



BENEFÍCIOS E DESAFIOS DO *HOME OFFICE*: UM ESTUDO DE CASO APLICADO NA COOPERATIVA SICREDI UNIVALES MT/RO

Resumo

O estudo analisa os benefícios e desafios do *home office* a partir da percepção dos colaboradores da cooperativa de crédito Sicredi Univales MT/RO. A pesquisa foi motivada pelo crescimento do trabalho remoto nos últimos anos e pelas mudanças que essa modalidade trouxe para o ambiente corporativo e para a vida dos trabalhadores. Para isso, foi realizado um estudo de caso, com abordagem qualitativa, e aplicação de entrevistas semiestruturadas com colaboradores que atuam nesse regime de trabalho. Os resultados indicam que o *home office* proporciona vantagens como flexibilidade, redução do tempo de deslocamento, maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e aumento da produtividade. No entanto, também foram identificados desafios, como dificuldades de comunicação, falta de infraestrutura adequada, isolamento social e problemas na separação entre trabalho e vida pessoal. A pesquisa conclui que o sucesso do *home office* depende de um planejamento adequado por parte das organizações, incluindo suporte tecnológico, comunicação eficiente e estratégias para manter o engajamento dos funcionários.

Palavras - chave: benefícios, desafios, home office, cooperativa.

BENEFITS AND CHALLENGES OF WORKING FROM HOME: A CASE STUDY APPLIED TO THE SICREDI UNIVALES MT/RO COOPERATIVE

Abstract

This study analyzes the benefits and challenges of working from home from the perspective of employees at the Sicredi Univales MT/RO credit cooperative. The research was motivated by the growth of remote work in recent years and the changes this modality has brought to the corporate environment and the lives of workers. To this end, a case study was conducted, with a qualitative approach, and semi-structured interviews were applied to employees working under this work regime. The results indicate that working from home provides advantages such as flexibility, reduced commuting time, better work-life balance, and increased productivity. However, challenges were also identified, such as communication difficulties, lack of adequate infrastructure, social isolation, and problems separating work and personal life. The research concludes that the success of working from home depends on adequate planning by organizations, including technological support, efficient communication, and strategies to maintain employee engagement.



Keywords: benefits, challenges, working from home, cooperative.

1. INTRODUÇÃO

O home office tem se consolidado como uma das principais transformações recentes no mundo do trabalho. Viabilizado pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação, esse modelo permite que as atividades profissionais sejam realizadas fora do espaço físico das organizações, alterando rotinas, formas de controle e relações de trabalho. No contexto brasileiro, sua adoção ganhou maior visibilidade nos últimos anos, especialmente a partir das mudanças impostas pela pandemia da COVID-19.

A realização do trabalho no ambiente doméstico redefine a relação entre vida profissional e pessoal. Para alguns colaboradores, o home office representa maior flexibilidade, economia de tempo e melhoria na qualidade de vida. Para outros, pode gerar dificuldades relacionadas à organização da rotina, à sobreposição de papéis e à ausência de limites claros entre trabalho e vida privada. Essas experiências distintas evidenciam que os efeitos do trabalho remoto não são homogêneos e dependem de fatores individuais, organizacionais e contextuais.

Do ponto de vista das organizações, a adoção do home office exige adaptações que vão além da disponibilização de recursos tecnológicos. Aspectos como segurança da informação, formas de acompanhamento do desempenho, comunicação interna e apoio ao bem-estar dos colaboradores tornam-se centrais para o funcionamento desse modelo. A comunicação, em especial, assume papel estratégico, uma vez que influencia diretamente o engajamento, o alinhamento das equipes e a continuidade dos processos de trabalho.

A pandemia da COVID-19 acelerou a implementação do home office em escala global, funcionando como um período de experimentação forçada dessa modalidade. A partir dessa experiência, muitas organizações passaram a reavaliar suas práticas, considerando a manutenção do trabalho remoto ou a adoção de modelos híbridos, que combinam atividades presenciais e à distância (FGV, 2024). Esse movimento reforça a necessidade de estudos que analisem, de forma crítica, os impactos do home office no cotidiano dos trabalhadores.

Nesse contexto, o presente estudo busca responder à seguinte questão de pesquisa: quais são os principais benefícios e desafios do home office na percepção dos colaboradores? O objetivo geral é analisar esses benefícios e desafios a partir da percepção dos colaboradores da Cooperativa de Crédito Sicredi Univales MT/RO, considerando os efeitos do trabalho remoto na relação entre vida profissional e pessoal. De forma específica, pretende-se identificar os benefícios mais valorizados e os principais desafios enfrentados pelos colaboradores nesse regime de trabalho.

Metodologicamente, o estudo fundamenta-se em uma revisão da literatura e em uma pesquisa qualitativa, realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com colaboradores que atuam em regime de home office ou híbrido. A análise dos dados foi conduzida com base na técnica de análise de conteúdo temática, conforme proposta por Bardin (2009), possibilitando a identificação de categorias e padrões relevantes para a compreensão do fenômeno investigado.

A relevância deste estudo está associada à expansão do home office e aos debates contemporâneos sobre produtividade, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, adaptação tecnológica e impactos na cultura organizacional. Ao aprofundar a compreensão sobre os benefícios e desafios do trabalho remoto, o estudo busca contribuir



tanto para a literatura acadêmica quanto para a prática organizacional, oferecendo subsídios para decisões mais consistentes sobre a adoção e a gestão desse modelo de trabalho.

2. 1 Conceito e evolução do *Home office*

A expressão *Home office*, segundo o dicionário online “*Oxford Languages*”, em sua tradução em sentido literal significa “espaço físico utilizado para trabalhar a partir de casa”. O surgimento do “*home office*”, é datado em 1857, nos Estados Unidos, onde as atividades começaram a ser simplificadas pelo uso de telégrafo, dispositivo que permite enviar e receber mensagens sem que os colaboradores precisassem estar fisicamente no local de trabalho. Embora o termo “*home office*” não fosse amplamente utilizado na época, seu desenvolvimento tem surpreendido até mesmo aqueles que já previam essa nova realidade há algum tempo (Marin et al, 2021).

O trabalho remoto refere-se a qualquer tipo de atividade intelectual realizada a partir de casa, tendo como recursos dispositivos tecnológicos como computadores, tablets, smartphones e acesso à internet. Por meio dessas tecnologias de informação, é possível receber e enviar informações, assim como arquivos de texto, imagens e áudio relacionados às responsabilidades profissionais. Portanto, o “*home office*” representa uma forma de trabalho remoto que ocorre no ambiente doméstico (Sobratt, 2020).

Com o decorrer do tempo, houve uma ascensão do trabalho remoto no mercado, e demasiadas pessoas estão optando por não se deslocar para o trabalho, seja como autônomo ou por iniciativa dos empregadores. Esse movimento é impulsionado pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação, que tornam o trabalho remoto uma opção viável e atrativa (Amador et al, 2018).

A prática do “*home office*” permite a continuidade das atividades profissionais mesmo na ausência física dos colaboradores, possibilitando o acompanhamento dos resultados e a manutenção de suas responsabilidades de forma eficiente, independentemente de onde estejam trabalhando. Esse método fortalece a confiança entre as partes envolvidas e minimiza os impactos da ausência física do profissional durante períodos de trabalho remoto (Sobratt, 2020).

