

# AS PERSPECTIVAS DO HOME OFFICE PÓS-PANDEMIA NA PERCEPÇÃO DO EMPREGADO: UMA PESQUISA DE CAMPO

*The post-pandemic home office perspectives in employee perception: a  
field research*

.....  
**André Ferreira**

E-mail: [andref@id.uff.br](mailto:andref@id.uff.br)

Doutor em Políticas Públicas/UFRJ

Endereço para contato: Rua Desembargador Ellis Hermydio Figueira, 783/306 - Bloco A - Aterrado,  
Volta Redonda-RJ - CEP 27.213-145  
<http://orcid.org/0000-0002-1430-4537>

.....  
**Amanda Carolina Vieira Pereira**

E-mail: [amandavieira@id.uff.br](mailto:amandavieira@id.uff.br)

Graduanda em Administração/UFF

Endereço para contato: Rua Desembargador Ellis Hermydio Figueira, 783/306 - Bloco A - Aterrado,  
Volta Redonda-RJ - CEP 27.213-145  
<http://orcid.org/0000-0002-8190-6749>

.....  
**Nathalien Pereira Foratini Faustino**

E-mail: [nathalienforatini@id.uff.br](mailto:nathalienforatini@id.uff.br)

Graduanda em Administração/UFF

Endereço para contato: Rua Desembargador Ellis Hermydio Figueira, 783/306 - Bloco A - Aterrado,  
Volta Redonda-RJ - CEP 27.213-145  
<http://orcid.org/0000-0002-4661-5831>

.....  
**Raísa Caroline de Paula Mendonça**

E-mail: [raisacaroline@id.uff.br](mailto:raisacaroline@id.uff.br)

Graduanda em Administração/UFF

Endereço para contato: Rua Desembargador Ellis Hermydio Figueira, 783/306 - Bloco A - Aterrado,  
Volta Redonda-RJ - CEP 27.213-145  
<http://orcid.org/0000-0002-4661-5831>

.....  
**Ualison Rébula Oliveira**

E-mail: [ualisonrebula@id.uff.br](mailto:ualisonrebula@id.uff.br)

Doutor em Engenharia/Unesp

Endereço para contato: Rua Desembargador Ellis Hermydio Figueira, 783/306 - Bloco A - Aterrado,  
Volta Redonda-RJ - CEP 27.213-145  
<http://orcid.org/0000-0002-8097-48895831>

---

Artigo recebido em 26 de maio de 2021. Aceito em 07 de abril de 2022.

## RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a percepção de profissionais que atuaram em regime de *home office* antes e durante o período de pandemia da Covid-19, visando identificar as vantagens, desvantagens e os desafios 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 site 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. 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, mas será necessário a estruturação da modalidade por parte das organizações, com foco em fornecimento de recursos, melhoria no suporte e apoio na 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.

## ABSTRACT

*Objective: This research aimed to analyze the perception of professionals who worked in the home office regime before and during the pandemic period of COVID-19, aiming to identify the challenges, advantages and disadvantages of this practice, as well as their perspectives of continuity in a post-pandemic context. The literature review addressed the concept and evolution of telework and research related to the experiences and practices of the home office. Methodology: A survey was conducted for people who have already worked in the home office, through the provision of a link with a questionnaire in Google Forms on social networks, with emphasis on the LinkedIn website, and WhatsApp messages for groups within the profile of desired respondent. The link was available for a week and received 407 responses. After analysis, 69 questionnaires were discarded as they did not meet the research requirements. Thus, 338 responses were used for data analysis, considering only individuals who worked in this modality at least at some point in their professional lives, this being before, during, or before and during the pandemic. Main Results: The main results indicate that the home office is a trend for the near future, with a favorable scenario for its practice, but it will be necessary for the organization to structure the modality, with a focus on providing resources, improving support and support. in the clearest definition of boundary boundaries between the professional and the staff in the home office.*

**Keywords:** *Home office*, Teleworking, ICT, Covid-19 Pandemic.

## 1 INTRODUÇÃO

A maneira como os seres humanos compreendem, significam e produzem trabalho é constantemente transformada ao longo da história. Na década de 1970 Bell (1976) e Richta (1971) 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.

