

EPEC DE POÁ

Nome dos integrantes

Josefa Vanessa Dias de Oliveira
Patrícia Elaine Lemos de Faria de Oliveira

Oportunidades e Desafios do Home Office na Gestão de Pessoas

Poá
2024

Etec de Poá

Oportunidades e Desafios do Home Office na Gestão de Pessoas

Trabalho desenvolvido para a disciplina
“Trabalho de Conclusão de Curso”, do curso
Técnico em Administração da Etec de Poá.

RESUMO

Com o avanço da tecnologia e as mudanças no cenário empresarial, entre elas a adoção do Home Office, que se tornou uma realidade presente nas organizações. Essa prática, que consiste em permitir que os colaboradores trabalhem de qualquer outro lugar fora do escritório, traz diversos benefícios tanto para a empresa quanto para os funcionários. No entanto, essa mudança também traz consigo desafios significativos, especialmente quando se trata da gestão de pessoas. Neste artigo discutiremos sobre os impactos do Home Office na gestão de pessoas, analisando os benefícios e desafios dentro das organizações, principalmente no que tange o comportamento e adaptação do novo modal sob a perspectiva do colaborador, este que por sua vez foi remanejado de forma emergencial e sem nenhum treinamento para trabalhar de forma híbrida e remota.

PALAVRAS-CHAVE: Home Office; Gestão de Pessoas; Oportunidades e desafios.

Abstract

With the advancement of technology and changes in the business scenario, including the adoption of Home Office, which has become a reality organizations. This practice, which consists of allowing employees to work anywhere other than the Office, brings several benefits to both the company and the employees. However, this chance also brings with it significant challenges, especially when it comes to people management. In this article, we Will discuss the impacts of Home Office on people management, analyzing the benefits and challenges within organizations, especially regarding the behavior and adaptation of the new model perspective of the employee, Who in turn was reassigned on an emergency basis and without any training to work in a hybrid and remote manner.

Keywords: Home Office; People Management; Opportunities and Challenges.

SUMÁRIO

Conteúdo

1. INTRODUÇÃO	5
2. DESENVOLVIMENTO.....	6
2.1 Objetivos.....	6
Objetivo Geral:	6
Os objetivos específicos:	6
2.2. Problema e Justificativa.....	7
2. 3. Aplicação das disciplinas estudadas no Trabalho de Conclusão de Curso.....	8
2.4. Fundamentação teórica	9
2.4.1. Recursos Humanos	9
2.4.2. Home Office	10
2.4.3. Gestão de Pessoas	12
2.4.4 Impacto na Motivação e Desempenho.....	17
2.5. Metodologia.....	22
3. RESULTADOS	24
3.1. Protótipo inicial	25
3.2. Protótipo Final	26
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
REFERÊNCIAS	29
AGRADECIMENTOS	31

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o conceito de Home Office, ganhou destaque nas discussões sobre a gestão de pessoas, principalmente no período que presenciamos em 2020, em decorrência da pandemia do Covid-19. Esta nova realidade trouxe muitos desafios e oportunidades que impactaram tanto as organizações quanto os colaboradores. Devido a esta catástrofe contagiosa que levou a morte muitas pessoas, houve o afastamento social e fechamento de comércios, lojas, empresas, igrejas, etc. Um caos se instalou e muitas organizações encerraram suas atividades, outras de forma emergencial aderiram ao Home Office, e esta modalidade contribuiu para que empregos fossem mantidos e a economia do mundo continuasse se movimentando. Esta modalidade se tornou um desafio para muitas empresas, pois os gestores enfrentaram o desafio de liderar as equipes de forma remota, mantendo-os com o mesmo engajamento e produtividade, sem comprometer o bom funcionamento da organização. É competência da área de gestão de pessoas, estarem atento às necessidades do colaborador e fornecer todo suporte adequado para garantir um trabalho produtivo e benéfico para ambas as partes. Os recursos humanos têm muitas finalidades, uma delas é gerenciar a boa saúde da empresa, monitorando e acompanhando como os demais setores estão desenvolvendo suas funções e estar atenta à necessidade do colaborador dentro da organização. Estamos presenciando um novo modelo de gerenciamento na área de recursos humanos, onde a empresa tem a oportunidade de inovar no seu modo de gestão, aderindo à tecnologia para tornar o trabalho dentro da organização mais eficiente e com redução de custos. O Home Office aderido de forma emergencial por muitas empresas se revelou um aliado para que a organização reduza os custos com o colaborador, referente à alimentação, energia elétrica, transporte, aluguel, e invista em melhorias e obtenha métodos eficientes para que a empresa se consolide no mercado. Para o colaborador, a praticidade de não precisar mais ficar horas no trânsito ou em transporte público, ter mais tempo si e para a família, o torna mais eficiente, mantendo-o ativo e produtivo na sua área. O Home Office tem muitos desafios a serem trabalhados, para que empresa e colaborador possam de forma conjunta crescer e se tornar um diferencial no mercado de trabalho. Vale ressaltar

que, as oportunidades são muitas dentro do tele trabalho, e os benefícios são notórios, apesar disso é necessário se especializar junto às inovações que o momento atual requer das empresas, para o sucesso é essencial o planejamento, a organização, a comunicação, e tornar o colaborador parte da empresa. Conclui-se que, tanto empresa quanto funcionário se beneficiam com a adoção de novo método de gestão, ambos enfrentam o desafio de se adaptar, geram oportunidades de inovar junto ao crescimento da empresa e desfrutam dos benefícios desta novo modal.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Objetivos

Objetivo Geral:

Descrever como o Home Office se tornou uma modalidade que agregou oportunidades de inovação e desenvolvimento produtivo para os colaboradores e para as empresas. Além de uma pesquisa, realizada através da ferramenta Google Forms, que contou com a participação de algumas pessoas que vivenciaram a experiência de trabalhar em Home Office.

Os objetivos específicos:

- Descrever o home Office e os principais aspectos do trabalho remoto, além de correlacionar os desafios da gestão de pessoas.
- Identificar as mudanças na vida das pessoas após a adoção do Home Office.

