

HOME OFFICE: O CONVÍVIO COM O VIRTUAL E AS CONSEQUÊNCIAS DO ONLINE

Isabella Brenda Kauich^A, Simone Tiemi Taketa Bicalho^B



ARTICLE INFO	RESUMO
<p>Article history:</p>	<p>Objetivo: Este trabalho teve como objetivo levantar se a adesão do <i>home office</i> está trazendo benefícios para a vida de seus adeptos, e avaliar a existência de futuros colaboradores para a modalidade.</p>
<p>Received 18 August 2023</p>	<p>Referencial teórico: De acordo com IPEA (2021a), 11% dos brasileiros trabalharam na modalidade remota, no ano de 2021. Levando em consideração que 74 milhões de pessoas estavam empregados naquela época, 8,2 milhões teriam adquirido o formato online, as quais estariam especialmente no Sudeste, pois foi a região que apresentou o maior número de adeptos, 4,7 milhões, o que corresponde a 58,2% do total. O IPEA (2021a) também conseguiu definir um perfil para os colaboradores no formato remoto do ano de 2020, sendo predominante as mulheres brancas com ensino superior completo ou pós-graduadas, entre seus 30 a 39 anos que estejam no setor privado. Essa pesquisa foi realizada também em 2021, onde foi observado que o perfil se manteve o mesmo, e que os trabalhadores <i>home office</i> estão em sua maioria em empregos formais. Em contrapartida, apesar do indivíduo se moldar e se esforçar para continuar sendo um membro que contribui para o crescimento da empresa, questiona-se a crença de que o trabalho remoto também possa contribuir para a falta de promoção dos funcionários, sendo que geralmente os que trabalham com a modalidade presencial tem maiores oportunidades de ascensão de carreira (BOREHAN; LAMMONT, 2003). Sobre a saúde mental dos indivíduos, temos o trabalho remoto como um contribuidor para um distanciamento social. Visto que o ser humano necessita ser social, pertencer e se relacionar com um grupo de pessoas, é uma necessidade básica de sobrevivência, "A comunicação é uma necessidade básica da pessoa humana, do homem social" (BORDENAVE, 2017, p.17), a falta dela pode causar problemas tanto de compreensão e equívocos quando ligamos a realização do trabalho, mas também pode causar problemas pessoais e psicológicos.</p>
<p>Accepted 22 November 2023</p>	<p>Método: Este trabalho teve como percurso metodológico a pesquisa exploratória descritiva, com revisão bibliográfica sobre o <i>home office</i> e suas vantagens e desvantagens para o indivíduo e para as equipes. Os sujeitos foram os alunos do curso de tecnologia em Gestão Empresarial, do turno vespertino e noturno, da FATEC de Indaiatuba.</p>
<p>Palavras-chave:</p> <p>Trabalho Remoto; Gênero; Convívio Virtual.</p>	<p>Resultados e Conclusão: Os resultados indicam que em sua maioria o gênero feminino prevalece, pois há mais mulheres no curso de Gestão Empresarial. Sendo a comodidade um dos pontos mais positivos por parte dos respondentes. Logo, o trabalho aponta que há mais benefícios na adoção do <i>home office</i>, mas que é necessário maior autodisciplina e saber lidar com mais responsabilidades necessárias a atividade. Uma vez que não há o convívio social presencial e pessoas te coordenando pessoalmente.</p>
	<p>Implicações da pesquisa: O presente trabalho abordou a empregabilidade na modalidade home office e seu impacto sobre o indivíduo que utiliza essa modalidade.</p>

^A Tecnóloga em Gestão Empresarial pela Fatec Dr. Archimedes Lammoglia. Indaiatuba, São Paulo, Brasil.

E-mail: isabrenda007@gmail.com

^B Doutora em Ciências pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Fatec Dr. Archimedes

Lammoglia. Indaiatuba, São Paulo, Brasil. E-mail: simone.bicalho@fatec.sp.gov.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9945-6304>

Logo, ainda são necessários mais trabalhos para se avaliar os impactos dessa modalidade na saúde dos usuários. Uma vez, que é recente o seu uso.

Originalidade/Valor: As implicações do trabalho na modalidade online nos universitários são relevantes, uma vez, que muitos são nativos digitais e deveriam estar mais adaptados a tal tecnologia. No entanto, o presente trabalho apresenta que há algumas características necessárias para se realizar o trabalho na modalidade home office que por vezes as pessoas podem não apresentar e precisam desenvolver tal habilidade, como organização e familiaridade com a tecnologia. Sendo que muitas vezes os usuários desconhecem de tais habilidades.

Doi: <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i11.4101>

HOME OFFICE: LIVING WITH THE VIRTUAL AND THE CONSEQUENCES OF ONLINE

ABSTRACT

Objective: This work aimed to determine whether home office adoption is bringing benefits to the lives of its supporters, and evaluate the existence of future collaborators for the modality.

Theoretical Reference: According to IPEA (2021a), 11% of Brazilians worked remotely in 2021. Taking into account that 74 million people were employed at that time, 8.2 million would have acquired the online format, which would be especially in the Southeast, as it was the region with the highest number of fans, 4.7 million, which corresponds to 58.2% of the total. IPEA (2021a) also managed to define a profile for employees in the remote format for the year 2020, with a predominance of white women with completed higher education or postgraduate degrees, between the ages of 30 and 39 who are in the private sector. This research was also carried out in 2021, where it was observed that the profile remained the same, and that home office workers are mostly in formal jobs. On the other hand, despite the individual shaping and striving to continue being a member who contributes to the company's growth, the belief that remote work can also contribute to the lack of promotion of employees is questioned, and generally those who working in person have greater opportunities for career advancement (BOREHAN; LAMMONT, 2003). Regarding the mental health of individuals, we have remote work as a contributor to social distancing. Since the human being needs to be social, to belong and relate to a group of people, it is a basic need for survival, "Communication is a basic need of the human person, of the social man" (BORDENAVE, 2017, p.17) , the lack of it can cause both problems of understanding and misunderstandings when we turn to carrying out the work, but it can also cause personal and psychological problems

Method: This work's methodological approach was exploratory descriptive research, with a bibliographic review on the home office and its advantages and disadvantages for the individual and for teams. The subjects were students of the technology course in Business Management, from the afternoon and night shift, at FATEC in Indaiatuba

Results and Conclusion: The results indicate that the majority of women prevail, as there are more women in the Business Management course. Convenience is one of the most positive points on the part of respondents. Therefore, the work points out that there are more benefits to adopting a home office, but that greater self-discipline and knowing how to deal with more responsibilities necessary for the activity are necessary. Since there is no in-person social interaction and people coordinating you personally.

