

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JÚLLIA STEPHANY MOURA DE SOUSA
MYRELLA DA SILVA MORAES
RENATA KETLEY DOS SANTOS LIRA

**IMPACTOS DO REGIME DE HOME OFFICE NA
MOTIVAÇÃO E NO DESEMPENHO PRODUTIVO
DOS COLABORADORES**

RECIFE
2025

JÚLLIA STEPHANY MOURA DE SOUSA

MYRELLA DA SILVA MORAES

RENATA KETLEY DOS SANTOS LIRA

**IMPACTOS DO REGIME DE HOME OFFICE NA
MOTIVAÇÃO E NO DESEMPENHO PRODUTIVO
DOS COLABORADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao Centro Universitário Brasileiro
- UNIBRA, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel(a) em
Administração de Empresas.

Professor Orientador: Dr. Jadson Freire Silva

RECIFE

2025

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Laís Cardoso, CRB-4/PE-1753/P.

S725i Sousa, Júllia Stephany Moura de.
 Impactos do regime de home office na motivação e no
desempenho produtivo dos colaboradores / Júllia Stephany Moura
de Sousa, Myrella da Silva Moraes, Renata Ketley dos Santos Lira.
- Recife: Edição do autor, 2025.
32 p. : il. color.

Orientador(a): Dr. Jadson Freire Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro
Universitário Brasileiro – Unibra. Bacharelado em Administração,
2025.

Inclui Bibliografia.

1. Home Office. 2. Teletrabalho. 3. Produtividade. 4. Motivação. I.
Moraes, Myrella da Silva. II. Lira, Renata Ketley dos Santos. III.
Centro Universitário Brasileiro - Unibra. IV. Título.

CDU: 658

JÚLLIA STEPHANY MOURA DE SOUSA
MYRELLA DA SILVA MORAES
RENATA KETLEY DOS SANTOS LIRA

IMPACTOS DO REGIME DE HOME OFFICE NA MOTIVAÇÃO E NO DESEMPENHO PRODUTIVO DOS COLABORADORES

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao Centro Universitário Brasileiro -
UNIBRA, como requisito parcial para obtenção
do título de Bacharel(a) em Administração de
Empresas.

Prof. Dr. Jadson Freire da Silva (Orientador)
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Examinador 1
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Examinador 2
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Recife, ____ de _____ de 2025.

NOTA: _____

*Dedicamos este trabalho ao nosso
Senhor, criador de todas as coisas,
Jesus Cristo, que nos chamou e nos
trouxe ao propósito deste curso.*

*“Para que todos vejam, e saibam, e
considerem, e juntamente entendam
que a mão do Senhor fez isto”
(Isaías 41:20).*

AGRADECIMENTOS

A nossa trajetória de graduação foi extensa e desafiadora, marcada por obstáculos e conquistas. Uma jornada enriquecedora que não poderia ter sido concluída sem o apoio de muitas pessoas, às quais expressamos o mais profundo e sincero agradecimento.

A Deus, nosso refúgio e fortaleza, socorro sempre presente em momentos de angústia, por nos guiar e fortalecer em todas as etapas desta graduação.

À nossa família, nossa base, pelo amor incondicional, paciência e apoio. A eles devemos nossos princípios, fé, coragem e a pessoa que cada uma de nós somos.

Aos amigos, que estiveram ao nosso lado momentos difíceis e se alegram com as nossas conquistas.

À memória daqueles que perdemos durante a graduação, cujas lembranças permanecem vivas e se tornam luz nos dias mais escuros.

Ao nosso orientador, pela paciência, dedicação, conselhos e pelo amor à docência.

E a todos os professores que contribuíram com esta jornada, pela inspiração e conhecimento transmitido.

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso, intitulado Impactos do Regime de Home Office na Motivação e no Desempenho Produtivo dos Colaboradores. Tem como objetivo mapear pesquisas científicas sobre os estudos dos impactos do regime home office na motivação e no desempenho dos colaboradores. Esta modalidade passou a ser mais presente no mundo atual durante e após a pandemia do COVID-19. Neste estudo, são apresentados e analisados artigos acadêmicos sobre o tema, sendo destacadas as tendências e desafios que as organizações enfrentam. O intuito da pesquisa é fornecer informações para benefício da empresa e dos colaboradores para melhorar o clima organizacional criando um ambiente produtivo e eficiente adequando o método às novas modalidades de trabalho.

Palavras-chave: Home Office; Teletrabalho; Produtividade; Motivação.

ABSTRACT

This final course project, entitled "Impacts of the Home Office Regime on Employee Motivation and Productive Performance", aims to map scientific research on the impacts of the home office regime on employee motivation and performance. This modality has become more prevalent in the modern world during and after the COVID-19 pandemic. This study presents and analyzes academic articles on the topic, highlighting the trends and challenges that organizations face. The research aims to provide information for the benefit of both the company and its employees, improving the organizational climate by creating a productive and efficient environment and adapting the method to new work modalities.

Keywords: Home Office; Telework; Productivity; Motivation.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1	PRODUTIVIDADE NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL	12
2.2	A PRODUTIVIDADE E A MOTIVAÇÃO: COMO SE ENVOLVEM?	13
2.3	O TRABALHO REMOTO COMO FATOR CHAVE DE SUCESSO PARA A PRODUÇÃO E MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES	15
3	METODOLOGIA	17
4	RESULTADOS	18
5	DISCUSSÃO	20
5.1	IMPACTOS NO DESEMPENHO E PRODUTIVIDADE	20
5.2	INFLUÊNCIA DO TRABALHO EM HOME OFFICE NA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES	24
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
7	REFERÊNCIAS	29

1. INTRODUÇÃO

Sabe-se que nos dias atuais o regime de trabalho remoto tem tomado cada vez mais espaço e preferência no mercado de trabalho. A modalidade de trabalho remoto consiste em executar suas tarefas sem a necessidade de ir ao escritório, trabalhando com o apoio de recursos tecnológicos (1). Com a modalidade surgiram questões sobre como ela afeta na motivação e na produtividade dos colaboradores (2).