Como previsto, o avanço da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) está transformando o mundo do trabalho. Nos Estados Unidos, em 2014, um número crescente de funcionários já estava trabalhando em *home office* (Rysavy & Michakak, 2020), graças ao avanço das TICs, que indiscutivelmente contribuía para a ampliação do trabalho remoto.

Mas poucas pessoas poderiam imaginar em seus pensamentos mais otimistas que, em 2020, o mundo todo iria migrar para a virtualização do trabalho de uma forma tão abrupta, em função de uma pandemia (Neeley, 2021). Nos primeiros meses de 2020 a Organização Mundial da Saúde declarou uma emergência de saúde global, a pandemia de Covid-19, e esta pandemia acelerou o processo de transição do trabalho em escritórios e unidades empresariais e governamentais para o *home office* (William & Kayaoglu, 2020). Em razão da facilidade de transmissão do vírus, a política de prevenção, baseada em recomendações de especialistas, foi o distanciamento social, que abriu espaço para a ampla difusão do trabalho remoto.

Enquanto este artigo está sendo escrito, mais de um ano após o início da pandemia, a vida ainda não voltou ao seu normal, e o mundo já contabiliza mais de 3 milhões e quatrocentos mil óbitos (WHO, 2021). Dentre os diversos impactos desta pandemia, uma das consequências que a Covid-19 trará para a sociedade será que o local de trabalho nunca mais será o mesmo (Ipea, 2020).

Neste contexto, este artigo tem como objetivo verificar os impactos da prática do *home office* e analisar suas perspectivas de futuro sob a perspectiva dos profissionais que atuaram neste sistema de trabalho.

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: Teletrabalho, *home office* e a emergência 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 TELETRABALHO E HOME OFFICE

O teletrabalho, um conceito mais amplo que *home office*, é todo trabalho realizado fora da sede da empresa podendo ser atividade 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 (Rysavy & Michalak, 2020).

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 TICs para a realização do trabalho, diferenciando-se do simples termo trabalho no 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, 2018).

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, pois os dispositivos móveis utilizados como meio de trabalho podem conceder a liberdade e a 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, 2018).

Trabalhar em casa pode ter como potenciais benefícios: (i) passar mais tempo com a família, sendo uma medida para conciliar família e trabalho (Schmid et al., 2021); (ii) a diminuição do tempo gasto no trânsito e deslocamentos desnecessários de viagem; (iii) menor estresse e economia de energia; e (iv) o alcance de mão de obra de pessoas deficientes ou mulheres com crianças, uma vez que o trabalho é considerado mais flexível (Antunes & Braga, 2009). Para as mulheres no mercado de trabalho, seria 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, como as mulheres geralmente cuidam mais dos filhos, a educação *online* pode afetar negativamente a carreira das mulheres em particular, pois muitas crianças frequentam a escola online durante a pandemia, o que significa que muitas tem que trabalhar, cuidar e educar seus filhos em casa (Milliken et al., 2020).

Outro aspecto é que os teletrabalhadores tendem a ter dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, intensificando o *workholism*, pois trabalham de maneira mais compulsiva, além do tempo determinado. Os trabalhadores nessa condição acabam tendo sua vida familiar e social sugadas pelo próprio trabalho (Schmid et al., 2021; Soares, 1995).

Hislop (2015) também considera 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 Price Waterhouse Coopers - 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 a trabalhar mais horas e sobrepôr 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 a falta de colaboração entre os membros da equipe e principalmente 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.

Ao 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, independência no exercício da função, capacidade 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, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 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 al. (2014).

O Quadro 1 apresenta as vantagens e desvantagens mais frequentes na prática do trabalho remoto, tanto sob a ótica da gestão empresarial quanto na dos empregados.

Por meio dele é possível visualizar quais aspectos da vida dos trabalhadores o *home office* interfere.

Quadro 1

*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
	A proximidade 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 al. (2014); Nohara et al. (2009); Sebrae (2022).

## 2.2 A EMERGÊNCIA DO HOME OFFICE COM A CRISE DO COVID-19

O final do ano de 2019 foi marcado pelo 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 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, 2021), até o mês de maio de 2021, foram mais de 15,1 milhões de casos confirmados e mais de 420 mil óbitos no território brasileiro, e ainda não há perspectiva de quando ela irá terminar no país.

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 1.300 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, pesquisa realizada pela rede social LinkedIn (G1, 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 no mundo do trabalho, 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).

