ISSN 1984-9354
Rio de Janeiro, Brasil, 26 e 27 de setembro 2024

PERCEPÇÕES DO TRABALHO EM *HOME OFFICE* PELOS TRABALHADORES: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Carla Eloise Sales
Faculdade de Tecnologia de Americana (SP); carla.sales@fatec.sp.gov.br

Marcos de Carvalho Dias (Orientador)
Faculdade de Tecnologia de Americana (SP); marcos.dias@fatec.sp.gov.br

Resumo: Este artigo explora as percepções dos trabalhadores sobre o trabalho em *home office*, um modelo que se tornou predominante em muitos setores nos últimos anos. A pesquisa foi realizada com 30 funcionários de uma empresa do setor de tecnologia, buscando entender como essa modalidade impacta a produtividade, o bem-estar e a dinâmica organizacional. Os resultados revelam que, embora o *home office* ofereça benefícios como flexibilidade e personalização do ambiente de trabalho, também apresenta desafios significativos, incluindo dificuldades na comunicação, gestão do tempo e manutenção da disciplina. Os participantes destacaram a importância de estratégias adequadas para maximizar os benefícios do trabalho remoto e minimizar suas desvantagens. A análise das respostas sugere que a eficácia do *home office* depende de como tanto os trabalhadores quanto as organizações abordam e gerenciam as complexidades associadas a essa nova forma de trabalho. O estudo enfatiza a necessidade de políticas inclusivas e de suporte para garantir que todos os colaboradores possam se beneficiar desse modelo de trabalho.

Palavras-chave: *Trabalho remoto, Home office, Flexibilização do trabalho.*

ISSN 1984-9354
Rio de Janeiro, Brasil, 26 e 27 de setembro 2024

PERCEPTIONS OF WORKING IN HOME OFFICE BY WORKERS: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

Carla Eloise Sales
Faculdade de Tecnologia de Americana (SP); carla.sales@fatec.sp.gov.br

Marcos de Carvalho Dias (Advisor)
Faculdade de Tecnologia de Americana (SP); marcos.dias@fatec.sp.gov.br

ABSTRACT: *This article explores workers' perceptions of working from home, a model that has become prevalent in many sectors in recent years. The research was carried out with 30 employees from a company in the technology sector, seeking to understand how this modality impacts productivity, well-being and organizational dynamics. The results reveal that, although working from home offers benefits such as flexibility and personalization of the work environment, it also presents significant challenges, including difficulties in communication, time management and maintaining discipline. Participants highlighted the importance of appropriate strategies to maximize the benefits of remote work and minimize its disadvantages. Analysis of responses suggests that the effectiveness of working from home depends on how both workers and organizations approach and manage the complexities associated with this new way of working. The study emphasizes the need for inclusive and supportive policies to ensure that all employees can benefit from this working model.*

Keywords*: Remote work, Home office, Work flexibility.*

1. Introdução

O advento da tecnologia e a crescente digitalização das relações de trabalho têm transformado significativamente o cenário profissional contemporâneo. O conceito de "*home office*", ou trabalho remoto, emergiu como uma alternativa viável e, em muitos casos, preferencial para a execução de atividades laborais. Este fenômeno não apenas reflete uma mudança nas dinâmicas de trabalho, mas também evidencia a necessidade de adaptação tanto por parte dos trabalhadores quanto das organizações. A flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto permite que os profissionais realizem suas funções em ambientes personalizados, promovendo um equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Essa modalidade de trabalho, que permite que os profissionais realizem suas atividades fora do ambiente corporativo, tem se mostrado uma alternativa viável, oferecendo flexibilidade e a possibilidade de conciliar responsabilidades pessoais e profissionais. No entanto, essa nova configuração também apresenta desafios significativos, como a dificuldade em estabelecer limites entre o trabalho e a vida pessoal, o que pode levar a um aumento do estresse e a problemas de saúde mental.

Assim, o objetivo deste artigo é analisar as implicações do trabalho em *home office* para a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores, bem como identificar as práticas de gestão que podem ser implementadas para otimizar essa experiência. Tal trabalho se justifica pela necessidade de compreender como as mudanças na dinâmica laboral impactam tanto os funcionários quanto as organizações, especialmente em um contexto em que o trabalho remoto se torna cada vez mais comum. Compreender esses aspectos é fundamental para o desenvolvimento de políticas e estratégias que promovam um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Para isso, a metodologia adotada para este estudo consiste em uma pesquisa quantitativa, realizada por meio de um questionário aplicado a 30 funcionários de uma empresa do setor de tecnologia. Os dados coletados foram analisados para identificar percepções sobre as vantagens e desvantagens do trabalho remoto, bem como os fatores que influenciam a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores. Através dessa abordagem, o artigo busca contribuir para o entendimento das transformações no mundo do trabalho e oferecer insights valiosos para a gestão de equipes em ambientes remotos.

2. O trabalho em *home office*

Sabe-se que há diversos termos equivalentes para o termo "*home office*", para além da sua definição literal como "trabalho em casa". Entre eles, encontram-se expressões como teletrabalho, trabalho remoto, entre outros. Essa abordagem busca simplificar e facilitar as relações de trabalho, permitindo a execução de tarefas através de dispositivos eletrônicos como computadores, tablets ou celulares, sem a necessidade de um local físico fixo, e com alcance para além das fronteiras territoriais. Estudos, como o realizado por Morgenstern e Santos, (2016), evidenciam que o trabalho a distância é o resultado de uma série de acontecimentos históricos e assim como o efeito da

Revolução Industrial foi à substituição do trabalho humano pela máquina, a Revolução Tecnológica refere-se à "substituição do trabalho humano por outro, mais barato, mais distante e mais eficiente".

Como afirmado por Morgenstern e Santos, (2016, p. 14) "O trabalho a distancia é o resultado de uma série de acontecimentos historicos que impactaram na reestruturação do trabalho graças à tecnolgia da informação e comunicação".

2.1 Características do trabalho em *home office*

O trabalho em *home office* se refere a um arranjo de trabalho em que os indivíduos realizam suas tarefas remotamente de suas casas usando sistemas de rede, um modelo que ganhou popularidade significativa nos últimos anos. Esse formato tem transformado a dinâmica do mercado de trabalho, oferecendo novas oportunidades e desafios para trabalhadores e empregadores (Beno, 2021).

Conforme Zhang *et al.*, (2024) a crescente popularidade do trabalho em *home office* pode ser atribuída a diversos fatores, incluindo avanços tecnológicos, mudanças nas expectativas dos trabalhadores e a necessidade de adaptação imposta pela pandemia de COVID-19. A infraestrutura de rede e as ferramentas de comunicação digital possibilitam que os funcionários realizem suas atividades com eficiência, independentemente de sua localização física. Isso tem permitido que empresas e profissionais explorem uma maior flexibilidade e autonomia no trabalho.

2.2 Vantagens, limitações e perspectivas do trabalho em *home office*

Os benefícios do *home office* incluem a humanização do trabalho, maior motivação e comprometimento, abordando desafios sociais e ambientais, conforme percebido pelos funcionários no estudo. Esse formato de trabalho tem transformado a relação entre empregadores e empregados, promovendo um ambiente mais inclusivo e flexível, onde as necessidades individuais são mais respeitadas (Ackzel *et al.*, 2021).

Para Anguelov e Angelova (2021), a humanização do trabalho é um dos aspectos mais destacados, pois permite que os funcionários equilibrem melhor suas responsabilidades profissionais e pessoais, resultando em um bem-estar geral aprimorado. A flexibilidade de trabalhar em casa reduz o estresse associado ao deslocamento diário e permite uma gestão de tempo mais eficiente, o que se traduz em uma maior motivação e produtividade.

Além disso, o *home office* fortalece o comprometimento dos funcionários com a empresa. Quando as organizações demonstram preocupação com o bem-estar de seus funcionários, criando políticas que apoiam o trabalho remoto, os funcionários tendem a se sentir mais valorizados e, consequentemente, mais leais e dedicados à missão da empresa.

No contexto das práticas de ESG (*Environmental, Social, and Governance*), o *home office* oferece benefícios significativos. A redução do deslocamento diário diminui a emissão de gases de efeito estufa, contribuindo para a sustentabilidade ambiental. Socialmente, o trabalho remoto pode promover a inclusão, permitindo que pessoas com mobilidade reduzida ou outras restrições participem ativamente do mercado de trabalho. Além disso, a adoção do *home office* pode fortalecer

a governança, pois exige um maior foco na transparência e na comunicação eficiente entre equipes dispersas geograficamente (Bastos e Barros Neto, 2024)

Assim, para Anguelov e Angelova (2021) trabalhar em casa beneficia tanto os empregadores quanto os funcionários, melhorando o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, a eficiência da comunicação e a produtividade geral, levando ao aumento da lucratividade e a uma força de trabalho mais feliz. Este modelo de trabalho tem se mostrado uma solução eficaz para muitos dos desafios enfrentados no ambiente corporativo tradicional.

Quanto às limitações do trablho em *home office*, Morgenstern e Santos (2016) consideram que essa modalidade de trabalho precisa ser bem definida entre a empresa e o funcionário. A pressão para ser um profissional capacitado e a preocupação em manter seu espaço no mercado de trabalho fazem com que o trabalhador tenda a estender sua jornada, dificultando a desconexão do ambiente profissional.

Essa dificuldade se intensifica no modelo de *home office*, onde o trabalhador se mantem constantemente *online* fora do expediente e à disposição da empresa para qualquer eventualidade ou acúmulo de atividades, a praticidade de já estar em casa e não precisar se deslocar contribui para que isso ocorra com frequencia, comprometendo significativamente o tempo de descanso, como citam os autores.

Além dessa condição, outra grande preocupação é o isolamento profissional. O contato com a estrutura da empresa e com outros profissionais torna-se mais limitado e muitas vezes ocorre apenas de forma remota, o que restringe as interações. Isso pode dificultar o gerenciamento das atividades e o acompanhamento do desempenho dos trabalhadores, como cita Nohara *et al.* (2010).

Ainda nesse sentido, conforme Spaziani *et al.* (2022), o trabalho remoto intensifica o conflito entre trabalho e família, especialmente para mulheres com filhos. As divergências entre os papéis profissionais e familiares afetam indivíduos e organizações. Essa realidade reflete a complexidade do *home office*, que, apesar de suas vantagens, também pode exacerbar certos desafios.

Para mulheres com filhos, o trabalho remoto pode significar uma sobrecarga adicional, pois elas frequentemente precisam equilibrar demandas profissionais e responsabilidades domésticas simultaneamente. A ausência de uma separação física entre o espaço de trabalho e o ambiente doméstico torna difícil estabelecer limites claros, levando a uma maior incidência de interrupções e estresse. Essa sobreposição de papéis pode resultar em um desgaste emocional significativo, afetando tanto a qualidade do trabalho quanto o bem-estar pessoal.

Ainda conforme esses autores, o conflito entre trabalho e família não é apenas um problema individual, mas também organizacional. Funcionários sobrecarregados e estressados tendem a ter uma produtividade reduzida e níveis mais altos de burnout, o que pode impactar negativamente os resultados da empresa. Além disso, o aumento do estresse e do conflito doméstico pode levar a um maior índice de absenteísmo e rotatividade, criando desafios adicionais para a gestão de recursos humanos.

2.3 O trabalho em *home office* no Brasil

O perfil dos trabalhadores remotos no Brasil revela tendências significativas, conforme Kauich e Bicalho (2023). As mulheres têm se destacado nesse cenário, muitas vezes assumindo o papel de principais beneficiárias do trabalho remoto. Esse fenômeno pode estar relacionado à busca por um equilíbrio melhor entre vida profissional e pessoal, especialmente em lares onde as responsabilidades domésticas e de cuidado com os filhos ainda recaem majoritariamente sobre as mulheres. A possibilidade de trabalhar em casa oferece a essas profissionais uma maior flexibilidade para gerenciar suas múltiplas responsabilidades (Campelo *et al.* 2023; Alipour *et al.*, 2021).

Além disso, a predominância de mulheres brancas com níveis mais altos de educação entre os trabalhadores remotos reflete desigualdades estruturais presentes no mercado de trabalho. Indivíduos com maior nível de escolaridade tendem a ocupar posições que permitem maior flexibilidade e adaptação ao trabalho remoto, enquanto trabalhadores em empregos que exigem presença física, como os setores de serviços e manufatura, geralmente não têm essa opção (Medeiros e Nascimento, 2022).

Para Kauich e Bicalho (2023), essa mudança no perfil da força de trabalho remoto também levanta questões importantes sobre a necessidade de políticas inclusivas que permitam uma maior diversidade e equidade no acesso ao trabalho remoto. Promover a inclusão digital e garantir que profissionais de diferentes origens e setores possam beneficiar-se desse modelo é fundamental para criar um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

3. Resultados e percepções do trabalho em *home office*

O trabalho em *home office*, antes considerado uma prática incomum para a maioria das empresas, tornou-se uma realidade predominante em muitos setores nos últimos anos. Com a adoção em massa desse modelo, surgiram diversas questões sobre como ele impacta a produtividade, o bem-estar dos funcionários e a dinâmica organizacional. Este subitem aborda os resultados e percepções obtidos a partir de um estudo realizado com 50 funcionários de uma empresa que adotou *o home office.*

Tal empresa possui cerca de 1 mil funcionários, atua no ramo de soluções tecnológicas e *software* para o segmento contábil e fiscal, além de conteúdo regulatório, consultoria nas áreas trabalhistas e recursos humanos de empresas.

A pesquisa foi realizada no primeiro semestre de 2024, por meio do envio de um questionário desenvolvido na plataforma *Forms*, com questões fechadas, para 50 funcionários previamente selecionados de forma aleatória. Destes, 30 retornaram com as respostas completas, sendo portanto, considerados como amostra do universo pesquisado.

Assim, são apresentadas a seguir as informações coletadas e subsequente análise.

3.1 Características dos trabalhadores pesquisados

Nesse item serão apresentados os principais dados dos 30 funcionários que participaram do estudo sobre o trabalho em *home office*. São apresentadas informações como idade, gênero, estado civil, entre outros, a fim de compreender como essas variáveis podem influenciar suas experiências e percepções sobre o trabalho remoto. Além disso, o levantamento inclui as funções exercidas por esses funcionários na empresa, oferecendo um panorama sobre como diferentes cargos e responsabilidades podem impactar a adaptação e o desempenho no *home office*. Tais informações estão contidas no quadro a seguir.

Quadro 01: Características dos funcionários pesquisados

Característica	Número de respondentes
Gênero	
Feminino	20
Masculino	10
Estado civil	
Solteiro	15
Casado	15
Idade	
14 – 25 anos	14
26 – 40 anos	12
41 – 55 anos	04
Possui filhos	
Sim	11
Não	19
Departamento/área	
Tecnologia da Informação	09
Fiscal/tributário	02
Vendas/comercial	03
Recursos humanos	02
Marketing	01
Comunicação	07
Produtos	01
Outras	05

Fonte: os autores.

De acordo com as informações obtidas dos funcionários pesquisados, foram observadas as seguintes características.

a) gênero:

A pesquisa revela uma predominância de mulheres entre os participantes, com 20 respondentes do gênero feminino (66,67%) e 10 do gênero masculino (33,33%). Este dado é significativo, pois pode refletir tendências nas preferências ou desafios enfrentados por mulheres no ambiente de trabalho remoto, como a necessidade de conciliar responsabilidades profissionais e

domésticas. A flexibilidade proporcionada pelo *home office* pode ser um fator chave para o gênero feminino, especialmente para aquelas que precisam equilibrar carreira e obrigações familiares.

b) idade:

A faixa etária dos participantes é majoritariamente jovem, com 14 respondentes na faixa de 14 a 25 anos e 12 na faixa de 26 a 40 anos, totalizando 26 dos 30 participantes. Apenas 4 respondentes estão na faixa etária de 41 a 55 anos. Essa distribuição sugere que trabalhadores mais jovens estão mais presentes no modelo de *home office*, o que pode influenciar sua adaptabilidade a novas tecnologias e métodos de trabalho. Trabalhadores mais jovens tendem a ser mais ágeis na adoção de ferramentas digitais, embora possam enfrentar desafios em termos de experiência e gestão de tempo no ambiente remoto.

c) estado civil:

A análise do estado civil mostra uma distribuição equilibrada, com 15 respondentes solteiros e 15 casados, representando cada grupo 50% do total. Para trabalhadores solteiros, o *home office* pode oferecer maior flexibilidade e controle sobre o tempo, enquanto para os casados, especialmente aqueles com filhos, o trabalho remoto pode criar um ambiente dinâmico, mas também desafiador, devido à necessidade de equilibrar trabalho e responsabilidades familiares.

d) filhos:

Em relação à presença de filhos, 11 respondentes afirmaram ter filhos (36,67%), enquanto 19 não têm (63,33%). Para aqueles com filhos, o *home office* pode proporcionar a oportunidade de estar mais presente na vida familiar, embora isso também possa introduzir desafios, como a necessidade de gerenciar distrações e manter a produtividade. Por outro lado, trabalhadores sem filhos podem encontrar no *home office* um ambiente mais propício para foco e concentração, podendo se dedicar de maneira mais intensa às suas tarefas profissionais.

e) <u>funções exercidas:</u>

Os participantes da pesquisa atuam em diversas áreas dentro da empresa, com maior concentração nas áreas de Tecnologia da Informação (9 respondentes) e Comunicação (7 respondentes). Outras áreas representadas incluem Fiscal/Tributário, Vendas/Comercial, Recursos Humanos, Marketing e Produtos, cada uma com um ou dois participantes, além de outras funções diversas. Essa variedade de funções indica que o trabalho remoto é aplicável a uma ampla gama de atividades profissionais, mas também sugere que as experiências e desafios do *home office* podem variar significativamente dependendo do departamento e das responsabilidades específicas de cada trabalhador.

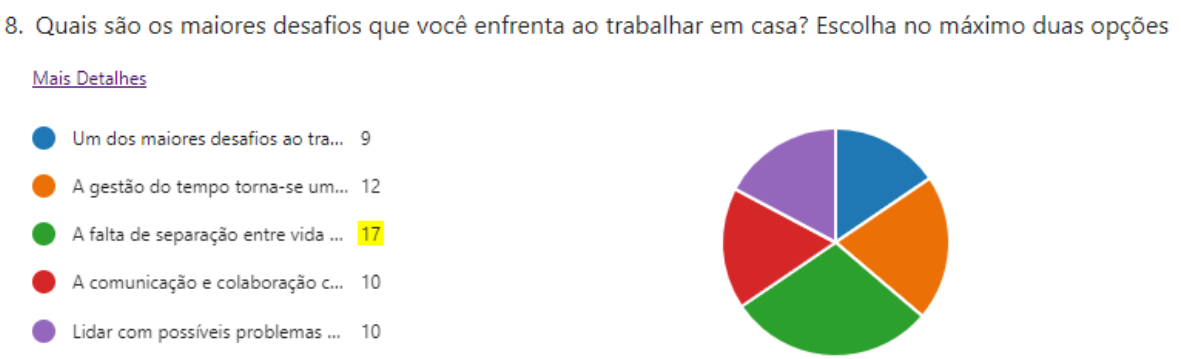
3.2 Percepções do trabalho em *home office* pelos trabalhadores

A comunicação e a colaboração são elementos cruciais para o sucesso de qualquer equipe, especialmente em um ambiente de trabalho remoto. Neste contexto, as interações entre os membros da equipe podem ser significativamente afetadas pela ausência de contato físico, o que pode dificultar a troca de informações e a construção de relacionamentos interpessoais. A pesquisa realizada com 30 funcionários de uma empresa do setor de tecnologia mostrou como o *home office* impacta essas dinâmicas.

Os participantes foram questionados sobre suas experiências em relação à comunicação e colaboração durante o trabalho remoto, permitindo identificar os principais desafios enfrentados, como a dificuldade em manter a fluidez nas interações e a sensação de isolamento. Além disso, a pesquisa também buscou entender quais estratégias os funcionários consideram eficazes para melhorar a comunicação em equipe, como o uso de ferramentas digitais e a realização de reuniões regulares. As respostas obtidas foram organizadas em gráficos que mostram quantos funcionários, a partir da questão apresentada, assinalaram as opções possíveis como respostas. Tais gráficos são analisados a seguir.

O gráfico 01 revela os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores ao atuarem em regime de *home office*. Um dos desafios mais citados é a dificuldade em manter a disciplina e a concentração, com 9 trabalhadores mencionando que as distrações do ambiente doméstico, como tarefas de casa e interações familiares, podem impactar negativamente sua produtividade. Além disso, a gestão do tempo se destaca como um desafio significativo para 12 trabalhadores, que relatam a complexidade de equilibrar as demandas profissionais com as responsabilidades pessoais e familiares. Essa situação evidencia a necessidade de habilidades de gerenciamento eficazes para lidar com múltiplas funções em um mesmo espaço.

Gráfico 01: Maiores desafios no *home office*



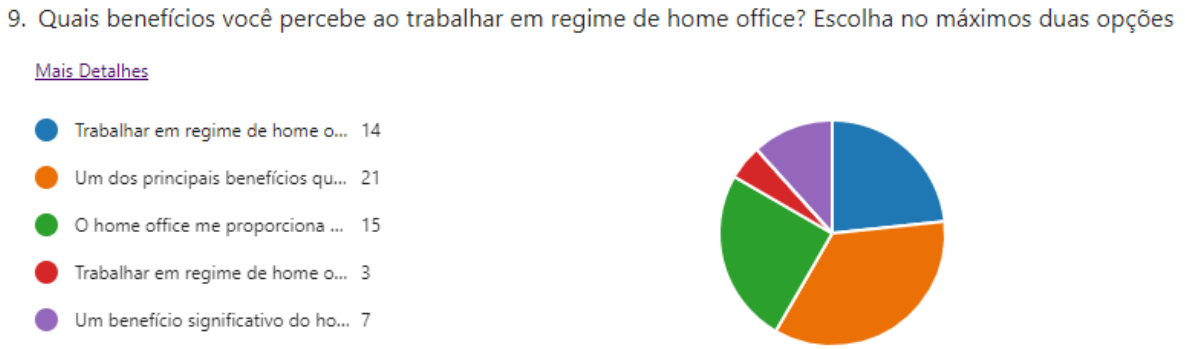
Fonte: os autores a partir da pesquisa realizada.