Após a pandemia do Covid-19, as relações pessoais no ambiente organizacional se transformaram com o regime home office. Este regime levanta questionamento em relação à produtividade e motivação dos colaboradores (3). Desta forma, sabe-se que a entrega e o estudo sobre a temática motivacional e empenho que envolve os colaboradores é um ponto a se percorrer na ciência social aplicada.

O excesso de trabalho, acúmulo de tarefas sem limites claros de carga horária resultam em expedientes estendidos. Com isso, pode ocasionar em baixa produtividade e falta de disposição por parte dos colaboradores devido a exaustão mental, a saúde mental dos colaboradores também pode ser afetada (4). A saúde psicológica dos colaboradores tem a necessidade de visão estratégica para as empresas, o impacto da mesma, ocasiona mudança nos resultados da empresa, dessa forma, a saúde mental é um modo de melhorar o desempenho da produtividade e resultados da organização (5).

Ainda sobre as pesquisas que apontam a importância do tema em estudo, entende-se que analisar como esta modalidade impacta no desempenho produtivo dos colaboradores e o bem-estar emocional dos trabalhadores (6). A relevância também está ligada à necessidade de garantir a saúde mental e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores, aspectos diretamente afetados pelo regime remoto (7).

Diante disso, é importante que os profissionais que atuam no regime de trabalho remoto devem ter observações e análises constantes sobre a sua motivação e produtividade no ambiente profissional (8). Essas análises podem

sucedem em respostas positivas nos resultados da organização sobre como e de qual forma aumentar a produtividade e motivar os colaboradores.

Desta forma, o objetivo do trabalho é mapear pesquisas científicas sobre os estudos dos impactos do regime home office na motivação e no desempenho dos colaboradores.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico se voltará aos conceitos importantes que envolvem o tema impactos do regime home office na motivação e no desempenho produtivo dos colaboradores sobre as perspectivas conceituais e históricas, suas relações com a administração e o tema como um fator chave de sucesso para as empresas e suas estratégias.

2.1 PRODUTIVIDADE NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

A produtividade nasce no período da Revolução Industrial ligada ao capitalismo, necessidade de controle no processo de trabalho e corrida contra o tempo. O termo refere-se à habilidade da organização em produzir produtos. A história da produtividade está relacionada às mudanças na produção, tecnologias e teorias organizacionais (9).

A partir da Revolução Industrial, nota-se o desejo pelo aumento produtivo e a criação de teorias organizacionais ligadas à produtividade. A Administração Científica, que pertence à Escola Clássica da administração, tem como principal objetivo o aumento da produtividade nas empresas dando destaque às tarefas. A divisão de trabalho era realizada pela formação de gerências, onde as funções eram fragmentadas e atribuídas a um trabalhador específico, criando um sistema de produção baseado na eficiência dessa produção (10).

Com isso, a Administração Científica expandiu o olhar sobre a produtividade e criou uma fragmentação e controle como pilares da organização do trabalho moderno. A produtividade passou por muitas transformações ao longo dos anos. Nos dias atuais, a padronização e organização nas empresas e

a divisão de trabalho são todos resultados da Administração Científica de Taylor (11).

Enquanto conceito, a produtividade envolve a medida de eficiência na transformação de recursos em bens, sendo assim, é a relação entre o que é produzido e os recursos que são usados para produzi-los, dessa forma, ela é muito importante para a economia e a competitividade do mercado (12). A produtividade e a eficiência são conceitos relevantes no que se refere à economia (13).

Menezes Filho (14) apresenta em seu levantamento que a produtividade está destacando sua importância na determinação do crescimento da economia, o termo PTF (produtividade total dos fatores) é a medida geral de produtividade na economia, mostrando o crescimento do produto devido à melhoria do processo de produção, atualmente, tem crescido por meio de avanços tecnológicos.

O avanço na melhoria da produtividade é importante para que os países consigam alcançar a renda dos países mais desenvolvidos, colaborando com o avanço na economia do país, além disso, a aprimoração da produtividade junto a eficácia são respostas estratégicas à concorrência do mercado, ocasionando no interesse das organizações pelo aumento da produtividade (15).

Desafios da produtividade encaram também as ciências sociais aplicadas no que se refere a motivação e a gestão de empresas. Um dos principais resultados relacionados à produtividade com motivação é a vantagem competitiva (16).

2.2 A PRODUTIVIDADE E A MOTIVAÇÃO: COMO SE ENVOLVEM?

A motivação, assim como a produtividade, passou a ser estudada após a Revolução Industrial, também através das teorias da administração. O interesse pelos estudos relacionados à motivação foram movidos devido à sua relação com a produtividade pessoal e organizacional, diante disso, os estudos da motivação levaram a formação de teorias motivacionais (17).

Enquanto conceito, a motivação é uma força, estímulo, impulso que incentiva a dedicação de um indivíduo para alcançar o objetivo almejado, o motivo no qual o desejo do alcance tem sentido, estando presente no cotidiano

das pessoas e é vista como um dos fatores que estão ligados ao comportamento organizacional do indivíduo (18). Sendo assim, a motivação pode ser gerada no ambiente de trabalho, estudos e em tudo aquilo que é despertado interesse.