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 *survey* (levantamento de campo) como procedimento técnico 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 na 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 nos estudos anteriores, e em questionários já aplicados anteriormente a fim de realizar uma comparação com os seus resultados.

Os dados levantados pelo *survey* foram tabulados por meio do software Microsoft Excel. Ao todo foram 407 respostas. Após análise preliminar, 69 respostas foram desconsideradas, uma vez que esses respondentes nunca exerceram atividades profissionais na modalidade de *home office*. Assim 338 respostas foram consideradas válidas. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva simples.

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

As 338 respostas válidas tem 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%).

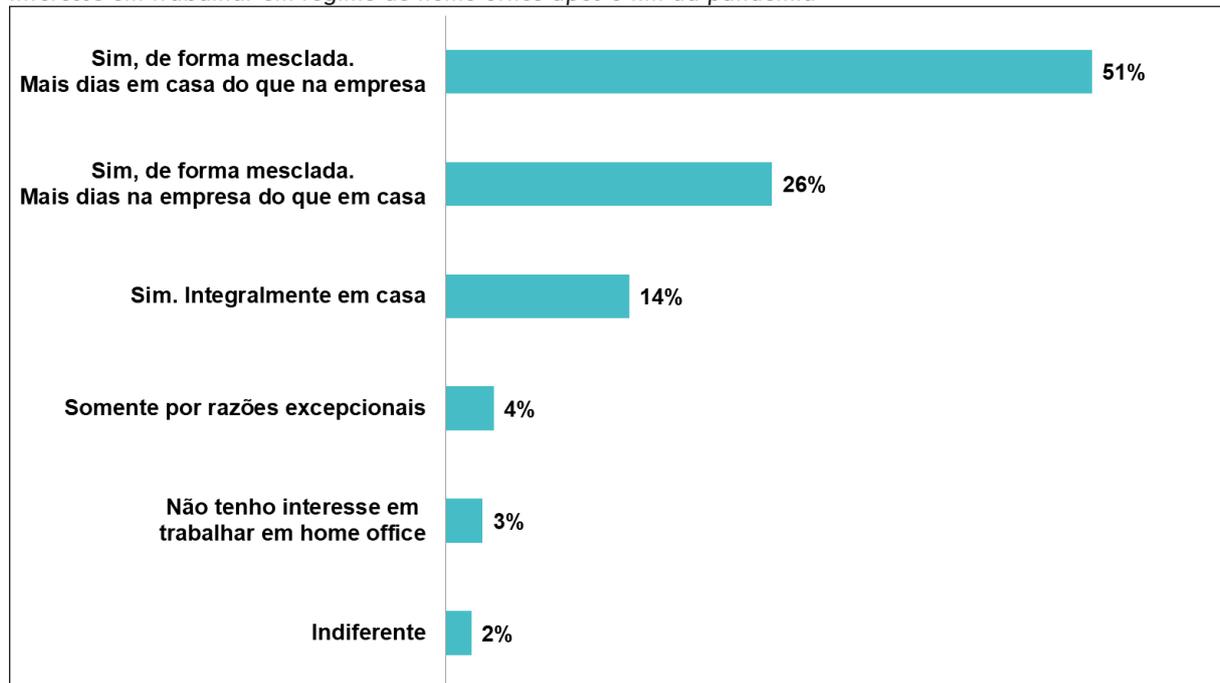
Com referência ao perfil profissional, a maioria dos respondentes é empregado da iniciativa privada com 59% (sendo 37% atuando no setor de serviços e 22% no setor industrial) e 17% trabalham no setor público. Atuam em empresas de grande porte (52%), ocupantes de cargos administrativos (55%) e gerenciais (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 na Figura 1.

Figura 1

Interesse em trabalhar em regime de home office após o fim da pandemia



Mais de 90% desejam 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 PERCEPÇÃO PESQUISADOS SOBRE A EXPERIÊNCIA DE TRABALHO EM HOME OFFICE

