

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JONAS DE LIMA NETO

**O IMPACTO NA QUALIDADE DE VIDA E
PRODUTIVIDADE DO COLABORADOR EM REGIME
*HOME OFFICE***

RECIFE | 2021

JONAS DE LIMA NETO

**O IMPACTO NA QUALIDADE DE VIDA E
PRODUTIVIDADE DO COLABORADOR EM REGIME
*HOME OFFICE***

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharelado em Administração.

Professor Orientador: MSc. Brian Victor Lima da Silva

RECIFE | 2021

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

L732i Lima Neto, Jonas de
 O impacto na qualidade de vida e produtividade do colaborador em
 regime home office. / Jonas de Lima Neto. - Recife: O Autor, 2021.
 37 p.

 Orientador(a): Me. Brian Victor Lima da Silva.

 Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
 Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2021.

 Inclui Referências.

 1. Home office. 2. Produtividade. 3. Qualidade de vida. 4. Pandemia.
 I. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. II. Título.

CDU: 658

**DEDICO ESTE TRABALHO AO NOSSO
DEUS QUE NOS DEU SABEDORIA E O DOM
DA VIDA.**

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer e dedicar esta dissertação as seguintes pessoas:

Primeiramente a Deus, que é sempre presente em minha vida. Aquele que me sempre me dar forças para me manter de pé todos os dias. Sem ele eu não sou nada.

Aos meus avós Jonas de Lima e Maria de Lourdes de Lima que são a base da minha vida, em especial ao meu avô que hoje infelizmente não se encontra mais presente fisicamente, mas sei que está bastante contente com essa nova etapa que está sendo alcançada.

Aos meus pais Paulo Ricardo de Lima e Ana Cláudia Costa de Lira, e a minha irmã Pollyana Kamila Lira de Lima que vem me dando força e me motivando a sempre querer mais.

Aos professores do curso de administração que através dos seus ensinamentos permitiram que eu pudesse hoje estar concluindo esse trabalho da melhor maneira possível.

A todos que participaram das pesquisas, pela colaboração no processo da coleta de dados.

Aos meus amigos pessoais e todos colaboradores do CESAR School, que compreenderam minhas ausências e afastamento temporário, mas sempre estiveram torcendo por mim.

Ao meu orientador e professor Brian Victor Lima da Silva, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções, conselhos e incentivos.

E por fim, a todos aqueles que participaram direta ou indiretamente da minha formação, o meu muito obrigado.

Se não tivermos a chave não podemos abrir
aquilo que não temos com que abrir, então
do que adiantaria encontrar aquilo que
precisa ser aberto, e que não temos, sem
primeiro encontrar a chave que o abra?

“Capitão Jack Sparrow”

O IMPACTO NA QUALIDADE DE VIDA E PRODUTIVIDADE DO COLABORADOR EM REGIME *HOME OFFICE*

JONAS DE LIMA NETO

Professor Orientador: MSc. Brian Victor Lima da Silva

Resumo: A regulamentação do *home office* ocorreu por meio da reforma trabalhista no Brasil em 2017. Poucos anos depois, em março de 2020, a pandemia da COVID-19 exigiu a prática do distanciamento social, fazendo com que as empresas se adaptassem a uma nova modalidade regime trabalhista. Portanto, o *home office* passou a ser considerado com alternativa para a manutenção de diversas atividades laborais. Diante dessa perspectiva, surge a seguinte pergunta norteadora: quais quis os benefícios do *home office* para a qualidade de vida e o desempenho do profissionais? Assim, o presente estudo teve como objetivo analisar os benefícios e os desafios da adoção do *home office*, relacionados à qualidade de vida e ao desempenho laboral sob a ótica de profissionais da área administrativa e de recursos humanos de empresas na região metropolitana do Recife. Trata-se de um estudo de caráter descritivo e quali-quantitativa, baseado em questionário semiestruturado. A pesquisa teve como população amostral 18 profissionais. Os resultados principais apontam que as empresas investigadas aderiram a esse formato de trabalho gradativamente. Os principais benefícios da adoção do *home office* identificados foram: flexibilidade, produtividade, deslocamento e melhoria da qualidade de vida. As questões analisadas, indicam que é possível sim chegar ao ponto de equilíbrio entre qualidade de vida e produtividade, e o *Home Office* pode ser alternativa, no entanto, caso não seja executada uma boa gestão de tempo, dando prioridade as atividades profissionais, o tempo aparentemente flexível, se tornará ocioso e improdutivo. Além disso, manter a atenção é um dos principais desafios dessa modalidade de trabalho.

Palavras chave: Home office; Produtividade; Qualidade de vida; Pandemia.

THE IMPACT ON THE EMPLOYEE'S QUALITY OF LIFE AND PRODUCTIVITY IN THE *HOME OFFICE* REGIME

JONAS DE LIMA NETO

Professor Orientador: MSc. Brian Victor Lima da Silva

Abstract: Abstract: The regulation of the home office occurred through the labor reform in Brazil in 2017. A few years later, in March 2020, the COVID-19 pandemic required the practice of social distancing, making companies adapt to a new labor regime modality. Therefore, the home office started to be considered as an alternative for the maintenance of various work activities. From this perspective, this study aimed to analyze the benefits and challenges of adopting the home office, related to quality of life and work performance from the perspective of professionals in the administrative and human resources areas of companies in the metropolitan region of Recife. This is a descriptive and quali-quantitative study, based on a semi-structured questionnaire. The research had a sample population of 18 professionals. The main results indicate that the investigated companies gradually adhered to this work format. The main benefits of adopting the home office identified were: flexibility, productivity, displacement and improved quality of life. The issues analyzed indicate that it is possible to reach a balance between quality of life and productivity, and the Home Office can be an alternative, however, if good time management is not performed, prioritizing professional activities, time apparently flexible, it will become idle and unproductive. Furthermore, maintaining attention is one of the main challenges of this type of work.

Keywords: Home office; Productivity; Quality of life; Pandemic.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO..... | 10 |
| 2. REFERÊNCIAL TEÓRICO..... | 12 |
| 2.1 A Pandemia no Contexto Social e Profissional..... | 12 |
| 2.2 Aspectos Gerais Relacionados ao Home Office..... | 13 |
| 2.3 Vantagens e Desvantagens do Home Office | 17 |
| 2.4 Desvantagens do Home Office | 20 |
| 2.5 Vida do Colaborador em Regime Home Office | 22 |
| 3. DELINEAMENTO METODOLÓGICO | 25 |
| 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO..... | 26 |
| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 34 |
| REFERÊNCIAS..... | 35 |

1. INTRODUÇÃO

Com os avanços nas tecnologias de informação e comunicação, bem como as mudanças na sociedade, diante da nova realidade em que se vive, foram criadas novas formas de relações de trabalho, caracterizadas por serem mais flexíveis, tal como o *home office*. Com a pandemia da Covid-19, doença causada pelo novo corona vírus (Sars-Cov-2), o mercado brasileiro foi obrigado a se reinventar, dessa forma, o *home office* cresceu e mostrou ser a opção mais viável para o momento em que o mundo se encontrava (BRIDI et al., 2020).

O isolamento social foi a principal forma de evitar a propagação do vírus causador da COVID-19 na sociedade, pois ainda não havia uma vacina que fosse eficaz na prevenção da doença. Diante desse pressuposto, o trabalho a distância ganhou mais força dentro do cenário corporativo. De acordo com Ribeiro (2020), em um levantamento realizado através do site BeerorCoffee, 52% dos indivíduos que começaram a trabalhar em casa devido à quarentena, planejam dar continuidade ao trabalho em *home office*. Apenas 10% desejam pretendem voltar ao antigo hábito de trabalhar no escritório.

O *home office* é uma forma de teletrabalho na qual o indivíduo realiza tarefas no ambiente doméstico, mantendo uma relação formal de empregado com a organização. Em algumas modalidades de teletrabalho, não há um controle de horário, podendo ser executado a qualquer hora do dia. Já no *home office*, há o controle de jornada, tendo horários bem definidos, de descanso, hora extra, entre outros. Nos últimos anos, o *home office* vem se expandindo cada vez mais, e diversos aspectos estão relacionados a essa expansão, como a flexibilidade organizacional e fatores econômicos (RALF, 2021).