As teorias motivacionais surgiram com o objetivo de entender as necessidades de um indivíduo e o que os move, uma das teorias motivacionais mais famosas é a teoria das necessidades de Maslow. Em forma de pirâmide, ele organizou as necessidades humanas básicas, nos momentos em que uma necessidade é realizada, surge um novo espaço para uma nova (19). Dessa forma, a tendência é que o indivíduo crie novos desejos e meios de satisfazê-los.

Em seu estudo, Maslow organizou as necessidades humanas básicas em cinco níveis, posicionando na base da pirâmide as necessidades fisiológicas, seguida pelas necessidades de segurança, sociais, estima e no topo da pirâmide se encontra a autorrealização (20).

As necessidades de níveis mais baixos são notadas nas motivações extrínsecas, condições básicas e externas. Nas organizações este fator pode estar presente do que se trata de salário, condições de trabalho, comunicação do empregado com o empregador (21). Em relação ao topo da pirâmide, os sentimentos de realização pessoal, sensação de retribuição e reconhecimento estão lotados no nível mais alto de necessidades, a auto realização, gerando satisfação, prazer e sentimento de pertencimento ao trabalho (22).

Outra teoria importante é a teoria de Herzberg, a teoria dos dois fatores, teve como seu objetivo compreender quais eram as circunstâncias no ambiente de trabalho que através destas são geradas satisfação e insatisfação dos colaboradores (23). Ele identificou que a relação entre satisfação e insatisfação não estavam em extremos opostos, dessa forma, o que pode ocasionar a satisfação, não irá anular a insatisfação (24).

Com isso, a teoria é dividida em dois grupos de fatores, os fatores higiênicos que são relacionados a salário, condições físicas, segurança e relação com membros da equipe e empregador. No qual, a ausência de uma boa relação desses fatores, gera insatisfação, já a presença não garante motivação, mas não proporciona insatisfação (25). Os aspectos do trabalho, como reconhecimento, responsabilidade, realização e crescimento pessoal são alocados no outro grupo, os fatores motivacionais, os quais proporcionam satisfação e engajamento dos colaboradores (26).

Sendo assim, a produtividade e motivação se envolvem devido ao desempenho do colaborador, a motivação impacta diretamente na qualidade de vida das pessoas e na produtividade dos funcionários, um emprego motivado produz mais para a empresa (27). A satisfação é um elemento que beneficia a motivação e a produtividade no ambiente organizacional, gerando maior dedicação e qualidade do serviço exercido (26).

2.3 O TRABALHO REMOTO COMO FATOR CHAVE DE SUCESSO PARA A PRODUÇÃO E MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES

O contexto do trabalho está em constante transformação, marcado por alterações intensas no ambiente profissional nos últimos anos, tanto pelo avanço da tecnologia quanto pelas necessidades das instituições (28). Entre as inovações está o Home Office ou trabalho remoto, que ganhou evidência, principalmente após a pandemia de Covid-19, que tornou urgente a implementação desse modelo em inúmeras empresas (28).

O home office é uma forma de trabalho prática e eficiente, que aproveita a tecnologia para facilitar as atividades do dia a dia, no formato remoto. Esse modelo já faz parte das mudanças do mundo moderno e tende a se tornar cada vez mais comum (29). O trabalho remoto começou a se consolidar nos Estados Unidos na década de 1950, como uma alternativa para equilibrar as demandas profissionais e pessoais, tendo como vantagens, a flexibilidade, que permite a otimização do tempo e a economia, pela redução de gastos com infraestrutura e manutenção do espaço físico (30).

O uso de ferramentas digitais são aliados do regime de trabalho remoto, pois, através deles, as atividades demandadas são exercidas e permitem que os líderes monitorem as entregas e os resultados à distância, garantindo que o trabalho seja realizado de maneira eficiente e organizada (31).

Gestores apontam que, no home office, muitos colaboradores compensam a distância física com entregas mais organizadas, mostrando autonomia e responsabilidade. Por outro lado, manter a disciplina da equipe e a interação à distância ainda é um desafio, o que pode afetar a produtividade em grupo (32). Os resultados mostram que a produtividade no home office é favorecida principalmente por um ambiente calmo e pelo fim do tempo gasto no

deslocamento, apontados por 69% dos participantes. Também foram observados o maior foco (57%), a autonomia no trabalho (54%), a flexibilidade de horários (44%) e, em menor proporção, a economia (1%) (32).

A motivação dos colaboradores no trabalho remoto é influenciada por fatores como a autonomia, a flexibilidade de horários e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, essa autonomia permite que os funcionários sintam maior controle sobre suas tarefas diárias, o que tende a aumentar tanto a satisfação quanto a motivação no trabalho (33).

Em relação aos fatores que podem afetar de modo negativo na motivação, está a ausência de contato social com os colegas de trabalho pois, a interação com outros profissionais também é um fator importante que auxilia na manutenção do desempenho e da produtividade no trabalho remoto, dessa forma, a criação de momentos com fins de socialização, mesmo que virtuais, ajuda a diminuir a sensação de isolamento e auxiliar na entrega de um trabalho bem sucedido (34).

Entre as desvantagens do home office, são destaques, o isolamento social pela pouca interação com colegas, a falta de estrutura ergonômica adequada em casa e a tendência ao excesso de reuniões, que muitas vezes prolonga a jornada e reduz os intervalos (35).

A internet instável e as distrações de casa podem atrapalhar a produtividade, no entanto, o home office traz tanto vantagens, quanto desafios ligados à comunicação e à estrutura disponível, enquanto algumas pessoas conseguem ser mais produtivas trabalhando de casa, outras encontram dificuldades que atrapalham seu desempenho, fazendo com o que seja importante a adoção de estratégias que utilize os benefícios do home office, minimizem seus desafios e uma triagem de perfil de colaboradores (36).

