



TÍTULO:

INOVAÇÃO E TRABALHO EM " HOME OFFICE ": levantamento de experiências e registros em empresas brasileiras

Paulo Henriques da Fonseca

paulo.henriques@professor.ufcg.edu.br

Maria Damyres da Silva Santos

damyres2002@gmail.com

Isabel Sousa Gondim

isabelgondim28@gmail.com

Karla Ariany Ferreira de Azevedo

adm.karlaariany@gmail.com

Palavras-chave: Home office. Inovação organizacional. Produtividade. Teletrabalho.

1. INTRODUÇÃO

O home office, antes restrito a poucos setores, ganhou centralidade no contexto da pandemia da COVID-19, tornando-se alternativa essencial para a continuidade das atividades empresariais. A partir dessa experiência, surgem questionamentos sobre sua permanência no cenário pós-pandemia e sobre as inovações organizacionais que emergiram desse processo.

Apesar de serem frequentemente considerados sinônimos, os termos teletrabalho, trabalho remoto, home office e trabalho emergencial têm diferenças importantes no contexto jurídico e organizacional. O teletrabalho, de acordo com a definição do artigo 75-B da CLT, é executado fora do ambiente empresarial, por meio de ferramentas digitais. O trabalho remoto é uma modalidade mais abrangente, que pode ser fixa, híbrida ou ocasional, mesmo sem ter um reconhecimento oficial. Home office é a atividade realizada na residência do funcionário, podendo ser ou não considerada teletrabalho. Em contrapartida, o trabalho emergencial foi estabelecido durante a pandemia de forma temporária e sem planejamento prévio, apenas para garantir a continuidade das operações.

Diante disso, este estudo tem como objetivo analisar a forma como as empresas brasileiras avaliaram a adequação do teletrabalho, considerando seus impactos na produtividade, no bem-estar dos colaboradores e na gestão organizacional. A pesquisa justifica-se pela relevância em compreender como o home office deixou de ser medida emergencial para consolidar-se como prática estrutural, capaz de gerar mudanças significativas e inovadoras no ambiente de trabalho brasileiro.

1.1. Pergunta Problema e Objetivos

A presente pesquisa parte da seguinte indagação: de que forma as empresas brasileiras avaliaram a adequação do home office no período pós-pandemia e quais inovações organizacionais foram desencadeadas a partir dessa experiência? Essa questão busca compreender não apenas a aceitação ou resistência em relação à modalidade, mas também os efeitos que ela provocou no funcionamento das organizações.

Nesse contexto, o objetivo do estudo é analisar as percepções e registros empresariais sobre o teletrabalho, identificando seus impactos na produtividade, no bem-estar dos colaboradores e na reconfiguração da gestão organizacional. Pretende-se, assim, compreender como o home office foi incorporado às práticas corporativas e em que medida ele estimulou mudanças estruturais e inovadoras no ambiente de trabalho brasileiro.

1.2 Justificativa

A realização desta pesquisa justifica-se pela necessidade de compreender como o home office, antes restrito a uma minoria de trabalhadores, tornou-se protagonista durante a pandemia e, a partir dela, passou a ser considerado de forma mais permanente pelas empresas brasileiras. Analisar as experiências e percepções das organizações é essencial para verificar a viabilidade da modalidade como prática consolidada a identificar inovações organizacionais que foram estimuladas ou aceleradas por esse contexto. Além disso, o estudo se mostra relevante ao dialogar com os debates atuais sobre inovação no mundo do trabalho, equilibrando eficiência empresarial e a qualidade de vida dos trabalhadores.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Embora o trabalho home office já fosse uma modalidade existente no Brasil, sua implementação era restrita, e a maioria dos trabalhadores atuava de forma presencial. No entanto, com a pandemia de COVID-19, o home office estabelece-se como modelo fundamental de trabalho e de grande notoriedade. Além disso, a consolidação dessa modalidade provocou uma mudança abrupta na rotina de muitas pessoas, como também levantou questões importantes acerca da produtividade e do bem estar dos colaboradores, por exemplo. (SANTOS E COSTA, 2022).