Em estudo realizado por Mello (2020), foram coletados dados de 139 grandes, médias e pequenas empresas que atuam no Brasil, e constatado que o percentual de companhias que adotaram o trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19 foi maior no ramo da indústria (47%) e dos serviços hospitalares (53%). Entre as grandes empresas, cerca de 55% delas colocaram os funcionários em regime de *home office*, enquanto 31% das pequenas empresas optaram por esse regime. Cerca de 33% do total das empresas adotou um sistema parcial de trabalho

em casa, no qual o regime de *home office* foi adotado apenas em alguns dias da semana.

O artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define trabalho remoto como um serviço prestado principalmente fora das instalações da empresa, que utiliza ferramentas de tecnologia da informação e comunicação (TIC). Além da distância física entre os colaboradores e a empresa, o teletrabalho caracteriza-se pela exclusividade dos serviços e pelo comprometimento dos profissionais com a organização, levando em consideração os contratos de trabalho firmados entre as partes relacionadas (HAUBRICH & FROEHLICH, 2020).

A melhoria da qualidade de vida tem sido um dos principais argumentos usados pelas empresas, de modo a persuadir os funcionários a migrarem para esse modelo. Assim, esta é uma das vantagens consideradas pelos trabalhadores remotos, especialmente pela flexibilidade do horário de trabalho e por poderem exercer atividades de interesse pessoal. No entanto, constata-se que isso traz custos associados, pois a flexibilidade do horário de trabalho exige que o colaborador melhor gerencie suas atividades (FERREIRA et al., 2020).

Cercados por diversas informações e decisões, os profissionais precisam estabelecer a gestão do seu próprio tempo, de modo a manter um equilíbrio entre as atividades laborais e as atividades de cunho pessoal. Mesmo estando rodeado de muitos fatores sociais, como trabalho, educação, família e casos pessoais, e enraizado em responsabilidades que requerem a sua atenção (HAUBRICH & FROEHLICH, 2020).

Diante dos pressupostos mencionados, o presente estudo tem como objetivo avaliar, por meio de questionário semiestruturado, a percepção de trabalhadores das áreas de gestão e recursos humanos, relacionada aos impactos do *home office* sobre a qualidade de vida e da produtividade. Além disso, este trabalho justifica-se pela grande adesão das organizações ao *home office*, especialmente em decorrência do distanciamento físico exigido pela pandemia da COVID-19 e dos efeitos que essa adesão pode gerar, inclusive na satisfação dos colaboradores.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Pandemia no Contexto Social e Profissional

Diante do aumento de casos da COVID-19, diversas estratégias foram adotadas para desacelerar a transmissão. O distanciamento social, evitando aglomerações, visando manter no mínimo um metro e meio de distância entre os indivíduos, a proibição de eventos que ocasionem aglomeração de pessoas, o fechamento de escolas, universidades, shoppings, eventos representam algumas dessas estratégias (REIS-FILHO & QUINTO, 2020).

Em casos extremos, foi adotado o Isolamento Social, segundo o qual foi exigido que as pessoas não saíssem de suas casas, evitando a proliferação do vírus. Além disso, às pessoas suspeitas de possuírem o vírus, foi indicada a permanência em quarentena por quatorze dias, período de incubação do vírus (OLIVEIRA, 2020).

As estratégias utilizadas para diminuir a proliferação viral geraram sérias consequências no mercado de trabalho e, como isso, consequências sociais importantes. Alguns setores, como indústria geral, hotelaria, transportes, construção civil e pecuária apresentaram quedas expressivas, aumentando o desemprego. Nesse contexto. Do ponto de vista social, foi possível observar que as mulheres foram mais prejudicadas com a falta de emprego, especialmente aquelas ligadas aos setores de estética e bem-estar e empregadas domésticas (MATTEI & HEINEN, 2020).

Diversos setores foram obrigados a se adaptar com as novas exigências sanitárias. Além disso, leis trabalhistas foram flexibilizadas, visando preservar empregos. Entre as medidas com esse objetivo, citam-se: a concessão de férias coletivas com aviso antecedente de apenas 48 horas; adoção do regime especial de compensação (banco de horas); a antecipação de férias individuais e de feriados; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalhador; e por fim, a intensificação e adequação do regime de trabalho em *home office* (MATTEI & HEINEN, 2020).

2.2 Aspectos Gerais Relacionados ao *Home Office*

2.2.1 Aspectos Gerais do *Home Office*

Traduzido do inglês, o termo “*home office*” significa escritório em casa, ou seja, em relação ao nome dado esta modalidade de trabalho, há diferentes denominações para o trabalho a distância. De acordo com Sulkowsk (2020), existem três modos de trabalho diferentes para trabalhar em casa: 1) Teletrabalho: para funcionários da empresa; 2) Freelance: trabalhar em diferentes projetos; 3) Em casa: como empresário que reside em uma residência.

E foi em 1857, nos Estados Unidos que o primeiro passo para essa nova modalidade de trabalho foi dado. Essa modalidade surgiu na época, através dos inícios das tarefas que estavam sendo realizadas com o apoio de um telégrafo, um sistema que é responsável pelo envio e recebimento de mensagens. Assim, não era necessário que o colaborador estivesse presente fisicamente na empresa para executar as demandas solicitadas, o mais importante era construir uma infraestrutura com envio e recebimento das mensagens (SUŁKOWSKI, 2020).

Em 1970, alguns anos após os primeiros passos do trabalho em regime *home office*, a nova modalidade volta a ganhar força, dessa vez, por conta da crise do petróleo, que atingia a economia mundial deixando as empresas bastante fragilizadas naquela época, o *home office* veio a se tornar uma alternativa de economia, reduzindo assim os custos fixos das empresas, mantendo seus colaboradores trabalhando em sua própria residência (MARINO, 2020).

A evolução nas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) impulsionaram o surgimento do *Home Office* nos Estados Unidos. Assim qualquer indivíduo teria sua própria estação de trabalho na sua casa. Por muito tempo, o alto custo das TICs as tornaram inacessíveis para a maior parte das pessoas e seu acesso era limitado aos ambientes corporativos. Com o passar dos anos, o *Home Office* foi crescendo à medida que os custos com as tecnologias foram diminuindo (SUŁKOWSKI, 2020).

De acordo com Trope (1999), o *home office* pode ser considerado como levar o trabalho até as pessoas, ao invés de as pessoas irem até ambiente laboral. De acordo com o mesmo, as pessoas não precisam gastar mais tempo se deslocando

em direção a uma empresa, fazendo com que o funcionário mesmo de casa, possa contribuir da mesma forma e com mais liberdade.

Não se deve ignorar a importância de se obter os equipamentos tecnológicos necessários para o desenvolvimento do colaborador em regime *home office*. Pois, eles são base para as atividades desempenhadas pelos profissionais. A partir destas ferramentas o colaborador poderá exercer suas funções diárias de forma remota, abstendo-se da necessidade de se deslocar até o local de trabalho, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua pesquisa “Promoting employment and decent work in a changing landscape” (Promovendo emprego e trabalho decente em um cenário em mudança) define que o conceito do teletrabalho é a forma de trabalho realizada em local distante do escritório e/ou centro de produção, que propicie a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação (BRIDI et al., 2020).

Como o local onde o trabalho é executado não é um requisito essencial para se reconhecer o vínculo de emprego, podendo o mesmo ocorrer em relação ao colaborador que sempre tenha trabalhado em sua residência, no chamado “*home office*”, também conhecido como teletrabalho. Segundo Barros (2010) em um estudo de caso realizado dentro da Shell, onde foram abordadas as consequências do teletrabalho, o *home office* pode ser considerado um modelo em que os indivíduos podem ou não ter uma relação de trabalho com a empresa, mas desempenham suas funções e controlam sua vida pessoal em casa por meio da tecnologia (ou seja, remotamente).

2.2.2 O *Home Office* no Brasil

A chegada de novas empresas multinacionais no Brasil, trouxe junto um novo modelo de trabalho, o teletrabalho (*home office*), esse novo modo de trabalho, proporcionaria para os colaboradores uma jornada de trabalho mais flexível. Devido à escassez de tecnologia vivida na época, o *home office* chegou ao Brasil somente em 1997. Com o avanço da tecnologia, como a popularização da internet e de equipamentos eletrônicos, foi fundada em 1999, a SOBRAT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades (PNAD, 2018).

Antes da pandemia da Covid-19, chegar ao Brasil, em uma pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Teletrabalho, site que é referência no

teletrabalho, apresenta que 45% das empresas participantes já adotaram o regime home office e têm funcionários que trabalham diretamente de casa. Outras 15% das empresas estão avaliando a implantação desse modelo. O estudo apontou que, desde 2016, o sistema de home office cresceu 22% (MELLO, 2020).