Research implications: This work addressed employability in the home office modality and its impact on the individual who uses this modality. Therefore, more work is still needed to evaluate the impacts of this modality on users' health. Since its use is recent.

Originality/Value: The implications of online work for university students are relevant, since many are digital natives and should be better adapted to such technology. However, the present work shows that there are some characteristics necessary to carry out work in the home office modality that sometimes people may not present and need to develop this skill, such as organization and familiarity with technology. Users are often unaware of such abilities.

Keywords: Remote Work, Gender, Virtual Socializing.

OFICINA EN CASA: VIVIR CON LO VIRTUAL Y LAS CONSECUENCIAS DE LO ONLINE

RESUMEN

Objetivo: Este trabajo tuvo como objetivo determinar si la adopción del home office está trayendo beneficios a la vida de sus partidarios, y evaluar la existencia de futuros colaboradores para la modalidad.

Referencia teórica: Según IPEA (2021a), el 11% de los brasileños trabajaron a distancia en 2021. Teniendo en cuenta que 74 millones de personas estaban empleadas en ese momento, 8,2 millones habrían adquirido el formato online, lo que sería especialmente en el Sudeste, como fue la región con mayor número de aficionados, 4,7 millones, lo que corresponde al 58,2% del total. IPEA (2021a) también logró definir un perfil de empleados en el formato remoto para el año 2020, con predominio de mujeres blancas con estudios superiores o posgrados completos, entre 30 y 39 años que se encuentran en el sector privado. Esta investigación también se realizó en 2021, donde se observó que el perfil se mantuvo igual, y que los trabajadores desde casa se encuentran en su mayoría en empleos formales. Por otro lado, a pesar de la configuración individual y el esfuerzo por seguir siendo un miembro que aporte al crecimiento de la empresa, se cuestiona la creencia de que el trabajo remoto también puede contribuir a la falta de promoción de los empleados, y generalmente quienes trabajan de manera presencial tienen mayor oportunidades de avance profesional (BOREHAN; LAMMONT, 2003). En cuanto a la salud mental de las personas, tenemos el trabajo remoto como contribuyente al distanciamiento social. Dado que el ser humano necesita ser social, pertenecer y relacionarse con un grupo de personas, es una necesidad básica para la supervivencia, “La comunicación es una necesidad básica de la persona humana, del hombre social” (BORDENAVE, 2017, p. 17), la falta del mismo puede provocar tanto problemas de comprensión como incomprensiones a la hora de realizar el trabajo, pero también puede provocar problemas personales y psicológicos. Método: El enfoque metodológico de este trabajo fue la investigación descriptiva exploratoria, con revisión bibliográfica sobre el home office y sus ventajas y desventajas para el individuo y para el equipo. Los sujetos fueron estudiantes del curso de tecnología en Gestión Empresarial, del turno tarde y noche, de la FATEC en Indaiatuba.

Resultados y Conclusión: Los resultados indican que prevalece la mayoría de mujeres, ya que hay más mujeres en la carrera de Gestión Empresarial. La comodidad es uno de los puntos más positivos por parte de los encuestados. Por tanto, el trabajo señala que existen más beneficios al adoptar un home office, pero que es necesaria una mayor autodisciplina y saber afrontar más responsabilidades necesarias para la actividad. Ya que no hay interacción social en persona ni personas que lo coordinen personalmente.

Implicaciones de la investigación: Este trabajo abordó la empleabilidad en la modalidad de home office y su impacto en el individuo que utiliza esta modalidad. Por lo tanto, aún se necesita más trabajo para evaluar los impactos de esta modalidad en la salud de los usuarios. Ya que su uso es reciente.

Originalidad/Valor: Las implicaciones del trabajo en línea para los estudiantes universitarios son relevantes, ya que muchos son nativos digitales y deberían adaptarse mejor a dicha tecnología. Sin embargo, el presente trabajo muestra que existen algunas características necesarias para desempeñar el trabajo en la modalidad home office que en ocasiones las personas pueden no presentar y necesitan desarrollar esta habilidad, como son la organización y el conocimiento de la tecnología. Los usuarios a menudo desconocen estas capacidades.

Palabras clave: Trabajo Remoto, Género, Socialización Virtual.

INTRODUÇÃO

A industrialização no séc. XVIII mudou a forma de trabalhar e gerou uma nova forma de produção que causou, transformações nos contextos, tanto sociais como econômicos, que se expandiria para o século XX. Dentre todas as mudanças que ocorreram, uma delas foi que o ofício passaria a ganhar uma estrutura física distante das residências do campo, fazendo com que homens e mulheres se deslocassem até as regiões onde essa se situava.

No entanto, com a rápida progressão e expansão da tecnologia, fez com que anos mais tarde, as organizações tivessem de se adaptar as alterações do mercado de trabalho. Assim, buscaram novas maneiras de exercer e entregar sua produção para acompanhar a concorrência, o que levaria a modificar o comum trabalho no formato presencial, usado por anos, onde nos dirigíamos até o local da empresa, em um modelo remoto.

