

## As perspectivas do Home Office pós-pandemia na percepção do empregado: um estudo de campo

Amanda Vieira – UFF  
Nathalien Foratini – UFF  
Raísa Mendonça – UFF  
André Ferreira – UFF

### RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a percepção de profissionais que atuaram em regime de Home Office no período de pandemia da COVID-19, visando identificar os desafios, vantagens e desvantagens desta prática, bem como suas perspectivas de continuidade em um contexto de pós-pandemia. A revisão da literatura abordou o conceito e a evolução do teletrabalho e pesquisas relacionadas a experiências e práticas do Home Office. Foi realizado um *survey* dirigido às pessoas que já exerceram atividades em Home Office, por meio de disponibilização de um *link* com um questionário em Google Forms em redes sociais, com ênfase no *LinkedIn*, e mensagens de WhatsApp para grupos dentro do perfil de respondente desejado. O link ficou disponível durante uma semana e recebeu 407 respostas. Após análise, 69 questionários foram descartados por não atenderem aos requisitos da pesquisa, uma vez que esses respondentes não exerceram atividades profissionais na modalidade de home office. Sendo assim, foram utilizadas 338 respostas para análise dos dados, considerando apenas os indivíduos que trabalharam nessa modalidade pelo menos em algum momento de suas vidas profissionais, sendo esse momento antes, durante, ou antes e durante a pandemia. Os principais resultados indicam que o Home Office é uma tendência para um futuro próximo, com cenário favorável à sua prática, se fazendo necessária a estruturação da modalidade por parte das organizações, com foco em fornecimento de recursos, melhoria no suporte e definição mais clara de limites da fronteira entre o profissional e o pessoal no Home Office.

**Palavras-chave:** Home Office, Teletrabalho, TIC, Pandemia COVID-19

### 1. INTRODUÇÃO

A forma como os seres humanos compreendem, significam e produzem trabalho é constantemente transformada ao longo da história. Na década de 1970, Richta (1971) e Bell (1976) já previam que ocorreria uma profunda transformação econômica e social que levaria o modo de trabalho capitalista para um novo patamar, no qual a informação seria uma força produtiva determinante.

Em dezembro de 2019, a COVID-19, doença causada pelo vírus SARS-CoV-2, precipitou o processo de transição do trabalho em escritórios e unidades empresariais governamentais para o Home Office. Em razão da facilidade de transmissão do vírus, a política de prevenção, baseada em recomendações de especialistas, foi o distanciamento social. Uma medida aparentemente simples, mas que representa um desafio para muitos indivíduos e organizações, visto que a sociabilidade, ou seja, relacionar-se com outras pessoas, é fundamental para o bem estar físico e psíquico.

Neste cenário, as tecnologias da informação e comunicação assumiram maior destaque e importância na vida das pessoas. Basicamente, teria sido impossível manter muitos aspectos da vida cotidiana sem teletrabalho, tele-educação, pagamentos móveis, etc. (LEON, 2020).

Na tentativa de mitigar os danos na economia e na sociedade gerados pelas demissões e fechamento estabelecimentos, a flexibilização dos modelos de trabalho foi uma medida aplicada em diversos países. O que era até então uma tendência, a pandemia acelerou e tornou uma realidade (MICELI, 2020).

As perspectivas da retomada das atividades econômicas após a pandemia devem levar em conta as novas modalidades de trabalho que emergiram de forma marcante no período de isolamento e que, muito provavelmente, serão mais utilizadas, o que reforça a necessidade de estudos que quantifiquem e localizem essas novas possibilidades de teletrabalho (IPEA, 2020).

Neste contexto, o presente artigo tem como objetivo analisar os impactos da prática do Home Office, sob a perspectiva dos profissionais que atuaram neste sistema de trabalho, e em que medida a vida desses profissionais foi afetada pela repentina mudança no modo de trabalho. Ele se diferencia de artigos sobre o tema Teletrabalho e Home Office, pois busca analisar esse fenômeno durante o período de pandemia, enquanto o tema é recente e não há uma grande quantidade de trabalhos científicos que o abordem.

Torna-se importante também analisar de que maneira o Home Office pode ganhar espaço no futuro e as suas perspectivas no período pós pandemia, se estabelecendo como o novo normal, implicando em transformações nas esferas pessoal, social e empresarial.

O artigo inicia com um resumo e introdução a fim de contextualizar o leitor sobre os temas que serão abordados, seguidos da revisão da literatura em que serão aprofundados os temas principais deste artigo: Conceituação do Teletrabalho e Home Office, experiências práticas e surgimento dessa modalidade de trabalho durante a crise do COVID-19. Após a revisão, é descrita a metodologia utilizada, seguida da análise dos resultados encontrados e considerações finais.

## 2. REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 Análise e conceito de Teletrabalho e Home Office

Teletrabalho é todo trabalho realizado fora da sede da empresa podendo ser em campo, centro comunitário e, mais comumente, na casa do empregado, por meio de ferramentas tecnológicas, sendo este denominado Home Office (SOBRATT, 2017). O Home Office surge em 1970 em resposta à crise do petróleo, à inserção da mulher no mercado de trabalho e à questão do trânsito nas grandes metrópoles (COSTA, 2003). Mas, somente em 1990 é possível observar a massificação de seu uso, quando as tecnologias de informática e telecomunicação ganham força, principalmente nos países desenvolvidos.

Nos Estados Unidos o teletrabalho demonstrou sua eficácia em cenários de desastres naturais, como o terremoto de 1994 em Los Angeles (Sismo de Northridge) e a temporada de furacões em 1996 (Furacão Fran, Furacão Douglas, dentre outros). As empresas conseguiram manter a sua produtividade, uma vez que os empregados podiam realizar o trabalho de casa (COSTA, 2003). Isto foi possível devido às tecnologias de informação e comunicação (TIC), que forneceram aos trabalhadores a possibilidade de realizar em casa as atividades que antes só poderiam ser realizadas na sede da empresa (MELLO, 2011).