Só após 20 anos, com a Reforma Trabalhista que veio acontecer em 2017, decreta que todos os serviços, realizados fora das dependências do empregador, ou seja, pelo menos três dias úteis da semana, por exemplo, será considerado teletrabalho, deixando juridicamente regulamentado, passando mais segurança, tanto para o empregador quanto para o empregado, através da lei 13.467/2017, que dispõe expressamente no capítulo II – A, no art. 75 -A ao 75 – E, dessa modalidade de trabalho (BRASIL,2017).

A nova lei, no entanto, informa que a empresa responsável precisa fornecer as condições necessárias para o cumprimento das demandas do colaborador em seu espaço longe da empresa, e isso inclui equipamentos tecnológicos. No entanto, não existe nada em vigência, nem lei, nem regra, que obrigue o empregador a pagar nada no que diz respeito a reembolso de despesas, como o aumento dos custos dentro da residência (HAUBRICH & FROEHLICH, 2020).

De acordo com dados publicados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 3,8 milhões de Brasileiros já estavam aderindo à nova modalidade e exercendo suas atividades remotamente, antes da pandemia de COVID-19, utilizando o regime *home office* para cumprir com suas demandas de trabalho. Apesar de oscilações, constata-se entre 2017 e 2018, que esse regime de trabalho cresceu em 21,1% (MELLO, 2020).

Já o aumento excessivo de trânsito no país, escancarou mais a necessidade do trabalho a distância em algumas categorias de trabalho, ninguém gosta de ficar preso no trânsito, mas em vários países os engarrafamentos fazem parte da rotina e afetam milhões de pessoas. Uma das vantagens de apostar no *home office* é justamente poder ficar longe da estrada e evitar passar horas no trânsito. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, 2018), o Brasil perde cerca de R\$ 267 bilhões por ano devido aos congestionamentos no caminho do trabalho. Isso representa aproximadamente 4% de todo o Produto Interno Bruto (PIB), que é a soma de todos os bens e serviços produzidos no país (PNAD, 2018).

A chegada da pandemia da Covid-19, se assemelha ao momento vivido em 1970 em que o mundo vivia a crise do petróleo, quando o home office deu seus

primeiros passos. O *home office* apareceu novamente no Brasil como uma alternativa de diminuição dos custos, e mostrou que era a opção mais viável para o atual momento em que o mundo se encontrava, devido à ausência de uma vacina que fosse eficaz contra o novo vírus que imunizasse a população contra o contágio, o isolamento social foi apontado como a principal forma de evitar a propagação do vírus na sociedade, e foi aí que o trabalho a distância ganhou força dentro do cenário brasileiro (BRIDI et al., 2020).

2.2.3 O Crescimento do *Home office* Durante a Pandemia no Brasil

Com o crescente número de casos de Covid-19 no país, a situação causou impacto em milhões de trabalhadores, fazendo com que eles se adaptassem a uma nova forma de trabalho pois as suas atividades laborais estavam sendo diretamente impactadas. Para dar continuidade a suas funções profissionais, os colaboradores tiveram que se adaptar as funções de forma remota, realizando seu expediente em regime *home-office*, ou seja, fora do ambiente da empresa. Segundo fontes do IBGE -PNAD COVID19, em novembro de 2020, eram em média 7,9 milhões de trabalhadores laborando em atividade remota no Brasil, com estimativa de crescimento para 2021 e aos anos seguintes, devido ao cenário nacional.

Antes da chegada da Covid-19 ao Brasil, o *home office* era uma realidade distante de diversas empresas, mas, não deixava de ser um grande desejo de vários trabalhadores. Com a chegada do novo vírus, o novo modelo de trabalho veio a se tornar uma necessidade para que os negócios continuassem funcionando. Dois anos depois do isolamento social em todo o Brasil, o *home office* se mostra uma modalidade muito bem avaliada pelos trabalhadores (HAUBRICH & FROEHLICH, 2020).

Em matéria publicada por Gandra (2021) para a Agência Brasil, em 2019, antes a chegada do vírus causador da Covid-19 ao País, a Vale havia decidido estabelecer um sistema de trabalho mais flexível, trabalhando de forma remota uma vez por semana, mas não teve sucesso. Já em uma pesquisa mais recente realizada em junho de 2020, a líder do programa informou que foi realizada uma pesquisa interna e que 73% dos colaboradores se diziam satisfeitos e mais produtivos trabalhando remotamente.

Em pesquisa elaborada em abril pela Fundação Instituto de Administração (FIA), foram coletados dados de 139 grandes, médias e pequenas empresas que atuam no Brasil. O percentual de companhias que adotaram o teletrabalho durante a quarentena foi maior no ramo de serviços hospitalares (53%) e na indústria (47%). Entre as grandes empresas, o índice das que colocaram os funcionários em regime de home office ficou em 55%, e em 31% entre as pequenas (MELLO, 2020).

Vindo como uma nova alternativa de trabalho, o *home office* demonstra ser um modelo de trabalho mais flexível, mas, como é algo novo, o *home office* também tem lá suas dificuldades, e o Brasil é o 5º país com maior dificuldade na adaptação ao novo modelo de trabalho. Alguns trabalhadores, vem sofrendo com a falta de infraestrutura e maior carga de trabalho, outros reclamam sobre a ausência do convívio social e a dificuldade em separar o tempo e espaço voltados para o trabalho, da vida pessoal, em meio ao mar de incertezas da pandemia. Pecharki (2020) repórter do Gazeta, trouxe em sua matéria, uma análise sobre o estudo realizado pelos pesquisadores Sarah H. Bana, Seth G. Benzell e Rodrigo Razo Solares, do Massachusetts Institute of Technology (MIT), o estudo trouxe alguns dados que levaram o Brasil a chegar nesta colocação, como por exemplo a limitação a velocidade de internet, tendo 67% da população com média abaixo de 25 megabites por pessoa, já para quem tem menores de 15 anos, as dificuldades aumentam ainda mais, e 47% das famílias brasileiras têm morador com a idade inferior a 15 anos.

2.3. Vantagens do *Home Office*

Oferecer a possibilidade ao colaborador de trabalhar diretamente da sua própria casa, vem se tornando uma prática cada vez mais comum no mundo corporativo, o melhor de tudo é que essa nova modalidade oferece benefícios tanto aos colaboradores, quanto para as empresas (FERREIRA et al., 2020).

Um dos pontos mais atrativos do *home office* para empresa é a maneira simples e flexível de reduzir a necessidade de utilização do espaço físico, gerando uma economia em diversas despesas para a organização, dentro do prédio por exemplo se economiza gastos com água, energia, entre outros. Em alguns casos é possível realizar também a otimização do espaço físico reduzindo assim também as

despesas, como por exemplo o aluguel, adotando uma rotatividade de profissionais atuando à distância e presencialmente (MARINO, 2020).

Quando o contrato passa a ser integralmente de trabalho remoto, a empresa pode negociar com o colaborador a responsabilidade financeira com equipamentos e recursos necessários para atuação do mesmo, como por exemplo internet, e conta de telefone. Outro ponto positivo também é a isenção do pagamento das horas extras, nos casos em que a empresa não tem um meio de controlar a jornada de trabalho a distância. Nesses casos, é fundamental que haja um bom planejamento e orientação das atividades que precisam ser desempenhadas, para que não ocorra sobrecarga (HAUBRICH & FROEHLICH, 2020).

Um dos benefícios do *home office* pode ser também a otimização da realização das tarefas, o principal motivo é que em seu escritório pessoal, um profissional consegue ter mais foco em suas responsabilidades, deixando de lado distrações comuns do dia a dia dentro da empresa. Para ser eficiente, o regime de trabalho a distância, também deve ser norteado pela produtividade, com tarefas claras a serem desempenhadas a cada dia, assim o funcionário consegue atuar com melhor performance e eliminar algumas lacunas produtivas (MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020).