- Conceituar as estratégias utilizadas pelas organizações para manter seu colaborador engajado, produtivo e motivado na empresa.
- Estruturar uma pesquisa com pessoas moradoras da região do Alto Tietê e verificar qual o impacto que o Home Office teve em suas vidas.
- Analisar como o Home Office foi implementado na organização e os benefícios depois da pandemia.

2.2. Problema e Justificativa

Observou-se que muitas empresas adotaram de forma estratégica o Home Office como uma modalidade essencial e criativa na forma de manter a organização em funcionamento.

O home Office é uma solução adotada por uma parcela da força de trabalho e representou desafios significativos, principalmente, para empresas que contavam com o controle presencial de frequência como pilar das relações trabalhistas. Esse debate foi apenas iniciado e ainda estamos aprendendo a lidar com todas as mudanças provocadas pela pandemia. Trabalhadores buscam a adaptação em tempo recorde a um tele trabalho que não teve espaço de ser corretamente estruturado e planejado. (BRANT e MOUÃO, 202, p. 75).

Em decorrência da pandemia do Covid-19, muitas empresas adotaram esse novo modelo de trabalho como um modelo emergencial, para continuar com suas atividades. A área de gestão de pessoas sempre teve um papel fundamental dentro das empresas, e agora encara um novo desafio, pois, precisa ter o olhar atento para que a empresa esteja em constante funcionamento, atendendo as necessidades do mercado de trabalho e engajar o colaborador como parte integrante da empresa, já que, este não pode mais ser visto apenas como mão de obra, que serve apenas para gerar lucro, e sim como parte fundamental da organização empresa, onde sua

criatividade, força, agrega crescimento e conhecimento para a expansão e fortalecimento da empresa.

A pesquisa revelou que, muitas empresas mesmo depois da pandemia, continuam a adotar o home Office, e esta modalidade apesar de ter gerado oportunidades de crescimentos e continuidade para os trabalhos nas empresas, evitando que muitas delas encerrassem suas atividades, também trouxe desafios para os colaboradores ao terem que se adaptar ao trabalho remoto.

Muitos outros artigos foram gerados a partir desse tema, mas vemos como relevância a importância de se estudar mais a fundo os desafios e oportunidades que o trabalho remoto traz na área de gestão de pessoas e como essa modalidade impacta na vida do colaborador, tanto profissional quanto pessoal.

É necessário garantir que o trabalho remoto seja produtivo e tenha a mesma eficiência de quando era presencial, por isso a gestão de pessoas tem o papel de suma importância na empresa, pois é ela que garante a saúde da organização.

2. 3. Aplicação das disciplinas estudadas no Trabalho de Conclusão de Curso

Este trabalho faz referência às disciplinas ministradas durante semestres anteriores onde através de estudo teórico e aulas práticas pode-se verificar a relevância e importância da boa gestão e de como manter o colaborador motivado e produtivo nas corporações. As disciplinas de ARH (Administração de Recursos Humanos), PORDP (Planejamento e Organização de Rotinas de Departamento De Pessoal) e PORA (Planejamento e Organização de Rotinas Administrativas), muito contribuíram para este momento onde o tema em destaque, se revela como uma peça chave de como se tornar um gestor que valoriza o colaborador e trabalha para que a empresa se destaque no quesito organização, boa comunicação, engajamento com os funcionários, disciplina e comprometimento com a empresa.

2.4. Fundamentação teórica

2.4.1. Recursos Humanos

A área de Recursos Humanos vem sofrendo mudanças há várias décadas, e adaptando-se as novas modalidades conforme foram surgindo novos paradigmas e desafios durante sua atuação dentro das organizações. Segundo (Pavlak, 2021)

“A área de Gestão de Pessoas (GP) precisou adaptar-se com pouco planejamento e muita ação, ou, em outras palavras, com muita rapidez e riscos elevados. Iniciaram-se discussões sobre que é, sem dúvida, a maior mudança vivenciada por toda uma geração de profissionais de Gestão de Pessoas, quando do afloramento de preocupações e percepções diversas”.

A área de Recursos Humanos surgiu no Séc. XX, na época conhecida como Relações Industriais, e vem sofrendo modificações ao longo do tempo se adequando e desenvolvendo papel importante nas organizações. Segundo (Carlos, 2021, p. 60)

“A melhor forma de embasar uma história é remontar ao princípio, isto é, contextualizá-la para que se compreenda o antes, o durante e o depois. No caso da área de recursos humanos não seria diferente: para deslindar o futuro (que já começou, diga-se de passagem), precisamos analisar o presente e, não menos importante, olharmos para o passado e compreendê-lo, pois, assim, saberemos como chegamos até aqui”.

Ainda, Segundo Chiavenato (2000) a evolução da área de gestão de pessoas é marcada por três momentos que merecem destaque, sendo eles:

- Departamento de Pessoal e Relações Industriais (1900-1950)
- Administração de Recursos Humanos (1950-1990)
- Gestão de Pessoas (1990 até os dias atuais)

A área de recursos humanos era voltada apenas para a operação e produção, com o tempo modificações no modo de trabalhar e gerir pessoas foram sendo implantados e a área de gestão de pessoas ganhou forma e voltou o foco para o bem estar e saúde do colaborador. A chegada da pandemia do Covid-19 trouxe um novo olhar para as organizações e líderes de pessoas, que desenvolveram estratégias mais flexíveis de trabalho para garantir que o colaborador se mantenha produtivo e tenha mais motivação para trabalhar.

2.4.2. Home Office

Home Office, que traduzido para o português significa, escritório em casa, é o espaço onde o colaborador de uma empresa se utiliza para trabalhar, e surgiu pela primeira vez nos Estados Unidos em 1857, onde as tarefas eram realizadas por meio de telégrafo, sistema utilizado para transmissão de mensagens, por meio do qual o operador não precisava estar presente na empresa para executar a sua função.

No Brasil, o tele trabalho ganhou força em 1997 no Seminário Home Office/Telecommuting-Perspectivas de Negócios e Trabalho para o Terceiro Milênio. Já em 2017, foi reconhecido na Consolidação das Leis de Trabalho no Brasil com a Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a norma foi aprovada a fim de flexibilizar o mercado de trabalho e melhorar as relações entre a empresa e o colaborador.