Outro ponto importante é a falta de separação entre vida profissional e pessoal, que foi mencionada por 17 funcionários. Essa sobreposição pode levar a um aumento do estresse e à dificuldade em desconectar-se do trabalho, resultando em burnout e insatisfação. A comunicação e a colaboração com colegas de trabalho também são vistas como desafiadoras, com 10 trabalhadores destacando que a interação remota pode dificultar a resolução de problemas e a coordenação de projetos. Isso ressalta a importância de ferramentas e estratégias eficazes para manter a comunicação em ambientes de trabalho remoto.

Por fim, lidar com problemas técnicos, como a conexão à *internet* e a falta de infraestrutura adequada, é um desafio para 10 trabalhadores, o que pode afetar diretamente a produtividade e a eficiência. Em suma, o gráfico 01 ilustra que, embora o *home office* ofereça flexibilidade e outras vantagens, ele também apresenta desafios significativos que podem impactar a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores, destacando a necessidade de atenção a áreas como gestão do tempo, disciplina, comunicação e infraestrutura para maximizar os benefícios do trabalho remoto

Já o gráfico 02 do destaca os benefícios percebidos pelos trabalhadores ao atuarem em regime de *home office*. Um dos principais aspectos mencionados é a flexibilidade de horários, que foi citada por 14 trabalhadores. Essa flexibilidade permite que os profissionais conciliem melhor suas vidas pessoais e profissionais, proporcionando um equilíbrio que pode resultar em maior satisfação e bem-estar. Além disso, a economia de tempo e dinheiro, mencionada por 21 trabalhadores, é um benefício significativo do *home office*, uma vez que elimina os deslocamentos diários e os custos associados a eles, como transporte e alimentação fora de casa.

Gráfico 02: Maiores benefícios ao trabalhar *home office*



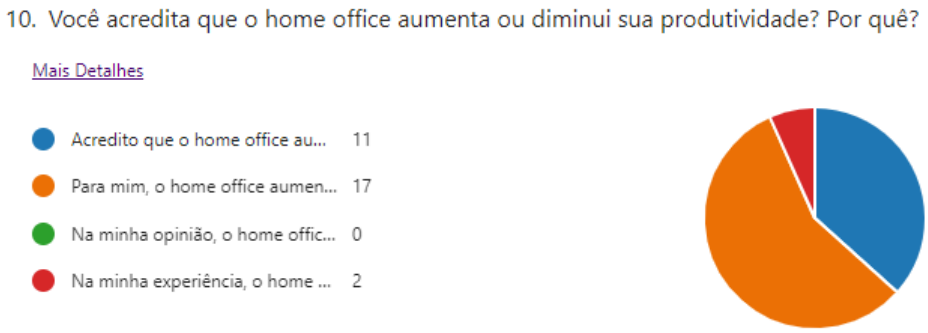
Fonte: os autores a partir da pesquisa realizada.

Outro benefício importante é a possibilidade de criar um ambiente de trabalho personalizado e adaptado às necessidades individuais, o que pode contribuir para uma melhor concentração e desempenho. Essa personalização do espaço de trabalho é vista como uma vantagem que pode aumentar a produtividade, permitindo que os trabalhadores se sintam mais confortáveis e motivados em suas atividades.

Além disso, o *home office* pode proporcionar um ambiente de trabalho mais tranquilo, reduzindo o estresse associado ao ambiente de escritório tradicional. Essa tranquilidade permite que os trabalhadores se concentrem melhor em suas tarefas, resultando em um desempenho mais eficiente. Em resumo, o Quadro 02 evidencia que, apesar dos desafios, o trabalho em *home office* oferece uma série de benefícios que podem melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, destacando a flexibilidade, a economia de recursos e a personalização do ambiente de trabalho como fatores-chave para uma experiência positiva no regime remoto

No caso do gráfico 03 foi abordada a percepção dos trabalhadores sobre a produtividade no regime de *home office*. A maioria dos respondentes acredita que o trabalho remoto aumenta sua produtividade. Um total de 11 funcionários mencionou que a eliminação de distrações típicas do ambiente de escritório, como conversas e interrupções, permite uma gestão de tempo mais eficiente e um foco maior nas tarefas. Essa percepção é reforçada por 17 funcionários que destacaram que a possibilidade de criar um ambiente de trabalho personalizado, adaptado às suas necessidades, resulta em melhor concentração e desempenho.

Gráfico 03: Produtividade em *home office*



Fonte: os autores a partir da pesquisa realizada.

No entanto, nem todos compartilham dessa visão otimista. Alguns trabalhadores expressaram preocupações sobre a diminuição da produtividade no *home office*. Dois respondentes relataram que a falta de interação face a face com colegas e a estrutura do escritório pode impactar negativamente sua eficiência. Além disso, um trabalhador mencionou que problemas de conexão à *internet* e distrações domésticas podem ser obstáculos significativos para manter a produtividade.

Essas opiniões contrastantes refletem a complexidade da experiência de trabalho remoto, onde os benefícios de um ambiente mais controlado e personalizado podem ser contrabalançados por desafios relacionados à comunicação e à infraestrutura. Em suma, o gráfico 03 ilustra que, enquanto muitos trabalhadores veem o *home office* como uma oportunidade para aumentar sua produtividade, outros enfrentam dificuldades que podem comprometer seu desempenho, destacando a importância de estratégias adequadas para maximizar os benefícios do trabalho remoto e mitigar suas desvantagens

Portanto, a análise das respostas obtidas revela que, embora o *home office* ofereça uma série de benefícios, como flexibilidade e personalização do ambiente de trabalho, ele também apresenta desafios significativos que podem impactar a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores. A experiência de trabalho remoto é multifacetada, e a eficácia dessa modalidade depende de como os trabalhadores e as organizações abordam e gerenciam tanto os benefícios quanto os desafios associados a ela. Para maximizar os resultados positivos, é fundamental implementar estratégias que promovam a comunicação eficaz, a gestão do tempo e a infraestrutura adequada, garantindo que os trabalhadores possam aproveitar ao máximo as vantagens do *home office*.

4 Considerações finais

Este estudo sobre o trabalho em *home office* revelou alguns aspectos sobre as percepções dos trabalhadores em relação a essa modalidade de trabalho, destacando tanto suas vantagens quanto suas

desvantagens. Os resultados indicam que, embora muitos funcionários apreciem a flexibilidade e a personalização do ambiente de trabalho, também enfrentam desafios consideráveis, como a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal e a falta de interação social, que podem impactar negativamente a produtividade e o bem-estar. A pesquisa evidenciou a importância de estratégias de gestão que promovam uma comunicação eficaz, a definição de limites claros e o suporte técnico adequado, a fim de maximizar os benefícios do trabalho remoto.

Entretanto, é importante reconhecer as limitações deste estudo. A amostra foi restrita a 30 funcionários de uma única empresa do setor de tecnologia, o que pode não refletir a diversidade de experiências em diferentes setores e contextos organizacionais. Além disso, a pesquisa foi realizada em um único momento, o que limita a capacidade de capturar mudanças nas percepções ao longo do tempo, especialmente em um ambiente de trabalho em constante evolução.

Para futuras pesquisas, recomenda-se a realização de estudos com amostras mais amplas e diversificadas, abrangendo diferentes setores e tipos de organizações. Além disso, investigações longitudinais poderiam fornecer uma compreensão mais profunda das mudanças nas dinâmicas de trabalho remoto ao longo do tempo e suas implicações para a saúde mental e a produtividade dos trabalhadores. A exploração de intervenções específicas e práticas de gestão que possam ser implementadas para melhorar a experiência do *home office* também representa uma área promissora para pesquisa futura.

REFERÊNCIAS

ACKZEL, Balazs *et al*. Researchers working from home: benefits and challenges. **PLoS ONE**, vol. 16, no. 13, 2021.

ALIPOUR, Jean-Victor *et al*. My home is my castle: the benefits of working from home during a pandemic crisis. **Journal of Public Economics**, no. 196, 2021.

ANGUELOV, Kiril e ANGELOVA, Miglena Home office effects on the motivation of ict companies' employees**. Entrepreneurship and Sustainability Issues**, vol. 8, no. 4, pp 10-28, 2021.

BASTOS, Juliana de Almeida e BARROS NETO, João Pinheiro de Home office as an ESG practice: benefits and humanization of work as perceived by employees**. Revista Caderno Pedagógico,** Curitiba, v.21, n.2, p.01-26. 2024.

BEŇO, Mical. The advantages and disadvantages of E-working: an examination using an ALDINE analysis. **Emerging. Science Journal**, no. 05, 2021.

CAMPELO, Arandi Maciel *et al.* Home office: desafios para as organizações no pós-pandemia**. Revista Vox Metropolitana** (Faculdade Metropolitana da Grande Recife), n. 08 - Jaboatão dos Guararapes (FMGR), 2022.

KAUICH, Isabella Brenda e BICALHO, Simone Tiemi Takeda. Home Office: o convívio com o virtual e as consequências do online. **International Journal of Professional Business Review**, no. 8, vol 11, 2023.

MEDEIROS, Cleydiane. Araújo e NASCIMENTO, Carlos Francisco. Home office: aliado ou vilão dos trabalhadores brasileiros no contexto pandêmico. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 9, 2022.

MORGENSTERN, Elisa e SANTOS, Dori Luiz Tibre. A imposição do home office e suas consequências trabalhistas. **Memorial TCC, Caderno da Graduação**, FAE Universidade, 2016.

NOHARA, Jouliana Jorda *et al*. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **Revista de Administração e Inovação - RAI**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 151-170, abr.-jun. 2010.

SPASIANI, Gabriela Vanzo. *et al.* Implicações do home office para o conflito trabalho-família: consequências para trabalhadores e organizações. **Unifunec Científica Multidisciplinar**, vol. 12, n. 14, 2023.

ZHANG, Xiaobing *et al.* Research on problems and countermeasures of online home office of enterprise employees under the COVID-19 epidemic. **Journal of Economics, Management and Trade**, vol. 30, no. 3, pp 42-59, 2024

ANEXO

Questionário utilizado na pesquisa com funcionários

Características dos funcionários

1. Qual o seu gênero?
2. Qual seu estado civil?
3. Possui filhos?
4. Quantos filhos você tem?
5. Qual é a sua idade?
6. Qual o seu departamento/área?
7. Qual o seu cargo?

Percepção sobre o trabalho em *home office*

1. Quais são os maiores desafios que você enfrenta ao trabalhar em casa? Escolha no máximo duas opções:

a) Um dos maiores desafios ao trabalhar em casa é manter a disciplina e a concentração diante das distrações do ambiente doméstico, como tarefas domésticas ou familiares.

b) A gestão do tempo torna-se um desafio significativo no home office, pois é necessário equilibrar as demandas profissionais com as responsabilidades pessoais e familiares.

c) A falta de separação entre vida profissional e pessoal pode ser um desafio, pois é fácil se sentir tentado a trabalhar além do horário ou a interromper o trabalho para lidar com questões pessoais.

d) A comunicação e colaboração com colegas de trabalho podem ser mais desafiadoras no home office, especialmente para resolver problemas ou coordenar projetos de forma eficiente.

e) Lidar com possíveis problemas de conexão à internet ou com a falta de equipamentos e infraestrutura adequados pode representar um desafio ao trabalhar em casa, afetando a produtividade e o desempenho no trabalho.

2 . Quais benefícios você percebe ao trabalhar em regime de home office? Escolha no máximo duas opções:

a) Trabalhar em regime de home office me proporciona uma maior flexibilidade de horários, permitindo que eu concilie melhor minha vida pessoal e profissional.

b) Um dos principais benefícios que percebo ao trabalhar em home office é a economia de tempo e dinheiro com deslocamentos, já que não preciso enfrentar o trânsito diário.

c) O home office me proporciona um ambiente de trabalho mais confortável e personalizado, o que contribui para meu bem-estar e satisfação no trabalho.

d) Trabalhar em regime de home office me possibilita uma maior autonomia e liberdade para organizar meu dia de trabalho de acordo com minhas preferências e necessidades.

e) Um benefício significativo do home office é a redução do estresse relacionado ao ambiente de escritório, permitindo que eu trabalhe de forma mais tranquila e focada.

3. Você acredita que o home office aumenta ou diminui sua produtividade? Por quê?

a) Acredito que o home office aumenta minha produtividade, pois elimina distrações do ambiente de escritório e me permite gerenciar meu tempo de forma mais eficiente.

b) Para mim, o home office aumenta minha produtividade, pois me permite criar um ambiente de trabalho personalizado e adaptado às minhas necessidades, o que resulta em uma melhor concentração e desempenho.

c) Na minha opinião, o home office pode diminuir minha produtividade devido a possíveis problemas de conexão à internet e distrações domésticas.

d) Na minha experiência, o home office diminui minha produtividade, pois sinto falta da interação face a face com colegas de trabalho e a estrutura do escritório.