No Brasil, o *home office*, teletrabalho, trabalho virtual ou ainda, trabalho remoto são termos utilizados para nomear o trabalho longe do local físico corporativo, o qual se tornou popular e vem sendo estudado a algum tempo, na tentativa de descobrir seus benefícios e malefícios para a vida profissional e pessoal dos colaboradores.

Desta forma, com a tendência ao crescimento do trabalho por meio online, o *home office* surge como uma alternativa que abre as portas para novas vagas de trabalho e com a pandemia causando um solavanco no seu aumento, por ser utilizada como um meio de manter os negócios funcionando mesmo com o isolamento social. É imprescindível sabermos se os colaboradores estão preparados para esse tipo de modalidade, e quais consequências eles viriam a enfrentar, seja relacionado ao seu comportamento, ao lidar e conviver com os seus colegas do trabalho a distância, e/ou sua produtividade, pois isso poderia levar a uma difícil adaptabilidade por parte deles.

Logo, a questão norteadora do trabalho é possível afirmar uma ascensão de procura pelo *home office* e ainda assegurar que sua utilização seja benéfica aos seus adeptos como os acadêmicos? Em vista disso, a hipótese é confirmar se há um interesse pelo *home office* pelos alunos do curso de Gestão Empresarial da FATEC Indaiatuba, e principalmente, se as consequências do uso do trabalho remoto são positivas.

Assim, os objetivos deste trabalho são levantar se a adesão do *home office* está trazendo benefícios para a vida de seus adeptos, e avaliar a existência de futuros colaboradores para a modalidade.

EMBASAMENTO TEÓRICO

Aspectos Gerais do *home office*

Com a evolução tecnológica se expandindo a cada instante, esses avanços não poderiam deixar de causar modificações no formato como o trabalho é realizado, no qual, era imprescindível a presença física, agora vem dando espaço para a iniciação do software de compartilhamento e as câmeras de vídeo com vídeo chamadas e mensagens, como uma nova maneira de conectar a equipe de forma remota. Tudo isso devido a inclusão do sistema de trabalho denominado teletrabalho, ou popularmente conhecido no Brasil, como *home office*.

Essa modalidade ou modelo de trabalho teve sua origem no início no século XIX, quando em 1857, Thompson estrategicamente controlava as linhas ferroviárias, através de um telégrafo, ao passar e receber mensagens a distância. Contudo, o teletrabalho naquela época foi implementado como uma forma de melhorar a gestão da empresa (GONDIM; BORGES, 2020).

Apenas nos anos 1970, que o *home office* se tornou mais conhecido, em virtude das crises do petróleo, já que seu uso minimizava custos das empresas com viagens a negócios. Segundo Sartor e Rizzatti (2001), a modalidade aparece com uma evolução das práticas desenvolvidas pelas companhias, que vem sendo difundido pela sua capacidade de comodidade e redução das despesas empresariais. Outro fator a considerar é que, o *home office* já é capaz de substituir o formato presencial em quase todas as áreas profissionais, e ainda, tem a habilidade de gerar uma nova abertura no mercado. Sua utilização também consegue trazer mais conforto e praticidade a realidade dos seus usuários no país (MELLO, 1999). Desta forma, se torna uma boa opção "[...] por ser uma modalidade de trabalho flexível, que trouxe uma nova dinâmica nas relações de trabalho, envolvendo mudanças na organização, nas condições de trabalho, nas formas de regulação trabalhista e na gestão da força do trabalho" (ALMEIDA; NOGUEIRA, 2019, p.2).

Quanto a sua implementação, o crescimento do *home office* no Brasil mostraram que a modalidade remota, já apresentava uma porcentagem crescente significativa, principalmente entre os anos de 2016 a 2018, onde se encontra os seus maiores picos de crescimento, sendo que entre os anos de 2016 e 2017 teve um aumento de 16,2% de seus adeptos, e entre os anos de 2017 e 2018 teve um crescimento de 21,1% (MELLO, 2020). Segundo IBGE (2019), o crescimento do trabalho remoto entre 2012 a 2018, corresponde a 3,8 milhões de colaboradores na modalidade online, o que representa 5,4% da força de trabalho do Brasil. No entanto, vale ressaltar que esses números acima são de uma realidade anterior a pandemia, onde o avanço do *home office* era de forma progressiva, e se daria com o tempo e necessidade do mercado, e não com a obrigatoriedade de um isolamento social.

Mas, a pandemia pelo Covid-19 alterou a forma de viver a nível mundial, como adoção do distanciamento social. Desta forma, a pandemia alavancou a implementação do *home office* pelas empresas, tornando-o uma prática comum em todo o mundo, pois era uma alternativa para esse período.

De acordo com IPEA (2021a), 11% dos brasileiros trabalharam na modalidade remota, no ano de 2021. Levando em consideração que 74 milhões de pessoas estavam empregados naquela época, 8,2 milhões teriam adquirido o formato online, as quais estariam especialmente no Sudeste, pois foi a região que apresentou o maior número de adeptos, 4,7 milhões, o que corresponde a 58,2% do total. Já a Região Norte marcou o pior índice, com apenas 3,3% de adeptos. O IPEA (2021a) também conseguiu definir um perfil para os colaboradores no formato remoto do ano de 2020, sendo predominante as mulheres brancas com ensino superior completo

ou pós-graduadas, entre seus 30 a 39 anos que estejam no setor privado. Essa pesquisa foi realizada também em 2021, onde foi observado que o perfil se manteve o mesmo, e que os trabalhadores *home office* estão em sua maioria em empregos formais.

A utilização do *home office* é mais elevado nas regiões Sudeste, Sul (principalmente em São Paulo, Rio de Janeiro, Santa Catarina e Paraná) e no Distrito Federal, enquanto, em alguns estados das regiões Norte e Nordeste do país, se encontram com uma projeção baixa, principalmente nos estados do Amazonas, Maranhão, Rondônia, Pará e Piauí (IPEA, 2021b).

