio para afirmar essa condição. A mudança não foi apenas na maneira como os docentes passaram a exercer suas funções, ela também influenciou na demanda das suas obrigações como educadores. Eles sentiram que o fato de trabalharem de casa o tempo comparado tanto das atividades domésticas quanto as relacionadas ao trabalho tiveram um aumento significativo, como podemos visualizar nos gráficos 6 e 7 a seguir. Cerca de 80% das respostas apontam o aumento da carga de trabalho.

GRÁFICO 6- À PRODUTIVIDADE E AO TEMPO DEDICADO TRABALHO NO HOME OFFICE COMPARADO AO PERÍODO EM QUE SE TRABALHAVA PRESENCIALMENTE NA UNIVERSIDADE, COMO VOCÊ AVALIA



Fonte: Resultado da Pesquisa

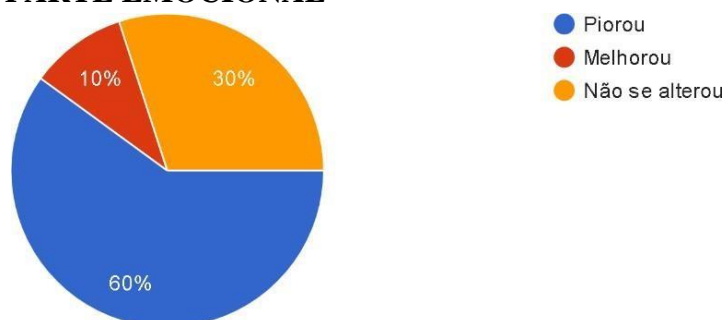
GRÁFICO 7- EM RELAÇÃO À DEMANDA DOS TRABALHOS DOMÉSTICOS NO HOME OFFICE COMPARADO AO PERÍODO EM QUE SE TRABALHAVA PRESENCIALMENTE NA UNIVERSIDADE, COMO VOCÊ AVALIA ATUALMENTE?



Fonte: Resultado da Pesquisa

Analisando o impacto do trabalho *home office* no que tange o emocional, conforme visto no gráfico 8, 60% informou que piorou, enquanto 30% disse não ter sofrido alteração e 10% dos que responderam à pesquisa disseram que melhorou. Levando-se em consideração que 60% dos/as pesquisados/as são mulheres, talvez essa relação se deve ao fato da questão entre dividir o espaço do cuidado entre o trabalho como docente e os afazeres do lar em um mesmo tempo. Vale destacar que o cuidado não diz respeito somente ao gênero ou ao mundo privado e da esfera subjetiva de mulheres, mas é preciso sempre ser discutido à luz de suas dimensões éticas, econômicas, sociais, culturais e políticas (SOUZA et al,2021).

GRÁFICO 8 - DURANTE O TRABALHO EM HOME OFFICE COMO VOCÊ AVALIA A SUA PARTE EMOCIONAL



Fonte: Resultado da Pesquisa

Do ponto de vista dos docentes no que corresponde como foi o momento de lazer, após a implantação do trabalho *home office*, tivemos as seguintes respostas da figura 1, a seguir. Dentre as respostas referente a figura 1, o contexto das resposta vai de encontro com a definição de lazer dos pesquisados, as quais manteve-se com o foco em uma das definições do “lazer propagada”, contextualizado pelo Camargo (1998) no qual a maior parte do tempo livre foi utilizado dentro de casa, por meio do “consumo de utilização de massa” como celulares , televisão e computadores, para séries, filmes e shows, conforme pode ser lidas as respostas a seguir:

Figura 1

Almoço na varanda de casa, assistir filmes, uma sério ou outra. Há uns dois meses só comecei a tentar conviver ao ar livre em alguns momentos para espairecer. Acho que só. Poucas visitas ao mar. Caminhadas e tomar sol na varanda. Assistir séries na TV e costurar almofadas

ver filmes e series no Netflix - Show ao vivo no YouTube - Ir ao supermercado

Alterados significativamente, tendo em vista a necessidade de reclusão

Busco alternativas de baixo risco, como me exercitar em locais abertos e em horários de baixa frequência de pessoas. Uso bicicleta, faço alongamento, yoga e às vezes vou à praia porque passei a morar perto. Em casa, como tornou-se ambiente análogo ao trabalho, tento manter cômodos bem divididos para experienciar recreação de modo a não misturar com trabalho. Propositalmente, coloquei luzes mais foscas na sala, o que me impede ler, bem como desliguei algumas tomadas para evitar ficar com celular conectado no carregador e usando-o.

Raros, salvo o uso de tecnologias :celular , séries, lives , filmes.

Ótimos, testando receitas saborosas, assistindo muitas séries e filmes (sozinha ou com a família), fazendo caminhadas ao ar livre. Sinto-me mais feliz.

Ouvir música, viajar de carro. Pouco alterou do normal.

Infelizmente não tive momentos de lazer, muito trabalho

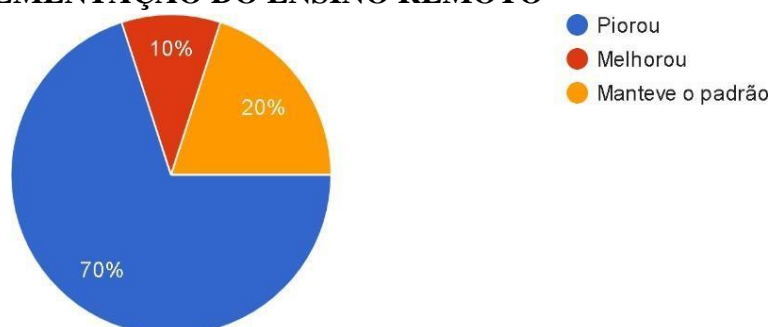
os momentos de lazer foi ir a lugares abertos com o meu filho para que pudesse brincar

Fonte: Resultado da pesquisa

Em referência a participação dos discentes gráfico 9, 70% deles não demonstraram engajamento após a implementação do ensino remoto. Enquanto 20% mantiveram o padrão dos esforços se comparado como era anterior a adoção do ensino remoto provocado pela pandemia no que diz respeito às restrições de distanciamento.

Se pararmos para analisar que um curso da modalidade da graduação em Hotelaria requer algumas atividades de aulas práticas, a falta dessas atividades acaba gerando uma menor interação. Dessa forma faz com que o ensino remoto tenha menos adesão e engajamento em relação aos períodos anteriores à pandemia.

GRÁFICO 9- EM RELAÇÃO À INTERAÇÃO COM OS DISCENTES, COMO VOCÊ PERCEBE O ENGAJAMENTO/PARTICIPAÇÃO DOS DISCENTES COM A IMPLEMENTAÇÃO DO ENSINO REMOTO



Fonte: Resultado da Pesquisa

Continuando a análise dos resultados sobre a aplicação do questionário, procuramos conhecer, quais foram os pontos positivos e negativos durante o período do ensino remoto, implementado. Segundo os gráficos 10, os pontos positivos foram: 90% redução do custo com o transporte, 80% redução do estresse decorrente do tempo de deslocamento, e o terceiro ponto positivo de maior destaque, com 50%, foi a flexibilidade de horários, apesar da dedicação tenha sido maior nesse período durante a aplicação dessa modalidade de ensino.

Contudo, o ponto de reflexão do nosso trabalho está justamente na questão que envolve o impacto do ensino remoto e do lazer, visto que o lazer pode contribuir para a qualidade de vida do ser humano. Que de acordo com Medeiros et al (1980) lazer é importante para o bem estar dos indivíduos, ela se faz no espaço de tempo não comprometido, do qual podemos dispor de forma livre, pois as obrigações do mundo do trabalho já foram cumpridas.

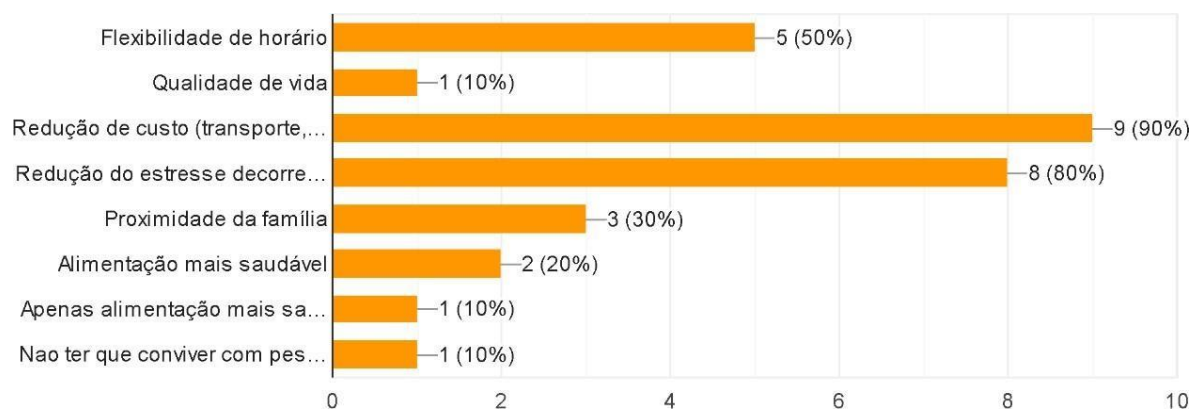
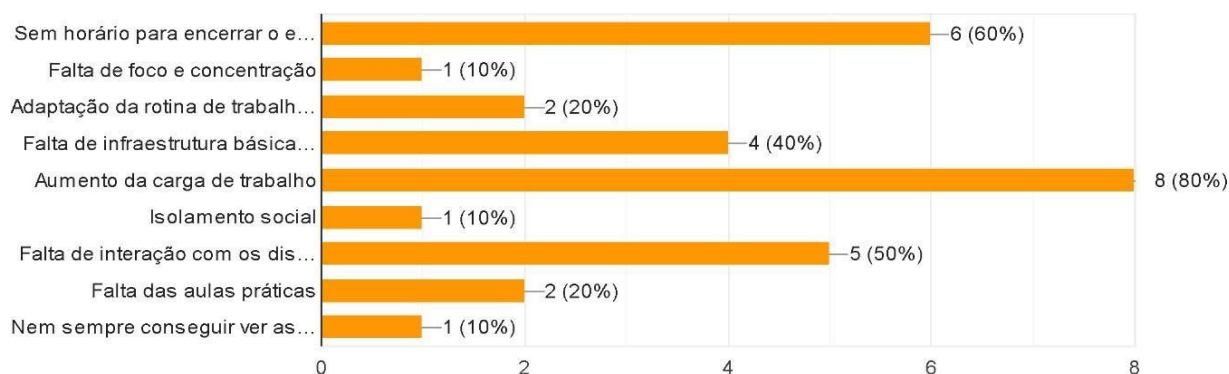


GRÁFICO 10- PONTOS POSITIVOS DO TRABALHO HOME OFFICE, EM COMPARAÇÃO AO TRABALHO EM SALA DE AULA

Fonte: Resultado da Pesquisa

E no gráfico 11, segundo os apontamentos da pesquisa com o corpo docente contrapõe informando que o ensino remoto aumentou a carga de trabalho com 88% das respostas, em seguida com 60% das respostas sem horário para encerrar o trabalho remoto e 50% das respostas a falta de interação com os discentes.

GRÁFICO 11- PONTOS NEGATIVOS DO TRABALHO HOME OFFICE, EM COMPARAÇÃO AO TRABALHO EM SALA DE AULA.



Fonte: Resultado da Pesquisa

4 CONCLUSÃO:

Mediante aos resultados e discussões do capítulo anterior, podemos concluir que para um curso dinâmico como a Graduação de Hotelaria que visa, além da conceitualização do lazer, trabalhar a parte prática do mesmo. Para os docentes os impactos gerados pelo trabalho em *home office*, limitou tanto a propagação do conteúdo educacional, gerando pouca ou quase nenhuma interação e quanto o estímulo da equipe como do corpo discente também.

Os fatores positivos dessa prática de trabalho *home office* foi a flexibilização do horário de trabalho, o tempo gasto com o transporte público, contudo os pontos negativos sobre essas práticas de trabalho foram sobressalentes, com o aumento do tempo dedicado ao trabalho e ao lazer, as práticas recreativas aparecem em segundo plano, como uma fuga do desgaste e das questões emocionais impostas pela pandemia, não atingindo as dimensões na melhoria da qualidade de vida.