Para grande parte dos colaboradores, um dos benefícios mais valorizados no *home office* é a independência na realização das tarefas, pois a um aumento de confiança que aumenta ao permitir essa flexibilização na rotina. É muito comum que alguns colaboradores desejem uma rotina longe de chefes, e com o teletrabalho, é muito mais possível, além disso, profissionais conseguem realizar alguns de seus compromissos pessoais com as demandas empresariais (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

Partindo do ponto de vista de Nascimento, Torres e Nery (2020), sobre o lado empresarial, são observadas vantagens como: redução de custo operacional, pois não se faz necessário ocupação de local fixo e físico no escritório, redução do absenteísmo, com o trabalho em *Home Office* o funcionário tem autonomia de organizar suas demandas em seu horário, deixando de ser um problema para a empresa a questão de atrasos e faltas, a autonomia do funcionário volta-se totalmente para o resultado. Outra vantagem empresarial é uma mudança no estilo de liderança para uma com foco total em atingir objetivos e metas, pois nessa modalidade a confiança é um dos principais pilares das relações entre empregado e

empregador, pois a organização não se preocupa com o comando dos colaboradores e se preocupa apenas com os resultados dos mesmos (MARINO, 2020).

Ter a chance de trabalhar viajando, ou em um local agradável, permite uma rotina mais leve e flexível, os colaboradores também conseguem passar mais tempo em família, participando de mais atividades familiares, e esses fatores são muitos valiosos para alguns colaboradores (MARINO, 2020).

A maioria dos trabalhadores brasileiros sofrem com o estresse associado ao trânsito, principalmente dentro da cidade grande, o esforço para se deslocar ao espaço físico envolve engarrafamento e super lotação do transporte público. Oferecer um alívio dessa rotina estressante, mesmo que seja por apenas um dia por semana, pode transformar a qualidade de vida dos colaboradores (MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020).

A possibilidade do trabalho remoto acaba se tornando também um benefício corporativo oferecido pela organização, essa preocupação pela qualidade de vida que é transmitida pela organização, acaba fortalecendo a cultura interna da empresa. A valorização do capital humano tem se tornado um dos principais ideais das empresas de destaques no mercado, por isso, os benefícios do *home office*, acabam se estendendo para a atração e retenção de talentos, afinal, a marca empregadora tem sua imagem solidificada e apresentada de forma positiva aos profissionais internos e externos, aumentando assim também o engajamento e a satisfação, ajudando e muito na redução do turnover (MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020).

O Serviço Brasileiro de apoio às micro e pequenas empresas (SEBRAE) realizou uma pesquisa em 2019, as questões sobre vantagens e desvantagens do *home office* carecem serem analisadas minuciosamente para haver um equilíbrio entre os dois lados. Além desta, outras vantagens podem ser observadas, como flexibilidade de horário de trabalho, uma vez que o trabalho não é afetado por uma interrupção típica do escritório.

De acordo com Dau, (2020), em relação a flexibilidade no horário de trabalho a empresa vem aderindo ao *Home Office* por obter benefícios para os colaboradores e proporcionando diretamente uma melhor produtividade. Isso é possível porque eles podem conciliar atividades laborais com atividades pessoais, garantindo a entrega das atividades solicitadas e seu bem estar, além de contribuir

para a imagem da empresa, mostrando que há respeito e cuidado com os colaboradores.

2.4. Desvantagens do *Home Office*

Na contramão de todos esses pontos positivos, também se somam ao *Home Office* alguns pontos negativos, tais como: Possíveis interrupções de familiares ou demandas de assuntos pessoais, perda de benefícios, perder espaços em sua residência para organizar local para trabalho e o afastamento do funcionário de sua equipe (FERREIRA et al., 2020).

Quando você está no ambiente de trabalho, é mais fácil começar a trabalhar em tarefas que roubem mais a sua atenção, do que quando você está presente em um ambiente familiar. Isso, caso as pessoas que estejam ao seu redor estiverem trabalhando também, gerando assim um menor risco contra interrupções, perda de foco ou da linha de raciocínio. Em casa, isso é mais difícil. Afinal, pais, filhos, irmãos, maridos e esposas não estão familiarizados com as rotinas uns dos outros. Portanto, as interrupções, cada vez mais frequente, podem gerar uma quebra da concentração e perda de produtividade. Além disso, se acontecer de forma recorrente, essa situação pode causar ainda estresse e conflitos internos (FERREIRA et al., 2020).

Para Marques (2016), a família consome uma grande parcela do seu tempo hábil, pois em alguns casos há filhos pequenos e assuntos pessoais, TV e celular. Tais fatos podem atrapalhar por conta da dificuldade de algumas pessoas se posicionarem profissionalmente diante do trabalho no ambiente residencial, esta é a preocupação dos colaboradores e principalmente da empresa pois isso acarretará em uma baixa produção e desenvolvimento profissional.

Quando se trata de liderança, o principal desafio é manter o foco dos colaboradores por conta do desafio da adaptação ao *Home Office*, para os líderes é importante ter compreensão e delegar atividades deixando claro sua importância, prazo e resultados, também foi pontuado que é ideal esclarecer a liberdade dos colaboradores, frisando sua responsabilidade com as entregas demandadas ao mesmo (HAUBRICH & FROEHLICH, 2020)

O *Home Office* é também um potencial vilão no que se trata da perda de benefícios para o colaborador, pois alguns dos benefícios oferecidos por algumas empresas, contribuem fundamentalmente para a qualidade de vida de algumas famílias, como pôr exemplo o auxílio refeição, alguns benefícios podem deixar de ser obrigatórios da empresa com o colaborador (HAUBRICH & FROEHLICH, 2020).

Quando se trata da perda de espaço na residência para alocar objetos necessários para as atividades do trabalho, o principal problema encontrado atualmente é que as residências estão cada vez mais no estilo minimalista, sendo assim, com pouco espaço para objetos não planejados (TASCETTO & FROEHLICH, 2019).

O dia-a-dia de um trabalhador colaborador que atua no regime presencial é mais agitado, além de envolver socialização mais intensa. De fato, quando na empresa percebe-se que os colegas de equipe dialogam, trocam ideias e informações e descontraem em conjunto. Entretanto, no trabalho remoto o contato social é significativamente reduzido, especialmente em tempos de isolamento. Em consequência disso, em alguns casos há a sensação de solidão, de distanciamento dos demais colaboradores de equipe e mesmo de pessoas fora do ambiente laboral. Portanto, isso pode diminuir não só a produtividade, mas também a vontade de trabalhar (MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020).

O isolamento do trabalhador referente a sua equipe pode ser solucionado por um sistema que atendesse as demandas de manter todos conectados em uma mesma plataforma que dispusesse de todas informações necessárias a todos com a capacidade de flexibilidade de horário, pois como alguns colaboradores irão trabalhar em horários diferentes do expediente, será necessária essa capacidade por parte da plataforma.

Estudos apontam que alguns profissionais relataram que as informações necessárias para o andamento das demandas de trabalho demoram além do comum, diante da falta de organização de algumas empresas, pelo fato de serem realizadas por e-mails, aplicativos de mensagens instantâneas e telefones corporativos. Diante disso é notório o atraso na realização de atividades que requerem uma grande interação de toda equipe, também pelo fato de em alguns casos não haver plena confiança que todas as informações repassadas estarão corretas e seguras (HAU & TODESCAT, 2018).

2.5. Vida do Colaborador em Regime Home Office

2.5.1 O *Home Office* e a Qualidade de Vida no Trabalho

Atualmente tem se tornado mais comum discutir-se a respeito da importância da Qualidade de vida no trabalho e seu impacto na felicidade corporativa e na produtividade dos funcionários. Também conhecida como QVT, a qualidade de vida no trabalho se refere a satisfação do funcionário com as funções desempenhadas e com o local de trabalho. Alcançar essa satisfação não é responsabilidade apenas dos colaboradores (MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020).

Como afirma o PONTOTEL (2021), muitas empresas ignoram a satisfação dos colaboradores, mesmo sendo claro que as entregas das demandas com qualidade é um reflexo da motivação dos colaboradores, sabendo que em todas as empresas é necessário atingir metas e entregas de demandas em tempo curto, a empresa pode prezar pela qualidade de vida para manter o colaborador motivado. Em um *home office*, a melhoria da qualidade de vida está relacionada ao ambiente adequado para que os colaboradores possam desempenhar suas atividades da melhor forma e criar uma cultura organizacional que proporcione boas condições de trabalho.

Para Chiavenato (2004), a qualidade de vida no trabalho envolve todos os aspectos físicos e ambientais, considerando também os aspectos psicológicos do ambiente de trabalho. O autor acredita que é necessário analisar todos esses aspectos para obter o nível de satisfação de cada funcionário. Portanto, percebe-se que não existe um padrão de qualidade de vida alcançável, pois cada um tem necessidades particulares, como sua cultura. A gestão deve seguir um padrão de alta qualidade para que sejam realizadas ações que minimizem as necessidades coletivas dentro da organização e tornar o ambiente de trabalho mais produtivo, dando assim à empresa uma vantagem competitiva.