Todas as definições para teletrabalho evidenciam o uso das TIC's para a realização do trabalho, diferenciando-se do simples termo “trabalho à domicílio”. Nos Estados Unidos é comum ser utilizado o termo “*telecommuting*” e na Europa é mais comum a utilização do termo “*telework*”. Ambos dizem respeito à mudança na organização do trabalho, em que as atividades laborais passaram a ser realizadas por meio da telemática, evitando o deslocamento

do empregado ao local onde devem ser apresentados os resultados (ROCHA; AMADOR, 2017).

Mello (2011) ressalta que o autogerenciamento pode ser uma força restritiva ao uso do teletrabalho na questão comportamental, e os teletrabalhadores podem não estar aptos a isso. Luna (2014) destaca que a execução do Home Office depende da automotivação e da capacidade de adaptação do empregado ao trabalho no ambiente domiciliar. Ele passa a ser responsável por estimular sua própria disciplina para produzir bons resultados.

Há uma promessa de que o teletrabalho forneça flexibilidade e liberdade ao teletrabalhador. Os dispositivos móveis utilizados como meio de trabalho podem conceder a liberdade e flexibilidade de trabalhar em qualquer hora e lugar. Em contrapartida, o seu uso pode ultrapassar os limites de trabalho, atrapalhando os momentos em família, viagens de férias e horas destinadas ao descanso (ROCHA; AMADOR; 2017).

Soares (1995) destaca como vantagens a diminuição do tempo gasto no trânsito e deslocamentos desnecessários de viagem, menor *stress* e economia de energia; e o alcance de mão de obra de pessoas deficientes ou mulheres com crianças, uma vez que o trabalho é considerado mais flexível. Nesse sentido, a mulher teria uma possibilidade maior de equilibrar a vida pessoal e profissional, educando os filhos sem comprometer o trabalho, o que leva as mulheres a buscarem esse tipo de trabalho devido a flexibilidade (ANTUNES; BRAGA, 2009).

Como contraponto, os teletrabalhadores tendem a ter dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, intensificando o “*workholism*”, pois eles trabalham de maneira mais compulsiva, além do tempo determinado. Os trabalhadores nessa condição acabam tendo sua vida familiar e social sugadas pelo próprio trabalho (SOARES, 1995).

Hislop et al. (2015) também consideram em seu estudo que os trabalhadores têm a sensação de estarem sempre disponíveis ou em contato com o trabalho, mesmo no tempo destinado à família e vida social. O excesso do trabalho pode se dar pela maior carga de trabalho atribuída ao trabalho remoto, ou pelo transbordamento do trabalho presencial. (BARROS; SILVA; 2010). Em pesquisa realizada pela PWC (2020) sobre o trabalho remoto, funcionários relataram que desejam ter ajuda para definir os limites da vida profissional, a fim de garantir e melhorar sua produtividade.

Importante observar que o tema tem despertado atenção em todo o mundo e nesse sentido, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) tornou o tema um objeto de debate e atenção. Em um relatório intitulado *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, foi realizada uma pesquisa em 15 países, incluindo o Brasil, com funcionários em diferentes modalidades de teletrabalho, foi identificada uma série de pontos positivos e negativos. Dentre os positivos se destacam: maior autonomia e flexibilização do tempo de trabalho e redução do tempo de deslocamento, gerando mais produtividade e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. O estudo destaca como ponto negativo a questão relacionada ao estresse, em que o funcionário tende à trabalhar mais horas e sobrepor o trabalho à vida pessoal (OIT, 2017).

A pesquisa realizada pela PWC (2020) também destaca alguns pontos importantes sob a perspectiva dos empregados em Home Office. Foram apontados como fatores para a baixa produtividade e a falta de colaboração entre os membros da equipe, perdendo apenas para a dificuldade de conciliar o trabalho com as atividades da vida pessoal, como cuidar dos filhos. Uma das conclusões é a de que:

Embora a flexibilidade nos horários e locais de trabalho muitas vezes seja apontada como um meio de alcançar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, muitas vezes tem um custo, pois os funcionários descobrem que a linha entre a vida

profissional e a pessoal se confunde com o tempo, com as horas de trabalho expandindo e invadindo a pessoal (PwC, 2020).

Com referência à disponibilização por parte do empregador dos recursos necessários para realização do trabalho nesta modalidade, não há um consenso em relação à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada ao trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Essa lacuna contratual abre brechas para questões relativas a reembolsos, a responsabilização por danos aos recursos (computadores, celulares, etc.) fornecidos e para a discussão de que o empregador deveria fornecer todos os equipamentos necessários para a realização do trabalho.

## 2.2 Experiências com a prática do Home Office

Embora já se saiba sobre o tema desde décadas passadas, ainda hoje não há uma definição concreta. A falta de uma conceituação precisa sobre o que são os teletrabalhadores, dificulta sua relação entre os diversos tipos ou modalidades existentes e torna seu conceito próximo à algo abstrato (SILVA, 2009). Tal subjetividade se dá pela baixa adoção e exploração dessa modalidade de trabalho.

Ao se optar pelo home office, a gestão empresarial deve levar em consideração de que é necessário que seus empregados tenham aptidões para desempenhar suas atividades nesse regime de trabalho. Gaspar et al. (2011, p. 13) identificaram essas aptidões como sendo “boa comunicação, senso de organização, autonomia, eficácia na solução de problemas, boa gestão do tempo, estabelecimento de uma rotina de trabalho produtiva, independência no exercício da função, capacidade de formulação de auto avaliação imparcial e desenvolvimento de ações em equipe”.