Outro aspecto que o autor adiciona, é a contribuição dos cargos ocupados pelos trabalhadores para a utilização do remoto. Cargos com maior hierarquia e maior escolaridade tendem a ser mais considerados para a modalidade. Em números, 61% dos ocupantes nas áreas de direção e gerência estão no remoto, enquanto os profissionais das ciências e sobe para 65%. Logo atrás, segue os colaboradores da área do administrativo com 41%, seguidos pelos trabalhadores com nível técnico com 30%, e por fim, a área voltada para o comércio, com apenas 12%.

A Influência das Equipes Virtuais Sobre os Colaboradores

O *home office* veio para ficar e seu aumento será constante, seja pela sua praticidade ou pela diminuição de custos, ele será gradativamente mais implementado pelas organizações, ou seja, as equipes virtuais estarão cada vez mais frequentes.

As equipes virtuais não se diferenciam muito das equipes tradicionais no quesito definição, já que um grupo de pessoas só se torna uma equipe, quando os indivíduos se unem, para que juntos, atinjam os objetivos designados a eles (MOSCOVICI, 1996). A diferença é que são grupos de pessoas que ao prestarem seus serviços para uma empresa, utilizam-se da tecnologia como uma aliada para execução de suas tarefas, e para atingir os objetivos comuns propostos, mesmo à distância (ZIMMER, 2001; PMI, 2014).

Todavia, por essas equipes estarem sempre a distância, utilizam-se de trocas de mensagens ou e-mails, e por vezes vídeos para se conectarem, afetando a comunicação, que não alcança um compartilhamento de informações tão efetivo, ato essencial na sua prática. Contudo, Katzenbach e Smith (2001) dizem que utilizar de ferramentas online para se comunicar se mostra cada vez mais presente. Robbins, Judge e Sobral (2010) instigam que seria até inadequado usar o termo “virtuais” para denominá-las, pois a maior parte das equipes, já realizam uma quantidade considerável de suas tarefas a distância.

Ainda assim, a comunicação virtual não substitui a presença humana ao lado do indivíduo, isto é, o contato social. Bordenave (2017) intensifica esse debate ao notar que aquela antiga forma de se expressar através da troca de diálogos com outras pessoas, que teria sido substituída agora pelos contatos através de redes sociais e mensagens instantâneas, vem ganhando força novamente como uma resposta ao consumo de massa vendido pela tecnologia. Isso quer dizer que aquela conversa fiada, enquanto se trabalha, o rir ao interagir com os colegas de trabalho, o “contato pessoal, relacionamento pessoal com os integrantes da equipe e espírito de equipe” (SILVA, 2016, p. 181) são fundamentais na vida das pessoas. Contudo, agora com a introdução do teletrabalho, os relacionamentos interpessoais se limitarão a uma sala na sua própria casa, onde por muitas vezes pode não ter outras pessoas por perto.

Desta forma, para quem acaba seguindo por esse caminho da evolução tecnológica, é retratado que muitos encontram dificuldades, mas também facilidades com a virtualização das equipes de trabalho. Dentre as desvantagens, a mais citada e debatida pelos autores é a falta de comunicação entre os colaboradores. Visto que a modalidade remota pode levar a um difícil repasse de conhecimentos entre os participantes da equipe, em especial os conhecimentos individuais práticos gerados a partir de experiências vividas anteriormente pelos integrantes, as quais são mais complicadas de registrar, levando a uma falta de exposição das informações (VINCENTE; CUNHA, 2021).

Diante disso, Robbins (2002) complementa que as equipes separadas geograficamente tendem a não desenvolverem um grau de estima entre os seus integrantes, influenciando no desejo de interagir com o grupo. Assim, o trabalho fica mais individualizado e trocas de experiências pessoais ficam inexistentes, as quais auxiliariam no processo de empatia com a equipe.

Esses atributos poderiam contribuir para a quebra do padrão estabelecido como equipe, isso significa que os indivíduos voltariam a serem apenas um grupo de pessoas, onde agora poderá haver uma falta de alinhamento como os objetivos da empresa, conflitos entre os colaboradores, pela falta de convívio com os seus colegas, e dificuldades com a entrega do serviço, já que a comunicação fica comprometida.

Por outro lado, cabe ao gestor da empresa, coordenar uma liderança que consiga manter as equipes virtuais engajadas e motivadas, sempre incentivando a comunicação entre o time, já que pelo ponto de vista de Manha (2015) mesmo que as equipes virtuais apresentem um grau menor de dependência de seus superiores, elas têm a carência da presença de seus gestores como um fator de suporte.

Entretanto, há vantagens na adoção dessas equipes pelas empresas. Segundo o PMI (2017) entre elas estão a falta da necessidade de locomoção até a empresa, possibilitando a inclusão de pessoas com deficiências, especialistas em uma área de trabalho que se encontravam distantes geograficamente e o encontro de colaboradores que fazem parte de turnos de trabalho diferentes. Além disso, há uma diminuição com os custos de viagens a negócios e com o espaço físico e equipamentos. Katzanbach e Smith (2001) adicionam que a integração do *home office* permite que as empresas criem uma mesma equipe com diferentes nacionalidades ou ainda conectem seus funcionários de diferentes partes do mundo ao mesmo tempo, e Silva (2007) complementa que essa situação, aumenta a geração de novas ideias, visto a presença de culturas diferenciadas na equipe.

As Consequências Vividas pelos Indivíduos no Online

O trabalho remoto tem a habilidade de afetar a construção das equipes, outros fatores que também devem ser analisados são os individuais. Assim, o ser humano necessita estar em um ambiente que o favoreça e o de conforto, o estimule no que ele faz, e o mantenha bem consigo. Seguindo esse raciocínio, Chiavenato (2014, p.319) aponta que:

Nem todos têm o perfil para fazer *home office*, que exige capacidade de autogestão, disciplina, foco, responsabilidade e comprometimento. Profissionais juniores como estagiários, trainees e analistas em começo de carreira costumam ter dificuldades de organizar o dia a dia remoto, então são menos encorajados a aderir.