3. METODOLOGIA

Neste estudo, o procedimento metodológico usado foi a pesquisa bibliográfica, na qual são utilizadas outras pesquisas como fonte. A pesquisa bibliográfica analisa um tema sob uma nova abordagem, identifica colunas sobre outros olhares, dessa forma, chega a novas conclusões e perspectivas do tema em questão (37).

A abordagem usada na pesquisa foi a abordagem quali-quantitativa, a qual é a junção da pesquisa qualitativa e quantitativa, realizando análise de dados e proporcionando significado para esses dados. A abordagem qualitativa foi escolhida devido à sua capacidade de compreensão, enriquecendo a análise e a discussão dos resultados, complementando as análises qualitativas com métodos quantitativos viabilizando uma melhor compreensão deste estudo (38).

O objetivo da pesquisa é ser uma pesquisa exploratória, compreendendo o estudo do tema, realizando levantamentos bibliográficos e estabelecendo hipóteses. A pesquisa exploratória foi escolhida devido a sua função de investigar e oferecer explicações, sejam elas sociais ou naturais, essa pesquisa permite levantar novas perspectivas e questionar ideias já consolidadas (39).

A base escolhida para a coleta de dados foi o Google Acadêmico que trata-se de uma ferramenta gratuita de busca de publicações científicas, a qual permite localizar trabalhos acadêmicos de diversos tipos, buscando referências em qualquer documento acadêmico relevante que esteja disponível na internet (40). O Google Acadêmico foi escolhido por ter aspectos positivos, ser base segura e popular, ter amplitude, permitindo artigos em português e inglês.

A coleta de dados do estudo foi realizada através do Google Acadêmico. Conforme o fluxograma abaixo, a pesquisa foi realizada de modo no qual as palavras chaves escolhidas foram Home Office, Teletrabalho, produtividade e motivação. Foram aplicados filtros em idiomas para português e filtros aplicados também em período específico, sendo filtrados entre os anos de 2020 a 2025 com o objetivo de encontrar discussões científicas recentes.



Após essa avaliação, a partir da página 1 a 16 foram encontrados 142 artigos, dentre esses artigos, apenas 24 são relevantes dentro dos critérios de inclusão e exclusão.

4. RESULTADOS

Os resultados apresentados nessa pesquisa mantêm similaridade com os procedimentos metodológicos revelados anteriormente. A Tabela 1 foi criada para exibir os artigos coletados.

Tabela 1 - Artigos coletados na pesquisa

Autores	Título	Ano	Metodologia
Meinerz & Kuhn	Percepções sobre gestão de tempo, desempenho e produtividade em home office	2022	Pesquisa Bibliográfica

Cardoso & Fernandes	Relações entre produtividade, satisfação no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal-profissional e estresse no home office	2025	Estudo de caso
Flores & Motta	Home Office: Percepção dos Colaboradores e Gestora de uma Empresa Contábil na Pandemia da Covid-19	2022	Pesquisa Bibliográfica
Silva & Lucas	Trabalho Home Office Devido à Pandemia: Uma Análise da Motivação dos Gestores de Empresas Incubadas	2021	Pesquisa Bibliográfica
Haubrich & Froehlich	Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação	2020	Pesquisa Bibliográfica
Lizote & Fátima	Tempos de Pandemia: Bem-Estar Subjetivo e Autonomia em Home Office	2021	Estudo de caso
Padilha & Bittencourt	Teletrabalho: Home Office e os Impactos Após a Reforma Trabalhista	2020	Estudo de caso
Weisheimer	Motivação e Liderança na Gestão de Pessoas em Home-Office	2020	Pesquisa Bibliográfica
Ortega & Mariano	Viabilidade do Home Office para Profissionais da Área da Tecnologia da Informação: Vantagens e Desvantagens em Adotar Esse Modelo de Trabalho	2023	Pesquisa Bibliográfica
Marin & Souza	Os Benefícios e Desafios do Trabalho Home Office	2021	Estudo de caso
Santos	Medição da Produtividade no Teletrabalho no Setor Público	2025	Pesquisa Bibliográfica
Aguiar & Oliveira	O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar	2023	Pesquisa Bibliográfica
Filardi & Castro	Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal	2020	Estudo de caso
Ribeiro & Antunes	Repercussões do Home Office nos Contextos do Trabalho e da Família	2021	Pesquisa Bibliográfica
Alves & Dutra	Teletrabalho/Home Office: Riscos Quanto às Condições de Trabalho,	2022	Pesquisa Bibliográfica

	Impactos e Responsabilidades dos Empregadores		
Rios & Stecca	Pesquisa sobre o home office: análise sobre um dos tipos de flexibilização da jornada de trabalho mais utilizado nos últimos tempos	2023	Estudo de caso
Souza Junior	A importância da Gestão do Tempo para o modelo de trabalho Home Office	2021	Pesquisa Bibliográfica
Pimentel & Kurtz	Satisfação no trabalho e estresse percebido do teletrabalho no Brasil	2021	Pesquisa Bibliográfica e estudo de caso
Silva Arestides & Silva	Trabalho Remoto: Desafios e Oportunidades da Gestão de Pessoas	2024	Pesquisa Bibliográfica
Albuquerque Lima	Reflexões sobre o Teletrabalho Compulsório: Desafios do Ponto de Vista do Indivíduo	2024	Estudo de caso
Souza Maranhão	Teletrabalho e Qualidade de Vida dos Servidores Públicos: Uma Revisão Sistemática de Literatura	2024	Pesquisa Bibliográfica
Quintela & Souza	Conectando Profissionalismo e Bem-Estar: Uma Análise Bibliográfica Sobre a Influência do Home Office na Qualidade de Vida do Trabalhador	2024	Pesquisa Bibliográfica
Roos & Silva	Teletrabalho no serviço público: revisão bibliográfica para verificar as vantagens e desvantagens desta modalidade laboral	2023	Pesquisa Bibliográfica
Bühler, Débora Cristina	DO TRABALHO HOME OFFICE PARA O PRESENCIAL: A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DE EMPRESAS DE TECNOLOGIA	2024	Pesquisa Bibliográfica e estudo de caso

Os resultados mostrados na Tabela 1 foram utilizados para possibilitar uma análise mais profunda sobre o tema em estudo, destacando os pontos relevantes desta área.