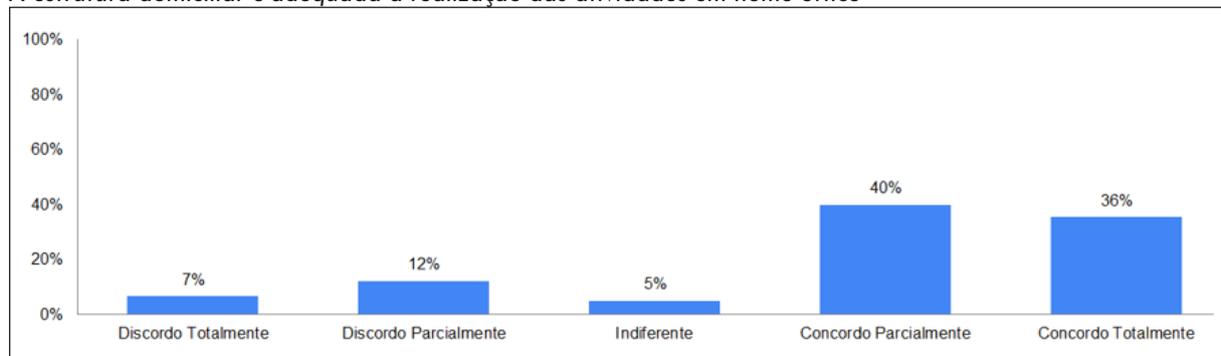
Nesta seção foi verificada a percepção dos pesquisados sobre a experiência de trabalho em *home office* por meio de 17 afirmativas relacionadas ao tema. Os respondentes, a partir de uma escala Likert de 5 pontos, marcaram o seu grau de concordância com cada afirmativa, variando de 1 (discordo totalmente) 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 na Figura 2.

Figura 2

*A estrutura domiciliar é adequada à realização das atividades em home office*

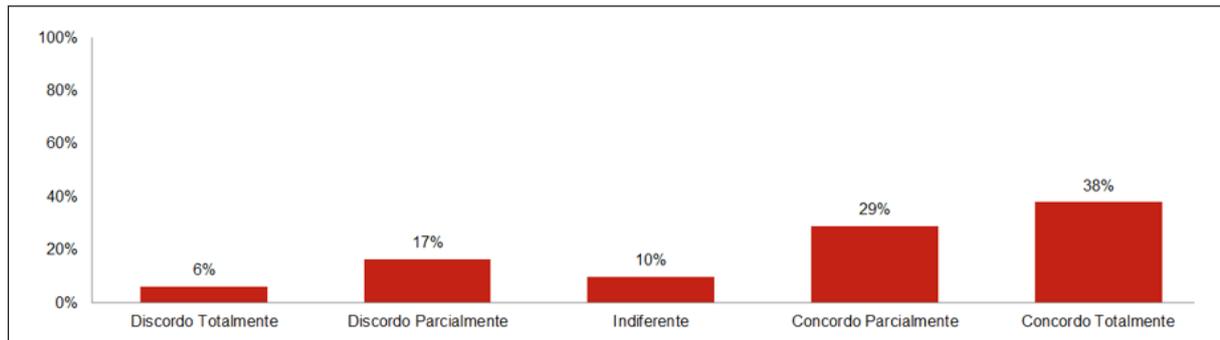


Estes resultados indicam que estes trabalhadores possuem em suas residências acesso à internet banda larga, computadores, mobiliário e espaço minimamente adequados para a realização do *home office*, indicando pertencerem ao extrato de classe social mais favorecido, no mínimo. Observa-se então uma sub-representação nesta pesquisa das classes de renda menos favorecidas.

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

Esta afirmativa 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 Figura 3.

Figura 3

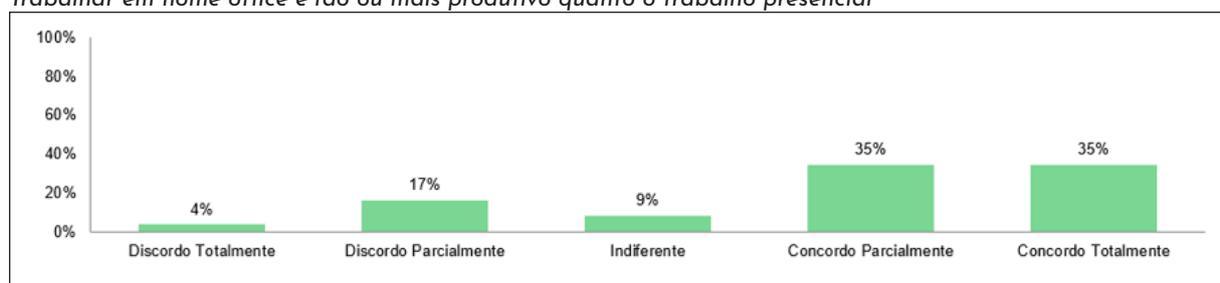
*Home office propicia melhor qualidade de vida*

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. A 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%), conforme apresentado na Figura 4.