Em contrapartida, apesar do indivíduo se moldar e se esforçar para continuar sendo um membro que contribui para o crescimento da empresa, questiona-se a crença de que o trabalho remoto também possa contribuir para a falta de promoção dos funcionários, sendo que geralmente os que trabalham com a modalidade presencial tem maiores oportunidades de ascensão de carreira (BOREHAN; LAMMONT, 2003).

Sobre a saúde mental dos indivíduos, temos o trabalho remoto como um contribuidor para um distanciamento social. Visto que o ser humano necessita ser social, pertencer e se relacionar com um grupo de pessoas, é uma necessidade básica de sobrevivência, "A comunicação é uma necessidade básica da pessoa humana, do homem social" (BORDENAVE, 2017, p.17), a falta dela pode causar problemas tanto de compreensão e equívocos quando ligamos a realização do trabalho, mas também pode causar problemas pessoais e psicológicos.

E esses atributos estão ligados no desenvolvimento da empatia, a aptidão de se pôr no lugar do outro, e compreende-lo, o qual por fim, gera o fator confiança, um dos maiores

responsáveis, principalmente quando falamos de estar a distância dos outros, por estabelecer a motivação nos indivíduos, e que por sua vez estabiliza o grau de autoestima de cada um (BARBOSA, 2021), lembrando que ela ainda auxiliará na consolidação das equipes.

As vantagens mais citadas são a flexibilidade nos horários, a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, com a adição do tempo compartilhado com a família e destinado ao descanso, podendo ainda haver redução das despesas com a rotina profissional (BARROS; SILVA, 2010) e o ganho de tempo com a desnecessidade de deslocamentos (TOLEDO; LOUDES, 2006; FREITAS, 2008; NOHARA, et al., 2010; HAU E TODESKAT, 2018).

E por fim, Bridi et al. (2020) expõem que o trabalho remoto ligado a pandemia, sobrecarregou os colaboradores com horas extras e aumento dos dias trabalhados, gerando uma falsa produtividade. Os autores ainda citam que há estudos teóricos críticos sobre a relação da sobrecarga de tarefas e a produtividade no modelo remoto muito antes da pandemia.

DESENVOLVIMENTO DA TEMÁTICA

O trabalho foi uma pesquisa exploratória e utilizará a abordagem quantitativa e qualitativa. Ela seguirá um delineamento de levantamento de dados que será relatado mais abaixo. Diante de Faria, Cunha e Felipe (2008) ao efetuar uma pesquisa do tipo exploratória, temos como objetivo central o fornecimento de dados que terão o intuito de ajudar no reconhecimento do tema e na sua compreensão, servindo de base para a construção da ideia do estudo, sendo comumente utilizado em pesquisas de campo bem como em estudos de caso.

Segundo Martins Junior (2010) o levantamento de dados, ou também conhecido como *survey*, é uma investigação feita através da coleta de informações, identificando determinadas características de um grupo, que serão vinculadas ao presente estudo, com o propósito de explorar esses dados.

A pesquisa aconteceu na Faculdade de Tecnologia de Indaiatuba – Dr. Archimedes Lammoglia, Indaiatuba - SP, nos dias 17 e 19 de agosto de 2022, onde foram coletados os dados de 258 alunos nos dois turnos de aula (vespertino e noturno), do curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial, através do uso de um laboratório de informática. Para a coleta, foram utilizadas as técnicas de questionário que se trata de uma ferramenta de coleta de dados onde se utiliza perguntas pré-estabelecidas, para analisar as particularidades de um determinado grupo ou indivíduo (MARTINS JUNIOR, 2010) contendo questões fechadas que “apresentam categorias ou alternativas de resposta fixas” (MARTINS, 2002, p. 51).

Esse questionário, feito pela plataforma do Google Forms, com questões fechadas foi disponibilizado nos computadores de um dos laboratórios da faculdade para que todas as turmas com acesso a ele, pudessem responder as perguntas.

Quanto a análise de dados, será utilizado a abordagem quantitativa, a qual é empregada para a obtenção de dados de um certo tema, onde a pesquisa será expressa na forma numérica e percentual (MANZATO; SANTOS, 2012), junto a abordagem qualitativa na qual a intenção é encontrar os possíveis motivos que levaram a causa estudada, e traduzi-los para a pesquisa, levando em conta a individualidade de cada pessoa (CRESWELL, 2010).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dentre os temas abordados, as questões contiveram os seguintes itens: sobre a sua experiência com o *home office*. Após essas, o questionário se dividiu em dois caminhos. No primeiro, as perguntas foram voltadas para quem já tem experiência com a modalidade, indagando: O tempo de experiência e a intenção de continuar na modalidade; os efeitos que ela gerou na vida de cada; e sobre a produtividade. Já o segundo caminho, volta-se a tendência de possíveis futuros colaboradores para o online, procurando descobrir: a existência de vontade de trabalhar com o *home office*, além de testar o perfil citado por Chiavenato (2014, p.319) nos interessados na modalidade.

O público feminino prevaleceu como respondentes do total de 258 respondentes do Curso Superior em Tecnologia em Gestão Empresarial.

Obteve-se que o grupo de idades mais favorável para a integração ao *home office* seria o dos 50 a 59 anos (75%), seguido pelos de 60 anos ou mais (50%), 30 a 39 anos (45,71%), 19 a 29 anos (35,67%), 40 a 49 anos (20%), e por fim, 18 anos ou menos (16,13%), concluindo que o público com mais idade teria uma maior tendência a ser requerido para o trabalho a distância. Os que trabalham com carteira assinada (39,3%) e estagiários (15,7%) atuam principalmente no setor administrativo.