5. DISCUSSÕES

5.1 IMPACTOS NO DESEMPENHO E PRODUTIVIDADE

O trabalho em home office apresenta-se como uma nova modalidade adquirida pelas empresas. Mesmo que seu surgimento tenha sido em 1970, o auge da sua adoção foi em 2020, devido à pandemia da covid-19. Juntamente com a adaptação do trabalho presencial para o remoto, surgiu por parte das empresas a preocupação em relação aos seus colaboradores sobre os resultados em relação ao desempenho e produtividade. Visto que o desempenho e motivação dos trabalhadores estão relacionados com o esforço individual, identificando a organização e o planejamento como fator principal para a obtenção de bons resultados (41).

De acordo com Meinerz e colaboradores (41), o esforço individual é identificado como principal fator, a organização e o planejamento de resultados. Como complemento, Cardoso e colaboradores (42) citam que o desempenho, comprometimento organizacional e adaptação por parte do trabalhador atuam na relação do indivíduo com o teletrabalho. Visto também que os colaboradores que apresentaram alto nível de produtividade apresentam equilíbrio entre vida pessoal e profissional, resultando em uma satisfação no trabalho remoto.

O teletrabalho comparado às atividades presenciais possui grandes benefícios por apresentar menos estresse, principalmente quando relacionado à locomoção. Uma vez que o teletrabalho pode ser realizado em qualquer lugar, sob o uso de aparelhos eletrônicos. Por apresentar trabalhadores menos estressados, consegue atribuir ao desenvolvimento de uma melhor produtividade através da motivação (43).

Entretanto, o seu destaque apenas foi possível devido ao período da pandemia da Covid-19, quando as pessoas apresentaram a necessidade de trabalhar de forma remota. Desde então, as empresas desenvolvem suas atividades sob adaptações. Esse período apresenta tanto vantagens, como desvantagens para empresas e trabalhadores. Para trabalhadores, identificou-se, por exemplo, ruídos domésticos, falta de comunicação imediata, isolamento e distrações. Já para as empresas, identificou interrupções na supervisão, resistência do empregado e isolamento do funcionário (45).

Em concordância, Padilha e Bittencourt (47) relatam que a prática do trabalho na modalidade home office apresenta benefícios quando realizado com disciplina e organização, resultando em um aumento da produtividade. A prática do teletrabalho, quando desenvolvida com eficiência, proporciona benefícios para os colaboradores, como também para as empresas, principalmente quando se trata da redução de custos. Nesse cenário, é identificado que as outras vantagens que a modalidade oferece são a flexibilidade de horários, melhor concentração e, como desvantagens, é citado conflito entre trabalho e vida familiar, isolamento social e dificuldade de controle de tarefas.

Marin & Souza (50) discutem os benefícios e malefícios do trabalho em home office tanto para trabalhadores, como para as empresas. Envolvendo como vantagens a possibilidade da necessidade de reestruturar a organização de imediato, redução dos gastos com infraestrutura, consumo do cotidiano, isolamento, aumento da produtividade e, como desvantagens, pode ser ressaltado o isolamento, falta de ambiente de trabalho coletivo, interferência de assuntos domésticos no profissional.

Com isso, é visto que o termo produtividade ganha diferentes significados e perspectivas. Podendo ser identificado como estratégia para mensurar a produtividade dos colaboradores, a utilização da plataforma Microsoft Power BI visa ser um painel que contabiliza dias trabalhados, modalidade de trabalho, grau de exigência da tarefa executada, média da produtividade, gráfico de distribuição, análise temporal, análise por servidores (49).

O teletrabalho é compreendido como aquele realizado fora do ambiente tradicional. Para que a sua realização seja bem desenvolvida, é necessária a utilização de recursos de tecnologia, desde internet, computadores ou telefones. Essa modalidade minimiza o tempo a ser desperdiçado, seja no trajeto percorrido, como também reduz o tempo para vestir-se formalmente para o escritório, promovendo uma melhor administração de tempo para realizar outras atividades (51).

Nessa perspectiva, de acordo com Aguiar e Oliveira (52) o teletrabalho proporciona ao empregador uma melhor qualidade de vida, colaborando de forma significativa para o bem-estar físico, emocional, flexibilidade de horários, autonomia econômica financeira e redução da locomoção. Também pode ser

ressaltado que o teletrabalho apresenta como um dos seus benefícios promover um maior convívio com a família.

Por apresentar maior flexibilidade ao indivíduo, principalmente quando se trata da exposição à poluição ou à violência, é identificado que o teletrabalho apresenta elevados níveis de desempenho, produtividade e motivação por promover um melhor bem-estar ao trabalhador e menos estresse no deslocamento. Porém, essa nova modalidade de trabalho pode apresentar aumento no custo de água e energia, falta de treinamento, dificuldade de controle, problemas psicológicos (53).

A atuação profissional de forma remota ocasiona um redimensionamento entre as vertentes trabalho e família, cabendo ao trabalhador ampliar as oportunidades de interação familiar no cotidiano. Ribeiro e Antunes (54) questionam até que ponto o home office possibilita a separação do trabalho e da vida pessoal. Visto que os trabalhadores não dispõem de uma área da casa específica para trabalhar, possuindo muitas vezes a necessidade de compartilhar o ambiente de trabalho com membros da família. Podendo resultar em conflitos para separar a vida pessoal e a laboral, dificultando a gestão de tempo.

A postura do trabalhador frente ao desenvolvimento do trabalho em home office e suas atribuições pode ser vista como vantagens o apoio social familiar e de amigos e como desvantagens apresentam a dificuldade das horas excessivas, ocasionadas por jornada laboral noturna (55). Nesse sentido, o desregulamento das atividades desenvolvidas pelos teletrabalhadores está relacionado à falta de disciplina e à falta de autogestão do tempo, provocando problemas de saúde que afetam toda a vida do trabalhador (55).

A pesquisa também evidenciou alguns desafios, especialmente relacionados à dificuldade de separar o ambiente de trabalho das atividades domésticas, à redução da convivência social e à sobrecarga laboral. Tais fatores podem comprometer a produtividade do colaborador, sendo assim, é importante destacar que esses obstáculos tendem a se intensificar quando o teletrabalhador não possui uma adequada organização do tempo ou carece de suporte necessário para o desempenho de suas funções (61).

A análise desenvolvida através desta pesquisa evidenciou que o trabalho em home office apresenta impactos significativos na vida do teletrabalhador e

das empresas. Indicando, através dos estudos, que a modalidade home office apresenta flexibilidade de horários, economia financeira, equilíbrio da vida pessoal e profissional, proporcionando um aumento de produtividade e desempenho do trabalhador quando vincula esses benefícios com o ato de desenvolver seu planejamento, organização e capacidade de autogestão.

5.2 INFLUÊNCIA DO TRABALHO EM HOME OFFICE NA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES

O teletrabalho é uma modalidade que existe desde 1970, porém, só tomou força na época da Covid-19, trazendo com a pandemia, adeptos da modalidade. Entretanto, essa modalidade agradou e desagradou muitas pessoas, promovendo a perspectiva da motivação. Silva e Lucas (44) relatam a teoria de Maslow para transmitir o pensamento de que as pessoas possuem necessidades pessoais e profissionais para ocorrer a motivação, sendo as 5 principais categorias: fisiológica, segurança, social, estima e autorrealização.

Nessa perspectiva, ressaltam que a motivação dentro de uma corporação está ligada à competitividade, alcançar o sucesso e está ligada ao comportamento dos colaboradores e gestores motivados por fatores externos como tarefas, equipe, recursos disponíveis e a capacitação da equipe (45). Entretanto, esse bem-estar pode ser considerado subjetivo, devido à satisfação que o profissional sente ao desempenhar suas atividades e colher seus resultados, envolvendo dentro do aspecto motivacional as necessidades de relacionamentos sociais, interação familiar, saúde, satisfação no trabalho, autonomia, porém, também pode estar relacionada aos bens e recursos materiais (46).

Dentro dessa perspectiva, as empresas devem oferecer aos funcionários um suporte de qualidade e promover um auxílio para o desenvolvimento das atividades remotas. Como um diferencial para as empresas que atuam com a modalidade remota, pode ser destacado a implementação de um suporte para seus colaboradores, no qual promova uma qualificação aos trabalhadores para que os mesmos se sintam aptos e mais produtivos (47). Uma vez que, quando apresentam um domínio da ferramenta, o profissional se sente mais confiante ao desempenhar suas atividades (47).

Esse auxílio é importante tanto para os colaboradores, por se sentirem motivados a desenvolver as metas organizacionais, como também é uma prática benéfica para as empresas por gerar resultados mais positivos e com menos tempo. Sendo assim, pode ser ressaltado que a modalidade em home office deve desenvolver estratégias para motivar seus colaboradores (54).

Uma forma de estratégia que pode ser implementada é o trabalho com bonificações para que os empregados fiquem com a motivação em alta, aumentando a lucratividade da empresa para que assim gere melhores resultados. Outras estratégias que podem ser utilizadas para obter bons resultados na modalidade home office são o desenvolvimento de agendamentos, organização de pautas e evitar multitarefas (55).

De acordo com os dados apresentados pela pesquisa (56), a modalidade de home office produz impactos distintos conforme o gênero dos trabalhadores. As evidências apontam que profissionais do sexo masculino tendem a apresentar maior produtividade no regime de teletrabalho, uma vez que encontram nesse contexto condições mais favoráveis ao desempenho profissional. Já entre as mulheres, observa-se um rendimento superior em ambientes de trabalho presenciais. Essa diferença pode ser explicada pela sobrecarga de tarefas domésticas e pelos cuidados com os filhos, responsabilidades que ainda recaem de forma desproporcional sobre as trabalhadoras, dificultando a criação de um ambiente adequado à produtividade no contexto domiciliar.

Os autores Silva Arestides & Silva (59), apresentam sobre a relação ao papel do gestor diante dessas circunstâncias, principalmente na modalidade em home office, deve ser atribuída a função de manter a equipe motivada, para que os mesmos consigam concentrar-se melhor nas atividades propostas. Cabe ao líder adotar estratégias específicas para manter os colaboradores motivados, criando as condições necessárias para que consigam concentrar-se plenamente em suas atividades (57). Uma abordagem eficaz consiste em promover a motivação à distância por meio de iniciativas concretas, como a oferta de benefícios adaptados ao contexto remoto, que visam reconhecer e apoiar o trabalho dos profissionais (57).