REFERÊNCIAS:

ADIZES, I. **Gerenciando as mudanças: o poder da confiança e do respeito mútuos na vida pessoal, familiar, nos negócios e na sociedade.** 2ª ed. São Paulo: Pioneira, 1995.

ALBURQUERQUE, L. G. de. **Competitividade e Recursos Humanos.** Revista de Administração, São Paulo, v.27, n.4, p. 19-29, out./dez. 1992.

BRASIL. Portaria nº 544, de 16 de junho de 2020. **Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais, enquanto durar a situação de pandemia do novo coronavírus - Covid-19,** e revoga as Portarias MEC nº 343, de 17 de março de 2020, nº 345, de 19 de março de 2020, e nº 473, de 12 de maio de 2020. 2020b. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-544-de16-de-junho-de-2020-261924872>: Acesso em: 1 de abril de 2021.

BRASIL. Lei 13467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Brasília: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 29 mar. 2021.

CAMARGO, L. O. L. **Educação Para o Lazer.** São Paulo SP, Moderna 1998.

DUMAZEDIER, Joffre. **Sociologia empírica do lazer.** São Paulo: Perspectiva:SESC, 1979.

FISCHER, Andre Luiz. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas.** In. As Pessoas nas Organizações. Ed. Gente, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** (6a ed.). São Paulo: Atlas, 2012.

GOMES, J., Cunha, P., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. **Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano,** 1ª Ed. Lisboa: Sílabo, 2008.

MEDEIROS, Ethel Bauzer. **Educação para o Lazer. Boletim Intercâmbio.** Rio de Janeiro, SESC (3), p. 37-54, jul/set, 1980.

PORTAL ISO, **A História do Home Office.** Disponível em <https://homeoffice.portaliso.com/historia-do-home-office/>. Acesso em: 22 fev. 2021.

REQUIXA, Renato. **Sugestões e Diretrizes para uma Política Nacional de Lazer.** São Paulo: SESC, 1980.

SENAC. **Gestão da Mudança. Apostila Curso de Gestão de Recursos Humanos** do Centro Universitário Senac. São Paulo: Senac, 2017.

SOUZA, Juliana Borges, COITINHO-FILHO, Ricardo, NASCIMENTO, Marcos. **MATERNIDADES, PATERNIDADES E CUIDADOS: revisitando a produção de 40 anos da Revista Oikos: Família e Sociedade em Debate,** 2021.

ANEXOS E APÊNDICE

LINK DOS ANAIS DO EVENTO PUBLICADO – ARTIGO COMPLETO PELO LINK ABAIXO

<https://midas.unioeste.br/sgev/eventos/ciah2021/anaais>



*Anais XIII CIAH - XI Mostra Internacional de Trabalhos Científicos de Hotelaria
Foz do Iguaçu, 08 a 10 de novembro de 2021*

CURSO DE HOTELARIA E SEU IMPACTO NO *HOME OFFICE*:

Os efeitos do ensino e do lazer do ponto de vista dos docentes

RAQUEL DOS SANTOS GALÃO¹

JULIANA BORGES DE SOUZA²

¹ Graduanda em Hotelaria, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - E-mail: raquelgaiao000@gmail.com

² Mestra pela UFRuralRJ – Docente Substituta na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - E-mail: julianaborgesdesouza13@gmail.com

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar os efeitos do *home office* do ponto de vista dos docentes do curso de hotelaria de uma universidade pública brasileira. A ideia é refletir como isso impacta o ensino aprendizagem e como isso influencia na qualidade de vida e de lazer dos professores. Para tanto utilizamos como metodologia uma revisão bibliográfica, além do uso de entrevistas através do *google forms*. O *home office* se tornou uma necessidade mundial devido a covid-19. O trabalho remoto apresenta diversos desafios como o aumento do fluxo de trabalho, falta de apoio tecnológico para desempenhar as atividades do dia a dia, distanciamento da equipe de trabalho, ausência dos laboratórios práticos. Conclui-se que para enfrentar todos esses obstáculos e minimizar os efeitos da pandemia, o corpo docente procurou alternativas de ensino e de lazer e/ou atividades recreativas para amenizar os impactos do trabalho junto ao seu eixo familiar.