O tempo de experiência na modalidade, para os homens, sua quantidade se mantém um tanto estável com o passar do tempo. Já as mulheres tendem a ter um aumento na quantidade que adquiriu a modalidade ao longo dos períodos, sendo que sua maioria ainda está iniciando sua experiência com a modalidade.

Além do tempo, a questão sobre a dificuldade de se adaptar a uma relação à distância com a equipe mostrou que do grupo, 9% dos alunos tiveram muitas dificuldades nesse relacionamento, 44,9% teriam encontrado um pouco de dificuldade, 12,4% se mostraram

indiferentes e 27% sem dificuldades. Os últimos 6,7% executam suas funções sem ter uma equipe para auxiliar.

Sendo que dentre as sensações sentidas com o trabalho à distância foi principalmente o conforto com (79,8%) dos respondentes, seguido de maior autonomia (58,4%), Maior necessidade de disciplina e organização (55,1%); Redução do estresse (51,7%); Maiores responsabilidades (38,2%); Motivação e maior foco no trabalho (31,5%). Quanto aos aspectos relevantes na vida do colaborador *home office*, o ganho de tempo com deslocamento (65,2%) e flexibilidade nos horários (62,9%), sendo que 13,5% disseram sentir sobrecarga de trabalho. Os resultados confirmam o que Almeida; Brasil e Nogueira (2017, p. 39) citam, que “esse modelo confere ao trabalhador maior autonomia e comodidade”, bem como corroboram com as citações acima, defendendo a “redução de estresse e oportunidade de proximidade com a família” como fatores relevantes também.

Oliveira, Silva e Echeveste (2019) concordam que a modalidade confere um tempo extra aos adeptos, permitindo otimizar o desempenho tanto de tarefas de cunho pessoal quanto as do meio corporativo, porém ganham destaque ao incluírem o argumento de que apesar de haver melhoria da produtividade, essa impõe uma capacidade superior de autodisciplina e organização não requeridos no presencial.

A percepção da produtividade para cada gênero. Sendo que o masculino se diz mais produtivo (38,24%) e produtivo (38,24%). O gênero feminino se declarou menos produtiva (18,18%) em relação ao masculino (11,76%).

Para os seguintes autores, a modalidade remota realmente proporciona uma melhoria da produtividade dos trabalhadores, (PÉREZ; SANCHEZ; CARNICER, 2007; BARROS; SILVA, 2010; MELLO, et al., 2014; VILLARINHO; PASCHOAL, 2016) isso ocorreria “principalmente porque há menos distrações e interrupções” quando comparadas ao trabalho presencial (FREITAS, 2008, p. 39).

Em contrapartida, Graça (2021) contra-argumenta que os colaboradores não notaram grandes diferenças em sua satisfação e na sua produtividade do presencial para o online, o que foi notado seria um aumento desses na transição de um modelo para outro. Independentemente disso, Roebuck e Britt (2002) declaram que as equipes virtuais podem trabalhar tão bem quanto as equipes tradicionais. Já Willmore (2000) concorda que o modelo remoto alcança mais resultados, pois os colaboradores mantem seu foco no conteúdo a ser trabalhado, ao invés das pessoas ao seu redor. Ou seja, se por um lado há a ausência ou diminuição do contato presencial, por outro lado, temos um aumento da produtividade. Entretanto, essa observação cria uma

situação paradoxal no trabalho remoto, já que Sato (2005) explica que as equipes virtuais precisam ser incentivadas ao contato presencial entre elas para que ocorra a promoção da comunicação, sobretudo quando estão se formando, para que assim haja o reconhecimento ou o fortalecimento da linguagem própria definida pelo grupo. Pois para se criar uma equipe virtual produtiva, a utilização do presencial é necessário.

Tummers et al. (2015) ainda incluem que a autonomia, participação nas decisões e trabalhar em equipe estão positivamente ligados a produtividade. Em outras palavras, enquanto um ambiente mais solitário intensifica a concentração no trabalho, promovendo um aumento da produtividade, a falta de se vincular a uma equipe pode levar uma desmotivação afetando a quantidade de produção entregue.

Para os respondentes que não trabalham com o *home office*, mas que teriam interesse, seguindo o perfil indicado por Chiavenato (2014, p.319) para quem trabalha a distância, foi feito uma questão de múltipla escolha, com as características citadas por ele, onde os respondentes escolhiam as que mais se identificassem. O quadro 1 mostra cada uma dessas características do perfil, sendo cruzadas, respectivamente, com uma ou mais situações corriqueiras onde elas seriam exigidas, e portanto, testando se os respondentes foram coerentes, na prática, ao expressarem tê-las. Assim, dos 139 respondentes, se excluirmos as respostas não coerentes, temos apenas 7 respondentes com o perfil considerado adequado para trabalhar a distância, sendo que 2 deles estariam em início de carreira, o que não se mostra tão adequado, mas ainda poderia ser possível, visto que apresentam todas as outras características essenciais.