Além disso, segundo os autores, possuir algumas características pessoais também são essenciais, como a “autodisciplina, autoconfiança, bom senso, independência, flexibilidade, adaptabilidade e espontaneidade”.

Mello et al. (2014) cita em sua pesquisa as principais razões pela escolha do teletrabalho, destacando-se a inclusão social daqueles que possuem alguma deficiência impeditiva de locomoção, além de outros fatores listados no quadro abaixo:

Quadro 1 – Razões para se escolher a modalidade de teletrabalho

Razão	%
Problemas físicos	53,1
Nova experiência profissional	45,3
Flexibilidade de horário	42,2
Redução de desgaste no trânsito	42,2
Mais tempo com a família	39,1
Ter espaço físico	31,3
Independência	28,1
Maior produtividade	25
Outros	9,6
Melhor remuneração	4,7

Fonte: Mello et all (2014)

O Quadro 2 apresenta as vantagens e desvantagens mais frequentes na prática do trabalho remoto, postas pela ótica tanto da gestão empresarial quanto na dos empregados. Por meio dele é possível visualizar quais aspectos da vida dos trabalhadores o home office interfere.

Quadro 2 – Vantagens e Desvantagens na prática do home office pela ótica da empresa e do empregado

	VANTAGEM	DESVANTAGEM
EMPRESA	Redução de custo com estrutura/espço físico	Legislação não muito clara e explícita
	Redução dos custos fixos, tornando-os variáveis	Faz-se necessário adoção de novas capacidades administrativas e gerenciais
	Redução da rotatividade e do absenteísmo	Dificuldade na implantação e gestão da cultura organizacional
	Mudança para gestão orientada a objetivos/tarefas	Crescimento de insegurança laboral
	Possível ganho de imagem	Exposição ao risco de vazamento de dados sigilosos e estratégicos
EMPREGADO	Flexibilidade de horário	Legislação não muito clara e explícita
	Ganho de tempo na ausência de deslocamento	Falta de espaço adequado para trabalhar
	Aproximidade com a família	Dificuldade em estabelecer limites entre vida profissional e pessoal
	Oportunidade de autogerenciamento	Perda do contato com colegas de trabalho
	Inclusão da população deficiente, idosa e feminina	Possível extinção de benefícios (transporte, refeição, etc)

FONTE: Mello et all (2014); Nohara et all (2009); SEBRAE (2019)

### 2.3 A emergência do *home office* com a crise do COVID-19

O final do ano de 2019 foi marcado pelo eminente surgimento de um novo vírus pulmonar, denominado COVID-19 (Corona Virus Disease 2019), causado pelo vírus Sars-Cov-2 (*Severe acute respiratory syndrome Coronavirus 2*). Essa doença, ainda presente neste ano de 2020, impactou a rotina de todo o mundo e foi definida pela OMS (Organização Mundial da Saúde) como uma pandemia. Segundo o Ministério da Saúde (Brasil, 2020), até o início de Dezembro, foram mais de 6,5 milhões de casos confirmados e quase 180 mil óbitos no território brasileiro.

Devido a essa nova doença e sua propagação desenfreada, a sociedade se viu submetida a um repentino isolamento social como alternativa de controle e prevenção, provocando transformações e reflexões sobre nosso modo de interagir e viver em sociedade (FIOCRUZ, 2020). No âmbito do trabalho, as empresas adotaram como alternativa para continuarem produzindo e ao mesmo tempo contribuir para o controle da doença, o home office. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo IBGE entre maio e setembro, cerca de 7,9 milhões de brasileiros estavam em trabalho remoto (IBGE, 2020).

Esta modalidade de trabalho remoto, praticado em casa e dentro dos limites de isolamento social, vem possibilitando que as empresas continuem a operar frente a crise. Embora seja um tema difundido desde o século passado, na prática tem sido desafiador, dado que não houve tempo hábil para que o mesmo fosse implementado de forma estruturada.

Com isso, muito se tem discutido sobre os prós e contras percebidos por parte da gestão empresarial e dos empregados nos dias atuais. Diversos estudos têm sido realizados para analisar e medir o impacto dessa prática na vida dos trabalhadores inseridos nesse contexto de pandemia e isolamento social.

Um estudo realizado pela FEA (2020), mostrou que para a realidade brasileira, 70% dos quase 1300 entrevistados gostariam de permanecer em home office, 19% não gostariam e 11% são indiferentes. De acordo com um dos coordenadores da pesquisa, os resultados favoráveis à prática do home office podem estar relacionados à três principais fatores, sendo 1) estar trabalhando em tempos de crise e desemprego, gerando um certo alívio; 2) segurança quanto à exposição ao contágio da nova doença, visto que não há necessidade de sair de casa; e 3) tempo “ganho” ao não enfrentar trânsito nos dias de trabalho convencionais.

Por outro lado, uma pesquisa feita pela rede social LinkedIn (2020), cujo público respondente foram 2 mil profissionais em regime de home office, identificou que 62% se sentem mais estressados e ansiosos do que antes. Mostrou também que sentem falta da interação com os colegas de trabalho, insegurança por terem dificuldades em saber o que está acontecendo com seus colegas de trabalho e sua empresa, se consideram mais produtivos pela redução das interrupções relacionadas às interações do escritório e tiveram o sono afetado negativamente;

A pesquisa ainda aponta que 68% dos profissionais vêm estendendo sua jornada de trabalho, chegando a praticar até 4 horas extras diárias, na intenção de mostrar maior desempenho. Outro desafio identificado tem sido estabelecer limites entre vida profissional e pessoal, conciliando as atividades do trabalho com filhos e parceiro, além da preocupação com o avanço do COVID-19, constantemente noticiado pelos meios de comunicação. Como fatores positivos, 59% dos respondentes afirmam que, em decorrência do isolamento, obtiveram maior tempo de qualidade com a família e 32% adotaram uma alimentação mais saudável. A expectativa após controle do novo vírus é retornar ao local de trabalho com maior interação com os colegas de trabalho e, conseqüentemente, redução do nível de ansiedade, além do uso mais intenso de recursos tecnológicos.