O Home Office é uma modalidade que vinha sendo utilizada por algumas empresas muito antes da pandemia do Covid-19, de modo experimental a fim de tornar flexível a jornada de trabalho do colaborador e proporcionar um ambiente seguro onde o desempenho e a produtividade do funcionário fossem considerados satisfatórios.

Segundo (Luedke, 2021, p.15)

“O Home Office era e é uma opção de formato de trabalho para muitas empresas, que surgiu como “prática” viável e adaptável para a maioria das pessoas (e única, para algumas), no momento da crise COVID-19. Entretanto, não vivenciamos um Home Office em sua essência, condensado entre as partes e com estruturas e fluxos claros: o que encontramos foi um

Home Office adaptado, improvisado, urgente e implantado não por opção, mas sim pela falta dela”.

E ainda Segundo Mello

“... modalidade de labor realizado pelo trabalhador (autônomo ou empregado) em local distinto da empresa, ou, ainda, em local diversos daquele o qual os resultados são esperados” (MELLO, 2016, p.06).

O trabalho remoto foi popularizado durante a pandemia do Covid-19, onde muitas empresas tiveram que obrigatoriamente implementar essa modalidade de forma emergencial para que as atividades da empresa continuassem em funcionamento. Embora o Home Office traga para o colaborador a flexibilidade de poder trabalhar de casa, é interessante salientar que é necessário o acompanhamento e assistência necessários por parte da empresa, para que afins de ergonomia o colaborador tenha todo o aparato para desempenhar sua função com qualidade e eficiência, mantendo-se produtivo e engajado em suas funções.

Segundo Lee (2022), essa flexibilidade pode trazer melhor engajamento e menor rotatividade entre os funcionários, contribuindo para melhor desenvoltura e produtividade. Profissionais que se sentem mais motivados produzem mais e rendem resultados positivos para a corporação.

Ainda de acordo com Fisher e Yates (2017), a adoção do trabalho remoto pode ser uma opção de redução de custos para a empresa, uma vez que essa modalidade possibilita a empresa cortar os gastos com alimentação, energia, transporte etc., podendo assim, direcionar suas estratégias para recrutamento eficaz e desenvolvimento de talentos e bem estar dos colaboradores.

Entretanto, o Home Office que era uma modalidade aderida apenas por algumas empresas, agora com o novo normal, torna-se necessário e um forte aliado à tecnologia, que introduz inovação de novos modais e investimento na desenvoltura do funcionário e melhor aproveitamento da mão de obra. O tele trabalho hoje não é visto apenas como uma forma de economizar custos, segundo Saad (2021), o que motivou a empresa a adotar o trabalho remoto não foi à redução de aluguel ou gastos com o colaborador, mas sim, a essa flexibilidade que o Home Office proporciona ao tornar o colaborador mais engajado e produtivo, gerando benefícios para ambas as partes. “Essa sempre foi a nossa crença”.

Outro ponto a ser considerado, faz referência à ergonomia, quanto às condições adequadas de trabalho para que o funcionário desempenhe suas funções no modelo remoto de forma eficiente e com a mesma qualidade quando trabalhava na empresa de forma presencial. Somado isso, a área de gestão de pessoas precisou se adequar as novas formas de trabalho do colaborador, cada um com sua realidade. Segundo (Pavlak, 2021, pag. 40)

“De um lado, profissionais que saíram das empresas e instalaram-se confortavelmente em suas casas, adaptando seu ambiente físico para necessidade do trabalho remoto ou, até mesmo, saíram de grandes cidades para trabalharem em locais mais tranquilos. Por outro lado, assistimos trabalhadores que dividem a casa com inúmeras outras pessoas, muitas vezes sem espaço físico para instalarem-se ali para a modalidade de trabalho remoto, e sem recursos para o aparato tecnológico necessário”.

Assim sendo, o Home Office apresenta aspectos únicos para a gestão de pessoas, que exigem da organização uma postura organizada e comunicativa com o colaborador. Fazem-se necessárias estratégias para que a empresa não foque apenas na produtividade, mas promova um ambiente saudável e sustentável.

2.4.3. Gestão de Pessoas

A área de gestão de pessoas faz referência ao conjunto de práticas e políticas que visam atrair, motivar, engajar, promover práticas funcionais que retenham seus funcionários e desenvolvam novos talentos dentro da corporação. Segundo Chiavenato (2014), a gestão de pessoas é um conjunto de práticas, que tem por objetivo desenvolver e maximizar o crescimento da empresa e trabalhar as habilidades dos colaboradores, para que esses desenvolvam suas habilidades na empresa. De maneira histórica a área de gestão de pessoas sofreu várias modificações ao longo dos anos, não somente em sua estrutura como função, mas também em sua nomenclatura. Segundo Pizolotto (2009), na primeira teoria da administração, conhecida como, Teoria Clássica da Administração, seu conceito era de que as empresas somente tinham a obrigação de treinar seus funcionários para que estes exercessem a função determinada e recebessem sua devida

remuneração. E isso seria mais do que suficiente para garantir a relação funcionário e empresa.

Segundo Chiavenato (2014), a área de recursos humanos vem se transformando ao longo dos anos, e o intuito é mudar o modo de ver o funcionário, que passa a ser valorizado como parte essencial de desenvolvimento da empresa.

Abaixo o quadro que mostra como a área de recursos humanos vem se modificando e se adequando a necessidade do colaborador quanto a sua valorização:

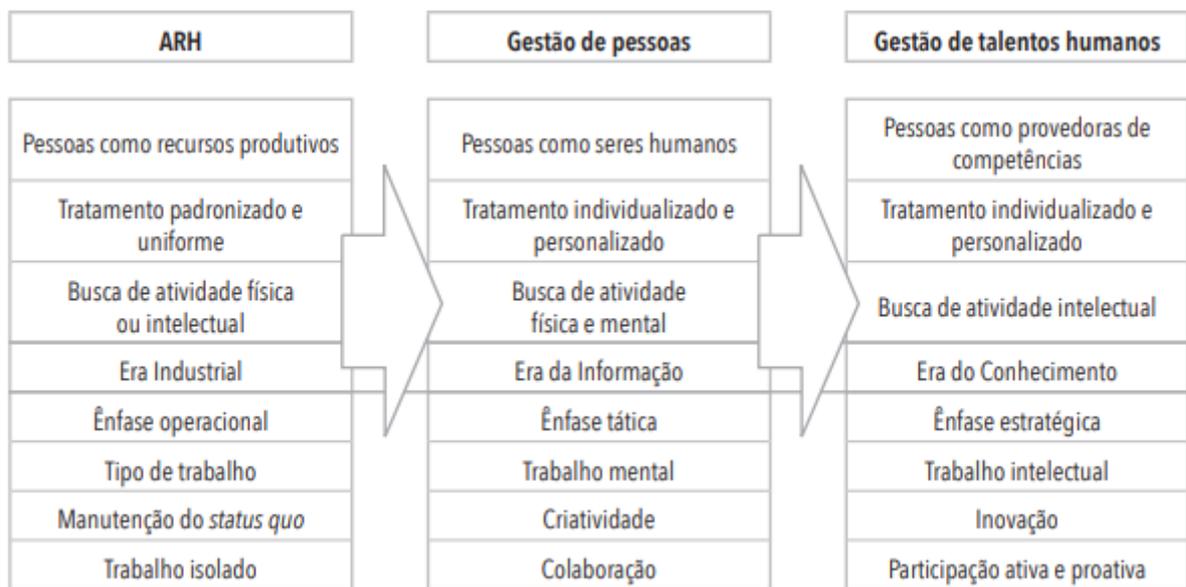
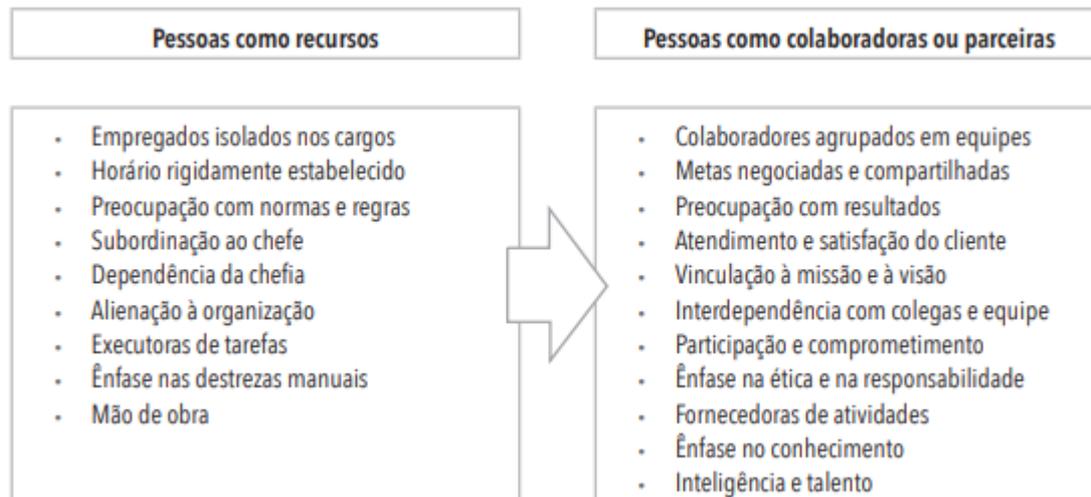


Imagem 1 – Livro: Gestão de Pessoas - Os saltos gradativos da área de RH – Fonte: Chiavenato (2014)

Seu papel dentro das organizações é de suma importância, uma vez que, acompanha o colaborador desde sua entrada até sua saída na empresa. Com o progresso do reconhecimento relativo à importância do trato correto com o funcionário e adequação ao seu bem estar na empresa, a área de recursos humanos se adaptou às novas formas de liderança para melhor produtividade do colaborador. Abaixo um quadro mostrando como a visão da área de recursos humanos tem se adequado a nova forma de reconhecimento de seus colaboradores:



(Figura 2- Livro: Gestão de Pessoas – Fonte: Chiavenato (2014))

Liderar faz parte da área de gestão de pessoas, e uma empresa bem organizada entende que seu colaborador tem valor e importância dentro da corporação, um líder que mantém seu colaborador engajado, motivado e produtivo dentro da empresa só tem a ganhar, pois, um colaborador motivado produz mais e desempenha suas atividades com excelência, nutrindo um ambiente centrado no desenvolvimento de novos talentos e com baixa rotatividade de funcionários.

O capital somente será bem aplicado quando for inteligente bem investido e administrado. Para tanto, administrar pessoas vem antes, durante e depois da administração do capital ou da administração de qualquer outro recurso empresarial, como máquinas, equipamentos, instalações, cliente etc. As empresas bem-sucedidas deram-se conta disso e voltaram-se para seus funcionários como os elementos alavancados de resultados dentro da organização. (CHIAVENATO, 2000, p.20).

Ainda, uma boa gestão garante uma organização sadia, com bom desenvolvimento e crescimento em todos os departamentos. Faz-se necessário o suporte adequado para que o colaborador se sinta confortável na função desempenhada seja de forma presencial, híbrido ou remoto.

Um líder coach deve: ajudar a definir objetivos e estabelecer metas e assegurar que estejam na direção correta; Ajudar a superar obstáculos, tais

como crenças, atitudes e condutas que atrapalham o caminho para a realização profissional; Desenvolver um sistema de referência para dar e receber feedback para motivação e melhoria de desempenho; Favorecer a percepção de suas deficiências profissionais; auxiliar na correção da conduta no trabalho; encorajar o crescimento pessoal e profissional (GIL, 2001, p. 201).

Diante disso, uma vez que o colaborador é visto como parceiro da empresa ele precisa de treinamento, capacitação, assistência e direcionamento para executar suas tarefas de forma eficaz e produtiva. Do mesmo modo a empresa precisa estar atenta as necessidades do colaborador e forneça os meios necessários para melhor aproveitamento das soft skill e hard skill do colaborador. O olhar da gestão de pessoas no cenário atual está voltado para que esse colaborador se sinta parte da organização e tenha os aparatos necessários para desempenhar sua função. De acordo com Dessler (2017), o objetivo da gestão de pessoas é contratar as pessoas certas, com as habilidades e competências esperadas pela organização, para manter o equilíbrio e o comprometimento com a essência da empresa.