Além disso, contribui para aumentar a frequência daqueles que precisam estar presentes no local de trabalho, garantindo que mantenham seu desempenho e auxiliem seus colegas, facilitando a realização das atividades essenciais. Essa prática também sustenta um elevado grau de engajamento dos colaboradores com a empresa e seus clientes, demonstrando preocupação e confiança no atendimento de suas necessidades (Sobratt, 2020).

Entretanto, durante muito tempo, o conceito de “*home office*” foi subestimado como uma opção de trabalho viável. Mesmo entre empresas progressistas, trabalhar em casa não era considerado uma alternativa competitiva, especialmente no Brasil, onde a cultura organizacional tendia a enfatizar o controle sobre os funcionários em vez dos resultados obtidos (Martins et al, 2023).

2.1.1 Trabalho Híbrido

O trabalho híbrido é a modalidade em que o colaborador exerce alguns dias das atividades laborais presencialmente na organização e os demais dias da semana, de maneira remota (Costa, 2020).



O trabalho híbrido, considerado o modelo ideal é a junção da modalidade presencial com a remota, proporcionando flexibilidade e autonomia para a empresa e colaboradores, com o intuito de aumentar a capacidade e unificar as modalidades, pode ser vista como uma valorização do capital humano (Santos e Costa, 2022).

O trabalho híbrido é aquele em que os colaboradores têm a possibilidade de escolher onde realizam suas atividades profissionais: seja no escritório tradicional ou em *home office* (Catho, 2024). É um modelo que combina elementos do trabalho presencial no escritório com a flexibilidade de desempenhar funções remotamente, geralmente a partir de casa ou de outros locais fora das instalações físicas da empresa (ClickSign, 2023).

2.2 Benefícios e desafios do *home office*

O *home office*, tem a premissa de proporcionar benefícios como economia de tempo e a flexibilidade de horários são benefícios substanciais do trabalho remoto. Com a redução e até mesmo a eliminação do tempo gasto em transporte para o deslocamento diário ao recinto organizacional, permite que os colaboradores disponham de horas adicionais em casa. Esse ganho de tempo não apenas fortalece os laços familiares, mas também pode fomentar um maior senso de apoio e conexão emocional. Além disso, a ausência de deslocamento reduz o estresse associado ao tráfego, congestionamentos e transporte público (Barbosa, 2023).

Os benefícios do trabalho remoto podem ser observados tanto para os profissionais quanto para as empresas, conforme destacado no quadro 02.

Quadro 02 - Benefícios do *home office* para o profissional e para a empresa.

Benefícios para o Profissional	Benefícios para a Empresa
Redução do tempo de deslocamento	Aumento da produtividade
Autonomia no trabalho	Redução do absenteísmo
Redução do estresse	Melhoria nos serviços ao cliente
Maior motivação e engajamento	Aumento da moral e satisfação no emprego
Participação na educação dos filhos	Melhor gestão do relógio biológico
Sensação de segurança	Retenção e recrutamento de talentos
Economia pessoal	Garantia da segurança do empregado
Ambiente de trabalho mais agradável	Prevenção de desastres
Melhoria na qualidade de vida e do ambiente de trabalho	Benefícios ambientais
Flexibilidade de horários e formas de trabalho	Redução de custos com instalações físicas
Conhecimento real da demanda de trabalho	Menos encargos fixos relacionados à presença física dos trabalhadores
Menor exposição a riscos	Aumento da eficiência produtiva



<p>Maior autonomia e realização profissional</p>	<p>Utilização de tecnologias de informação e telecomunicação</p>
<p>Redução de custos</p>	<p>Inclusão de pessoas com deficiência física</p>

Fonte: Adaptado de Haubrich e Froehlich (2020)

De acordo com a FGV (2023) os benefícios proporcionados pela adoção do horário flexível e do trabalho efetuado em casa são demasiados. Dentre eles, pode-se destacar o aumento da produtividade, a maior autonomia e a responsabilidade dos funcionários, gerando maior satisfação e produtividade do trabalhador. É fundamental destacar que os novos modelos de trabalho são de extrema importância para o mercado atual, pois permitem uma maior conciliação entre a vida profissional e pessoal, podendo aumentar a produtividade e reduzir os custos operacionais das organizações. Outro fator a ser considerado é o processo de inclusão, pois o *home office* oferece oportunidades para trabalhadores que, por diversos motivos, não podem se deslocar até uma empresa física.

Sob a perspectiva econômica, o trabalho remoto reduz a necessidade de deslocamento e diminui diversos custos operacionais, como, transporte alimentação. Além disso, os trabalhadores podem aumentar o convívio com a família (Kobal, 2009).

Contestando a crença de que apenas os colaboradores se beneficiam do *home office*, as empresas também colhem frutos significativos. Entre os benefícios estão a melhoria do relacionamento com os colaboradores, a atração e retenção de talentos e a redução de custos com espaço físico. Além disso, há uma diminuição nas licenças médicas e outras ausências, uma vez que os colaboradores têm mais flexibilidade para gerenciar suas necessidades pessoais sem se afastar do trabalho (Carmo, 2020).

O trabalho remoto proporciona oportunidades de emprego para pessoas em regiões onde essas vagas anteriormente não existiam, permitindo que minorias conciliem o trabalho com o cuidado de filhos e familiares. Ao possibilitar empregos em cidades e países onde essas vagas são escassas, o trabalho remoto se torna um importante gerador de oportunidades (Carmo, 2020)

Apesar dos inúmeros benefícios, o *home office* também apresenta desafios significativos. O isolamento social é uma preocupação importante, pois pode afetar emocionalmente os funcionários e comprometer a produtividade e a qualidade do trabalho. Fomentar a conexão entre os trabalhadores é crucial independentemente do distanciamento (Muniz, 2020).

A gestão eficaz do tempo e a autodisciplina são cruciais no trabalho remoto. Sem a estrutura de um ambiente de escritório, alguns colaboradores podem encontrar desafios para manter a produtividade e evitar distrações domésticas. As organizações devem oferecer suporte e recursos adequados para ajudar os trabalhadores a desenvolverem essas habilidades e gerenciar suas responsabilidades de maneira eficiente (Junior, 2023).

Os desafios do trabalho *remoto* podem ser observados tanto para os profissionais quanto para as empresas, conforme destacado no quadro 03.