Quadro 1 – Alunos compatíveis com o perfil

Características do perfil designado por Chiavenato	Perguntas extras	Respostas esperadas para as perguntas extras
Focado	Você perde o foco com facilidade?	Raramente; Nunca
Responsável e/ou Comprometido	Quando eu estou trabalhando, o meu celular:	O utilizo como ferramenta de trabalho, para me comunicar com outros funcionários e/ou clientes a respeito do trabalho
Autogestão e/ou Disciplina	Você teria autodisciplina de trabalhar do mesmo jeito e com a mesma qualidade sem ter a supervisão de um superior?	Sim; Talvez
Começo de carreira	Você teria a habilidade para se comunicar (ou seja, explicar e entender determinados assuntos), ao conversar com outras pessoas a distância, sem a possibilidade de falar com elas cara a cara?	Sim; Talvez
Começo de carreira	Você se sente motivado a trabalhar mesmo sem ter colegas ao seu lado para descontrair o ambiente?	Sim; Talvez

Rótulos de Linha	Alunos que foram coerentes
Autogestão, Disciplinado, Focado, Responsável e Comprometido	5 (3,60%)
Autogestão, Disciplinado, Focado, Responsável, Comprometido e em começo de carreira	2 (1,44%)
Total Geral	7 (5,04%)

Fonte: Autoria própria

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *home office* caracterizado pelo trabalho realizado no espaço domiciliar, ou ainda, trabalho remoto envolvendo uma maior dispersão geográfica, podendo realizar suas atribuições de qualquer lugar, vem ganhando espaço, principalmente o primeiro termo, com a pandemia de Covid-19 que forçou uma rápida adaptação a modalidade, dobrando os números de adeptos em apenas um ano. Isso levou a uma ampliação da discussão sobre vantagens e desvantagens nesse modelo de trabalho, dentre elas estão a flexibilidade, a falta de deslocamentos, o foco, a família mais próxima do indivíduo, o conforto, a autonomia e menos estresse, mas por outro lado, também ocasionou a necessidade de mais autodisciplina, organização, um acréscimo de responsabilidade, a falta do contato social e problemas de comunicação com a equipe, tornando relevante estudos mais aprofundados sobre o tema, em vista do bem-estar dos colaboradores e progresso da empresa, como por estar se popularizam a cada dia mais, adquirindo mais pessoas para dentro do online.

O presente estudo trouxe uma análise voltada para duas esferas, a perspectiva daqueles que já estão integrados na modalidade, com a veriam na prática, e dos que poderiam se integrar mais futuramente, se haveria uma adaptação a ela. Como resultado, tivemos um reforço dos dados antes já coletados, agora analisados em alunos de uma faculdade. Além disso, mostrou que as opiniões sobre os benefícios e malefícios do *home office* de estudos no início da pandemia, e até mesmo de antes desse período, foram como anteriormente, ou seja, não ocorreram muitas diferenças na percepção dos colaboradores com o passar do tempo. Outro aspecto foi a oportunidade de definir um perfil comportamental para os que utilizam o teletrabalho, e testá-lo nos alunos interessados na modalidade, observando uma baixa quantidade de alunos com o comportamento autodisciplinar indispensável para a adesão do remoto.

Desta forma, os objetivos foram alcançados com a obtenção da maior parte dos dados sendo de caráter positivo sobre o uso da modalidade, e ainda foi possível verificar a disposição dos alunos a entrarem nela. Portanto, a hipótese também foi confirmada já que 79,1% do total de entrevistados demonstraram vontade tanto em testar a modalidade quanto em se manter nela.

Para futuras pesquisas, recomenda-se que continue a estudar a produtividade e os efeitos no emocional dos colaboradores, visando os vários tipos de perfis comportamentais dos que trabalham remotamente de forma integral, ponderando se a modalidade é boa tanto pra seus adeptos quando aos diversos setores empresariais que a utilizam, mas também seria interessante uma análise mais detalhada do trabalho híbrido, que vem ganhando força, no pós-pandemia, se tornando a nova tendência no mercado.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, F. D. M., NOGUEIRA, A. M. As relações de trabalho na modalidade *home office* em empresas de bens de consumo. In: SEMEAD SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 22., 2019, São Paulo. **Anais...** São Paulo: PUCSP/ USP, 2019.

ALMEIDA, R. E. S.; BRASIL, R. S.; NOGUEIRA, U. A. Novas carreiras em contraste com formas de trabalho tradicionais: *home office* e freelance. **CALEA – Cadernos de aula do Lea**, Ilhéus, v.1 n. 6, p. 32-46, dez. 2017.

BARBOSA, A. A. O., A Gestão de Equipes Virtuais: um olhar da neurociência no bem-estar e gestão das equipes virtuais. **Revista TCU**, Brasília. v.1, n.148, p.76-94, jul/dez. 2021.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração do home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**. v.8, n.1, art.5, p.71-91, mar. 2010.

BEATON, D. et al. Measuring Worker Productivity: Frameworks and Measures. **The Journal of Rheumatology**, Alberta (Canadá). v.36, n. 9, p.2100-2109, set. 2009.

BORDENAVE, J. E. D. **O que é comunicação?** São Paulo: Brasiliense, 2017.

BOREHAN, N. C.; LAMMONT, N. **A necessidade de competências devido ao uso crescente das tecnologias de informação e de comunicação**. [S.l.]: INOFOR, 2003

BRIDI, M. A. et al. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista. 2020.

CASTRO, I. A. Qualidade de vida no trabalho e a produtividade. In: Congresso Nacional De Excelência Em Gestão, 11., 2015, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: LATEC/UFF, 2015.

CERVO, A.; BERVIAN, P. **Metodologia científica**. 5ª ed. São Paulo: Pratices Hall, 2002.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole. 2014.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Bookman. 2010.

FARIA, A. C., CUNHA, I., FELIPE, Y. X. **Manual prático para elaboração de monografias:** Trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses. 3. ed. Petrópolis: Vozes, São Paulo: Universidade São Judas Tadeu, 2008.

FREITAS, S. R. **Teletrabalho na administração pública federal:** uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI. Rio de Janeiro, 2008. 172p. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas.

GONDIM, S., BORGES, L. O. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. **Central de Conteúdo da Covid-19-SBPOT**, Porto Alegre, v.1, n.5, p. 39-48, mai. 2020.

GRAÇA, S. M. **Do trabalho presencial ao trabalho remoto:** o impacto na satisfação e produtividade dos trabalhadores. Lisboa, 2021. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) – Lisbon School of Economics & Management, Universidade de Lisboa.