Figura 4

*Trabalhar em home office é tão ou mais produtivo quanto o trabalho presencial*

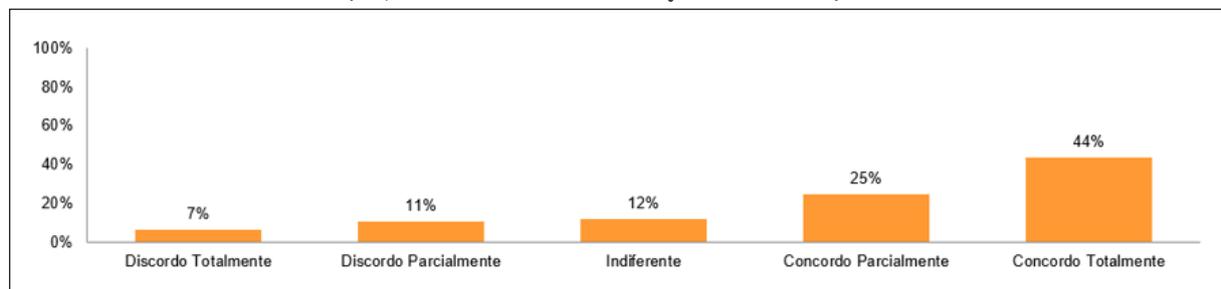
A maior produtividade pode estar associada ao maior número de horas dedicadas ao trabalho, pois com a migração para o *home office*, tornou-se difícil fazer uma distinção entre ambiente profissional e vida pessoal, bem como a diminuição nas interrupções das atividades.

#### 4.1.4 Carreira e Feedback no *Home Office*

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 na Figura 5.

Figura 5

*O home office não afetou meu projeto de carreira e a interação com hierarquia*



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*, a partir de 6 alternativas. Foi permitido ao respondente marcar mais de uma resposta. Os resultados são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2

*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%
Nenhuma das opções anteriores	0%

As dificuldades indicadas pelos pesquisados são apresentadas na Tabela 3.

Tabela 3

*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%

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

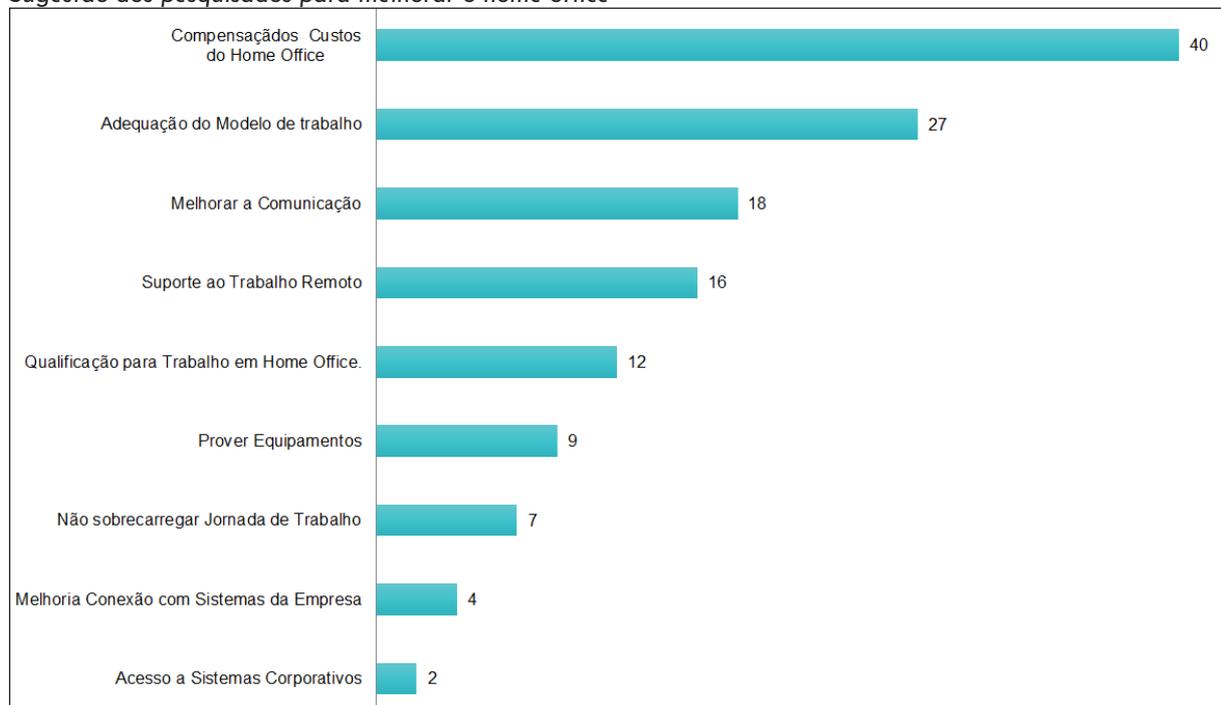
Os 23 respondentes não aderentes à prática do *home office* ou que apenas o fariam em situações excepcionais como a pandemia (representam 7% das respostas validadas), relataram que a maior dificuldade também é a de gestão do tempo (87%) seguida por falta de espaço adequado para trabalhar (61%) e falta 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. A Figura 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.

Figura 6

*Sugestão dos pesquisados para melhorar o home office*



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

A pandemia de Covid-19 será lembrada como um divisor de águas na sociedade como um todo e com grandes impactos especificamente no mundo do trabalho. Quando as organizações voltarem à sua normalidade, elas não serão mais a mesmas. Termos como trabalho híbrido, equipes virtuais, *home office*, terão se incorporado de uma de uma maneira inexorável ao dicionário corporativo. O *home office*, objeto desta pesquisa, que se tornou neste período de exceção uma opção de trabalho, deverá surgir como um modelo emergente de relação de trabalho.

Mediante este fato, esta pesquisa buscou mensurar o impacto da adoção do trabalho remoto na vida das pessoas durante o período de pandemia e identificar sua percepção, bem como sugestões de melhorias e expectativas para uma possível adoção permanente desta modalidade de trabalho.

Na literatura, 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, há uma tendência em manter o trabalho remoto, ou pelo menos o trabalho híbrido, como um modelo usual. Os principais benefícios do *home office* relatados pelos pesquisados foram: 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.

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 relatos de reuniões programadas para a madrugada.

Observa-se que algumas vantagens, como maior disponibilidade de tempo, a interação e proximidade com o eixo familiar podem ser prejudicadas ou até mesmo anuladas pela dificuldade de gestão da divisão do tempo entre o que é profissional e o que é privado, pela perda de convívio social com os colegas de trabalho e pela sobrecarga de atividades. Assim, tem que se atentar para a possibilidade de que, em determinadas situações, sem a reflexão equilibrada dos prós e contras do *home office* e sem ações que possa mitigar os potenciais problemas, as condições de trabalho pós-pandemia podem ser tornar piores do que eram no passado.

Outra questão emergente foi o fornecimento da infraestrutura adequada ao trabalhador em *home office*. 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.

Por fim, cabe considerar que a implementação repentina e generalizada do *home office* trás áreas de oportunidades para melhorias da qualidade de vida dos trabalhadores e aumento da produtividade, mas este não é um processo natural e automático. Há a necessidade de que sua implantação seja pensada e bem planejada, para não se correr o risco de cair no pior dos mundos: reproduzindo os problemas das relações de trabalho presencial e ao mesmo tempo agregando problemas novos, inerentes ao trabalho remoto.

Como sugestão para novos estudos, cabe considerar como o *home office* afeta o processo de inclusão e diversidade no ambiente profissional e a possibilidade aumentar ainda mais o fosso existente entre os conectados e os desprovidos de equipamentos, educação e serviços de acesso à internet. A própria falta de apoio das empresas no fornecimento de equipamentos necessários para as atividades em *home office*, apontada pelos dados da pesquisa, tem o potencial de ampliar ainda mais este abismo social e econômico.

## REFERÊNCIAS

- Antunes, R., & Braga, R. (2009). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo.
- Barros, A. M., & Silva, J. R. G. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração *home office*: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, 8(1).
- Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedad post industrial*. Madri: Alianza Editorial.
- Brasil. Ministério da Saúde. (2021). *Painel Coronavírus Brasil*. <https://covid.saude.gov.br>
- Costa, I. S. A. (2003). *Poder, saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho*. [Tese de Doutorado, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro].
- Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária [FEA]. (2020). *Satisfação e Desempenho na Migração para o home office*. [http://fea.usp.br/sites/default/files/sumario\\_executivo\\_divulgacao.pdf](http://fea.usp.br/sites/default/files/sumario_executivo_divulgacao.pdf)

- Fiocruz (2020). *Saúde e política na crise da Covid-19: apontamentos sobre a pandemia na imprensa brasileira*. <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/iciict/41965/2/3.pdf>
- Fleury, M. T. L., & Werlang, S. R. (2017). *Pesquisa Aplicada: conceitos e abordagens. Anuário de Pesquisa: 2016-2017*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas.
- G1 Economia (2020). *Home office deixa profissionais mais ansiosos e estressados, revela pesquisa do LinkedIn*. <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/05/27/home-office-deixa-profissionais-mais-ansiosos-e-estressados-reve-la-pesquisa-do-linkedin.ghtml>
- Gaspar, A., Bellini, C., Donaire, D., Santos, S., & Mello, A. (2011). Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. *Revista Ciências Administrativas*, 17(3).
- Hislop, D. (2015). Variability in the use of mobile ICTs by homeworkers and its consequences for boundary management and social isolation. *Information and Organization*, 25(4).
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2020). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*. <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [Ipea]. (2020). *Nota técnica número 47 - 2º semestre de 2020. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo*. [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)
- Luna, R. A. (2014). Home office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. [Dissertação de Mestrado]. *Revista Pensar Gestão e Administração*, 3(1).
- Mello, A. A. A. (2011). *O uso do Teletrabalho nas empresas de Call Center e Contact Center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas* [Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo].
- Mello, A. A. A., Santos, S. A., Kuniyosh, M. S., Gaspar, M. A., & Kubo, E. K. M. (2014). Teletrabalho Como Fator de Inclusão Social e Digital em Empresas de Call Center/Contact Center. *REA UFSM*, 7(3).
- Milliken, F. J., Kneeland, M. K., & Flynn, E. (2020). Implications of the COVID-19 Pandemic for Gender Equity Issues at Work. *Journal of Management Studies*, 57(8).
- Neeley, T. (2021). *Remote Work Revolution: Succeeding from Anywhere*. New York: Harper Business.

- Nohara, J., Acevedo, C., Ribeiro, A., & Silva, M. (2009). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. *Revista de Administração e Inovação*, 7(2).
- Organização Internacional do Trabalho [OIT]. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. [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)
- Price Water House Coopers [PwC]. (2020). *Quando todos podem trabalhar em casa, para que serve o escritório?* [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)
- Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas.
- Richta, R. (1971). *La civilización en la encrucijada*. México: Siglo Veintiuno Editores.
- Rocha, C. T. M., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro*, 16(1).
- Rysavy, M. D. T., & Michalak, R. (2020). Working from Home: How We Managed Our Team Remotely with Technology. *Journal of Library Administration*, 60(5).
- Schmid, L., Wörn, J., Hank, K., Sawatzki, B., & Walper, S. (2021). Changes in employment and relationship satisfaction in times of the COVID-19 pandemic: Evidence from the German family Panel. *European Societies*, 23(1).
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas [Sebrae]. (2022). *Confira as vantagens e desvantagens do home office*. <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM-100000b272010aRCRD>
- Soares, A. (1995). Teletrabalho e comunicação em grandes CPDs. *Revista de Administração de Empresas*, 35(2).
- Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades [Sobratt]. (2017). *Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da Lei n. 13.467/2017*. <http://www.sobratt.org.br/index.php/01092017-reflexoes-sobre-o-teletrabalho-no-brasil-antes-e-depois-da-lei-n-13-4672017/>
- Walter, O. M. F. C. (2013). Análise de ferramentas gratuitas para condução de survey online. *Produto & Produção*, 14(2).

World Health Organization [WHO]. (2021). *Coronavirus (Covid-19) Dashboard*. <https://covid19.who.int/>

Williams, C., & Kayaoglu, A. (2020). COVID-19 and undeclared work: impacts and policy responses in Europe. *The Service Industries Journal*, 40(13-14).