Diante do exposto, cabe considerar quais e em que medida os aspectos da vida dos profissionais são impactados pela repentina mudança no modo de trabalho e suas expectativas para o futuro pós-pandêmico. Torna-se importante também analisar de que maneira o home office pode ganhar espaço e se estabelecer como o novo normal, implicando em transformações nas esferas pessoal, social e empresarial.

### 3. MÉTODO DE PESQUISA

Esta é uma pesquisa de natureza aplicada, que para Fleury e Werlang (2017), é um conjunto de atividades nas quais conhecimentos previamente adquiridos são utilizados para coletar, selecionar e processar fatos e dados, a fim de se obter e confirmar resultados, e se gerar impacto.

Para a abordagem do problema, foi utilizado o método quantitativo, que representa a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando, conseqüentemente, uma margem de segurança quanto às inferências (RICHARDSON, 1999, p. 70).

O estudo tem natureza descritiva, que segundo Richardson (1999, p. 71), se propõe a “identificar ‘o que é’, ou seja, a descobrir as características de um fenômeno como tal. Nesse sentido, são considerados como objeto de estudo uma situação específica, um grupo ou um indivíduo”. No artigo busca-se entender como o fenômeno da inclusão do Home Office impactou em determinados aspectos na vida dos profissionais.

Foi escolhido o método Survey Online para o levantamento de dados relativos à percepção dos empregados sobre a inclusão do Home Office na rotina de trabalho, uma vez que esse método possui a vantagem de alcançar inúmeros indivíduos em um curto período de tempo, e porque possui a flexibilidade de não delimitar o espaço geográfico da pesquisa, possibilitando colher e analisar os dados de uma população muito maior, em que a pesquisa presencial com os indivíduos seria inviável. (WALTER, 2013).

A pesquisa foi realizada através de um formulário elaborado pela ferramenta Google Forms e divulgada para coleta de dados nas redes sociais, usando predominantemente o *LinkedIn* e o *WhatsApp*. O questionário teve alcance nacional, com destaque para os estados de Rio de Janeiro e São Paulo, que representam 92% dos respondentes.

A coleta de dados ocorreu no mês de setembro de 2020. O questionário esteve disponível por uma semana, para o levantamento de profissionais atuantes na modalidade de trabalho remoto e suas respectivas experiências.

Não houve identificação dos respondentes e foram coletadas informações gerais para traçar o perfil pessoal e profissional, além de buscar identificar as experiências, percepções e perspectivas para com a modalidade de Home Office durante a pandemia da COVID-19. As perguntas destinadas aos respondentes no questionário foram elaboradas com base nas bibliografias referenciadas, nas questões predominantes acerca do tema e que estavam em evidência nesses estudos anteriores, e em questionários já aplicados anteriormente a fim de realizar uma comparação com os resultados.

Os dados levantados pelo *survey* foram tabulados por meio do software Microsoft Excel. Ao todo foram 407 respostas, e após análise preliminar, 338 respostas foram consideradas válidas. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva simples.

#### **4. ANÁLISE DOS RESULTADOS**

A população, composta por 407 respondentes, apresenta a predominância do sexo feminino (67%), o estado civil da maioria é de casados ou em união estável (51%), que não possuem filhos até 12 anos (69%), com idade média de 33 anos, pós-graduados (63%) e as faixas de renda bruta mensal predominantes foram entre R\$ 2 e 5 mil reais (30%) e entre R\$ 8 e 12 mil reais (18%).

Com referência ao perfil profissional, a maioria dos respondentes é empregado da iniciativa privada (59%), com 37% atuando no setor de serviços, 22% no setor industrial e 17% no setor público. Atuam em empresas de grande porte (52%), ocupantes de cargos administrativos (55%) e gerenciais (30%).

Em relação à experiência em Home Office, 190 pesquisados (56%) tiveram contato com a modalidade de trabalho remoto no período da pandemia; 136 (40%) já tinham experiência prévia e também trabalharam em Home Office durante a pandemia; e 12 (4%) tiveram experiência apenas antes da pandemia.

A primeira questão foi verificar o interesse dos pesquisados em continuar trabalhando em regime de Home Office após a pandemia. O resultado foi amplamente favorável à sua continuidade, conforme apresentado no Gráfico 1:

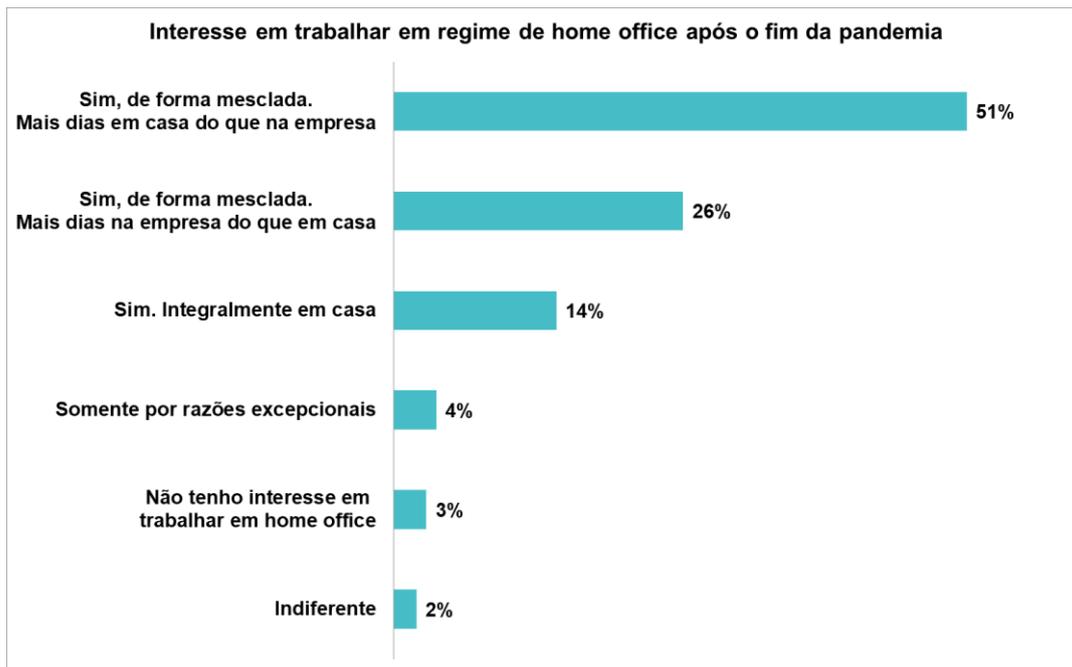


Gráfico 1: Interesse em trabalhar em regime de Home Office após o fim da pandemia  
Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa

Mais de 90% deseja continuar em Home Office, com destaque para o modelo híbrido de mais dias em casa do que na empresa, com 51% das respostas.

Dentre o público aderente ao home office (308 respostas favoráveis), destaca-se o perfil de respondentes sem filhos menores de 12 anos (70%), equilibrados entre casados e solteiros/divorciados (cada grupo representa 50%), com renda entre R\$ 2 e 5 mil reais, majoritariamente atuantes no setor de Serviços (41%).

#### 4.1 Percepções sobre o Home Office

Nesta seção do questionário, foi verificada a percepção dos pesquisados sobre a experiência de trabalho em Home Office: foram 17 afirmativas relacionadas ao tema e o pesquisado, a partir de uma escala *Likert* de 5 pontos, responderam o seu grau de concordância com cada afirmativa, variando de 1 (discordo totalmente) até 5 (concordo totalmente), com ponto neutro 3 (indiferente). Estas afirmativas foram agrupadas em quatro fatores, apresentados a seguir.

##### 4.1.1 Adequação da Infraestrutura Domiciliar ao Home Office

Com referência à adequação da estrutura domiciliar para a realização das atividades em Home Office e acesso aos recursos necessários, 76% dos pesquisados concordam (somatório das repostas "concordo parcialmente e "concordo totalmente") que a infraestrutura que possuem está adequada para realização do trabalho remoto, conforme apresentado no Gráfico 2:

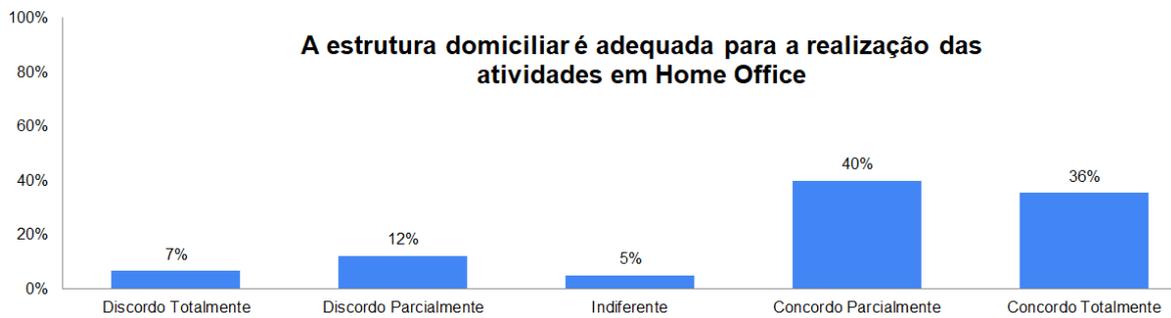


Gráfico 2: A estrutura domiciliar é adequada à realização das atividades em Home Office  
Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa

#### 4.1.2 Qualidade de Vida e o Home Office

Esta seção buscou avaliar o tempo de qualidade com a família, a aquisição de hábitos saudáveis, o volume de trabalho e a separação da vida pessoal e profissional durante o Home Office. Há certo equilíbrio, com pequena prevalência de que o Home Office de fato melhora a qualidade de vida dos pesquisados (38%), conforme Gráfico 3:

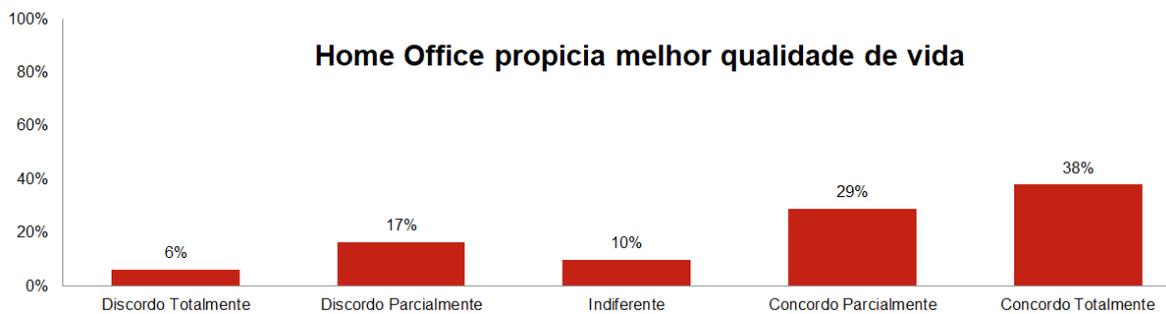


Gráfico 3: Home Office propicia melhor qualidade de vida  
Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa

Ao aprofundar a análise sobre qualidade de vida, verifica-se que o fator que mais contribui para uma percepção de menor qualidade de vida no Home Office foi o aumento da carga horária de trabalho, onde 75% consideram que estão trabalhando mais tempo do que no modelo de trabalho presencial.

Análise dos dados por segmento também verificou que dos 100 respondentes que possuem filhos na faixa etária de até 12 anos de idade, 78% (78 respondentes) concordam que tiverem mais tempo de qualidade com a família. Cerca de 68% também selecionou a opção “aproximação com a família” como vantagem percebida na implementação do Home Office.

#### 4.1.3 Produtividade

Os dados também confirmam, assim como no referencial teórico, a falta de equilíbrio entre o “*workholism*” e produtividade no trabalho. Enquanto há um excesso de trabalho associado ao transbordamento do trabalho presencial e a falta de um limite entre ambiente profissional e de casa, também se acredita que o trabalho tem sido mais produtivo (70%).



Gráfico 4: Trabalhar em Home Office é tão ou mais produtivo quanto o trabalho presencial  
Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa

A maior produtividade pode estar associada ao maior número de horas dedicadas ao trabalho, pois com a migração para o Home Office, tornou-se difícil fazer uma distinção entre ambiente profissional e vida pessoal.

#### 4.1.4 Carreira e Feedback no Home Office

Nesta pesquisa, a maioria dos respondentes (69%) concorda que é possível o desempenho profissional continuar sendo analisado à distância e que também não afeta sua carreira, conforme apresentado no Gráfico 5.

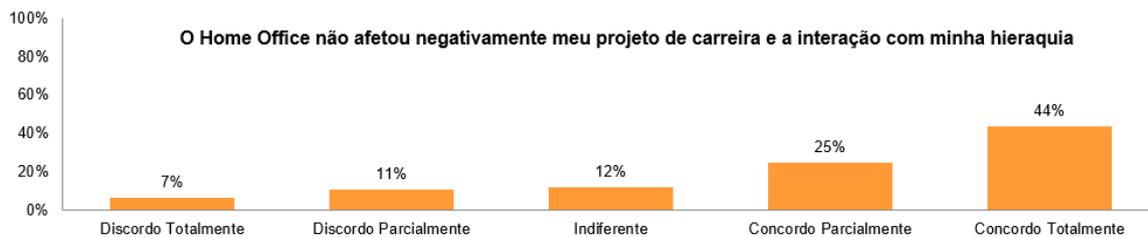


Gráfico 5: O Home Office não afetou meu projeto de carreira e a interação com hierarquia  
Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa

Os dados demonstram que o desenvolvimento de carreira, no contexto pesquisado, não foi afetado negativamente na percepção dos profissionais. Um fator que pode influenciar essa percepção é que houve uma avaliação positiva por parte dos respondentes quanto à comunicação com supervisores e a chefia, mesmo durante o trabalho remoto.

#### 4.2 Vantagens e Desvantagens do Home Office

Nesta seção foi verificada a percepção dos pesquisados sobre as vantagens percebidas ao trabalhar em Home Office. Foi permitido ao respondente marcar mais de uma alternativa. Os resultados são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1: Vantagens percebidas ao trabalhar em Home Office

Vantagens	%
Economia no tempo de deslocamento	99%
Flexibilidade de horário	83%
Aproximação com a família	72%
Oportunidade de autogerenciamento na execução das atividades	47%
Entrega de resultados com maior assertividade e qualidade	29%
Inclusão de outros grupos sociais no mercado trabalho (mulheres, idosos, deficientes físicos)	26%

Fonte: dados da pesquisa

As dificuldades indicadas pelos pesquisados são apresentadas na Tabela 2:

Tabela 2: Desvantagens percebidas ao trabalhar em Home Office

Desvantagens	%
Gestão do tempo - separação de lar e trabalho	66%
Distanciamento dos colegas de trabalho	64%
Gestão das atividades - metas e volume de trabalho maiores	43%
Falta de espaço adequado para trabalhar	34%
Falta de equipamentos adequados	26%
Comunicação com a empresa	22%
Possível extinção de benefícios (vale transporte, vale refeição, etc)	22%
Nenhuma das opções anteriores	3%

Fonte: dados da pesquisa

Os pesquisados indicam que as principais dificuldades são o gerenciamento do tempo de suas tarefas e o distanciamento dos colegas de trabalho.

Os 23 respondentes não aderentes à prática do home office ou que apenas o fariam em situações excepcionais como a pandemia (representam 7% das respostas validadas), mostraram que a maior dificuldade relatada também é a de gestão do tempo (87%) seguida por falta de espaço adequado para trabalhar (61%) e falta de equipamentos adequados (52%). Desse grupo, 70% não tem filhos menores de 12 anos, há um equilíbrio entre casados e solteiros, que representam 48% e 52% respectivamente, com renda variável entre R\$ 2 e 5 mil reais(70%) e atuam no setor Público (35%).

#### 4.3 Sugestões de ação para melhorar o trabalho remoto para a empresa/organização

A última seção apresentou uma pergunta aberta, não obrigatória, solicitando sugestões aos pesquisados de quais ações as organizações poderiam empreender para melhorar as condições de trabalho remoto. O Gráfico 6 apresenta os resultados das sugestões de melhoria. Apesar de não ter sido obrigatória, 120 pesquisados apresentaram 135 sugestões, que foram classificadas por temas e quantificadas.