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, Florianópolis, v.8, n.3, p.37-52, jul/set. 2018.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Terceiro Trimestre de 2019**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão?** São Paulo: IPEA, 2021a.

_____. **Um panorama do trabalho remoto no brasil e nos estados brasileiros durante a pandemia da covid-19**. São Paulo: IPEA, 2021b.

KATZENBACH, J. R.; SMITH, D. K. **Equipes de Alta Performance:** conceitos, princípios e técnicas para potencializar o desempenho das equipes. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

LUNA, R. *Home Office:* um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. **Revista Pensar Gestão e Administração**. v.3, n.1, p.1-11, jul. 2014.

MAIO, I. de S. Os Impactos do Teletrabalho na Saúde Mental dos Trabalhadores: Um Estudo na Justiça Federal do Rio De Janeiro. In: Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, 16, 2019. Brasília. **Anais [...]**. Brasília: CBAS, 2019.

MANHA, N. S., **Gestão de resultados em equipes virtuais:** indicadores de desempenho em projetos. São Paulo, 2015. 128p. Dissertação (Mestrado em Gestão e Tecnologia em Sistemas Produtivos) – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Sousa. Unidade de Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa.

MANZATO, A. J.; SANTOS, A. B. A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa. **Departamento de Ciência de Computação e Estatística–IBILCE–UNESP**. v. 17, p.1-17, fev. 2012.

MARTINS JUNIOR, J. **Como escrever trabalhos de conclusão de curso**: instruções para planejar e montar, desenvolver, concluir, redigir e apresentar trabalhos monográficos e artigos. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

MARTINS, G. A. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 7. Ed. São Paulo: Atlas. 2010.

MELLO, A. A. A. et al. Teletrabalho como fator de inclusão social e digital em empresas de call center/contact center. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, Santa Maria. v. 7, n. 3, p. 373-388, set. 2014

MELLO, A. **Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora...** Rio de Janeiro: Qualitymark, ABRH-Nacional, 1999.

MELLO, D. *Home office* foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. **Agência Brasil**, São Paulo, 28 de jul. de 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>> Acesso em: 15 de fev de 2022.

MOSCOVICI, F. **Equipes que dão certo**: a multiplicação do talento humano. 3. Ed. Rio de Janeiro: José Olympio. 1996.

NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; RIBEIRO, A. F.; SILVA, M. M. da. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo. v. 7, n. 2, p. 150-170, abr/jun. 2010.

OBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall. 2002.

OLIVEIRA, M., SILVA, P., ECHEVESTE, S. Gestão de equipes que atuam em *home office*: desafios reais em ambientes de trabalho virtuais. In: Congresso Internacional Abed De Educação A Distância, 25., 2019, Poços de caldas. **Anais...** Canoas: ULBRA, 2019. p.32-41.

PÉREZ, M. P.; SÁNCHEZ, A. M.; CARNICER M. P. L. Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. **New Technology, Work and Employment**, Spain. v. 22, n. 3, p. 208-223, jun/dez. 2007.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson Education. 2010.

ROEBUCK, D. B; BRITT, A. C. Virtual teaming has come to stay: guidelines and strategies for sucess. **Southern Business Review**, Statesboro. v 28, n.1, p. 29-39, set. 2002.

ROGERS, M. The Definition and Measurement of Productivity. **Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research**, Melbourne (Austrália). v. 9, n. 98, p.1-27, mai. 1998.

SARTOR, V. V. B., RIZZATTI, G. O home-office e a criatividade. **Revista de ciências da administração**, Santa Catarina. v. 3, n. 5, p.57-62, mar. 2001.

SATO, A. A. **Diferenças sociocomportamentais entre o trabalho em equipes virtuais e equipes presenciais**. São Paulo, 2005. 127p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado, Centro Universitário Álvares Penteado.

SCHILLING, N. **Utilização de equipes virtuais na gestão de projetos de construção: vantagens, desafios e implementação**. Braga (Portugal), 2021. 97p. Dissertação (Mestrado em Gestão de Projetos de Engenharia) – Escola de Engenharia, Universidade do Minho.

SILVA R. D. **A influência da liderança como estímulo à motivação de equipes virtuais**. São Bernardo do Campo, 2007. 102p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade De Ciências Administrativas, Universidade Metodista De São Paulo.

SILVA, E. C. Gerenciamento de Projetos por meio de Equipes Virtuais: desafios. **Revista Brasileira de Administração Científica**. v.7, n.2, p.172-188, abr/jul. 2016.

SILVA, É. T. da; SILVA, A. de M.; GONÇALES FILHO, M. Qualidade de vida e produtividade do colaborador na modalidade de trabalho home office: estudo de caso em instituição de ensino da região de Hortolândia, SP, Brasil. **Brazilian Journal of Production Engineering**, [S. l.], v. 8, n. 1, p. 61–72, 2022.

TOLEDO, L. A.; LOURES, C. A. Organizações Virtuais. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v.4, n.2, p.1-17, jan/jun. 2006.

TUMMERS, L. et al. Connecting HRM and Change Management: The Importance of Proactivity and Vitality. **Journal of Organizational Change Management**. v. 28, n.4, p.627-640, jul. 2015.

VILLARINHO, K. P. B., PASCHOAL, T. Teletrabalho no Serpro: Pontos Positivos e Negativos e Relações com Desempenho Profissional, Bem-Estar e Contexto de Trabalho. In: ENCONTRO DA ANPAD. 40., 2016, Costa do Sauipe. **Anais...** Brasília: UnB, 2016.

WILLMORE, J. **Managing virtual teams**. Reino Unido: Elsevier Science & Technology. 2003.

ZIMMER, M. V. **A criação de conhecimento em equipes virtuais: um estudo de caso em empresa do setor de alta tecnologia**. Porto Alegre, 2001. 113p. Dissertação (Pós-graduação em administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul.