

CENTRO PAULA SOUSA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE SAPOPEMBA
CURSO TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO

Bruna Galvão Machado
Cristiana dos Santos Amaral
Jaqueline Carvalho
Natali Silva Santos

**FLEXIBILIDADE NO TRABALHO E O HOME OFFICE NO
BRASIL:**

Os desafios para administrar a rotina pessoal e profissional

São Paulo

2025

Bruna Galvão Machado
Cristiana dos Santos Amaral
Jaqueline Carvalho
Natali Silva Santos

FLEXIBILIDADE NO TRABALHO E O HOME OFFICE NO BRASIL:

Os desafios para administrar a rotina pessoal e profissional

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso Técnico de Administração da Etec de Sapopemba, orientado pela Prof. Elisangela Ribeiro, como requisito parcial para obtenção do título do Técnico em Administração.

São Paulo

2025

Bruna Galvão Machado

Cristiana dos Santos Amaral

Jaqueline Carvalho

Natali Silva Santos

FLEXIBILIDADE NO TRABALHO E O HOME OFFICE NO BRASIL:

Os desafios para administrar a rotina pessoal e profissional

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso Técnico de Administração da Etec de Sapopemba, orientado pela Prof. Elisangela Ribeiro, como requisito parcial para obtenção do título do Técnico em Administração.

Trabalho de Conclusão de curso apresentado e aprovado em: 04-12-2025

Banca examinadora:

Prof Elisangela Ribeiro, ETEC de Sapopemba – Orientadora

Prof William Reis, ETEC de Sapopemba - Orientador

Prof Alexandre Fichelli, ETEC de Sapopemba - Orientador

Dedicatória

Essa monografia é dedicada para todos que acreditam que o ambiente de trabalho pode ser transformado e acredita que a flexibilidade trás o bem-estar e o equilíbrio para a vida profissional e pessoal.

Dedicamos este trabalho aos nossos familiares e amigos em reconhecimento à parceria, à resiliência e ao espírito colaborativo que nos uniu do início ao fim.

E, por fim, dedico as empresas e líderes que já usam essas estratégias e buscam diariamente se adaptar-se às novas formas de trabalho, transformando desafios em oportunidades de crescimento e aprendizado.

Que este trabalho inspire outras organizações a seguirem o mesmo caminho e obrigado a todos que de alguma forma contribuíram para realização deste projeto.

Agradecimentos

Agradecemos primeiramente a Deus, nossos familiares e amigos pelo apoio nesse longo percurso, por nos incentivarem em momentos difíceis e entenderem nossa ausência enquanto nos dedicávamos a realização desse trabalho e também ao corpo docente pelo curso ministrado, que nos permitiram apresentar um melhor desempenho no processo de formação profissional.

“Se o corpo chamasse a alma perante a justiça, ele a convenceria facilmente de má administração.” – Diógenes.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo analisar o impacto do home office e da flexibilidade no trabalho nas organizações contemporâneas, considerando suas implicações na produtividade, na qualidade de vida dos colaboradores e na gestão empresarial. A pesquisa busca compreender como as transformações tecnológicas e as mudanças culturais impulsionaram novas formas de trabalho, especialmente após o avanço da digitalização e os desafios impostos pela pandemia de COVID-19. Busca também avaliar os principais desafios enfrentados pelos profissionais no desempenho de suas funções em ambiente domiciliar, incluindo aspectos estruturais, emocionais e organizacionais, investigar as estratégias utilizadas pelas organizações para administrar equipes remotas de forma eficiente, mantendo o engajamento e o alinhamento com os objetivos institucionais e analisar a relação entre flexibilidade no trabalho, retenção de talentos e valorização do bem-estar dos colaboradores. Adotou-se uma abordagem qualitativa e descritiva, com base em revisão bibliográfica de autores que discutem temas como gestão de pessoas, comportamento organizacional e inovação no ambiente corporativo. Os resultados apontam que o home office proporciona benefícios como redução de custos operacionais, maior autonomia e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além de contribuir para o aumento da satisfação e do engajamento dos colaboradores. No entanto, também se observam desafios relacionados à comunicação, isolamento social, sobrecarga de tarefas e dificuldades na delimitação entre o tempo de trabalho e o tempo livre. Conclui-se que o modelo híbrido, que combina o trabalho presencial e remoto, apresenta-se como uma alternativa viável e sustentável, conciliando flexibilidade e produtividade. Assim, a pesquisa evidencia que a adoção de políticas de flexibilidade requer planejamento estratégico, cultura organizacional adaptativa e liderança voltada ao bem-estar e desempenho humano.

Palavras-chave: Home office. Flexibilidade no trabalho. Produtividade. Qualidade de vida. Gestão de pessoas.

ABSTRACT

This final paper aims to analyze the impact of home office and work flexibility in contemporary organizations, considering their implications for productivity, employee quality of life, and business management. The research seeks to understand how technological transformations and cultural changes have driven new forms of work, especially after the digitalization process and the challenges imposed by the COVID-19 pandemic. A qualitative and descriptive approach was adopted, based on a bibliographic review of authors who discuss topics such as people management, organizational behavior, and innovation in the corporate environment. The results show that remote work provides benefits such as cost reduction, greater autonomy, and balance between personal and professional life, in addition to contributing to increased employee satisfaction and engagement. However, challenges are also observed regarding communication, social isolation, work overload, and difficulties in distinguishing between work and personal time. It is concluded that the hybrid model, which combines face-to-face and remote work, presents itself as a viable and sustainable alternative, reconciling flexibility and productivity. Therefore, the study highlights that adopting flexibility policies requires strategic planning, an adaptive organizational culture, and leadership focused on human well-being and performance.