Diante dos últimos acontecimentos principalmente após a pandemia do Covid-19, muitas empresas de forma emergencial tiveram que se adequar à nova modalidade do home Office onde muitos funcionários das áreas administrativas foram remanejados da empresa para trabalhar de forma virtual em casa. Diante desse cenário as empresas tiveram que aderir às estratégias de governança e liderança eficiente para as empresa continuem com níveis elevados de competitividade e vantagens de inovações na área de recursos humanos. (MAESTRO; SILVEIRA, 2013).

Para que haja sucesso na empresa, é de suma importância que a gestão de pessoas tenha seu papel bem definido dentro da organização. Desenvolver política de ESG dentro da organização torna o colaborador motivado e produtivo isso favorece uma estrutura confiável e bem definida onde os funcionários têm saúde emocional para gerir sua vida profissional e familiar SOVIENSK (2008). Seguindo essa linha de raciocínio Marques esclarece que:

A gestão de pessoas é resultado de uma série de teorias relativamente recentes da administração que demonstram as necessidades de alinhar as

necessidades estratégicas da organização com o desenvolvimento das pessoas dentro da empresa (MARQUES, 2016 p. 26).

O ser humano é a força de capital dentro das empresas e é considerado um diferencial competitivo, por esta razão não basta apenas investir no colaborador pensando somente no que ele pode oferecer, se faz necessário um investimento estratégico para que esse colaborador seja produtivo e interaja com o que a empresa almeja alcançar com essa força de união entre os dois. As empresas ao aderirem ao home Office tiveram que proporcionar ao colaborador condições adequadas de ergonomia para que o trabalho seja desenvolvido com qualidade, as empresas forneceram aos seus colaboradores cadeiras, notebook, celular, internet, o mínimo para que o funcionário tenha os meios para desenvolver suas funções de forma adequada como se estivesse na empresa.

Segundo Stadler:

Gerir pessoas significa captar, ambientar, desenvolver, monitorar e manter colaboradores (funcionários, empregados, parceiros) dentro da organização. Significa oferecer condições organizacionais para que o elemento humano possa aprender e aprimorar suas habilidades e, dessa forma, aliar os objetivos organizacionais aos seus objetivos pessoais. Significa também utilizar habilidades técnicas, gerenciais e interpessoais. As técnicas dizem respeito ao cotidiano do trabalho, as gerenciais estão relacionadas à tomada de decisão por parte do gestor e a interpessoal é o que diferencia os profissionais, esta capacidade é percebida como liderança (STADLER, 2009, p.1-2).

Desse modo, muitas empresas ao constatarem os benefícios do trabalho em home Office como a redução de custos e melhorias na desenvoltura de seus colaboradores, continuam a aderir essa modalidade investem cada vez mais em inovação e tecnologia para continuar a se tornar competitiva e adequada ao que o mercado exige nos dias atuais.

Por fim, é notório que a área de gestão de pessoas é um campo de importantes transformações e estratégias, admitindo novas funções, sendo um agente transformador de contribuição para os funcionários.

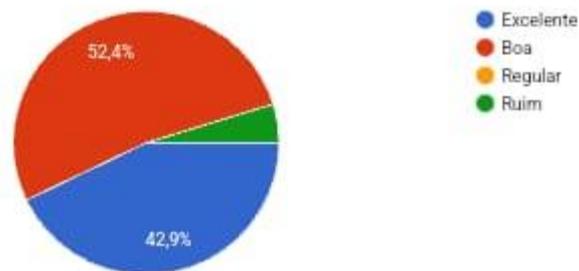
2.4.4 Impacto na Motivação e Desempenho

Para melhor esclarecimento do comportamento e adaptação do colaborador dentro das organizações com a nova modalidade adotada do Home Office, realizou-se uma pesquisa de campo para apurar dados complementares tangíveis sobre o desempenho de pessoas que trabalharam ou trabalham em Home Office dentro da região de Poá no estado de São Paulo. A pesquisa contém cinco perguntas de múltipla escolha, que julgamos fundamentais, pois estão relacionadas à motivação, saúde mental, produtividade e engajamento do colaborador com a empresa, como visto nos gráficos percentuais relacionados abaixo:

Imagem 1

Como você avaliaria a comunicação da sua equipe durante o home office?

21 respostas



Fonte: Autoria Própria

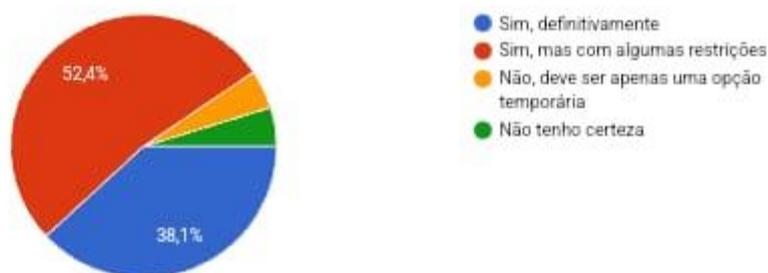
Manter a boa comunicação entre empresa e colaborador é sem dúvida um canal importante para a organização. Como mostra a pesquisa, 52,4% dos pesquisados admitem ter boa comunicação com a empresa, enquanto que 42,9% afirmam ser excelente, a comunicação da empresa com a equipe, o que indica que, grande parte

das organizações proporciona aos colaboradores feedbacks e aparatos necessários para que o colaborador desenvolva sua função com eficiência.

Você acredita que o Home Office deve ser uma opção permanente após a pandemia?