2.5.2 Produtividade no trabalho

No atual estado do mercado com a globalização e a acirrada competição entre as organizações, as empresas muitas vezes buscam se tornar líderes por meio da boa gestão e da qualidade dos produtos ou serviços que prestam, mas o objetivo principal é inegável, aumentar a produtividade, liderar as vendas e conquistar o público-alvo (MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020).

Maiellaro (2016), relata que em decorrência do aumento da competitividade se faz necessário adotar táticas de permanência no mercado alinhadas com a missão da empresa. O *home office* vem como uma potente ferramenta, por não haver necessidade de locomoção do colaborador, a empresa poderá contratar pessoas de diferentes locais sem ser obrigatoriamente próximos a sede física da empresa. Desta forma, o teletrabalho proporcionará às organizações flexibilidade para encontrar no mercado de trabalho condições mais favoráveis, mais adequadas ao seu desenvolvimento e produção planejada.

Produtividade passa longe de trabalhar mais duro, mas sim com mais eficiência, e com o modelo de teletrabalho inserido na estrutura organizacional da empresa ocorrem algumas mudanças positivas, pois há uma combinação de fatores na flexibilidade de horário, que aumentam o desempenho para realizar as demandas das atividades. Existe também outros fatores que impactam diretamente na produtividade do colaborador, como por exemplo a internet, equipamentos e o ambiente que o colaborador trabalha, pois é necessário um ambiente confortável e ergonômico para realizar as atividades (HAUBRICH & FROEHLICH, 2020).

Para Flores, Lucas (2013), a produtividade pode ser otimizada se houver um ambiente adequado. Para conseguir realizar o trabalho se faz necessário adaptar algum ambiente da residência, como um cômodo que muitas vezes não está sendo utilizado para um fim específico. A produtividade está relacionada ao desempenho no trabalho, portanto, há inúmeras questões, uma delas se destaca como a qualidade de vida do funcionário.

São perceptíveis os benefícios que o *home office* trás tanto à empresa, quanto ao colaborador, sendo eles tais como: Aumento da produtividade: devido à redução das interrupções no trabalho, e diminuição do absenteísmo (atrasos ou problemas de transporte). Reduzir custos: Porque os funcionários não precisam mais de um local físico fixo na empresa. Competitividade na atração e retenção de

competências: Porque a matriz permite à empresa contratar talentos em áreas distantes da empresa, outras cidades e estados. Melhora a qualidade do trabalho: pois melhora a satisfação dos funcionários, reduz o estresse e reduz a atenção aos membros da família (HAU & TODESCAT, 2018).

O *home office* pode ser um caminho que as empresas devem seguir, levando a alta produtividade e, portanto, a lucros elevados. Porém Bugatti (2020) diz que a produtividade só será alcançada quando os colaboradores fizerem uso pleno de seus recursos, ou seja, se definirem um tempo específico para as demandas laborais. Mesmo havendo a vantagem da flexibilidade, o colaborador deve evitar quaisquer distrações que atrasem o andamento do trabalho.

É vital para a organização visualizar e executar suas atividades de forma holística, pois se todos na empresa desejam ter um trabalho de boa qualidade e lucrar com isso, eles irão reunir recursos técnicos, materiais e outras ferramentas necessárias para promover o sucesso da empresa em um mercado altamente competitivo.

2.5.3 Gestão de tempo

Para Santos e colaboradores (2020), o *home office* é uma vantagem para os profissionais por terem maior autonomia no tempo e nas atividades, sendo a realização de um sonho. Porém, para os objetivos serem atingidos será preciso fazer uma ótima gestão do tempo, pois esta ação é uma das mais importantes no que se trata ao *home office*. Esta ação de gerir o tempo irá otimizar o período que irá dedicar ao trabalho, fazendo mais com menos tempo, aumentando a produtividade e diminuindo drasticamente o desperdício do tempo com distrações.

Outro fato extremamente relevante é o ambiente de trabalho de uma pessoa. Se uma pessoa tem um escritório em sua casa, ou um ambiente mais "profissional" e tranquilo, ela terá maior probabilidade de realizar atividades do que um profissional que não possui. Conforme Hofrimann, Suelen (2020), é muito importante ter o seu próprio espaço de trabalho para focar totalmente e se desligar de tudo, afinal, você nunca conseguirá fazer uma boa gestão do tempo em um ambiente bagunçado e barulhento. Com isso é importante que os profissionais encontrem um bom ambiente para que se sintam confortáveis e seu tempo se torne mais eficiente.

Outro fator importante é a tecnologia, que é forte aliada para auxiliar no desempenho de suas atividades. Quanto mais ferramentas técnicas os profissionais usarem, melhor será seu desempenho. Diante desse contexto, a tecnologia tem potencializado a forma de controle sobre as atividades dos profissionais em qualquer ambiente, fazendo com que os profissionais que estão ligados a associações externas, que trabalham em casa e que trabalham por conta própria, administrem as suas funções sempre que necessário (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

3. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A pesquisa apresenta uma abordagem do tipo descritiva, transversal e do tipo não participante, bem como característica quali-quantitativa. Para a coleta de dados foram desenvolvidos questionários semiestruturados aplicados aos sujeitos envolvidos. Além disso, a coleta de dados foi do tipo etnográfica virtual. Essa abordagem pode ser definida como um processo e método de pesquisa qualitativa utilizando ambientes virtuais de coleta de dados, como plataformas online com esse propósito (FERRAZ, 2019). No caso do presente estudo, foi utilizada a plataforma do *Google Forms*, por meio da qual é possível aplicar o questionário a distância, de modo virtual.

Os questionários foram aplicados a uma população amostral de 18 indivíduos, colaboradores das áreas administrativa e recursos humanos da região metropolitana do Recife, escolhidos de forma aleatória. Realizar análises teóricas sobre os conceitos de *Home office*, qualidade de vida, produtividade e gestão de tempo.

O emprego do questionário enquanto técnica de coleta de dados permite o levantamento de uma grande quantidade de dados e o emprego deles nas pesquisas de cunho qualitativo e quantitativo, de acordo com o grau de aprofundamento requerido pelo autor, por isso, é bastante recorrente e relevante nas pesquisas (CHAER et al. 2011).

A escolha dos questionários como técnica de coleta de dados justifica-se por uma série de vantagens que esse método detém segundo Chaer, Diniz e Ribeiro

(2011), entre os quais destacam-se: economia de tempo; garantias quanto ao anonimato dos entrevistados; capacidade de abranger grande área geográfica; possibilidade de respostas rápidas por parte dos entrevistados; e garantias quanto à uniformidade da pesquisa.

Os entrevistados foram escolhidos devido à facilidade de acesso e por serem representativos em relação à população. Para a análise de dados, foi verificada a consistência e integridade das respostas, pois a maioria dos entrevistados respondeu todas as perguntas, e nenhum dos questionários foi desconsiderado. Além disso, os resultados foram apresentados por meio de dados percentuais, tabelas e gráficos que representam os dados obtidos.

A abordagem quantitativa empregada nesse estudo se caracteriza por empregar métodos quantitativos, tanto nas modalidades de coleta de informação, quanto no tratamento dos dados, por meio de métodos estatísticos para a apresentação dos dados (FERRAZ, 2019).

Quando se trata do enfoque qualitativo, é possível interpretar a complexidade de um determinado fenômeno, por meio da análise das interpretações que os atores da pesquisa possuem do mundo no qual se inserem, bem como a respeito das suas perspectivas relacionadas à temática proposta.

A análise de dados foi do tipo descritiva, por meio da qual são descritos de forma simples os dados observados. De acordo com Ferraz (2019), a análise descritiva permite apoiar uma interpretação dita subjetiva, além disso, é possível determinar status, opiniões ou projeções futuras nas respostas obtidas sobre a temática.