Keywords: Home office. Work flexibility. Productivity. Quality of life. People management.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 10 |
| 2. QUESTÃO ORIENTADORA | 11 |
| 3. PROBLEMÁTICA..... | 11 |
| 4. HIPÓTESES | 12 |
| 5. JUSTIFICATIVA..... | 12 |
| 6. OBJETIVOS | 13 |
| 6.1 Objetivo Geral | 13 |
| 6.2 Objetivos Específicos | 13 |
| 7. ODS..... | 14 |
| 8. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 15 |
| 9. METODOLOGIA | 18 |
| 9.1 Tipo de pesquisa | 18 |
| 9.2 Objetivos metodológicos | 18 |
| 10. DESENVOLVIMENTO | 19 |
| 11. RESULTADOS E DISCUSSÃO | 27 |
| 12. CONCLUSÃO | 28 |
| REFERÊNCIAS..... | 29 |

1. INTRODUÇÃO

Há alguns anos o modelo de trabalho híbrido ou home office ficou mais evidente devido ao período de pandemia do COVID-19, onde as empresas tiveram que fechar as portas devido à grande contaminação do vírus, com isso, a flexibilidade no trabalho e o home office cresceram consideravelmente, fazendo até mesmo com que algumas empresas adotassem o modelo 100% home pela economia de alguns benefícios e até mesmo por notarem um maior rendimento dos funcionários.

Para as empresas houve diversos benefícios como economia com aluguel e infraestrutura, menos gastos com equipamentos, contratação global, diversidade e inclusão, redução de absenteísmo, competitividade no mercado, entre outros. Já para o colaborador, o mesmo acaba tendo menos exaustão e estresse, já que o tempo que gastaria no transporte público, pode usar em prol de si mesmo, seja tendo um tempo a mais de sono, podendo fazer um café da manhã reforçado, uma atividade física e até mesmo adquirir um novo hobby.

A flexibilidade no trabalho tornou-se um dos pilares mais valorizados no ambiente corporativo moderno, abraçando também o modelo híbrido, para a empresa que não consegue adotar o modelo 100% home office, mas reconhece que podem ter dias de menos fluxo e demandas e é possível o funcionário realizar o trabalho de forma remota. Com esse novo modelo de trabalho e as empresas ficando mais flexíveis, foi possível notar o aumento da retenção de funcionários no mercado de trabalho, principalmente da nova geração, que priorizam o seu bem estar e sua vida pessoal e o trabalho acaba sendo um complemento disso tudo, e não um ponto principal como era visto a uns anos atrás.

No Brasil percebeu-se que este modelo de trabalho gerou uma busca maior dos profissionais por qualidade de vida. Quando a empresa opta por manter essa flexibilidade, que se tornou um novo benefício para o colaborador, ela melhora sua reputação e se torna mais atrativa tanto para os atuais colaboradores quanto para os novos, e assim, incentiva o estilo de vida mais equilibrado e saudável.

Embora os benefícios sejam significativos, alguns gestores podem ter dúvidas de como administrarem as demandas de forma remota para cada funcionário e se realmente terá a produtividade esperada, já que o funcionário está longe de sua supervisão, porém, para ter uma equipe engajada e comprometida com os resultados é importante demonstrar confiança na competência de cada um e sempre alinhar o necessário com um feedback para que o funcionário esteja ciente de que suas demandas estão sendo atendidas da forma que esperam.

É importante citar também que há alguns desafios com essa nova rotina, como por exemplo dificuldade de alguns colaboradores separarem a vida pessoal da profissional, isolamento social e estrutura inadequada, o funcionário deve estar atento a sua rotina para não deixar que uma parte de sua vida interfira na outra, para assim conseguir manter o seu bem-estar.

A flexibilidade e o home office trouxeram transformações consideráveis na vida dos colaboradores oferecendo diversos benefícios, pois impacta na rotina dos trabalhadores e nas empresas, e também pode ampliar as oportunidades de trabalho. É importante que as empresas e os colaboradores adotem práticas que equilibrem a produtividade, saúde mental e qualidade de vida.

O objetivo dessa pesquisa é analisar os prós e contras da flexibilidade e do trabalho remoto no Brasil, visando que a rotina presencial impacta diretamente na vida pessoal do funcionário, pois ela que irá definir quanto tempo o colaborador terá para investir no seu lazer e bem estar com o tempo que lhe resta, por esse motivo é importante esse assunto entrar em pauta para adaptar essas mudanças de maneira eficaz.

2. QUESTÃO ORIENTADORA

Quais são os fatores que influenciam a adoção e a eficiência do modelo de trabalho home office e da flexibilidade no ambiente corporativo?

3. PROBLEMÁTICA

A digitalização e as mudanças no mercado de trabalho aceleraram a adoção do home office e de modelos flexíveis de trabalho. No entanto, apesar das vantagens como a redução de custos operacionais, maior autonomia dos funcionários e melhora na qualidade de vida, ainda existem desafios que dificultam sua implementação eficaz.

A pesquisa busca responder à seguinte questão: “Quais são os fatores que influenciam a adoção e a eficiência do modelo de trabalho home office e da flexibilidade no ambiente corporativo?”

Com essa discussão, pretende-se identificar os principais desafios enfrentados por empresas e trabalhadores ao adotar o trabalho remoto e flexível. Além disso, serão analisados os impactos desse modelo na produtividade, no engajamento dos funcionários, na comunicação interna e na cultura organizacional. Também serão discutidos os efeitos sobre a saúde mental dos colaboradores e como as empresas podem desenvolver políticas para otimizar esse formato de trabalho, garantindo equilíbrio entre eficiência e bem-estar.

4. HIPÓTESES

- Falta de infraestrutura adequada para o trabalho remoto
- Dificuldade de adaptação dos colaboradores ao modelo home office
- Necessidade de maior controle e monitoramento da produtividade
- Desafios na comunicação e integração entre equipes remotas
- Impactos na saúde mental e no equilíbrio entre vida pessoal e profissional

5. JUSTIFICATIVA

O trabalho remoto ganhou muita força no mercado de trabalho Brasileiro desde o começo da Pandemia do Covid-19, pois essa foi a maneira singular de muitas empresas continuarem prestando serviços aos seus clientes. Desde então, foi assistido tanto pelos donos de empresas quanto gestores o quanto isso influenciou na produtividade e engajamento da equipe sobre suas demandas, visando o tempo que o funcionário levaria na sua locomoção, poderia ser usado para o mesmo ter mais descanso, dessa forma, tento mais ânimo e disposição para sua rotina.

A flexibilidade traz mais autonomia para o colaborador conseguir gerenciar sua vida pessoal e profissional sem que isso corrompa alguma das duas partes, já que ainda em muitas empresas essa realidade está muito distante, o colaborador acaba tendo mais apreço pela sua função e pela vida equilibrada que consegue levar. Essa modalidade vem crescendo a cada dia justamente com o intuito das pessoas terem mais qualidade de vida e com isso conseguirem reter os funcionários em suas empresas e voltarem a fazer carreira como antes, isso acaba sendo benéfico para ambas as partes pois a empresa ganha com a produtividade e engajamento de seu funcionário e o colaborador consegue administrar melhor sua vida pessoal.

Essa pesquisa visa não só evidenciar as vantagens do home office como também mostrar que podem haver malefícios nesse novo benefício do mercado de trabalho caso não seja bem administrado, como por exemplo distrações,

excesso de trabalho, má infraestrutura, entre outros. Pensando nisso, é importante que o colaborador seja transparente tanto consigo mesmo quanto com sua empresa, pois há perfis de profissionais que preferem separar os dois ambientes (casa e trabalho) pois acreditam ser necessário estar no escritório para ser produtivo, e estando em casa não conseguem desenvolver um roteiro de trabalho, é importante nesse caso considerar não só na comodidade de trabalhar em casa como também na sua carreira profissional, já que os profissionais são avaliados por suas entregas profissionais.

6. OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GERAL

Analisar os impactos do modelo de trabalho remoto e da flexibilização das jornadas laborais no contexto corporativo brasileiro, considerando seus efeitos sobre a produtividade, a gestão organizacional e a qualidade de vida dos trabalhadores.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Compreender as motivações que levaram empresas e colaboradores a adotarem o regime de trabalho remoto como prática consolidada.
- Avaliar os principais desafios enfrentados pelos profissionais no desempenho de suas funções em ambiente domiciliar, incluindo aspectos estruturais, emocionais e organizacionais.
- Investigar as estratégias utilizadas pelas organizações para administrar equipes remotas de forma eficiente, mantendo o engajamento e o alinhamento com os objetivos institucionais.
- Analisar a relação entre flexibilidade no trabalho, retenção de talentos e valorização do bem-estar dos colaboradores.
- Propor diretrizes que contribuam para a consolidação de modelos de trabalho remoto sustentáveis, que equilibrem desempenho profissional e saúde integral do trabalhador.

7. ODS 8 - Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos (ODS)

8.1 Sustentar o crescimento econômico per capita de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos

8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros

8.4 Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação

8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo

recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários

8.9 Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais

8.10 Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos

8.a Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio [Aid for Trade] para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos

8.b Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho [OIT]

8. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A gestão de pessoas é algo muito importante por administrar o capital humano das empresas, pois essa gestão utiliza técnicas de recursos humanos para conciliar os objetivos dos clientes internos com as metas da organização. Para tal, é necessário que os gestores estejam em sintonia com as equipes para identificarem os perfis mais adequados á cultura e focarem em ações de engajamento, desenvolvimento, e motivação dos mesmos.

Os objetivos da gestão estratégica de pessoas envolvem:

- Apoiar a organização no alcance de suas metas, desenvolvendo e implementando ações dos Recursos Humanos integradas com a estratégia de negócios;
- Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de alto desempenho;
- Garantir que a organização tenha as pessoas talentosas, qualificadas e engajadas que precisa;
- Criar uma relação de emprego positiva entre a gerência e os funcionários e um clima de confiança mútua;
- Incentivar a aplicação de uma abordagem ética à gestão de pessoas.

Para uma administração eficiente, é necessário diagnosticar as necessidades dos colaboradores e da organização e tomar medidas a fim de garantir a evolução e o crescimento interno da empresa, deste modo, é interessante embasar seu trabalho nos pilares de gestão de pessoas:

- Motivação
- Conhecer os colaboradores
- Estabelecer metas
- Investir no processo seletivo
- Fornecer feedbacks contínuos
- Praticar a igualdade das condições

Além disso, a Administração é a ciência de tomar decisões sobre recursos disponíveis, trabalhando com e através de pessoas para atingir objetivos. Nesse processo consiste na avaliação de uma organização como um todo, considerando informações de outros profissionais e prevendo as consequências de suas decisões, os principais pilares da administração são:

- Planejamento
- Organização
- Direção
- Controle

As organizações não funcionam por si só. Elas não são criadas e se tornam bem-sucedidas por um acaso, o sucesso organizacional não é fruto da sorte, e sim, de vários testes que foram pensados e executados até se tornarem

processos a serem seguidos diariamente pelos colaboradores. Para uma empresa ser levada ao sucesso ela não precisa apenas de produtos, serviços ou recursos, é o modo que ela é administrada.

Administração antes de tudo é alcançar resultados com os meios disponíveis que se tem naquele momento, transformar recursos e competências em resultados tangíveis.

Esse capítulo apresenta a base teórica dos temas abordados na dissertação e os principais conceitos e elementos utilizados para subsidiar esse estudo.

A Teoria da Hierarquia das Necessidades, elaborada por Abraham Maslow (1908) os principais conceitos e elementos utilizados para subsidiar esse estudo, propõe que as ações humanas são motivadas pela busca de satisfação de necessidades organizadas em uma hierarquia. Essa hierarquia, frequentemente representada como uma pirâmide, sugere que as necessidades mais básicas, como as fisiológicas (fome, sono), devem ser satisfeitas antes que as necessidades mais complexas, como as de segurança, sociais, estima e autorrealização, se tornem primárias.

Também será citado a teoria das relações humanas que foi desenvolvida principalmente por Elton Mayo (1880) e seus colaboradores, a partir das Experiências de Hawthorne. Essas experiências, realizadas na Western Electric Company em Chicago, revelaram a importância do fator humano no ambiente de trabalho e a influência de aspectos sociais e psicológicos na produtividade.

A flexibilidade no trabalho refere-se a arranjos que permitem variações no tempo e/ou no local de execução das atividades laborais. Entre os modelos existentes, destacam-se a jornada flexível, o banco de horas, o trabalho em tempo parcial, a semana comprimida e o teletrabalho, que inclui o home office. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), arranjos flexíveis, quando bem implementados, podem melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, bem como a produtividade, desde que haja limites claros de jornada e direito à desconexão. (OIT, 2023).

Buscando o conceito de trabalho remoto, que engloba o home office, teve suas raízes na década de 1970, impulsionado pela crise do petróleo, que aumentou os custos de deslocamento e tornou o trabalho remoto uma alternativa mais viável. No entanto, o termo "teletrabalho", que é o termo legal utilizado para

home office, surgiu antes, em 1973, com o físico Jack Nilles, que trabalhou em um sistema de comunicação para a NASA chamado "Telecomunicação".

No Brasil, o teletrabalho foi regulamentado pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que incluiu os artigos 75-A a 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), definindo obrigações contratuais e responsabilidades. Em 2022, a Lei nº 14.442 trouxe novas disposições, abordando a possibilidade de controle de jornada e regras para modalidades híbridas.

O teletrabalho é conceituado como a prestação de serviços a distância com uso de tecnologias de informação e comunicação (TICs), podendo ocorrer no domicílio do trabalhador ou em outros locais fora das instalações do empregador. Durante a pandemia de COVID-19, a OIT reforçou diretrizes para gestão dessa modalidade, visando à proteção da saúde e à garantia de condições adequadas de trabalho (ILO, 2020).

9. METODOLOGIA

9.1 TIPO DE PESQUISA

Este estudo caracteriza-se como pesquisa aplicada, de natureza quantitativa, será utilizada para analisar os dados estatísticos sobre a adoção do home office e da flexibilidade no ambiente corporativo no Brasil, e também discutir os impactos dessa modalidade nas relações de trabalho e no equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

9.2 OBJETIVOS METODOLÓGICOS

- Levantar e analisar dados secundários sobre a evolução do teletrabalho no Brasil, especialmente durante e após a pandemia de COVID-19.
- Identificar, por meio de revisão bibliográfica, a origem histórica do home office, seu marco legal no Brasil e impactos socioeconômicos.
- Confrontar dados quantitativos (IBGE, PNAD COVID-19) com achados qualitativos de estudos nacionais e internacionais (OIT, Eurofound).

- Analisar os prós e contras do home office tanto para os trabalhadores quanto para as empresas.

10. DESENVOLVIMENTO

Com base nesse estudo, foi constatado que as pessoas que estão entre 25 a 34 anos estão mais propensas a darem prioridade para vagas de trabalho que sejam home office primeiramente e dependendo do salário e benefícios, estão dispostas a aceitarem o híbrido pela qualidade de vida que proporciona. Segundo matéria do jornal **Exame**, uma pesquisa realizada pela empresa **Deloitte** em 2022, mostrou que 75% das pessoas das gerações Y e Z que foram entrevistadas tem preferência pelo modelo de trabalho híbrido ou remoto, além disso, gostariam que as empresas oferecessem horários flexíveis como estratégia essencial para um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Já na procura de emprego, de acordo com dados que foram liberados pelo **Linkedin**, a procura por trabalho remoto está aparecendo nos dados de buscas, impressionantes 65% das buscas globais enquadram o modelo de trabalho remoto como preferência.

Porém, é importante ressaltar que essa questão ainda é recente e está em pauta entre organizações e colaboradores para que entrem em um consenso do que irá beneficiar ambos, acrescentando-se que até empresas maiores como **Apple** enfrentaram dificuldades ao estabelecer um acordo com seus funcionários, quando determinaram a volta do presencial três vezes na semana, foi feita uma pesquisa interna informal pela mesma e foi feito o levantamento que 36,7% dos funcionários informaram que deixariam a companhia pela falta de flexibilidade.

A maior parcela de atuação nesse modelo de trabalho são pessoas que trabalham com tecnologia, em grande parte TI, mostrando que cada vez mais vai ser possível que as demandas para esse setor possam ser resolvidas de onde eles estiverem, sendo uma área mais atrativa para quem gosta de trabalhar sem ter a monotonia do escritório.

Segundo a **CNN**, 79% dos profissionais de tecnologia preferem pedir demissão a perder o home office. Uma pesquisa efetuada apontou que o número de funcionários que não residem na mesma cidade onde está localizado o escritório da empresa aumentou 12,3% em relação à 2021 (pesquisa efetuada em 2023). Entre os benefícios que retêm os colaboradores, estão os já citados como: economia no tempo de transito, flexibilidade no dia a dia por trabalhar de

casa, trabalhar em locais diferentes e conseguir juntar lazer e trabalho e também por ter mais tempo com a família.

Ademais, em pesquisa os resultados indicam que mesmo as empresas que não possuem o home office ou então o modelo híbrido, tentam manter a flexibilidade para que os colaboradores possam chegar com calma no escritório e resolver suas pendências pessoais quando precisarem, por exemplo em dias de chuva onde o deslocamento fica difícil, permitir que o funcionário entre mais tarde e cumpra o horário de trabalho ou então, tenha um tempo maior para “pagar” as horas devidas.

Casos pontuais como greves de ônibus e metrô ou alagamentos também impedem ou retarda a chegada dos trabalhadores no trabalho, fazendo com que tenham desconto ou até mesmo falta no dia do ocorrido, dependendo da política da empresa, podem ser que aceitem fotos como comprovação do ocorrido para não aplicar a falta no funcionário e acabar prejudicando o mesmo financeiramente.

Além disso, vale ressaltar o caso de um trabalhador de 35 anos, segundo o Jornal O Globo, que morreu no metrô Campo Limpo no dia 06/05/2025 a caminho do trabalho, ficando preso entre as portas do metrô a caminho do trabalho e ocorrendo essa fatalidade com o mesmo. Embora haja claramente o erro do metrô em não informar que as portas iriam fechar, as portas não estarem com sensores funcionando para localizar a presença de um corpo naquele local que não dentro do vagão, quantas pessoas não fazem o mesmo todos os dias para não se atrasarem em seus respectivos serviços? E também o estresse diário do trabalhador em se deslocar diariamente até o seu local de trabalho, tendo que se preocupar com chegar no horário em seu trabalho, ônibus e metrô lotados e com velocidade reduzida, risco de assaltos dependendo do local que trabalha e etc. Desse modo, é importante ressaltar o quão importante é dar a liberdade para que os trabalhadores não precisem colocar suas vidas em risco para cumprirem horários apesar de qualquer contratempo no seu dia a dia.

Em matéria na **O Globo**, uma pesquisa feita em 2023 constatou que o paulistano perde em média mais de 2h30 por dia no transporte público, atingindo esse mesmo tempo quem utiliza veículo próprio, levando em consideração que consigam mais conforto até o trabalho, o desgaste é o mesmo pelo tempo atrás do volante. Convertendo esse tempo para dias para termos uma noção, para quem trabalha 5x2, corresponde a 27 dias e para quem trabalha 6x1, aumenta para 32 dias, ou seja, um mês a mais de descanso.

Os números impressionam, porém, não há só benefícios nesse modelo de trabalho que vem ganhando força no mercado, nessa pesquisa foi levantada também a dificuldade dos trabalhadores em se desconectarem do trabalho mesmo após o término do expediente, por terem o seu computador corporativo em fácil acesso, pode ser difícil diferenciar o escritório de sua própria casa, desse modo, é importante separar um espaço para ser considerado o escritório do colaborador, pois assim, pode ser mais fácil compreender que seu trabalho já

acabou e é preciso que ele volte para “casa” podendo ter seu momento de descanso.

De acordo com a pesquisa da UFSM (Universidade Federal de Santa Maria) muitos profissionais em tempos de Pandemia enfrentaram sentimentos de isolamento, já que a ausência de interações presenciais no ambiente de trabalho contribuiu para isso, gerando sensação de solidão e distanciamento, que pode gerar crises de ansiedade e em casos mais graves até mesmo depressão. Essa queixa foi relatada por diversos trabalhadores, sendo uma das principais citadas por quem morava sozinho.

Mais um desafio identificado pela pesquisa, é a cultura de estar sempre online e a necessidade de responder prontamente qualquer mensagem ou e-mail, criando uma sensação de vigilância constante, elevando o estresse e levando ao esgotamento mental.

Levando em consideração a matéria do jornal **Valor Econômico**, deste ano, mostrou que pela primeira vez em 22 anos a principal prioridade para trabalhadores, representada por 83%, superando até mesmo o salário, que detém 82%, optam por vagas de trabalho que consigam conciliar sua vida profissional e pessoal, essa pesquisa foi feita pela **Randstad Workmonitor 2025**, esse levantamento foi feito ouvindo 26 mil trabalhadores em 35 países, mostrando que o salário continua sendo importante, porém, atualmente consideram não só seu financeiro para sua decisão final, mas também, a qualidade de vida que terá dali em diante.

Para o coordenador da SISQUAL WFM (Empresa especializada em soluções de Gestão de Força de Trabalho), **Kaleb Costa** acredita que pandemia de COVID-19 teve muita força nessa mudança de perspectiva, abre aspas:

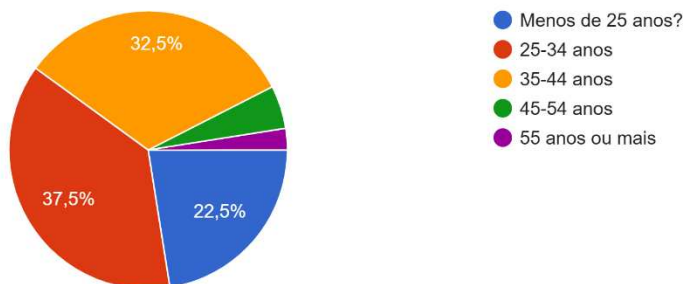
“Muitas pessoas passaram a refletir sobre o tempo perdido com deslocamentos, perceberam que é possível manter a produtividade fora do ambiente corporativo tradicional, e passaram a valorizar ainda mais os momentos com a família e o cuidado pessoal” fecha aspas.

Além disso, o especialista alerta que as empresas podem observar e aprender com boas experiências e referências que já foram consolidadas em outros mercados, principalmente os que tem investido em inovação e bem-estar, é importante também avaliar se as mudanças estão sendo sustentáveis para o bem-estar dos colaboradores.

Diante do exposto, foi concluído que nenhum extremo irá beneficiar a empresa e o colaborador, pois como levantado por essa pesquisa, mostra que o colaborador se mantendo sempre em casa corre o risco de se sentir sozinho pelo isolamento e também é mais propenso a querer se isolar em outros âmbitos da sua vida, por estar acostumado a estar sempre em casa e assim não querer mais interagir com as pessoas em volta, conclui-se que o modelo ideal atualmente no mercado de trabalho é o híbrido, pois possibilita que o colaborador mantenha um contato dinâmico com a empresa no seu dia a dia, não perdendo o convívio e relacionamento com seus colegas de trabalho, deixando o clima organizacional

mais leve entre os colaboradores, e também, permitindo que a vida pessoal não fique de lado e tendo mais tempo para seus compromissos, podendo trabalhar de onde quiser nos dias que estiver trabalhando de casa.

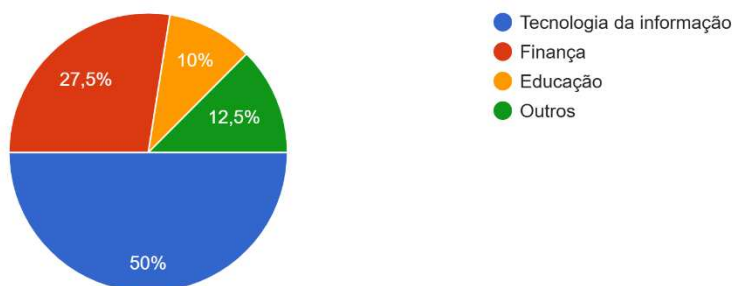
Gráfico 1 – Idade dos entrevistados.



Fonte: Autoras do artigo, 2025

No gráfico 1, foi levantado que a maior porcentagem dos entrevistados tem em torno de 25-34 anos e o menor, acima de 55 anos.

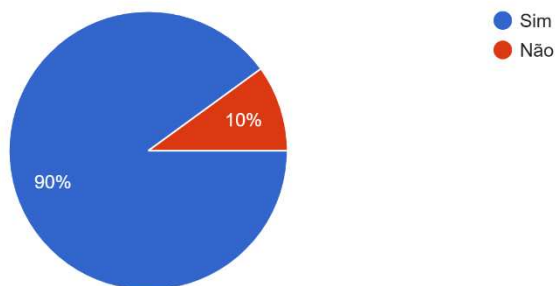
Gráfico 2 – Setor de atuação dos trabalhadores que trabalham ou já trabalharam em home office ou modelo híbrido.



Fonte: Autoras do artigo, 2025

No gráfico 2, podemos observar que a maior parte dos trabalhadores que atuam em home ou de forma híbrida são os profissionais de TI, já que graças a tecnologia que temos acesso nos dias de hoje, podem acessar qualquer equipamento de onde estiverem.

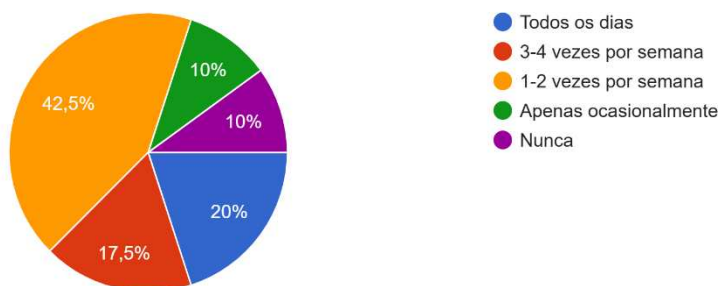
Gráfico 3 – Sua empresa oferece a opção de trabalho flexível?



Fonte: Autoras do artigo, 2025

No gráfico 3, quase todos os entrevistados possuem flexibilidade em seus respectivos trabalhos, mostrando que as empresas estão apostando muito nesse novo método de trabalho.

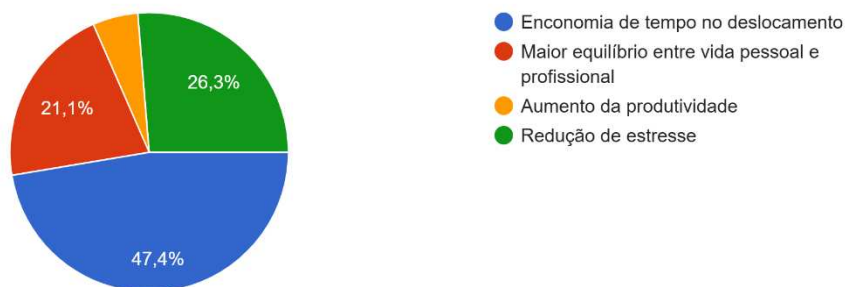
Gráfico 4 – Frequência com que os trabalhadores atuam de casa.



Fonte: Autoras do artigo, 2025

No gráfico 4, mostra que a maior parcela de trabalhadores fica de 1 a 2 dias em casa, que mesmo sendo “pouco” comparado a quem fica todos os dias, já faz uma grande diferença na rotina segundo as pesquisas.

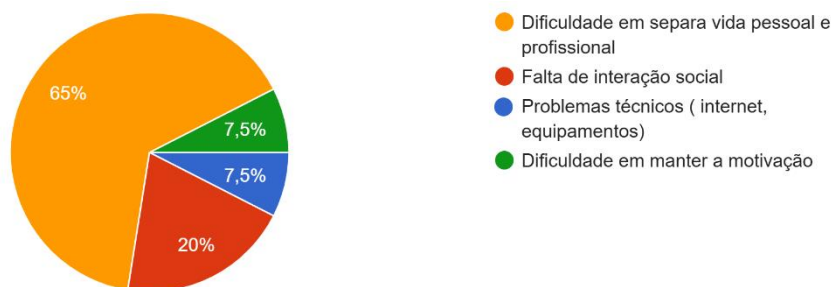
Gráfico 5 – Os principais benefícios que os trabalhadores percebem no trabalho remoto ou na flexibilidade que possuem no trabalho.



Fonte: Autoras do artigo, 2025

No gráfico 5, destaca-se a economia no deslocamento, mostrando que desgasta o trabalhador que mora longe do seu trabalho e depende do bom funcionamento do transporte público e até mesmo quem utiliza seu carro próprio, já que o trânsito em horário de pico é muito grande.

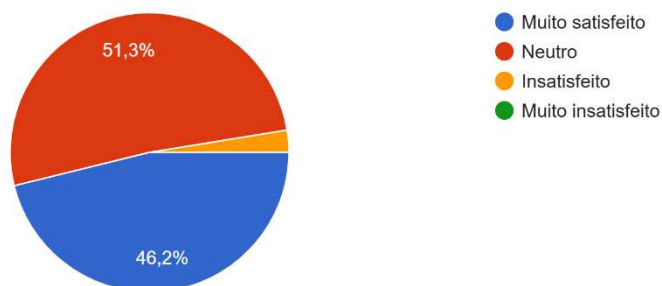
Gráfico 6 – Os principais desafios que os trabalhadores enfrentam ao trabalhar de casa.



Fonte: Autoras do artigo, 2025

No gráfico 6, vemos que por trabalhar em casa, alguns trabalhadores acabam não estabelecendo uma carga horária certa e por esse motivo, sentem uma estafa.

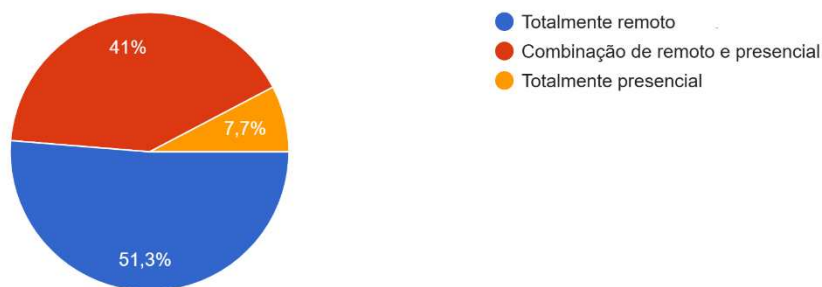
Gráfico 7 – Quão satisfeito os trabalhadores estão com o equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal.