É possível observar que essa modalidade revelou-se uma alternativa para inúmeras empresas brasileiras, pois, além de garantir a continuidade das operações em um cenário de crise, a modalidade demonstrou ser financeiramente vantajosa, já que a redução de custos tornou-se um dos principais atrativos para adoção permanente deste modelo. Nessa linha, além dos ganhos financeiros, o teletrabalho contribuiu de forma significativa para o meio ambiente. A diminuição do deslocamento diário de milhares de pessoas impactou diretamente a circulação de veículos nas grandes cidades, reduzindo a emissão de poluentes, reforçando o home office não apenas como uma tendência, mas também como uma prática sustentável e economicamente viável para as empresas brasileiras. (DUARTE *et al.*, 2020).

Nesse contexto, diante dos desafios iniciais de adaptação, o home office trouxe benefícios em termos de produtividade, uma vez que a possibilidade de gerenciar o próprio tempo e o espaço de trabalho, livre de interrupções comuns de uma empresa, permitiu uma maior concentração nas tarefas. Ademais, a redução do tempo e do estresse do deslocamento diário contribuiu para uma melhor qualidade de vida dos colaboradores, que com mais tempo disponível, muitos puderam dedicar-se a atividades pessoais e familiares, alcançando um equilíbrio mais saudável entre vida pessoal e profissional. Em consequência disso, refletiu positivamente no engajamento e no desempenho no trabalho. (PEREIRA *et al.*, 2024).

Entende-se, portanto, que esse formato de trabalho tem um papel como agente transformador, e propõe levantar os registros de avaliações das empresas brasileiras para compreender como a modalidade foi percebida e que inovações foram desencadeadas, assim como suas consequências para o ambiente de trabalho no Brasil.

3. METODOLOGIA

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de nível descritivo, uma vez que busca compreender as percepções e avaliações das empresas brasileiras sobre a adoção do home office. O estudo fundamenta-se em pesquisa documental, estatística e bibliográfica, com ênfase em literatura atualizada e especializada sobre o tema. Para tanto, serão utilizados dados de órgãos oficiais e artigos científicos que abordam o teletrabalho e suas repercussões no ambiente organizacional. A análise dos dados será realizada por meio de interpretação crítica e sistematizada dos conteúdos levantados, permitindo identificar padrões de avaliações sobre essa modalidade de trabalho.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O avanço e a consolidação do trabalho remoto no Brasil foram inicialmente evidenciados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), COVID-19 de maio de 2020, que registrou 13,3% dos ocupados não afastados exercendo suas atividades de forma remota (IPEA, 2020). Diante disso, essa base se solidifica com os dados da PNAD contínua de 2022, que apontaram 7,4 milhões de pessoas em teletrabalho com o uso de TIC e um total de 9,5 milhões de indivíduos em trabalho remoto, confirmando a permanência da modalidade no cenário laboral brasileiro. (IBGE, 2022)

Todavia, a análise mais cuidadosa e detalhada mostra que o trabalho remoto se firmou de maneira desigual, ficando mais presente entre pessoas de alta renda e com maior escolaridade. Nesse contexto, conforme dados apontados, 72,8% dos teletrabalhadores possuem nível superior completo. No que concerne a termos demográficos, a modalidade demonstrou-se mais predominante entre pessoas brancas (11,0%) do que entre pretos (5,2%) e pardos (4,8%), evidenciando assim, as disparidades socioeconômicas existentes no âmbito do teletrabalho. Outrossim, essa realidade é reforçada pela necessidade de infraestrutura, visto que 91,2% dos teletrabalhadores possuíam computador e internet em casa. (IBGE, 2022).