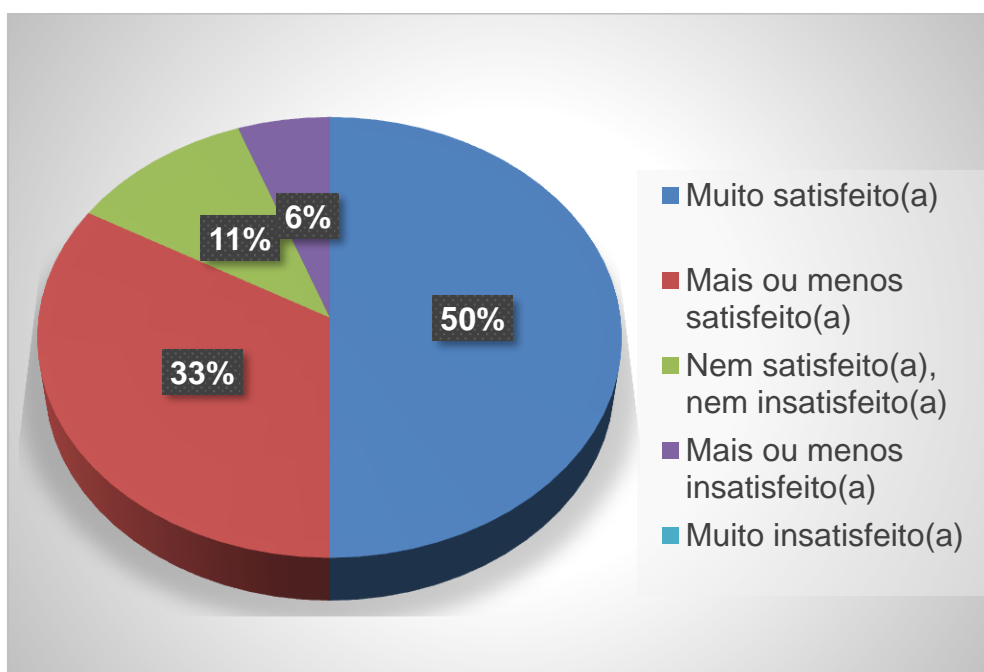
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta pesquisa busca entender se a modalidade de trabalho em *home office* seria um potencial agente para trazer um maior equilíbrio entre a qualidade e a produtividade do funcionário e da empresa. Tem também como objetivo principal, analisar e avaliar os maiores impactos do *home office* na qualidade de vida e produtividade.

Foram entrevistados 18 participantes de empresas diversificadas localizadas em Pernambuco, mas que atualmente estão trabalhando em regime *home office*.

Os entrevistados foram questionados sobre a sua adaptação profissional e pessoal estando trabalhando em regime *home office*. Os mesmos, deveriam responder sobre sua satisfação de acordo com sua atual condição de trabalho. As respostas foram bastante positivas, afirmando que a maioria dos colaboradores se sentem muito satisfeitos (as) com a atual situação de trabalho em casa, representando 50% dos votos. Na figura 1, estão dispostas condições atuais dos colaboradores em regime *home office*.

Figura 1 – Qual é o seu nível de satisfação de acordo com suas condições atuais de trabalho em casa?



Fonte: Autoria própria (2021)

Mesmo no contexto de uma crise sem precedentes, os profissionais entrevistados expressaram estarem muito satisfeitos com o desempenho deles, já que a empresa oferece a grande maioria dos colaboradores, todo o suporte necessário para realizar a sua função de casa.

De forma geral esses achados corroboram com a literatura no que diz respeito à satisfação dos colaboradores quanto ao trabalho em regime de *home office*. Em algumas áreas, o próprio *home office* proporciona maior satisfação, embora o volume de trabalho não permita concluí-lo no horário habitual de trabalho. Assim, quando estão satisfeitos, os empregados tendem a se empenhar mais para realizar

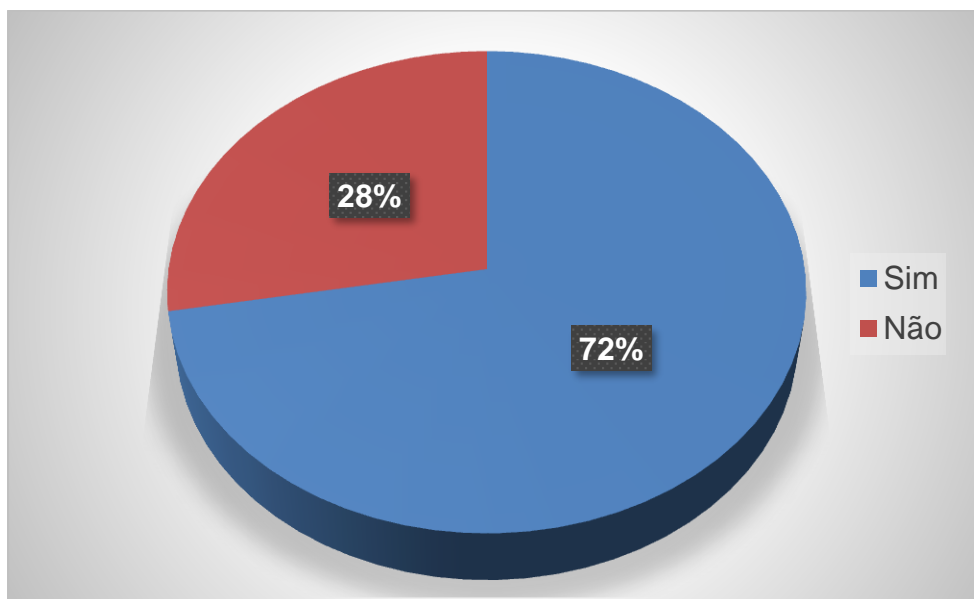
seu trabalho e a buscar também pelo próprio crescimento profissional (MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020).

Além disso, de acordo com a Agência Brasil, 50% das empresas afirmaram que a experiência com o teletrabalho superou as expectativas no ano de 2020, mesmo tendo sido feita de uma forma apressada e sem tanto tempo para planejamento e treinamento. Nesse contexto, diversas empresas confirmam a intenção de manter o *Home Office* para, pelo menos, 50% do seu quadro de funcionários, mesmo após o fim da pandemia (MELO, 2020). Portanto, a satisfação dos colaboradores pode impactar de forma significativa a qualidade dos serviços em um cenário pós-pandemia (HAUBRICH & FROEHLICH, 2020).

A Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 alterou a consolidação da Lei do Trabalho (CLT) a fim de adequar a legislação às novas modalidades de trabalho, como por exemplo o *Home office*. Segundo a nova lei, a empresa precisa fornecer as condições necessárias para desempenho das funções do funcionário em casa, e isso inclui equipamento. O Site ainda afirma que o trabalho remoto (ou teletrabalho) é considerado qualquer serviço prestado fora das instalações do empregador, principalmente por meio de tecnologia de informação e comunicação. As atividades de teletrabalho podem ser realizadas dentro da empresa, mas cabe aos empregados e empregadores decidir fazê-lo externamente (BRASIL, 2017).

Para avaliar como está sendo o suporte oferecido pela empresa aos entrevistados, eles foram questionados sobre o nível de satisfação que eles tinham sobre o suporte exercido pela empresa. Como ilustrado na figura 2, para os colaboradores que já atuaram ou atuam em regime *home office*, 72% dos respondentes afirmaram que a empresa oferece, sim, todo o suporte necessário para que o colaborador execute sua atividade de forma remota.

Figura 2 – Sua empresa lhe oferece todo suporte necessário para você realizar o seu trabalho de casa?



Fonte: Autoria própria (2021)

Esses dados estão de acordo com a norma técnica 17/2020 do Ministério Público do Trabalho, segundo a qual a empresa deve respeitar a ética digital no que se trata a privacidade de sua residência, regularização do contrato de trabalho para o modo Home Office, observar se a estrutura que o colaborador dispõe possui a qualidade ergonômica ideal.

No entanto, não existem leis ou regras que exijam que os empregadores paguem quaisquer despesas incorridas no reembolso. A lei deixa espaço para as partes negociarem livremente as responsabilidades desses custos de infraestrutura. Com a variação dessa questão em diferentes situações, o ideal é especificar no contrato de trabalho do *home office*, como a empresa vai tratá-la, para evitar mal-entendidos e reclamações trabalhistas na Justiça.

Em suma, é necessário levar em consideração que alguns aspectos são importantes para o sucesso no trabalho remoto, entre os quais destaca-se a estrutura do ambiente e o suporte adequado ao colaborador. Isso garante melhor desempenho do funcionário, otimizando a produtividade (SANTOS et al., 2020).

A fim de solicitar opiniões com base na experiência, os entrevistados foram questionados sobre os prós e os contras de trabalhar em casa. A grande maioria

dos entrevistados afirmou que trabalhar em casa pode ter um impacto positivo na produtividade, dependendo das necessidades e atividades realizadas.