Imagem 2

21 respostas

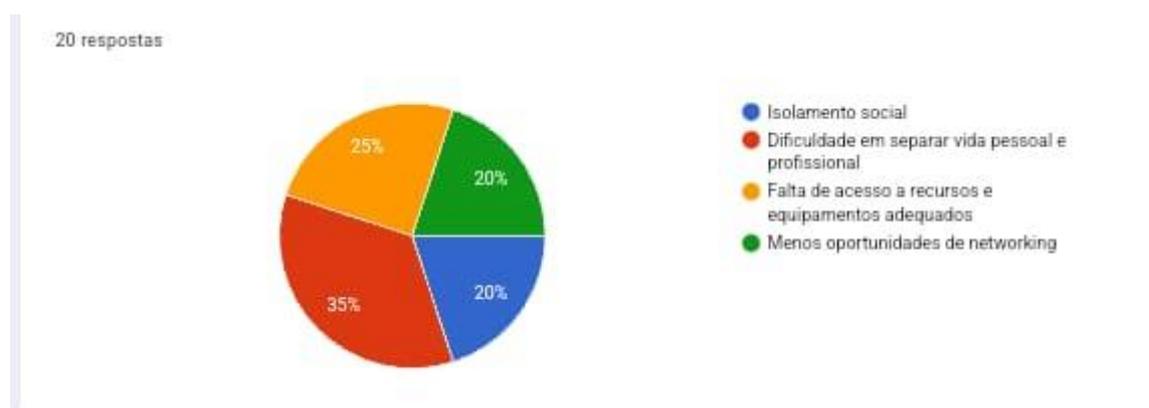


Fonte: Autoria Própria

Muitas empresas tiveram que encerrar suas atividades em virtude da pandemia do Covid-19, outras, porém, enfrentaram o desafio de remanejar alguns funcionários para o tele trabalho. Portanto, a tecnologia foi e continua sendo uma aliada para que empresas se desenvolvam e expandam. Muitos empregos estão sendo criados a partir desse novo modal, como demonstrado no gráfico acima 52,4% dos pesquisados acreditam que essa nova modalidade tem que continuar, porém, com algumas restrições, ou seja, para que o trabalhador desenvolva sua função com eficiência, é necessário que a empresa se atente a fornecer os equipamentos de trabalho e esteja em intensa comunicação com o colaborador, assim o Home Office tende a trazer benefícios para empregado e empregador.

Qual a principal desvantagem do Home Office que você enfrenta?

Imagem 3



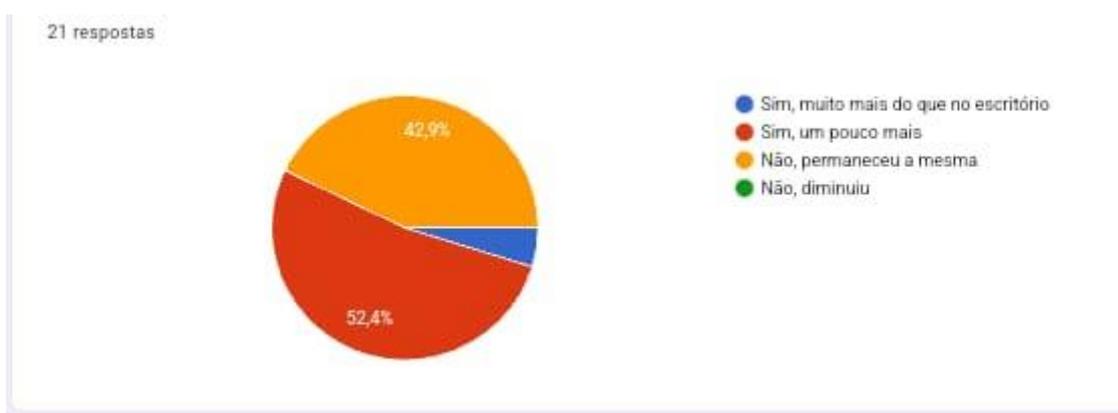
Fonte: Fonte Própria

Também foi questionado junto aos participantes da pesquisa relacionada, sobre as desvantagens do trabalho em Home Office, e 35% responderam que uma das maiores dificuldades de trabalhar em casa é exatamente conseguir separar a vida profissional da vida pessoal. Para o tele trabalho ser produtivo é necessário todo equipamento adequado de trabalho, como por exemplo; computador, telefone, internet, mesa e cadeiras adequadas para que o trabalhador não desenvolva problemas de saúde por má postura, faz-se necessário um ambiente reservado e calmo para que a atenção esteja voltada para a função desempenhada. Outro fator importante é a correta gestão do tempo, onde o funcionário tem que manter o

mesmo comprometimento de entrega de tarefas, e cumprirem suas obrigações e horários com a mesma qualidade de quando trabalhavam no modo presencial.

Imagem 4

Você sente que sua carga de horário aumentou?



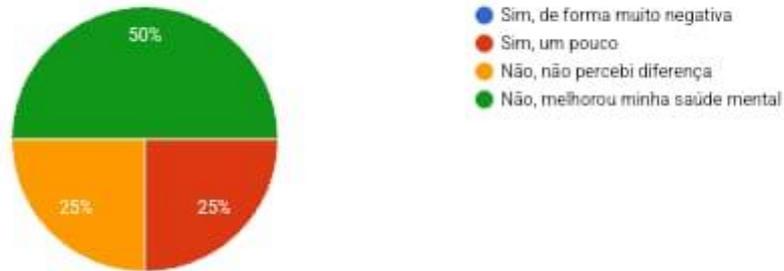
Fonte: Autoria Própria

Ficou evidente, segundo a amostra coletada na pesquisa realizada junto aos colaboradores, que trabalharam ou ainda se mantêm no Home Office que, 52,4% estão insatisfeitos na carga de horário ao qual estão submetidos. Para algumas pessoas o tele trabalho proporcionou mais flexibilidade de tempo, o que disponibilizou tempo de qualidade para cuidar de si, da família e da casa. Porém, segundo o gráfico de dados muitas dessas pessoas ainda não conseguiram se adaptar ao novo normal, e a falta de gestão de tempo se tornam um fardo cansativo e estressante no que tange o trabalho em casa.

Imagem 5

Você sente que sua saúde mental foi impactada pelo Home Office?

20 respostas



Fonte: Aatoria Própria

A pesquisa levantada mostra que, 50% das pessoas que participaram do questionário, revelam ter tido benefícios significativos no que diz respeito à saúde mental. Uma vez que não precisam mais se submeter ao estresse e cansaço de acordar horas mais cedo e ficar horas no coletivo ou no trânsito para chegar até a empresa e desempenhar as funções que, agora podem ser realizadas no conforto do lar. Quando a saúde mental do colaborador é preservada, ele se torna mais produtivo e motivado, o que traz para empresa oportunidade de crescimento, evitando custos posteriores com a retenção de funcionários.