A consolidação do teletrabalho como modelo organizacional trouxe a supervisão eletrônica de produtividade como um novo elemento nas práticas de

gestão, esse tipo de monitoramento deixou de ser visto apenas como controle e passou a funcionar como uma ferramenta estratégica, permitindo acompanhar o ritmo de trabalho, identificar necessidades de apoio e organizar melhor as demandas (58). Quando combinado com práticas de gestão eficientes, tais como a definição de metas, comunicação clara e orientações adequadas, o monitoramento digital contribui para manter a produtividade e favorecer a permanência de profissionais qualificados (48). Assim, a supervisão eletrônica se torna um recurso complementar que ajuda a equilibrar autonomia, resultados e qualidade das relações de trabalho no ambiente remoto.

De acordo com os dados apresentados por Souza Maranhão (61), a flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto oferece aos profissionais maior autonomia para organizar suas tarefas diárias, permitindo escolhas relacionadas tanto aos horários quanto aos locais de trabalho. Essa modalidade tem demonstrado potencial para elevar a produtividade individual, ao mesmo tempo em que contribui para uma melhor qualidade de vida, conforme resultados que apontam ganhos na gestão do tempo, redução de deslocamentos e maior bem-estar (61). Sendo assim, para que esse aumento de desempenho se concretize, é necessário que o trabalhador adote estratégias conscientes, como a definição de rotinas estáveis, a criação de limites claros entre vida pessoal e profissional e o cultivo de interações sociais mesmo em ambientes virtuais, como os fatores essenciais para evitar sobrecarga, isolamento e queda de foco, frequentemente mencionados em estudos sobre home office (62).

Portanto, a transição para esse modelo não ocorreu sem desafios. Conforme Albuquerque (60), no início, a implementação do home office enfrentou resistências significativas, especialmente em empresas estruturadas sob uma cultura tradicional de trabalho, marcada por horários rígidos, supervisão direta e rotinas presenciais. Essa mudança exigiu uma ruptura com práticas já consolidadas e gerou insegurança tanto para gestores quanto para colaboradores, que precisaram se adaptar a novas formas de comunicação, organização e acompanhamento das tarefas. Assim, a adequação ao teletrabalho configurou-se como um dos principais obstáculos enfrentados pelas organizações, exigindo ajustes operacionais e comportamentais para que o modelo pudesse funcionar de maneira eficaz (64).

Em continuidade ao pensamento, Roos e Silva (63) afirmam que os desafios de comprovar estar trabalhando necessitam de superação por parte dos colaboradores, estabelecendo a implementação de uma nova comunicação entre os componentes da empresa, para haver autodisciplina, motivação e administração do tempo.

Contudo, os estudos analisados revelam que a modalidade home office emergiu inicialmente como um modelo desafiador, caracterizando-se como uma alternativa necessária que demandou significativas adaptações por parte de organizações e colaboradores. A superação desses desafios, entretanto, demonstrou ser vinculada à qualidade da gestão. Dessa forma, o teletrabalho deixa de ser compreendido apenas como um desafio e passa a se apresentar como uma alternativa laboral vantajosa, capaz de promover benefícios tanto para a organização quanto para seus colaboradores. Esses impactos positivos manifestam-se por meio da maior flexibilidade na gestão do tempo e do espaço, do aumento da motivação e, conseqüentemente, do incremento na produtividade.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados apresentados, a análise da produção científica revela que os efeitos sobre a motivação e o desempenho produtivo dos colaboradores são comumente abordados a partir de dimensões específicas, a complexidade da gestão de equipes em ambientes remotos, a eficácia do suporte organizacional na sustentação da produtividade, a influência de práticas gerenciais adaptativas no engajamento, e o papel da comunicação e de programas de bem-estar na manutenção do equilíbrio psicológico. Independentemente da abordagem, há consenso de que o sucesso do home office está intrinsecamente ligado a um equilíbrio sensível entre autonomia concedida ao colaborador, suporte tecnológico adequado e canais de comunicação eficazes, fatores estes que impactam diretamente tanto a motivação quanto a performance.

Os estudos revisados indicam que, para preservar e potencializar o desempenho produtivo em regime de home office, as organizações devem adotar orientações claras e oferecer suporte técnico contínuo, aliados à

adaptação a ferramentas digitais. Essa estrutura é importante para assegurar a eficiência operacional e promover um ambiente que equilibre a liberdade do colaborador com a gestão da sua carga de trabalho. No que tange especificamente à motivação, a combinação entre práticas de gestão adaptativas, suporte organizacional consistente e uso eficiente de tecnologias mostra-se decisiva. Lideranças que adotam estilos participativos e priorizam uma comunicação transparente, somadas à implementação de iniciativas de bem-estar, surgem como importantes elementos para mitigar sentimentos de isolamento, reduzir o estresse, sustentar o engajamento e a coesão da equipe.

Ressalta-se, contudo, que as conclusões aqui expostas decorrem de uma revisão bibliográfica, o que constitui uma limitação do presente estudo. Essa delimitação abre caminho para pesquisas futuras que possam investigar os impactos do home office na motivação e no desempenho, com a finalidade de oferecer um retrato mais aplicado e detalhado sobre as estratégias de gestão capazes de otimizar esses dois eixos em diferentes contextos organizacionais.

Para avançar na compreensão do tema, recomenda-se que estudos futuros investiguem de forma mais aplicada como diferentes práticas de gestão influenciam a motivação e a produtividade no home office. Pesquisas que comparam setores, perfis de trabalhadores e estilos de liderança podem aprofundar o entendimento sobre quais fatores realmente favorecem o desempenho remoto.

7. REFERÊNCIAS

1. Araújo TM, Lua I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Rev Bras Saude Ocup.* 2021;46:e27.
2. Lima TP. O impacto do home office na motivação e produtividade dos colaboradores: uma análise qualitativa [trabalho acadêmico]. 2025.
3. Fernandes MM, et al. Proposta para avaliação das condições de estímulos nocivos em ambientes de home office. *Rev Ímpeto.* 2024;14(2):92-110.
4. Rafalski JC, Andrade AL. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas Psicol.* 2015;23(2):431-441.
5. Fernandes MM. O estresse no trabalho e sua influência na saúde mental dos colaboradores [trabalho acadêmico]. 2024.
6. Bergamaschi AB, Netto Filha WR, Andrade AR. Home office: solução para aumento de produtividade no INPI. *Eur J Appl Bus Manag.* 2018;4(3).
7. Moreira SML. Impactos motivacionais da realização de home office e teletrabalho na percepção dos servidores da AGRAER-MS, durante a pandemia de COVID-19 [dissertação]. Campo Grande: Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul; 2021.
8. Maciel Neto T. Home office: uma análise do desempenho criativo dos profissionais adeptos [trabalho acadêmico]. 2020.
9. Bonelli R, Fonseca R. Ganhos de produtividade e de eficiência: novos resultados para a economia brasileira [relatório]. 1998.
10. Macedo MM. Gestão da produtividade nas empresas. *Rev Organiz Sistêmica.* 2012;1(1):110-119.
11. Matos Filho HA. Influência da administração científica nas organizações. *Rev Gestão Ind.* 2018;14(1).
12. Santos VGVV. A administração científica e sua colaboração para as organizações do século XXI. *Rev Multidisciplinar Nordeste Mineiro.* 2024;12(3):1-14.
13. Wainer J. O paradoxo da produtividade. In: *Informática, organizações e sociedade no Brasil.* São Paulo: Cortez; 2003. p. 13-55.
14. Tupy O, Yamaguchi LCT. Eficiência e produtividade: conceitos e medição. *Agric São Paulo.* 1998;45:39-51.

15. Menezes Filho NA, Campos GS, Komatsu BK. A evolução da produtividade no Brasil [relatório]. 2014.
16. Mussolini C, Teles VK. Infraestrutura e produtividade no Brasil. *Braz J Polit Econ*. 2010;30:645-662.
17. Tamayo A, Paschoal T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. *Rev Adm Contemp*. 2003;7:33-54.
18. Zonatto VCS, Silva A, Gonçalves M. Influência da motivação para o trabalho no comprometimento organizacional. *Rev Adm IMED*. 2018;8(1):169-190.
19. Bueno M. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. *Rev Centro Ens Sup Catalão*. 2002;6.
20. Sampaio JR. O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. *Rev Adm RAUSP*. 2009;44(1):5-16.
21. Ferreira A, Demutti CM, Gimenez PEO. A teoria das necessidades de Maslow: a influência do nível educacional sobre a sua percepção no ambiente de trabalho. *Anais Semin Adm*. 2010:1-17.
22. Uller CM, Santos JD, Rezende FA. Análise da motivação de pessoas: um estudo baseado em princípios da hierarquia de necessidades de Maslow. *Rev FOCO*. 2018;ISSN 223X.
23. Pilatti LA. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. *Rev Bras Qual Vida*. 2012;4(1).
24. Estevam E. Motivação e produtividade: considerações baseadas na teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg [trabalho acadêmico].
25. Oliveira AA, Silva FF. Limites e decorrências da teoria das necessidades humanas de Abraham Harold Maslow. *Cad Adm*. 2021;29(2):100-115.
26. Siqueira VTA, Kurcgant P. Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. *Rev Esc Enferm USP*. 2012;46:151-157.
27. Meneses KVP. Teorias motivacionais e sua aplicabilidade no contexto da Terapia Ocupacional. *Rev NUFEN*. 2022;14(2).
28. Arestides LS, Silva M, Pacheco BCS. Trabalho remoto: desafios e oportunidades da gestão de pessoas. *Rev Foco*. 2024;17(11):e6783.

29. Alves MLA. Produtividade no home office: estratégia de gestão e tecnologia em foco [trabalho acadêmico]. 2024.
30. Teixeira ALO, et al. Home office: vantagens e desvantagens [trabalho acadêmico]. 2024.
31. Silva EC, Nascimento MM. As vantagens do trabalho remoto no setor público. *Rev Multidisciplinar Nordeste Mineiro*. 2025;14(1):1-16.
32. Pereira TMF. O impacto do home office na produtividade e satisfação dos colaboradores: uma análise do modelo de trabalho híbrido em empresas pós-pandemia [trabalho de conclusão de curso]. 2025.
33. Pozen RC, Samuel A. Home office: como ser produtivo e profissional onde quer que você esteja. São Paulo: Grupo Editorial Citadel; 2022.
34. Fonseca GBC. Home office no DF: uma abordagem socioeconômica [trabalho acadêmico]. 2025.
35. Sales CE. Percepções do trabalho em home office pelos trabalhadores: desafios e oportunidades [trabalho acadêmico]. 2024.
36. Sousa AS, Oliveira GS, Alves LH. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. *Cad FUCAMP*. 2021;20(43).
37. Schneider EM, Fujii RAX, Corazza MJ. Pesquisas quali-quantitativas: contribuições para a pesquisa em ensino de ciências. *Rev Pesq Qualitativa*. 2017;5(9):569-584.
38. Gasque KCGD. Teoria fundamentada: nova perspectiva à pesquisa exploratória [trabalho acadêmico]. 2007.
39. Silva DD, Grácio MCC. Índice h de Hirsch: análise comparativa entre as bases de dados Scopus, Web of Science e Google Acadêmico. *Em Questão*. 2017;23(5):196-212.
40. Silva DD, Grácio MCC. Índice h de Hirsch: análise comparativa entre as bases de dados Scopus, Web of Science e Google Acadêmico. *Em Questão*. 2017;23(5):196-212.