O exercício de atividades que exigem concentração pode ser mais produtivo no formato remoto de trabalho pelo foco e atenção obtidos em um local mais silencioso, por exemplo. Mas isso depende do ambiente adequado, além de que nem todas as pessoas possuem perfil para trabalhar em casa. Além disso, durante a pandemia, houve um aumento de 15% a 30% da produtividade do colaborador, ainda aumentando a segurança do mesmo (SANTOS et al., 2020).

A partir das respostas coletadas por meio de busca nos formulários do Google, diversos benefícios para os profissionais foram identificados, como a flexibilidade do horário de trabalho; poder estar com a família nas horas vagas ou pelo simples fato de estar mais confortável, aumento de produtividade, redução de custos e assim por diante. Dentre as principais deficiências, na ordem mais citada, destacam-se: dificuldade de concentração; maior jornada de trabalho; falta de apoio e dificuldade de controlar a preguiça. Os benefícios e desafios da adoção do *home office* identificados pelos entrevistados são sintetizados na Tabela 1, onde trouxemos os comentários mais relevantes.

Tabela 1 - Vantagens e desvantagens do *home office*

| Entrevistados | Vantagens | Desvantagens |
|---------------|---|---|
| A | Me adaptei com o home office e consigo administrar ou manusear qualquer situação do meu trabalho. | Dificuldade em parar de trabalhar depois do horário de expediente, dificuldade em construir relacionamento mais próximo com a equipe. |
| B | Estar em casa, por ser mais confortável e ganhar mais tempo por não haver deslocamento, a produtividade ficou melhor. | Concentração. Eu não me concentro tanto, como de forma presencial. |
| C | Permaneceu estável | Excesso de reunião on-line |
| D | Trabalho muito mais que no ambiente presencial | A adaptação e a falta de apoio |
| E | Maior tempo com a família | Gostaria de produzir mais, mas acabo não distribuindo bem o tempo e misturando home office com as tarefas do lar. |
| F | Economia com combustível; acordar um pouco mais tarde, | Concentração. Eu não me concentro tanto, como de forma |

| | | |
|--|--|-------------|
| | comparado a acordar cedo e ir trabalhar presencial; Intervalo para o almoço com mais conforto. | presencial! |
|--|--|-------------|

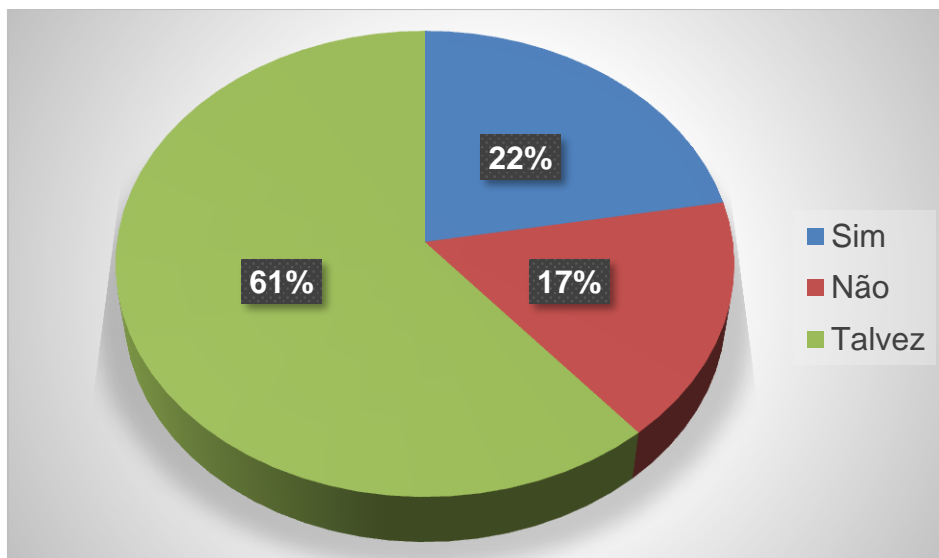
Fonte: Autoria própria (2021)

Haubrich e Froehlich (2020) argumentam que o mercado de trabalho atual exige uma adaptação das características comportamentais dos colaboradores com a nova realidade: flexibilidade, conhecimento do negócio, bem como saber trabalhar em equipe. Verifica-se também que entre os benefícios, destacam-se a qualidade de vida em virtude da redução do tempo com deslocamento, e a maior produtividade, pois algumas modalidades laborais demandam maior concentração e o ambiente de trabalho não pode proporcionar isso.

Outro fator de destaque na lista é o custo, o que pode ser visto como vantagem por alguns indivíduos, ou como desvantagem por outros. Uma das razões para colocar os custos em desvantagem é o aumento nos gastos com energia e infraestrutura doméstica, bem como a transferência de responsabilidades para os indivíduos gastarem em outros recursos antes disponíveis no escritório (HAU & TODESCAT, 2018).

Quando questionados os entrevistados, se os mesmos acreditariam que o *Home Office* poderia proporcionar uma melhor qualidade de vida para o colaborador e conseqüentemente uma produtividade constante e satisfatória para a organização, ou seja, se o *Home Office* poderia ser considerado como um ponto de equilíbrio, 22,2% das respostas foram positivas, como mostra na figura 3.

Figura 3 - Seria o home office o ponto de equilíbrio entre a produtividade e a qualidade de vida do colaborador?



Fonte: Autoria própria (2021)

Uma grande maioria votou em “talvez” totalizando 61,1% dos votos, o que pode ser uma possibilidade de que sim, o *Home Office*, poderia proporcionar uma melhor qualidade de vida para o colaborador e um aumento de produtividade e consequentemente um aumento na sua produtividade dentro da organização, mas, ainda não tem certeza absoluta para afirmar tal ponto, devido ao pouco tempo vivendo agora essa nova experiência que é o regime *home office*.

De acordo com Oliveira e colaboradores (2020) um ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida e a produtividade é passível de obtenção, e *Home Office* poderia ser uma alternativa para isso, no entanto, é fundamental que haja o adequado gerenciamento de tempo, a prioridade de atividades e a disciplina, caso o contrário o tempo aparente flexível ficará ocioso e improdutivo.

Além do *home office* ser considerado um modelo positivo de gestão no trabalho, também foram observadas algumas respostas positivas quanto a outras questões na vida pessoal do colaborador, como a alimentação, que tem uma melhor qualidade, devido aos horários mais flexíveis, e o tempo de deslocamento de casa para o escritório, que também pode ser transformado em aprendizagem e organização.

Questionados também sobre a produtividade, comparando períodos em que não havia o *home office*, como os candidatos se auto avaliavam estando trabalhando de casa, obtivemos algumas respostas semelhantes, no entanto,

trouxemos os comentários mais relevantes, apresentando diferentes pontos. Como demonstra na tabela 2.

Tabela 2 – Em relação a produtividade, comparando períodos em que não havia o home office, como você se avalia atualmente estando trabalhando de casa?

| Entrevistados | Respostas |
|---------------|---|
| A | Produzindo satisfatoriamente, o ambiente é diferente. As vezes acontece uma distração ou outra, mas o senso de responsabilidade e de saber que ali é seu trabalho falam mais alto |
| B | Me adaptei com o <i>home office</i> e consigo administrar ou manusear qualquer situação do meu trabalho! |
| C | Em casa, por ser mais confortável e ganhar mais tempo por não haver deslocamento, a produtividade ficou melhor |
| D | Gostaria de produzir mais, mas acabo não distribuindo bem o tempo e misturando <i>home office</i> com as tarefas do lar. |

Fonte: Autoria própria (2021)

Verifica-se que entre os benefícios estão a qualidade de vida em função da redução do tempo com deslocamento, e a produtividade maior, porque alguns tipos de trabalhos necessitam de mais concentração e, muitas vezes, o ambiente de trabalho na própria residência não pode proporcionar isso. Tanto os funcionários quanto as empresas podem se beneficiar do regime *home office*. A prática permite maior flexibilidade, que se traduz em maior produtividade e redução de custos, sem comprometer a qualidade, como defende a Luna (2014). A contribuição do *Home office* para a qualidade de vida dos trabalhadores se reflete na liberdade de gerir da forma mais adequada para coordenar a vida pessoal e profissional (OLIVEIRA et al., 2020).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Brasil, o *home office* ainda não possui um padrão de gestão para a sua implementação. Isso ocorre devido ao seu caráter emergente no mercado de trabalho. Com base nos resultados obtidos, verificou-se que esse regime de trabalho pode reduzir os custos operacionais. A maior parte dos respondentes afirmaram estarem satisfeitos com o regime de trabalho em *home office*, da mesma forma que afirmaram estarem satisfeitos com o suporte dados pela empresa. Além disso, os entrevistados afirmaram que esse regime de trabalho melhora a qualidade de vida, bem como a produtividade.

As questões analisadas indicam que é possível sim chegar ao ponto de equilíbrio entre qualidade de vida e produtividade, e o *Home Office* pode ser alternativa, no entanto, caso não seja executada uma boa gestão de tempo, dando prioridade as atividades profissionais, o tempo aparentemente flexível, se tornará ocioso e improdutivo. Os resultados da pesquisa apontam também que o principal problema do trabalho remoto é o desvio de atenção.

As limitações da pesquisa estão relacionadas com a quantidade de participantes do estudo. Portanto, para trabalhos futuros, sugere-se aumentar o tamanho da amostra e verificar a percepção dos profissionais quanto ao formato de trabalho, destacando os desafios e as suas implicações.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRAÇÃO, Fundação. **Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise da COVID-19: Relatório Final**. Disponível em: <https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf>> Acesso em: 23 jun. 2021.

BARROS, Alexandre. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office**: estudo de caso na Shell Brasil. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pB6bjbKsBNBdKk6VwGCbSRM/abstract/?lang=pt>> Acesso em: 22 jun. 2021.

BLOOM, Nicolas. **DOES WORKING FROM HOME WORK? EVIDENCE FROM A CHINESE EXPERIMENT**. 2015. Disponível em: <https://nbloom.people.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj4746/f/wfh.pdf> > Acesso em 22 jun. 2021.

BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANINI, A. P. **Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19**. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

CALCINE, Ricardo. **Home office e os riscos trabalhistas**. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas>> Acesso em: 24 jun. 2021.

CHAER, G.; DINIZ, R.; RIBEIRO, E. A técnica do questionário na pesquisa educacional. **Evidência**, v. 7, n. 7, p. 251-266, 2011.

DAU, Gabriel. **Flexibilidade no trabalho: veja como funciona e os benefícios para sua empresa**. Set 2020 Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/veja-como-funciona-a-flexibilidade-no-trabalho/>> Acesso em: 22 jun. 2021.

DUJE, Michelli. **O que é ofensivo para um, pode não ser para o outro / Pessoa sincera ou grosseira**. 2017. Disponível em: <https://tribunapr.uol.com.br/blogs/diva-da-tribuna/ofensivo-para-voce/> > Acesso em: 22 jun. 2021.

FERREIRA, P.; NICIDA, J.; VALENTE, L. Desmistificando a produtividade e os efeitos do home office integral durante a pandemia. **Harvard Business Review**, p. 1-12, 2020.

FILARDI, F.; CASTRO, R.; ZANINI, M. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, no 1, 2020.

FINANCEIRO, Diário. **O que é home office.** 2020. Disponível em: <https://www.dicionariofinanceiro.com/home-office/>> Acesso em: 22 jun. 2021.

FUHRMMAN, Rafaela. **Teletrabalho:** mudanças da Reforma Trabalhista e impactos do coronavírus. 2020. Disponível em: <https://blog.sajadv.com.br/teletrabalho-mudancas-da-reforma-trabalhista-e-impactos-do-coronavirus/> > acesso em: 22 jun. 2021.

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

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, 2020.

HOFRIMANN, Suelen. **Gestão de tempo no home office-como ser produtivo trabalhando em casa durante a quarentena.** 2020. Disponível em: <https://www.holmesdoc.com.br/gestao-de-tempo-no-home-office/>> Acesso em: 23 jun. 2021.

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

MARINO, Caroline. **O trabalho depois do Coronavírus.** Você S/A. Junho de 2020

MARQUES, José. **Descubra as vantagens e desvantagens do home office.** Fev. 2016. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/descubra-as-vantagens-e-desvantagens-do-home-office/>> Acesso em 22 jun. 2021.

MATTEI, L.; HEINEN, V. L. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Revista de Economia Política**, v. 40, n. 4, p. 647-668, 2020

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia> > Acesso em: 23 jun. 2021.

MENDES, D. C.; FILHO, H. N.; TELLECHEA, J. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, v. 5, p. 160-191, 2020.

MUNDORH. **Liderança em home office:** como manter a equipe engajada no trabalho remoto. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/lideranca-em-home-office-como-manter-a-equipe-engajada-no-trabalho-remoto/>> Acesso em: 22 jun. 2021.

NACARATO, Ricardo. **Conheça as vantagens e desvantagens do home office.** Disponível em: <https://pontomais.com.br/blog/conheca-vantagens-e-desvantagens-home-office/>> Acesso em: 22 jun. / 2021.

OLIVEIRA, L. D. Espaço e Economia: Novos Caminhos, Novas Tensões. Espaço e Economia, v. 1, n. 17, p.1–13, 2020.

OLIVEIRA, L. S.; GARCIA, R. D.; MICHELOTTI, V.; SABOIA, J. **influência do home office na qualidade de vida no trabalho**. ANAIS DA XIV MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO CESUCA, n. 14, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL, OIT, (2020). *ilo.org*. **A COVID-19 pôs em evidência a fragilidade de nossas economias**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_740358/lang-pt/index.htm > Acesso em: 21 de Jun. 2021.

PNAD - Pesquisa nacional por amostra de domicílios: síntese de indicadores 2018 / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. - Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

PONTOTEL. **Qualidade de vida no trabalho – descubra a importância e como praticar na sua empresa**. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/>> Acesso em: 22 jun. 2021.

PORTALISO. **A empresa deve fornecer os equipamentos para o home office?** Disponível em: <https://homeoffice.portaliso.com/a-empresa-deve-fornecer-os-equipamentos-para-o-home-office/>> Acesso em: 24 jun. 2021.

_____. **Vantagens e desvantagens do home office**. 2020. Disponível em: <https://homeoffice.portaliso.com/vantagens-e-desvantagens-do-home-office/>> Acesso em: 22 jun. 2021.

RALF, Roberta. **Qual a relação entre home office e qualidade de vida?** 2021. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/qual-relacao-entre-home-office-e-qualidade-de-vida-rc> > Acesso em: 23 jun. 2021.

REIS-FILHO, J. A. & QUINTO, D. COVID-19, social isolation, artisanal fishery and food security: How these issues are related and how important is the sovereignty of fishing workers in the face of the dystopian scenario. **SciELO Preprints**, p. 1–26, 2020.

RHCENTER. **Perfis profissionais que mais se adaptam ao home office**. 2020. Disponível em: <https://www.rhcenter.com.br/blog/perfis-profissionais-que-mais-se-adaptam-ao-home-office> > Acesso em: 24 jun. 2021.

RIBEIRO, Guilherme. **Quase metade dos brasileiros trabalha até onze horas por dia**. Jornal Hoje, 2021. Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2011/12/quase-metade-dos-brasileiros-trabalha-ate-onze-horas-por-dia.html>> Acesso em: 24 jun. 2021.

RIBEIRO, Renato. **Estatísticas de trabalho remoto em meio à Covid-19**. Set 2020 Disponível em: <https://blog.beerorcoffee.com/2020/10/30/estatisticas-do-home-office/>> Acesso em: 22 jun. 2021.

_____. **Pesquisa mostra efeitos do home office na produtividade.** Set 2020. Disponível em: <https://blog.beerorcoffee.com/2020/09/17/efeitos-do-home-office-na-produtividade/>> Acesso em: 22 jun. 2021.

SANTOS, E.; PEREIRA, J.; CAVALCANTE, K.; LIMA, M. Home Office: **Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19.** Pós-Graduação em Gestão de Pessoas e Coaching. Manaus, 2020.

SOLUÇÕES EM SAÚDE, SEGURANÇA DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE, SAFE. **Ambiente de trabalho. Como ele influencia na produtividade.** 2019. Disponível em: <https://blog.safesst.com.br/como-o-ambiente-de-trabalho-influencia-na-produtividade/>> Acesso em: 24 jun. 2021.

SUŁKOWSKI, Ł. Covid-19 Pandemic; Recession, Virtual Revolution Leading to De-globalization? **Journal of Intercultural Management**, v. 12, n. 1, p. 1-11, 2020.

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, p. 349-375, 2019.

TROPE, ALBERTO. **Organização virtual:** Impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.