2.5. Metodologia

- Houve o questionamento no grupo a respeito do tema ideal para se abordar algo condizente com a área de recursos humanos;
- A discussão se deu por semanas, até que, optamos por um tema que tem sido alvo de muitas especulações a despeito de como as empresas estão se comportando diante do quadro pós pandemia;
- Foram realizadas várias pesquisas em artigos científicos e livros sobre o tema, o Home Office na gestão de pessoas, até definirmos o tema de abordado neste trabalho de conclusão de curso (TCC);
- Foi proposto que a assertiva quanto ao tema é impactante e de relevância para o curso de administração;
- Foi definido em consenso o método de avaliação para identificar o nível de satisfação do colaborador com o novo modo de trabalho, Home Office;
- Pesquisa realizada através da ferramenta Google Forms:
- Formulação das perguntas de múltipla escolha;
- Envio das perguntas através do Google Forms para pessoas que trabalharam ou ainda trabalham em Home Office, residentes na região do Alto Tietê;
- Participação de 21 pessoas que colaboraram para as respostas do questionário.

O referido estudo em que se baseia este TCC tem como objetivo, verificar como as empresas tem se adaptado ao Home Office e quais benefícios são notórios na percepção do colaborador. O tele trabalho é um novo modo de trabalhar, onde tanto o colaborador quanto à empresa são recompensados e alcançam satisfação e engajamento necessários para a desenvoltura eficiente da empresa junto ao colaborador. A análise metodológica baseia-se no formato qualitativo e quantitativo, com investigação crítica sobre sites, artigos

científicos, livros de autores renomados e estudo de caso. Foi feita uma pesquisa digital utilizando a ferramenta, Google Forms, contendo perguntas de múltipla escolha, onde foi possível identificar os principais desafios enfrentados pelo colaborador, além dos benefícios que o Home Office agregou para sua vida profissional e pessoal das pessoas que participaram da pesquisa. Tem-se, dessa forma, um estudo indutivo sobre como se posicionaram as empresas diante no modo de trabalho implantado de forma emergencial, denominado Home Office e como a área de gestão de pessoas de adequou a modalidade.

3. RESULTADOS

O trabalho de conclusão de curso (TCC) abordou diversos aspectos referentes aos desafios e oportunidade do Home Office na gestão de pessoas. Mais especificamente no período pós pandemia, onde diversas empresas que aderiram à nova modalidade de forma emergencial perceberam benefícios significativos para a empresa e mantiveram o tele trabalho como função essencial para o continuo crescimento da organização. Um dos desafios encontrados pelos colaboradores é a gestão do tempo, muitos dos pesquisados admitem ter dificuldade em estabelecer limites entre trabalho e vida pessoais, resultando em jornadas mais extensas de trabalho, o que pode gerar mais estresse e descontentamento entre os colaboradores. Outro desafio encontrado foi à ausência de espaço físico adequado, o que pode dificultar a manutenção da cultura organizacional e o engajamento e motivação entre os funcionários. E ainda, a pesquisa evidenciou que nem todos os colaboradores possuem equipamentos adequados para trabalhar em casa, como, mesa, cadeira, e internet de qualidade, o que compromete a eficiência e produtividade do trabalho realizado.

Mesmo diante de muitos desafios enfrentados pelas empresas para a melhor adequação do funcionário ao trabalho em Home Office, a modalidade revelou muitas oportunidades tanto para empresa quanto para o colaborador. Durante a pesquisa realizada, através das respostas dos pesquisados pode-se constatar que muitos concordam em vários aspectos quanto os benefícios que o Home Office proporcionou para suas vidas. Pode-se citar a flexibilidade de horário, onde o colaborador pode ajustar suas rotinas de trabalho de acordo com suas necessidades pessoais, o que o torna mais produtivo e motivado. Para a empresa, houve uma redução de custos operacionais, o que impulsiona as organizações a inovarem em suas práticas e aderirem a implementação de novas tecnologias para aperfeiçoar suas funções, além de facilitar o acesso a novos talentos, as organizações podem recrutar pessoas de diferentes regiões, o que acrescenta na diversidade da organização agregando para a empresa uma equipe diversificada com novas perspectivas e habilidades. Conclui-se que, embora o Home Office tenha muitos desafios significativos, ele também agrega muitas oportunidades de inovação e desenvolvimento para a empresa e o colaborador. Para isso, faz-se necessário que

a empresa mantenha o contato direto e a comunicação afetiva com o colaborador, prestando-lhe assistência e suporte para que este se mantenha motivado e desenvolva suas atividades com a qualidade esperada pela empresa.

3.1. Protótipo inicial

O processo inicial do estudo de caso se deu por meio de pesquisa realizada através da ferramenta Google Forms, onde um formulário de perguntas de múltipla escolha foi criado para identificar como o colaborador tem se adaptado ao Home Office, seus impactos positivos e negativos na vida profissional e pessoal, além de identificar se a empresa tem fornecido o suporte necessário para que o colaborador desempenhe suas funções de forma produtiva e eficaz. A pesquisa foi realizada com 21 pessoas e teve resultado positivo e relevante para o trabalho de conclusão de curso.

- Estratégias adotadas pelas empresas
- Redução de custos operacionais gerados pelas empresas, com o colaborador;
- Flexibilidade da jornada de trabalho;
- Oportunidade de recrutamento de novos talentos em diversas regiões;
- Gestão do tempo e mais qualidade de vida para o colaborador;
- Identificação de Desafios:
- Desconexão social
- Aumento da carga horária de trabalho
- Gestão do tempo e espaço de trabalho
- Saúde mental

3.2. Protótipo Final

A pesquisa realizada através do Google forms, contendo cinco perguntas de múltipla escolha, teve relevância e foi proveitosa, uma vez que é notório que através das respostas dos participantes, se torna explícito que, o tema Home Office não é algo atual, pois já vinha sendo implantado de forma experimental por algumas empresas ao longo dos anos. Entretanto, através do questionário, pode-se constatar que o tele trabalho é um modal que ainda requer atenção, posto que, se deva evitar que o colaborador se sinta desassistido pela organização que, decidiu continuar suas atividades seguindo esse modelo de trabalho. O índice de satisfação dos entrevistados foi satisfatório, e demonstra que a maioria das pessoas que desempenham suas funções em Home Office, concorda que o tele trabalho, trouxe mais flexibilidade no horário, o que proporcionou mais tempo para se dedicar ao laser e a família. Assim sendo, é fundamental que as empresas invistam em melhores práticas de comunicação, aparato técnico quanto a equipamentos adequados e internet de qualidade além de suporte emocional, para que a saúde do colaborador seja preservada e haja a promoção de cultura emocional inclusiva e adaptativa.