Quadro 03 – Desafios do *home office* para o profissional e para a empresa

Desafios dos Profissionais	Desafios das Empresas
<p>Distrações e tentações em casa.</p>	<p>Resistência da administração em adotar o trabalho remoto</p>



Isolamento	Interrupções na supervisão
Procrastinação e vício em trabalho	Abuso por parte dos empregados
Falta de suporte técnico	Coordenação e disponibilidade dos trabalhadores
Preconceito contra o trabalho remoto	Resistência do empregado em se adaptar ao novo modelo
Ruídos domésticos	Isolamento do funcionário
Adaptação ao novo modelo de trabalho	Objecções do sindicato
Perda de vínculo com a organização	Barreiras à promoção
Falta de comunicação imediata	Dificuldade de supervisão e avaliação de resultados
Problemas de infraestrutura tecnológica	Aumento dos custos de comunicação
Diferenças entre trabalho tradicional e <i>home office</i>	Possibilidade de isolamento social e profissional
Visão preconceituosa	Impactos negativos no ambiente familiar sem disciplina
Menor oportunidade de carreira	Necessidade de distinção das atividades
Maior volume de trabalho devido à produtividade	Perda de vínculo com o grupo profissional e empregador
Dificuldade em caracterizar acidentes de trabalho	Impactos negativos na ascensão
Falta de legislação específica	Sensação de disponibilidade permanente para o empregador
Aumento dos custos devido ao trabalho em casa	Medo gerencial
Distração com o ambiente familiar	Custos com a implementação do trabalho remoto
Gerenciamento falho do tempo	Menor credibilidade
Dificuldade de concentração	Preocupação com segurança de dados

Fonte: Adaptado. Haubrich e Froehlich (2020)

O *home office* e sua implantação proporcionam diversos desafios tanto para os profissionais quanto para as organizações, conforme destacado no quadro acima. Os desafios podem incluir isolamento social, aumento da carga de trabalho, queda na produtividade. Portanto para que haja o crescimento essa modalidade é fundamental a adaptação ao mercado e dessa forma usufruir do avanço tecnológico, para ganhar tempo e aumentar a produtividade (Ferreira, 2021).

O isolamento social e a falta de interação presencial podem gerar no colaborador sentimentos de solidão e desconexão. Portanto, as empresas devem promover e adotar medidas para integrar e promover o bem-estar dos colaboradores, como reuniões virtuais, atividades de integração online e até mesmo apoio psicológico. Além disso, é essencial proporcionar treinamentos específicos para gestores, capacitando-os a liderar equipes remotas de forma eficaz e empática (Jota, 2023).



2.3 Estudos anteriores sobre os benefícios e desafios do *home office*.

No contexto da modalidade de trabalho *home office*, diversos estudos foram aplicados, abordando os benefícios e desafios tanto para as empresas quanto para os colaboradores. O estudo de Lana (2021), analisou os impactos do *home office* na produtividade dos colaboradores do setor terciário do Brasil, realizando uma pesquisa qualitativa, utilizando de entrevistas com colaboradores de várias áreas, os resultados sugeriram que a flexibilidade de horário e o fim do tempo gasto com deslocamento se apresentaram como fatores positivos. Como desafios foram listados, dificuldades para gestão do tempo e concentração dos trabalhadores, bem como fatores ligados ao isolamento social.

O estudo de Santana e Roazzi (2021) objetivou explorar os efeitos dos aspectos positivos e negativos do *home office*, avaliando a partir da Síndrome de Burnout o estudo avaliava antes e depois da pandemia do COVID-19, foi realizado um metanálise que consiste em combinar vários estudos diferentes. Os resultados sugeriram que o trabalho na modalidade remota impacta de forma diferente cada colaborador e que este deve se adaptar as novas condições de trabalho, o que aumenta o risco e possibilidade de desenvolver o Burnout.

Já o estudo de Duarte (2021) analisou a relação entre *home office* e a qualidade de vida dos colaboradores, estudo baseou-se na mudança cultural, analisando a satisfação no ambiente de trabalho, foi realizado um levantamento bibliográfico e realizado uma pesquisa no setor público o que mostrou que a flexibilidade que *home office* proporciona resulta em uma maior satisfação e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, no entanto encontrou desafios como falta de estrutura adequada, ausência de interação entre os colegas de trabalho.

Quando analisamos o estudo Marin et al (2021) verificamos que a finalidade era investigar os efeitos do *home office*, no que tange a produtividade e bem-estar dos colaboradores que atuavam em médias e pequenas organizações. Foi conduzido uma pesquisa quantitativa com uma média de 300 participantes, indicando que no *home office* encontra-se vários benefícios, mas para isso é necessário um planejamento adequado e ferramentas que dependem do uso da tecnologia da informação. Ficou evidente os desafios como a falta de suporte, uma pequena diminuição na motivação dos colaboradores e redução da produtividade.

3. METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de caso aplicado na Cooperativa de Crédito Sicredi Univales MT/RO. De acordo com Bressan (2000) o estudo de caso permite realizar uma observação direta, utilizando de entrevistas estruturadas e levantamentos, sendo muito útil para obtermos uma explicação com muitos detalhes do objeto de estudo,

A metodologia de investigação utilizada é qualitativa, permitindo captar as experiências individuais e oferecer uma visão aprofundada sobre as percepções dos colaboradores em relação a essa modalidade de trabalho. A abordagem qualitativa permite análises descritivas e interpretativas dos dados coletados, proporcionando uma compreensão profunda e detalhada dos fenômenos observados Alves e Aquino (2012). A escolha por uma metodologia qualitativa se revela de suma importância para este estudo, pois permite uma compreensão detalhada e profunda dos fenômenos investigados, a partir da perspectiva dos próprios sujeitos envolvidos. A pesquisa se concentrou na coleta de



dados, realizadas por meio de entrevistas, sendo que o critério para seleção dos entrevistados era a premissa de adotar o regime de *home office* ou híbrido e estarem nesta modalidade no mínimo seis meses. As questões aplicadas foram uma adaptação de Silva (2021). Optou-se por utilizar as entrevistas do tipo semiestruturada, já que no objetivo espera-se coletar as percepções dos colaboradores. As entrevistas estruturadas têm a característica de possuir um conjunto de perguntas, que se recomenda ser aplicadas seguindo a mesma ordem e com a mesma entonação a todos os entrevistados, em geral prezando pelo maior número de entrevistados possível. O que permitiu um levantamento social. Possibilitando encontrar padrão nas respostas (Gil, 2008).

Foi realizado uma entrevista teste para identificar a necessidade de ajuste no roteiro da entrevista e diante desta, foi identificado que o roteiro estava apto para seguir com as coletas de dados, a entrevista teste, por estar apta também foi considerada para análise e discussão dos resultados.

As entrevistas seguiram os seguintes passos: (a) preparação do roteiro de entrevistas e realização da entrevista teste; (b) seleção das pessoas que seriam entrevistadas, para este critério foi solicitado uma lista de colaboradores da área de gestão de pessoas para saber quais colaboradores atuam na modalidade *home office* ou híbrido a mais de seis meses; (c) agendamento das entrevistas, através de ligação via *Teams*, ferramenta da Microsoft; (d) condução das entrevistas, que tiveram o tempo mínimo de 08 minutos e 57 segundos e com o tempo máximo de 21 minutos e 36 segundos, foram realizadas por vídeo conferência, a escolha dessa modalidade para a realização das entrevistas se deu pois, a cooperativa já utiliza como forma de comunicação, e portanto os colaboradores já estão habituados a realizar este tipo de chamada.

Antes da aplicação, foi realizado um contato inicial com os participantes para explicar os objetivos da pesquisa e garantir o consentimento informado.

Para delimitação do trabalho, consideramos o estudo na sede da cooperativa e no ponto de apoio que é composto por 12 áreas, estruturadas hierarquicamente em três diretorias: sendo elas: Negócios, Executiva e Operações. A Diretoria de Negócios é responsável pelas áreas de Desenvolvimento de Negócios e Relacionamento Digital, já a Diretoria Executiva: Supervisiona as áreas de Gestão de Pessoas, Marketing e Planejamento Estratégico. A Diretoria de Operações, abrange as áreas de Controles Internos, Ciclo de Crédito, Jurídico, Processos e Qualidade, Operações Administrativas, Tecnologia da Informação, Célula de Serviços Compartilhados.

Dentre as áreas citadas, a cooperativa conta no momento da pesquisa com um total de 08 colaboradores atuando em *home office*, com período superior a seis meses. Destes, foi possível entrevistar 05 colaboradores. Com o intuito de preservar os entrevistados, criamos um código para cada entrevistado. Abaixo segue o quadro 04, que mostra o código de cada entrevistado, a diretoria e área a qual pertence e a quanto tempo está em *home office*.

Quadro 04 - Entrevistado por diretoria e área

Código do entrevistado	Diretoria	Área	Tempo de Home Office
E01	Diretoria de Operações	Serviços Compartilhados	09 meses
E02	Diretoria de Negócios	Desenvolvimento de Negócios	10 meses



E03	Diretoria Executiva	Gestão de Pessoas	01 ano e 03 meses
E04	Diretoria de Operações	Jurídico	01 ano e 04 meses
E05	Diretoria Executiva	Gestão de Pessoas	Híbrido 02 anos e 08 meses

Elaborado pelo autor

Na área diretoria de Negócios a área de estudo é responsável por produtos e serviços, denominada Desenvolvimento de Negócios e conta com dois empregados em *home office*, foi possível realizar a entrevista com um colaborador, que no período do estudo encontrava-se a 10 meses em *home office*.

Já na Diretoria Executiva a área de estudo foi Gestão de Pessoas, entrevistamos dois colaboradores, sendo que o primeiro atua em *home office*, a um ano e três meses e segundo colaborador atua no formato híbrido, sendo 02 dias presenciais e 03 dias remoto desde a sua admissão na cooperativa que ocorreu em julho de 2022.

Por fim, na Diretoria de Operações, foram selecionadas duas áreas: Jurídico e Célula de Serviços Compartilhados, que, juntas, contabilizaram quatro colaboradores em regime de *home office* durante o período analisado. Foi possível entrevistar dois desses profissionais, um de cada área. O colaborador do Jurídico trabalha em *home office* há um ano e quatro meses, enquanto a colaboradora da Célula de Serviços Compartilhados atua nessa modalidade há nove meses. Esses departamentos foram escolhidos como campo de estudos, devido ao levantamento feito pela área de gestão de pessoas, seguindo a definição de critérios da pesquisa.

As entrevistas foram gravadas e transcritas pela ferramenta *Teams*, os dados coletados foram analisados utilizando a técnica de análise de conteúdo temática, conforme descrito por Bardin (2009). Essa técnica possibilita interpretar o material qualitativo de uma maneira sistemática e objetiva, proporcionando a identificação dos principais temas relevantes da entrevista. A análise seguiu três etapas: no pré-análise, os dados foram organizados e preparados; na exploração do material, eles foram reunidos e categorizados para identificar padrões e relações significativas; e, na etapa final, os resultados foram interpretados com base nos objetivos da pesquisa e nos referenciais teóricos adotados.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com o intuito de responder a primeira questão da entrevista que objetivou verificar quais foram os desafios encontrados durante o *home office*, todos os entrevistados conseguiram perceber desafios. Dentre eles, dificuldade de separação entre a vida profissional e pessoal, falta de estrutura física como estação de trabalho adequada, limitação de sistemas operacionais, devido a conexão particular da internet, dificuldade de comunicação e a falta de segurança sobre saber se realmente o colaborador conseguiria ser produtivo no ambiente diferente do presencial, o que está de acordo com Haubrich e Froehlich (2020) e Junior (2023), que em seus estudos afirmam diversos desafios no formato de trabalho *home office*, tais como distrações e tentações em casa, isolamento, falta de suporte técnico, ruídos domésticos, problemas de infraestrutura tecnológica, menor oportunidade de carreira, maior volume de trabalho devido à produtividade, distração com o ambiente familiar, gerenciamento falho do tempo dificuldade de concentração.

Alguns depoimentos comprovam os desafios encontrados como é o caso da E01 por sua vez afirma: “Então, acho que foi essa questão da adaptação dos sistemas. É porque



quando a gente tá aí na sede, né. É, as pastas, sistemas, tudo funciona perfeitamente, aí aqui, por mais que a gente tenha uma internet boa, tem essa questão do Virtual Private Network (VPN), que você tem que entrar dentro do VPN. Aí algumas coisas eu não conseguia fazer dentro ...”. A E02 corrobora com a falta de estrutura dos sistemas operacionais “a gente identificou algumas coisas que nunca tinha sido percebido que ia fazer efeito no *home office*. Que é, por exemplo, hoje a gente tem uma ferramenta que ela não é homologada no *Se-Suíte* e que não me permitiu ter acesso a algumas coisas. Então isso acabou dificultando um pouco a transição”.

A E03 diz, “O meu maior desafio foi.... Foi realmente mostrar. Sabe que que eu consegui entregar o resultado, mesmos resultados”. O E04 confirma a dificuldade com sistemas operacionais. “Eu acho que no nosso departamento jurídico Jarison, seria a liberação de segurança dos nossos sistemas internos. Tá? Alguns casos que envolvia dados sigilosos e financeiros, né? A gente tinha que conectar por meio de VPN em outro computador”. A E05 compartilha que encontrou dificuldades em conciliar os horários de trabalho com sua rotina pessoal: “O maior desafio disparado, o que mais se destaca, é conciliar os horários de trabalho com a rotina pessoal. Você entra em um looping de começar às 08h00 e parar só horas depois, porque está quase miando de fome. Isso em algumas atividades é muito bom, mas com recorrência não é tão saudável.”

Tais resultados confirmam que o *home office* apresentam grandes desafios que precisam ser superados pelas empresas. Segundo Ferreira (2021), o *home office* envolve desafios, como o isolamento social, a interferência de tarefas domésticas, o aumento da carga de trabalho, a possível queda na produtividade em razão da menor cobrança e feedback da liderança, além do estresse provocado por exigências constantes e intensas. De acordo com Rios (2023), é preciso ajustes para que a ferramenta funcione com máxima eficiência, visando a constante melhoria da gestão e dos processos.

Na segunda pergunta, quando questionados sobre os benefícios que os colaboradores conseguem perceber no *home office*, afirmaram que conseguiram observar benefícios como, tempo de qualidade com a família, ambiente mais confortável, possibilidade de almoçar com a família, qualidade de vida, flexibilidade de horários, não precisar se deslocar, melhoria da saúde mental, melhor alimentação, aumento da produtividade e redução das distrações

A E01 que foi para o *home office* devido ao período gestacional, reconhece que teve muitos benefícios “Muitos. É, o principal deles é porque eu estava no período gestacional, né? Então assim foi o que eu falava até para as minhas gestoras é a questão de você estar em casa, você tá ali no seu conforto, digamos assim. Você tem seu banheiro, você pode usar seu banheiro a hora que você precisar, tá ali do lado”.

A E02 reconhece que “você tem muito mais equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Você está sempre muito mais feliz. Na minha perspectiva, você tem mais tempo para hobbies, para sair com as pessoas”. A E03 diz. “É tempo de qualidade com a minha família, o meu tempo de trabalho. Hoje, eu, hoje eu entrego muito mais do que quando eu estava no presencial”. O E04 confirma “A gestão de tempo e questão de produtividade também. O maior tempo no horário de almoço também. Eu achei bem melhor quanto a isso. Então, assim, no dia a dia, eu vi que a diferença é que muitas pessoas acabam te chamando. E quando você tá de *home office* você consegue ficar bem mais centrado, focar seu tempo naquela demanda”.

A E05 destaca que um dos principais benefícios foi na qualidade da alimentação e na segurança no deslocamento: “a qualidade de vida no ponto de vista de alimentação, porque quando estou trabalhando em casa, consigo manter uma rotina mais equilibrada,



tem a questão de segurança também, porque aqui na minha cidade tem muito acidente. Quando vou trabalhar no ponto de apoio, sempre passo por um acidente, eu tenho medo de ser atropelada”.

Os relatos dos entrevistados estão em linha com os estudos de FGV (2023) e Haubrich e Froehlich (2020), que em suas obras relatam respectivamente o aumento da produtividade, melhoria na qualidade de vida, bem como redução de tempo com deslocamento e possibilidade de melhoria na alimentação. Segundo Mello (1999), o *home office* aumenta a competitividade do próprio colaborador, possibilita a flexibilização de horários, tarefa, proporciona aumento do foco e adaptabilidade a diferentes ambientes, considerando-se pontos positivos para esse regime ser adotado por diferentes empresas. De acordo com os estudos propostos por Gatti (2018), o *home office* traz a possibilidade de ter qualidade de vida e aumenta autonomia dos colaboradores e que esta modalidade de trabalho pode ser mais vantajosa para aqueles que conseguem se manter motivados.

Na terceira questão que buscou entender se a relação de trabalho ficou mais flexível no formato *home office apenas* um dos respondentes afirmaram que o trabalho no formato *home office* ficou mais flexível, a E02 responde “Ficou. Ficou bem flexível. Às vezes a gente tem alguns problemas, às vezes. Eu não sei se alguma agenda marcada foi, vai ser virtual ou presencial....., mas assim eu senti que ficou muito mais flexível, tudo ficou bem melhor.”. Esta flexibilidade pode ser confirmada com os estudos de Silva (2021) que as relações entre os colaboradores foram se tornando mais flexíveis, já que este passa a ser multifuncional em suas atribuições.

Os demais entrevistados informaram que não notaram diferença na relação de trabalho, desta maneira não conseguiram perceber mudanças nestas relações.

Na quarta questão que indagou se o respondente consegue realizar a separação entre a vida profissional e pessoal, os respondentes afirmaram que conseguiam realizar a separação entre a vida profissional e pessoal.

A E01 diz: “ah, sim, com certeza, porque a gente bate ponto da mesma forma que bate aí, né”. A E02 completa: “eu consigo, eu consigo diferenciar. Sim, eu bati meu ponto. Eu não, eu não vou por exemplo, no horário de almoço, às vezes bate as notificações assim a gente escuta, mas daí eu não vou conferir, então eu consigo separar bem, tipo, eu tô no horário de almoço, eu vou descansar nesse momento”.. E03 diz “foi desafiador. Mas eu consigo, porque as pessoas não entendiam ... Então chega uma pessoa na minha casa. Eu não vou ficar lá na sala batendo papo”.

O E04 completa “às vezes é um pouco complicado diferenciar, porque no *home office* você acaba trabalhando bem mais que sua carga horária, né? E é por estar dentro da sua casa, isso reflete muito, porque você sempre fica tem tal coisa, pra eu fazer o computador, ele já tá disponível ali, então às vezes você tem que se policiar para não pegar fazendo atividade”. Apesar destes desafios percebemos que estes colaboradores conseguiram realizar a separação.

A E05 afirma que hoje consegue separar bem as atividades: “Hoje sim. Hoje é bem tranquilo, até porque eu tenho um espaço de trabalho dedicado em casa. Eu acordo, tomo banho, me arrumo, começo a trabalhar e sigo minha jornada normalmente. Isso ajuda a manter a disciplina e evitar que trabalho e vida pessoal se misturem”. Alguns dos entrevistados informaram que foi desafiador no início, conseguir fazer a separação entre vida pessoal e profissional.

A quinta pergunta questionou ao respondente se o *home office* é mais produtivo que o trabalho presencial. A maioria dos entrevistados, afirmaram que o trabalho *home office* é sim mais produtivo que o trabalho presencial. O E02 diz “na minha experiência foi. Posso



afirmar isso”. O E03 diz ... é mais produtivo”. O E04, informou: “ah, com certeza, 100%. Eu hoje, se eu tivesse a possibilidade de escolha, eu continuaria fazendo o *home office*, a entrega é bem mais produtiva e de melhor qualidade”. A E05 completa ““para algumas atividades, a produtividade aumenta porque você tem foco total sem distrações externas, mas é preciso cuidado para não perder a noção do tempo e acabar sobrecarregado.” O que está de acordo com Haubrich e Froehlich (2020) e FGV (2023), que dizem que há o aumento da produtividade no trabalho *home office* e que por questões de não precisar se deslocar o colaborador fica mais efetivo durante a execução das atividades laborais.

Alguns disseram que não acreditam ser mais produtivo, como cita a E01 diz “não porque eu não vi muita diferença dos dois”. O que está em consonância com Muniz (2020) que afirma que o trabalho *home office*, pode gerar à sensação de solidão desconexão, prejudicando a coesão da equipe e o espírito colaborativo.

A sexta pergunta questionou se ficaram claros os motivos pelos quais a empresa optou pelo trabalho *home office*, e quais foram eles e para todos os respondentes ficou claro e os motivos apresentados foram, período gestacional, solicitação própria dos colaboradores e por ser a uma contratação em uma cidade diferente da área de atuação da cooperativa. A E01 informou que foi para o *home office* por conta da gestação, “... E por conta da gestação também...” Os entrevistados de E02, E03 e E04, afirmaram respectivamente, que solicitaram o *home office*: “foi uma solicitação minha, né? Então, foram bem claro”, “... foi mais por solicitação mesmo nesse sentido. Por questão de mobilidade mesmo”, e “Sim, sim. Questão estratégica. Questão de atendimento”. A E05 informou “no meu caso, como eu faço *home office* em alguns dias, alguns dias específicos, eles são o motivo e a gente não tem espaço no ponto de apoio...”.

Na sétima questão o estudo procurou saber como os colaboradores reagiram ao se adaptar as mudanças para o trabalho *home office*, maior parte dos entrevistados disseram que se adaptaram bem com as mudanças. A E01 afirmar: “... era algo que eu queria muito”, já a E02 diz que “tanto na vida profissional como pessoal...é muito mais flexível, tudo é muito mais gerenciável”. O E04 completa “Eu gostei bastante. Eu acho que eu consegui me adaptar rápido” A E05 diz “sim, tive o período de adaptação, né? Mas hoje em dia é bem tranquilo, bem tranquilo”.

Os demais entrevistados informaram que tiveram dificuldade de adaptação e que não reagiram muito bem, é o caso A E03 afirma “no começo eu. sofri porque eu queria entregar. Eu queria mostrar que eu tava trabalhando, que eu tava aqui. Então chegou, chegou a vez de eu trabalhar até 22h00 para eu conseguir, porque eu tinha que mostrar que eu tava entregando.

A oitava questão teve o intuito de saber se os desafios do *home office* são bem gerenciados pela empresa. De acordo com Vasconcellos (2022) a gestão de desempenho pode ser utilizada como uma ferramenta termômetro, para avaliar e medir os resultados, baseando no desempenho dos colaboradores. Além de medir, promove alinhamento dos objetivos da empresa, apenas dois entrevistados acreditam que é bem gerenciado. A E02 diz “sim, pelo menos eu vendo da minha gestão, por exemplo, eles são 100% muito receptivos, com todo feedback. Eles estão ativamente atrás para ver o que podem melhorar, como ser mais receptivo nesse sentido” e o E04 fala “nós do meu caso, como eu falei, era por meio de planner, então não tinha algo parametrizado pela empresa. Em relação a acompanhamento próximo.” Os outros 03 entrevistados informaram que não são bem gerenciados pela empresa os desafios do *home office*, a E01 acredita que mais para o final foi mais bem gerenciados estes desafios, “olha, no final, mais pro final do *home office*, eu acredito que estava sendo muito melhor gerenciado, no início, não sei se



é porque eu era.... acho que eu fui a segunda pessoa, não sei. A E03 afirma que não é bem gerenciado “hoje aqui.... não. Hoje não tem um gerenciamento de produtividade, pelo menos na nossa área”. Segundo o SEBRAE (2021), adaptação do *home office* depende muito dos gestores, que precisam ser resilientes e buscar sempre alterar as dinâmicas de acompanhamento. A E05 afirma “em partes, sim, mas em outras não. Por exemplo, hoje nós não temos uma métrica tão apurada de demandas, como eu posso dizer, de rotina de trabalho, que meça que eu realmente estou trabalhando, por exemplo. Entendeu? Então pode cair naquele pensamento de que você não está trabalhando, por estar em *home office*. Então eu vejo que algumas empresas, eles já têm um sistema que mensura o tempo de uso de tela, onde está, o que está sendo acessado”. O que está de acordo com Haubrich e Froehlich (2020) que cita que um dos desafios da empresa é de realizar o acompanhamento das demandas do colaborador.

Perguntados na nona questão se acreditam que conseguem gerenciar melhor o tempo na modalidade do *home office* do que na modalidade presencial, disseram que no *home office* a gestão acontece de forma melhor. A E01 diz “Olha. Eu acredito que sim. Porque quando eu tava aqui. Parece que o tempo não passa, sabe? E quando a gente tá aí na sede, o tempo voa que você não vê”. Os entrevistados 2; 3 e 4 respectivamente disseram: “Sim. Tanto na vida profissional como pessoal... tudo é muito mais gerenciável”, “é semelhante, mas eu consigo..... eu adapto os meus horários”, e “sim, consigo.” A E05 afirma “ah, sim, com certeza. Com certeza. Porque primeiro tem a questão do vamos colocar um dia inteiro assim. Tem a questão de deslocamento que não tem. Então você já consegue se organizar, né? Não precisa sair aquele tempo antes de casa. No meu caso, não preciso ter aquele tempo de organizar toda a minha vida do dia antes do trabalho. Então quando eu to no trabalho de *home office*, eu consigo acordar, organizar minhas coisas com calma em casa, fazer uma caminhada, enfim, é uma rotina muito mais tranquila.” O que está de acordo com Pessoa (2021) que em seus estudos diz, quando um profissional decide trabalhar do ambiente de casa, deve ajustar as rotinas que desempenha na organização, inclusive saber separar o tempo que será destinado a família, amigos, trabalho. Manter uma comunicação favorável e mantenha o desempenho mesmo distante dos demais colaboradores e Meinerz (2022), onde através de sua pesquisa mostrou que a flexibilidade do trabalho *home office* permite uma melhor adaptação às demandas pessoais e profissionais.

A décima questão objetivou verificar se a empresa realizou algum levantamento em relação a satisfação dos colaboradores que estavam trabalhando *home office*. A maioria dos entrevistados informaram que a empresa realizou levantamento, a E01 afirma “teve essa troca, essa preocupação também da empresa em saber como é que eu tava, se tava tudo bem. Não só no quesito de trabalho, né, mas como pessoa também. A E02, cita “especificamente, não, mas tipo, eles ativamente me perguntam, eles estão sempre do lado perguntando como é que tá, se tá tudo bem, se precisa de algum apoio nesse sentido”.

Os E03 e E04 afirmaram que tiveram acompanhamento dos gestores. “Eles sempre me acompanham, né? pergunta como que tá, se eu tô gostando, se to me adaptando e se eles perguntam” e “eu tinha no momento de feedback com a Mayara. Ela sempre me questionava como estava a questão do meu trabalho, se eu estava precisando de alguma coisa em si. Então eu tive todo um suporte quanto a mesa, quanto ar-condicionado, quanto a cadeira, tudo o que eu necessitava para trabalhar de *home office* e a empresa forneceu para mim. Então sim “. O que corrobora com os estudos de Neto (2022), concorda com a importância de os gestores fornecerem de estrutura adequada para o trabalho *home office*.



Os demais disseram que a empresa não realizou levantamento. A E05 “não, não é nada formal, na verdade”.

Na questão décima primeira, os entrevistados foram perguntados se a empresa realizou algum levantamento para verificar a produtividade dos colaboradores. 04 entrevistados disseram que foram acompanhados pela empresa, conforme diz a E01 diz: “a gestão lá fazia esse acompanhamento semanalmente, né, da nossa produtividade”. O E02 complementa: “na minha área a produtividade é avaliada o tempo inteiro, independente de *home office* ou não”. A E03 afirma que a empresa acompanhava as entregas e que sua produtividade não caiu: “Vamos dizer que sim. Porque eles acompanham as minhas entregas, então, sim, a minha produtividade não caiu. Eu não tive nenhuma reclamação, nem de gestor, nem de colaborador, nem de ninguém.” O E04 confirma: “sim, com certeza, acredito que minha gestora fez isso, fez essa gestão, sim.” O que está de acordo com os estudos de Gomes (2023) que diz que a produtividade deve ser vista como um indicador de desempenho da empresa, principalmente no que se diz a custos com colaboradores e que as empresas buscam produzir muito mais com menos colaboradores.

Por outro lado, um dos entrevistados afirmaram que não foi feito nenhum tipo de acompanhamento nesse sentido, como é o caso do 5, que menciona: “não existe algo ali mensurado.”

Na décima segunda questão, os entrevistados foram questionados sobre quais benefícios acreditavam que o *home office* traz para a saúde do colaborador, eles, acreditam que traz benefícios, como cita o entrevistado a E01 diz: “para mim trouxe muito, porque igual eu falei para você no início, não é a empresa, mas era a gestão. Eu estava ficando doente por conta da gestão. Então, assim, o *home office* veio numa hora, assim que eu estava precisando muito”. A E02 e o E04 citam sobre a questão da saúde mental “Muito, muito e como.... acho que é principalmente questão de mental, né? Principalmente referente a saúde mental das pessoas fica muito melhor. Eu, por exemplo, não tinha muito tempo para ter hobbies quando trabalhava no presencial. Hoje em dia eu consigo equilibrar muito bem nesse sentido, sabe?”. “Com certeza. 100% mental acho que é bem melhor, né? Então assim, vamos supor. Dependendo do tipo de tarefa que você pode fazer no seu dia a dia, você consegue ali colocar uma música, se concentrar melhor”.

A E03 cita sobre o ambiente presencial, “às vezes tem assim, às vezes o ambiente está muito carregado, num ambiente muito tóxico, o ambiente muito tenso, né, que às vezes não tem a necessidade de algumas pessoas estarem passando por isso..... na minha casa eu tô vivendo, entendeu”. O que está de acordo com os estudos de Ramos (2020), que em suas pesquisas concluiu que com várias vantagens são percebidas pelos colaboradores no trabalho *home office*, como proximidade familiar, possibilidade de atenção ao lar, melhoria na comunicação e relações o que contribui para a melhoria da qualidade de vida do colaborador, o que contribui com a saúde mental.

Alguns dos entrevistados acreditam que esses benefícios para a saúde do colaborador vão depender de cada colaborador, é o caso da E05. “Eu acho que depende. Depende da pessoa. Porque foi até que falei antes, né? E para mim não funcionaria ficar todos os dias dentro de casa. Principalmente por eu morar sozinha”. O que está de acordo com Silva et.al (2021) que diz que o *home office* transforma a rotina do colaborador e que é necessário se adequar a uma nova rotina, a fim de conseguir conciliar a vida pessoal e profissional e ainda atingir as metas estabelecidas. Abaixo, no quadro 05 apresentamos a sintetização dos benefícios e desafios por aspecto, conforme as contribuições dos entrevistados.



Quadro 05 – Sintetização dos benefícios e desafios por aspectos

Aspecto	Benefícios	Desafios
Vida Pessoal	Tempo de qualidade com a família Melhoria na alimentação Flexibilidade de horários Segurança no deslocamento	Dificuldade na separação entre vida pessoal e profissional. Aumento da carga de trabalho Excesso de horas trabalhadas
Vida Profissional	Maior produtividade Melhor gestão do tempo Redução de distrações Maior autonomia	Dificuldade com infraestrutura e sistemas Falta de suporte técnico Sensação de isolamento Dificuldade de comunicação
Perspectiva em relação à empresa	Clareza nos motivos da empresa para adoção do home office Maior flexibilidade para alguns cargos	Gestão de desempenho do home office não é bem gerenciada para Falta de métricas claras para acompanhamento do trabalho remoto

Elaborado pelo autor

O quadro acima apresenta uma visão geral dos impactos do home office sob três perspectivas distintas: vida pessoal, vida profissional e a relação com a empresa. Esses fatores evidenciam a importância de estratégias organizacionais que equilibrem os benefícios do home office com soluções eficazes para seus desafios.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados obtidos, foi possível concluir que o *home office* é uma modalidade e que exige planejamento e adaptação tanto por parte dos colaboradores quanto da empresa. Para que essa modalidade funcione de maneira eficiente, é importante que as organizações invistam em suporte tecnológico, políticas bem definidas, treinamentos e estratégias que promovam o bem-estar e a produtividade dos funcionários.

Além disso, é importante que os colaboradores desenvolvam habilidades como autogestão, disciplina e organização para lidar com os desafios do *home office* de maneira eficaz. A criação de rotinas estruturadas, a definição de um ambiente de trabalho adequado e a busca por momentos de interação social são algumas das estratégias que podem contribuir para um melhor aproveitamento dessa modalidade.

Por fim, o estudo ressalta que a adoção do *home office* não deve ser vista como uma solução única para todas as empresas e profissionais. Cada organização deve avaliar suas necessidades específicas e encontrar o modelo de trabalho que melhor se adapte à sua realidade. Dessa forma, espera-se que os resultados desta pesquisa possam contribuir para o debate sobre o *home office* auxiliar empresas e profissionais na tomada de decisões mais assertivas sobre a implementação e gestão dessa modalidade de trabalho.

As limitações destes estudos estão relacionadas a escassez de literatura que aborda de maneira aprofundada os desafios enfrentados pelos trabalhadores no ambiente residencial dificulta a formulação de estratégias eficazes para minimizar os impactos negativos dessa prática. Esses fatores indicam a necessidade de mais pesquisas e regulamentações que garantam melhores condições de trabalho remoto, equilibrando as demandas organizacionais e o bem-estar dos profissionais.

REFERÊNCIAS



ALVES, Edvaldo Carvalho; AQUINO, Mirian Albuquerque. **A Pesquisa Qualitativa: origens, desenvolvimento e utilização nas dissertações do ppgci/ufpb - 2008 a 2012.** Inf. & Soc.:est, João Pessoa, v. 22, n. 1, p. 79-100, 2012. Disponível em: https://www.brapci.inf.br/repositorio/2015/12/pdf_7cc517e7a3_0000018456.pdf. Acesso em: 25 jun. 2024.

BARBOSA, Rafael Vendiciano. **Home office: uma análise das vantagens e desvantagens para o trabalhador a partir da pandemia do covid-19.** 2023. Trabalho de Conclusão de Curso.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George (Org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático.** Petrópolis: Vozes, 2002.

BRESSAN, Flávio. O método do estudo de caso. Administração on line, v. 1, n. 1, p. 1-13, 2000. Disponível em: https://www.academia.edu/39278490/O_M%C3%89TODO_DO_ESTUDO_DE_CASO_FL%C3%A1vio_Bressan_FEA_USP>. Acesso em 21 de mai de 2024.

BRIZOLA, Jairo; FANTIN, Nádia. Revisão da literatura e revisão sistemática da literatura. **Revista de Educação do Vale do Arinos-RELVA**, v. 3, n. 2, 2016.

CATHO, **O que é trabalho híbrido? Conheça mais sobre esse modelo.** Disponível em: https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/o-que-e-trabalho-hibrido/?utm_source=.com>. Acesso em: 16 mar. 2025.

CARMO Katia. A vez do *home office*. Conselho Regional de Administração. Disponível em:< <https://crasp.gov.br/admpro/site/materias-em-destaque/a-vez-do-home-office->>. Acesso em: 23 fev. 2025

CORRELATAS, E. N. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.** Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf>. Acesso em: 21 maio. 2024.

COSTA, Sergio Amado. **Home office e o modelo híbrido de trabalho.** GV-EXECUTIVO, v. 19, n. 5, p. 51-51, 2020.

CLICKSIGN, **Trabalho híbrido: o que é, quais são as vantagens e por que considerar este modelo de trabalho.** Clicksign.com, 24 out. 2023. Disponível em: https://www.clicksign.com/blog/trabalho-hibrido?utm_source=.com>. Acesso em: 16 mar. 2025

DA SILVA, Daniela Ferraz; DA ROSA SOARES, Bianca Yasmin; FREITAS, Marcio. **Estresse Do Home Office.** Seminário De Tecnologia Gestão Eeducação, v. 3, n. 1, 2021.

GOMES, Luana Elisa Dantas Gomes Análise Da Produtividade Em Um Centro De Distribuição Utilizando Um Diagrama De Dispersão. Disponível em: <



<https://repositorio.ufersa.edu.br/server/api/core/bitstreams/6d22fb70-ae76-43cc-a9cd-8c1aca96b447/content>>. Acesso em 16 mar.2025

NETO, Romeu e Silva; MARQUES, Aristides I. F.; REIS, Túlio Baita dos; AUATT, Said Sergio Martins; REIS FILHO, Pompilio Guimarães. **A prática do *home office* em períodos de isolamento social**. Boletim P&D, v. 3, n. 5, p. 10-12, 2020.

DOS SANTOS, Leticia Aparecida; COSTA, Denis Honorato. **O novo normal: A evolução do trabalho home-office e híbrido após pico da crise pandêmica SARS-CoV-2**. E-Acadêmica, v. 3, n. 2, p. e1632151-e1632151, 2022.

DUARTE, Fernanda Luiza Pinto; HERCULANO, Geisa Aparecida Valerio; FRANCISCO, Karolayne Coutinho Cardoso; SANTOS, Humberto Rodriguez dos **O *home office* e a mudança da cultura nas organizações das empresas brasileiras**. In. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia–SEGET, v. 17, p. 1-11, 2020.

FALCÃO, Paula Priscilla Houly Lopes; SANTOS, Maria de Fátima de Souza. **O Home office na pandemia do Covid19 e os impactos na saúde mental**. Rev. Bras. Psicoter.(Online), p. 63-78, 2021.

FERREIRA, Elisabete. **Desafios do *home office* na pandemia: construindo estratégias para a efetivação**. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/2308/TCC_ELISABETE_B_FERREIRA_assinado_assinado_assinado_assinado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 jun. 2024.

FGV. **Consequências surpreendentes do aumento do trabalho remoto**. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/consequencias-surpreendentes-aumento-trabalho-remoto>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas**. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>>. Acesso em: 21 de abr de 2024.

GATTI, Daniele Pala; TERRA Gustavo de Souza; PORTUGAL Nilton dos Santos; SOUZA Wanderson Gomes de. **Home office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários**. **Revista de Administração do UNIFATEA**, v. 16, n. 16, 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

GONÇALVES, Maria Carolina Braz; ALMEIDA, Thayla Cassya; DE MOURA, Valéria Feitosa. **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 Liceu On-line, v. 8, n. 2, p. 74-94, 2018.



HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHFLICH, Cristiane. **Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação.** Revista Gestão & Conexões, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

JOTA, Jofre Daniel do Nascimento. **HOME OFFICE: A vulnerabilidade dos trabalhadores em relação às doenças psicossociais associadas ao trabalho remoto.** Disponível em: <<https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/56791/1/TCC%20JOFRE%20HOME%20OFFICE.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

JUNIOR, Francisco Luiz Pinheiro. **Análise do teletrabalho a partir da pandemia: um novo paradigma laboral no serviço público brasileiro.** Disponível em: <<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/33242/1/FRANCISCO%20LUIZ%20PINHEIRO%20JUNIOR%20-%20DISSERTA%C3%87%C3%83O%20PROFIAP%20CCJS%202023-otimizado.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2024.

KOBAL, FVG; VON AGNER, T.; DE OLIVEIRA, AC: **Vantagens e Desvantagens Do Teletrabalho: Uma Pesquisa De Campo Em Uma Multinacional.** Disponível em: <https://abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_tn_sto_097_655_13597.pdf>. Acesso em: 6 mar. 2025.

LANA, Nataly Ariadne Rodrigues. **Home office no cenário pandêmico: benefícios, dificuldades e desafios.** 2021.

MARTINS, Bruno Caetano. XAVIER, Samuel Henrique Monteiro. KELLY, Cláudio Augusto. **Uma análise sobre a prática do home office durante a pandemia do covid-19 no brasil.** Revista FT. Rio de Janeiro. 27.2023.

MARIN, Caroline; DE SOUZA MENDES, Ana Jullya; STRUZIATO, Izabela Cristina. **Os Benefícios e desafios do trabalho home office.** Revista Tecnológica da Fatec de Americana, v. 9, n. 02, p. 41-47, 2021.

MELLO, Álvaro. Teletrabalho (Telework): **O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora** Rio de Janeiro: Qualitymark: ABRH-Nacional, 1999 <<https://www.sobratt.org.br/o-trabalho-em-qualquer-lugar-e-a-qualquer-hora/>>. Acesso em: 09 fev. 2025.

MEINERZ, Emili Aparecida; KUHN Nuvea; HOFLER Claudio Edilberto; LOPES Luís Felipe Dias. **Percepções sobre gestão de tempo, desempenho e produtividade em home office.** Revista de Carreiras e Pessoas, v. 12, n. 3, p. 372-390, 2022.

MUNIZ, Camila Cristina; MIGUEL; NUNES Cesar Kaminski, MIRANDA Matheus Cantelli Estudo **bibliográfico acerca das vantagens do home office e seus impactos na qualidade de vida e produtividade dos colaboradores e da empresa.** Revista Vitrine, v. 1, n. 1, 2020.



PESSOA, Evenny Joyce Lira; MEIRA, Matheus de Freitas. **A relevância da gestão do tempo aplicada à realidade do home-office.** 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, Recife, 2021. Disponível em: <<https://www.grupounibra.com/repositorio/ADMIN/2021/a-relevancia-da-gestao-do-tempo-aplicada-a-realidade-do-home-office8.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2025

POLINESIO, A. V. **Saiba quais são as implicações legais do home office.** Catho, Curitiba, maio. 2024. Disponível em: <<https://paraempresas.catho.com.br/saiba-quais-sao-as-implicacoes-legais-do-home-office/>>. Acesso em: 20 mai. 2024.

RAMOS, Maria Eduarda; MOREIRA, Luciene. O impacto do *home office* na saúde mental do trabalhador. *CADERNOS DE PSICOLOGIA*, v. 4, n. 7, 2022.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** *Cadernos Ebape. Br*, v. 16, p. 152-162, 2018.

SANTANA, Alanny Nunes de; ROAZZI, Antonio. **Home office and COVID-19: meta-analytical research about effects of working from home.** *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 21, n. 4, p. 1731-1738, 2021. Disponível em: <<https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v21n4/v21n4a08.pdf>> Acesso em 23 fev. 2025

SEBRAE. Como fazer a gestão do trabalho remoto (*home office*). 2021. Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-fazer-a-gestao-do-trabalho-remoto-home-office,2703b9c6eff21710VgnVCM1000004c00210aRCRD>> Acesso em: 13 fev. 2025.

SICREDI. **Página inicial.** Disponível em: <<https://www.sicredi.com.br/coop/univales/sobre-cooperativa/>>. Acesso em: 08 ago. 2024.

SILVA, Éder Alves da. Trabalho *home office*: vantagens e desvantagens percebidas por um grupo de gestores do segmento coureiro-calçadista na região do Vale do Rio dos Sinos. 2021.

SILVA Andressa Martins da; SILVA Eliene Oliveira da; MATHEUS Jhuly Karen dos Santos, BAPTIST Samuel Pereira; TAHA Vitor Hugo Jesus. Os desafios do *home office*. 2021. Disponível em: <http://rics.eastus2.cloudapp.azure.com/bitstream/123456789/7223/1/recursos humanos_2021_3_andressamartinsdasilva_osdesafiosdohomeoffice.pdf> Acesso em 17 de mar. 2025.

SOBRATT-Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Brasil). **Orientação para implantação e prática do Teletrabalho e Home office.** São Paulo 2020. 20 p. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>> Acesso em 24. fev. 2024.

VASCONCELLOS, Marcelo Augusto de; LEITE, Patrícia Gabrieli; SANTOS, Tiago Pereira. **A Importância da Gestão de Desempenho com Foco no Home-Office,** 2022.

XIII CONASUM

CONGRESSO DE
ADMINISTRAÇÃO DO SUL DE
MATO GROSSO



V CONFACAP

CONGRESSO DA FACULDADE
DE CIÊNCIAS APLICADAS E
POLÍTICAS