Sugestão dos pesquisado para melhorar o Home Office

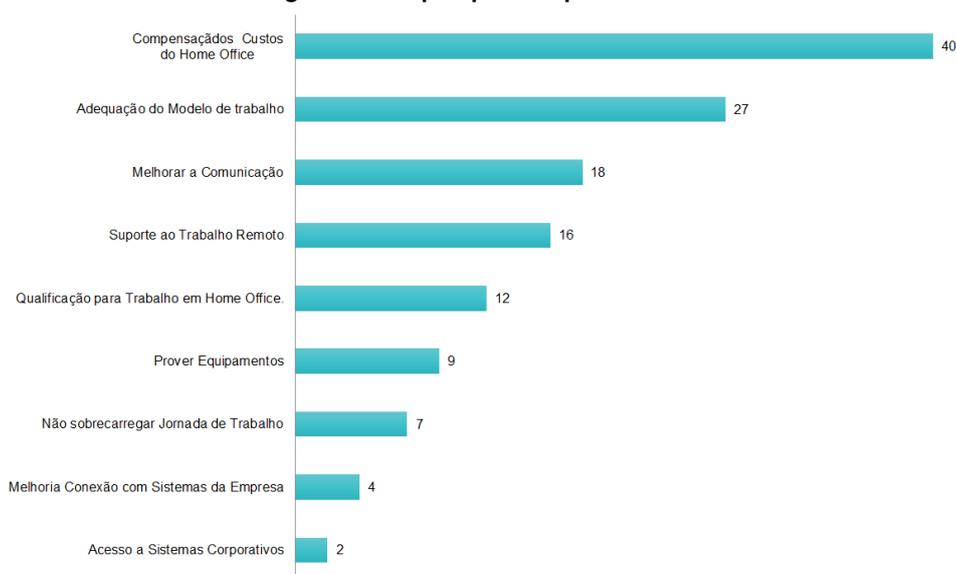


Gráfico 6: Sugestão dos pesquisados para melhorar o Home Office

Fonte: Elaborado pelos autores

Dentre as sugestões, fica evidente a preocupação dos pesquisados com os custos que tiveram que incorrer para a realização do Home Office. As demandas compreendem desde o fornecimento de equipamentos, como notebook e celular, custeio de serviços de internet até a demanda por mobiliário que atenda as necessidades ergonômicas do trabalho.

Na adequação do modelo de trabalho ao Home Office, sobressaíram as sugestões para proibir a prática de realizar reuniões fora do horário de trabalho e "horários de foco", que significa horário sem uso de e-mail e ferramentas de comunicação, como Microsoft Teams, para possibilitar atenção nas atividades, sem distrações. Neste caso, práticas que já são criticadas no trabalho presencial, estão também migrando para o Home Office, levantando questionamentos por parte dos pesquisados.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Home Office se tornou uma opção de trabalho em caráter excepcional e emergente, dado o contexto de crise da COVID-19. Mediante este fato, a pesquisa buscou mensurar o impacto da adoção do trabalho remoto na vida das pessoas durante o período de pandemia e identificar quais as vantagens e desvantagens por elas percebidas, bem como sugestões de melhorias e expectativas para uma possível adoção permanente desta modalidade de trabalho.

Os resultados demonstram uma avaliação positiva da prática do Home Office, o que implica na aceitação e adaptação ao novo modelo de trabalho, reconfigurando a maneira como ele é entendido atualmente.

No contexto desta pesquisa, é possível observar que os principais benefícios do Home Office são: tempo ganho na economia de deslocamento, maior liberdade na flexibilização de horário para realização das atividades, mais momentos de qualidade e proximidade com a família, retomada ou aquisição de hábitos saudáveis, oportunidade de se auto gerenciar e entregar resultados com maior assertividade e confiança.

Dentre os pontos negativos que a modalidade traz para o trabalhador estão os custos para o trabalho em Home Office, a dificuldade em separar trabalho das atividades pessoais, a falta de interação com os colegas, o aumento no volume de metas e atividades e a possibilidade de corte em um ou mais benefícios.

O fornecimento da infraestrutura adequada ao trabalhador em Home Office é uma questão emergente. Os pesquisados, em sua maioria, possuem uma infraestrutura adequada ao Home Office, mas que é de sua propriedade. Assim, o fornecimento de recursos como equipamentos, softwares, mobília com características ergonômicas, dentre outros, foi o principal aspecto levantado pelos pesquisados como sugestão de ações para as organizações.

Os pesquisados, na sua gestão do dia a dia, indicam ter dificuldades para separar as questões pessoais das questões profissionais. Este fator é agravado pela profusão de reuniões, sem respeitar horários de descanso e lazer, tendo inclusive diversos relatos de reuniões programadas para a madrugada.

Há uma tendência em manter o trabalho remoto como um modelo usual. Tanto trabalhadores quanto empresas encontram vantagens significativas que justificam a continuidade desta modalidade. A prática do Home Office passou por um processo de massificação, de maneira acelerada, a partir da crise da COVID-19. A implementação repentina e generalizada também abre a oportunidade de inclusão de debates de temas atuais na agenda das organizações, com destaque para diversidade e inclusão no ambiente profissional.

As empresas devem promover a visibilidade de pessoas de diferentes raças, como os negros e as pessoas com deficiências, por exemplo. Há uma tendência de esses grupos sentirem que não possuem voz ou sentirem-se excluídos, uma vez que são pouco

representados em quantidade e em cargos de liderança. Com o trabalho sendo realizado à distância, pode haver uma acentuação desse isolamento e senso de pertencimento (New York Times, 2020).