A avaliação empresarial sobre a adequação do *home office* indica um movimento de ajuste para modelos híbridos, com reconfiguração de políticas e espaços. Levantamentos recentes mostram uma preferência corporativa por limites operacionais (como dois dias remotos por semana em muitos casos), refletindo a tensão entre os ganhos de bem-estar do colaborador

e as preocupações com produtividade, integração de equipes e cultura organizacional. Esse balanço tem impulsionado inovações gerenciais e de processos, que incluem novos indicadores de desempenho, práticas de *onboarding* remoto e maior investimento em plataformas colaborativas e segurança da informação. Esses processos demonstram que a inovação mais significativa pós-pandemia não foi apenas tecnológica, mas primordialmente organizacional e de processos (VEJA, 2025)

Em suma, os resultados apontam que o home office, embora consolidado em parcelas importantes da força de trabalho brasileira, produziu um conjunto misto de efeitos: gerou inovações e ganhos (operacionais e ambientais) em contextos favoráveis, mas também escancarou e, em alguns casos, acentuou desigualdades estruturais. A leitura integrada dos dados estatísticos e dos registros empresariais sugere que a sustentabilidade do teletrabalho enquanto prática inovadora dependerá tanto de decisões corporativas sobre modelos híbridos quanto de políticas públicas que ampliem infraestrutura, formação e equidade no acesso às tecnologias que viabilizam o trabalho remoto. (IBGE, 2022)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada demonstrou que o home office, embora tenha se consolidado como alternativa viável durante a pandemia, ainda se apresenta de forma desigual entre diferentes grupos sociais e setores produtivos. Os dados e registros empresariais indicam que os modelos híbridos emergem como tendência dominante, buscando conciliar flexibilidade e integração organizacional.

Verificou-se que os objetivos do estudo foram alcançados, ao evidenciar que a principal inovação desencadeada pelo teletrabalho não se restringe à incorporação de tecnologias, mas envolve transformações estruturais e gerenciais. Assim, conclui-se que a sustentabilidade do home office dependerá tanto de estratégias corporativas quanto de políticas públicas voltadas à ampliação da infraestrutura e à redução das desigualdades no acesso às condições de trabalho remoto.

REFERÊNCIAS

ANDRIGHI, F. F.; HOFFMANN, V. E. Redes e cooperação na destinação turística de Urubici/SC. **Turismo em Análise**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 1-16, jul./ago. 2010.

AUGÉ, M. **Não-Lugares**: Introdução a uma antropologia da supermodernidade. Campinas: Papyrus, 1994.

SILVA, M.M.L. Crimes da era digital. **Net**, Rio de Janeiro, nov; 1998. Seção Ponto de Vista. Disponível em: <http://brazilnet.com.br/contexts/brasilrevistas.htm>. Acesso em 10 set. 2025.

Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022 | Agência de Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>.

GÓES, G.; MARTINS, F.; SENA, J. **NOTA TÉCNICA**. [s.l: s.n.]. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200707_nt_48_teletrabalho.pdf. Acesso em: 27 set. 2025.

NAKAMURA, J. **Trabalho remoto mais que dobrou em 10 anos, mas caiu após pandemia, mostra IBGE.** Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/trabalho-remoto-mais-que-dobrou-em-10-anos-mas-caiu-apos-pandemia-mostra-ibge/>.

LUIZA, F. et al. **O HOME OFFICE E A MUDANÇA DA CULTURA NAS ORGANIZAÇÕES DAS EMPRESAS BRASILEIRAS**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/12730136.pdf>. Acesso em: 08 set. 2025.

ista do HOME OFFICE: TENDÊNCIAS EMERGENTES E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NO AMBIENTE DE TRABALHO REMOTO. Disponível em: <https://www.revistaacademicaonline.com/index.php/rao/article/view/386/487>. Acesso em: 27 ago. 2025.

MENDES, C. **Monografia UMA ANÁLISE DO TRABALHO EM HOME OFFICE EM UMA EMPRESA DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL SOB A PERSPECTIVA DA AET.** [s.l: s.n.]. Disponível em: https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/5466/16/MONOGRAFIA_An%C3%A1liseTrabalhoHome.pdf. Acesso em: 29 ago. 2025.

Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), institui o Programa de Proteção ao Emprego, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 26 set. 2025.