Existem pontos que ainda precisam ser melhorados, e para isso faz-se necessário a comunicação, e atenta supervisão do gestor de pessoas quanto às necessidades do funcionário quanto uma ergonomia eficiente e produtiva, entre colaborador e empresa. A pesquisa foi satisfatória e alcançou os objetivos esperado para a conclusão deste trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou explorar os desafios e oportunidades que o Home Office apresenta na gestão de pessoas, um tema de grande relevância no cenário atual, especialmente após a aceleração do trabalho remoto em função da pandemia de Covid-19. A análise dos dados e das percepções coletadas evidenciou que, embora o Home Office traga desafios significativos, como a dificuldade na comunicação, a gestão do tempo e o risco de isolamento social, ele também oferece oportunidades valiosas para as organizações e seus colaboradores. Gerando novas oportunidades para que as empresas se inovem e desenvolvam novas funções dentro das repartições gerando assim novos empregos.

Os desafios enfrentados na gestão de pessoas em um ambiente remoto exigem um novo conjunto de habilidades e estratégias por parte dos gestores. A necessidade de adaptar a comunicação e promover a integração da equipe se destacou com um aspecto crucial para manter a motivação e o engajamento dos colaboradores. Além disso, a implementação de tecnologias adequadas e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a flexibilidade e a confiança são fundamentais para o sucesso do trabalho remoto. Os gestores tiveram de forma rápida aderir a nova modalidade e muitos dos funcionários não tiveram tempo de serem treinados para trabalhar em Home Office.

Por outro lado, as oportunidades que surgem com o Home Office são notáveis. A possibilidade de recrutar talentos em um mercado global, a redução de custos operacionais e a promoção de um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal são apenas algumas das vantagens que podem ser exploradas pelas empresas. Este novo modo de trabalhar traz oportunidades para que empresas desenvolvam a criatividade e isso traz benefícios e incentivam outras empresas a também acreditarem e investirem em tecnologia para acompanhar o mercado atual. O Home Office também pode contribuir para a melhoria da produtividade, uma vez que muitos colaboradores relatam maior eficiência em um ambiente familiar e confortável.

Em suma, o Home Office se apresenta como uma realidade que, se bem gerida, pode transformar positivamente a forma como as organizações se relacionam com seus colaboradores. É essencial que as empresas reconheçam a importância de investir em capacitação e em ferramentas que promovam uma gestão eficaz à

distância, além de fomentar um ambiente de trabalho que priorize a saúde mental e o bem-estar dos funcionários. Fomentar a inovação e incentivo para que as pessoas aproveitem mais seu tempo livre e invistam em especialização, o que traz benefícios não só para o colaborador mas, também para seus familiares.

Diante do exposto, conclui-se que a gestão de pessoas no contexto do Home Office requer uma abordagem inovadora e adaptativa. A capacidade de enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades será determinante para o sucesso das organizações no futuro, moldando um novo paradigma de trabalho que, se bem implementado, poderá trazer benefícios sustentáveis para todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS

PAVLAK, Magda Arbo. **RH e o novo normal nas organizações**. Rio Grande do Sul, 2021.

Ferreira, J. C. Jr. **Tele trabalho: O paradigma de um novo estilo de trabalho**. 2006

LUEDKE, Rita Rejane. **RH e o novo normal nas organizações**. Rio Grande do Sul, 2021.

MELLO, Álvaro. Tele trabalho: perspectivas e recomendações. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wpcontent/uploads/2016/08/> Acesso em: 17 de Ago. de 2024

Lee, A. C. T. (2022). *Work from Anywhere: The Essentials Guide to Remote Work*. London: Kogan Page.

<<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/trabalho-em-home-office-tende-continuar-apos-fim-da-pandemia>> Acesso em: 12 de Set. de 2024

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**, 4. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 1999. P. 56-80.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis dos Profissionais**. São Paulo: Atlas. 2001. P.30-70.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**, 4. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier. 2014. Pag. 2.

DESSLER, Gary. **Gestão de Recursos Humanos**. 15. Ed. São Paulo: Pearson, 2017.

MAESTRO FILHO, A. D.; SILVEIRA, V. N. S. **Gestão estratégica de pessoas e desempenho organizacional: uma análise teórica**. Pretexto, Belo Horizonte, v. 14, n. 01, pp. 71-77, 2013.

SOVIENSKI, F.; STIGAR, R. Recursos Humanos X Gestão de Pessoas. *Gestão: Revista Científica de Administração e Sistemas de Informação*, Curitiba, v. 10, n. 10, pp. 51-61, jan.-jun., 2008.

MARQUES, J. R. **Gestão Estratégica de Pessoas: confira sua definição**. Blog JRM, 2016. Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/de-finicao-de-gestao-estrategicade-pessoas/>>. Acesso em: 20 de Set. de 2024.

STADLER, A. **Gerenciamento econômico, técnico, administrativo e de pessoal**. Curitiba: Ed. IBPEX, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**, 4. Ed. Barueri, SP: Manole, 2014. (Figura 1) Pag. 2.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**, 4. Ed. Barueri, SP: Manole, 2014. (Figura 2)
Pag. 3.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, que me deu forças, sabedoria e perseverança para concluir esta jornada.

Agradeço também à minha família, que sempre esteve ao meu lado, me apoiando e incentivando em todos os momentos. Vocês foram minha base e minha motivação.

Por fim, gostaria de expressar minha sincera gratidão ao meu orientador, Guilherme Alves, por sua orientação, paciência e apoio incondicional durante todo o processo.

Sua contribuição foi essencial para a realização deste trabalho.