Assim, também um aspecto fundamental analisar a possibilidade de o Home Office aumentar ainda mais o fosso existente entre os conectados e os desprovidos de equipamentos, educação e serviços de acesso à internet. A falta de apoio das empresas no fornecimento de equipamentos necessários para as atividades em Home Office, apontada pelos dados da pesquisa, podem ampliar este abismo social gerado pela falta de inclusão.

Uma sugestão para novos estudos é explorar de maneira mais profunda a questão do aumento do fosso social em um modelo de trabalho remoto.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, R.; BRAGA, R. Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home office: estudo de caso na Shell Brasil. Cadernos EBAPE.BR, v. 8, n. 1, 2010.
- BELL, D. El advenimiento de la sociedade post industrial. Madri: Alianza Editorial, 1976.
- BRASIL. IPEA. Nota técnica número 47 – 2º semestre de 2020. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200602\\_nt\\_cc47\\_mercado\\_de\\_trabalho\\_iii.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200602_nt_cc47_mercado_de_trabalho_iii.pdf)>. Acesso em: 15 de julho de 2020.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Coronavírus Brasil. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br>. Acesso em 11 de Dezembro de 2020.
- COSTA, I. S. A. Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho. 2003. Tese (Doutorado) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2003.
- FEA. Satisfação e Desempenho na Migração para o Home Office. 29 de junho de 2020. Disponível em: [http://fea.usp.br/sites/default/files/sumario\\_executivo\\_divulgacao.pdf](http://fea.usp.br/sites/default/files/sumario_executivo_divulgacao.pdf).
- FIOCRUZ. Saúde e política na crise da Covid-19: apontamentos sobre a pandemia na imprensa brasileira. 12 de Janeiro de 2021. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/41965/2/3.pdf>
- FLEURY, M. T. L.; WERLANG, S. R. Pesquisa Aplicada: conceitos e abordagens. Anuário de Pesquisa: 2016-2017. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2017.
- G1 Economia. Home office deixa profissionais mais ansiosos e estressados, revela pesquisa do LinkedIn. 27 de maio de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego /noticia/2020/05/27/home-office-deixa-profissionais-mais-ansiosos-e-estressados-revela-pesquisa-do-linkedin.ghtml>. Acesso em 15 Jul. 2020
- GASPAR, A.; BELLINI, C.; DONAIRE, D.; SANTOS, S.; MELLO, A. Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. Revista Ciências Administrativas, v. 17, n. 3, 2011.
- HISLOP, D. et al. Variability in the use of mobile ICTs by homeworkers and its consequences for boundary management and social isolation. Informaton and Organizaton, v. 25, n. 4, 2015.
- IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. 12 de Janeiro de 2021. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>
- LEON, O. As TIC demonstraram sua importância nessa pandemia. [Entrevista concedida a] Brecha Zero. 19 de maio de 2020. Disponível em: < <https://brechazero.com.br/as-tic-demonstraram-sua-importancia-nessa-pandemia/>>

- LINKEDIN. Brasileiros estão mais estressados no home office. Disponível em: <https://www.linkedin.com/news/story/brasileiros-est%C3%A3o-mais-estressados-no-home-office-4836924/> Acesso em: 14 de julho. 2020
- LUNA, R. A. Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. Mestrado em Administração: UNIFOR - Universidade de Fortaleza. Revista Pensar Gestão e Administração, v. 3, n. 1, 2014.
- MELLO, A. A. A. O uso do Teletrabalho nas empresas de Call Center e Contact Center multiclientes atuantes no Brasli: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. 278f. Tese de doutorado apresentada à Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2011.
- MICELI, A. Home-office pós-pandemia: como a crise pode acelerar o teletrabalho.
- NOHARA, J.; ACEVEDO, C.; RIBEIRO, A. SILVA, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. Revista de Administração e Inovação, v. 7, n. 2, 2009.
- OIT – Organização Internacional do Trabalho. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. 15 de fevereiro de 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_544138/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm)
- OMS. Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak. World Health Organization. 18 de março de 2020. Disponível em: <https://www.who.int/publications-detail/mental-health-and-psychosocial-considerations-during-the-covid-19-outbreak>. Acesso em 15 Jul. 2020.
- PwC – Price Water House Coopers. Quando todos podem trabalhar em casa, para que serve o escritório? 25 de junho de 2020. Disponível em: [https://www.pwc.com/us/remotework?utm\\_campaign=sbpwc&utm\\_medium=site&utm\\_source=articletext](https://www.pwc.com/us/remotework?utm_campaign=sbpwc&utm_medium=site&utm_source=articletext). Acesso em 09 agosto de 2020.
- RICHARDSON, R. J. Pesquisa social: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.
- RICHTA, R. La civilización en la encrucijada. México: Siglo Veintiuno Editores, 1971.
- ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, 2018.
- ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, 2018.
- SILVA, R. R. Home Office: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. Revista Brasileira de Gestão Urbana, v. 1, n. 1, 2009.
- SOARES, A. Teletrabalho e comunicação em grandes CPDs. Revista de Administração de Empresas, v. 35, n. 2, 1995
- SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da Lei n. 13.467/2017. 01 de Setembro de 2017. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/01092017-reflexoes-sobre-o-teletrabalho-no-brasil-antes-e-depois-da-lei-n-13-4672017/>
- The New York Times. Working From Home Poses Hurdles for Employees of Color. 18 de Setembro de 2020. Disponível em:
- VEJA. Home office evidencia abismo social entre mais ricos e mais pobres. 9 de setembro de 2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/blog/matheus-leitao/home-office-evidencia-abismo-social-entre-mais-ricos-e-mais-pobres/>. Acesso em: 10 de setembro de 2020.
- WALTER, O. M. F. C. Análise de ferramentas gratuitas para condução de survey online. Produto & Produção, vol.14, n.2, p. 44-58, 2013.