Fonte: Autoras do artigo, 2025

No gráfico 7, a maioria dos trabalhadores se mostram de forma neutra com sua rotina bem equilibrada, talvez, por já estarem tanto tempo acostumados com essa flexibilidade.

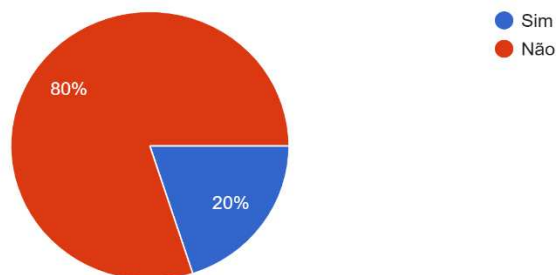
Gráfico 8 – O modelo de trabalho ideal para os trabalhadores.



Fonte: Autoras do artigo, 2025

No gráfico 8, grande parte opta por trabalhar de forma totalmente remota, porém, grande parte também opta pela combinação de ambos.

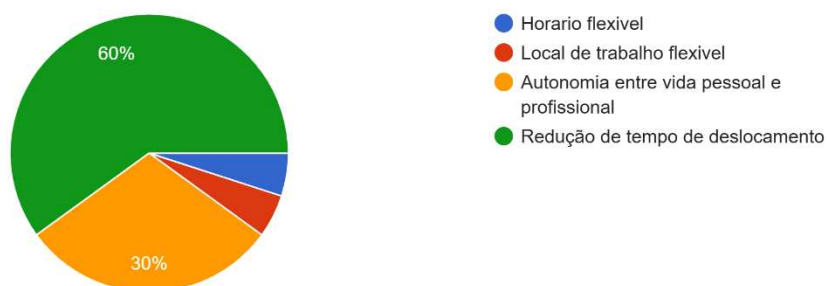
Gráfico 9 - Experiência com o Home office, pessoas que já trabalharam em Home Office antes da pandemia do COVID-19.



Fonte: Autoras do artigo, 2025

No gráfico 9, constata-se que a maioria dos trabalhadores já atuaram em home office antes da pandemia, mostrando que as empresas já estavam buscando oferecer essa flexibilidade, talvez por esse caso tenham aderido tão bem e de forma rápida no lockdown.

Gráfico 10 – Quais aspectos do trabalho flexível você considera mais importante?



Fonte: Autoras do artigo, 2025

No gráfico 10, em disparado vemos a redução no tempo de deslocamento novamente sendo um ponto muito importante para os trabalhadores já que o tempo no transporte pode se transformar em algo produtivo para o mesmo.

11. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foi analisado os dados coletados e constatou-se que a maior parte dos trabalhadores em home office ou que possuem uma rotina com mais flexibilidade são da área do TI (Tecnologia da Informação) porém, também tem muitos trabalhadores de áreas administrativas que utilizam sistemas que podem ser acessados de qualquer lugar, facilitando o dia de trabalho quando estão no modelo home, além disso, foi visto que a maioria dos trabalhadores ainda estão com 1 ou 2 dias em casa e o restante de forma presencial, mostrando que ainda possuem muitas empresas testando esse novo modelo de trabalho para adaptar na sua empresa e geralmente começam com poucos dias para analisarem se os resultados vão ser bons ou não.

Difícilmente acabam gerando resultados negativos, já que trabalhando de casa os colaboradores não precisam acordar mais cedo, preparar seu café da manhã, pensar em qual roupa irá usar, se está chovendo ou se seu transporte público está funcionando normalmente, causando assim uma sensação de controle sobre sua rotina e diminuindo o estresse. Embora que o trabalhador tenha esse controle, é indispensável que tenha um local na sua casa para exercer sua carga horária, para assim, poder se desconectar quando se faz necessário.

Sendo assim, a empresa ofertando suporte para seus funcionários para entender se irão se adequar à distância, permanecer ou aumentar seus resultados e ainda sim conseguir ter uma vida social ativa e equilibrada é um fator muito importante para manter funcionários satisfeitos.

12. CONCLUSÃO

Com base neste estudo, pode-se concluir que o trabalho remoto e a flexibilidade nos horários mudaram muito a forma de trabalhar nas empresas. Durante a pandemia da COVID-19, muitas organizações perceberam que é possível manter a produtividade mesmo fora do escritório, ao mesmo tempo em que os funcionários ganham mais qualidade de vida e tempo para cuidar de si mesmos.

Os resultados mostram que o home office e o trabalho flexível se tornaram muito importantes para os profissionais, principalmente os mais jovens, que buscam equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. As empresas que adotam essa prática conseguem reter talentos, reduzir custos e melhorar sua imagem no mercado.

Porém, esse modelo também traz desafios, como o isolamento social, a dificuldade de se desconectar após o expediente e a falta de estrutura adequada em casa. Por isso, é essencial que as empresas ofereçam apoio, mantenham uma boa comunicação e cuidem da saúde mental dos colaboradores.

Dessa forma, o modelo híbrido — que combina dias em casa e no escritório — mostra-se o mais equilibrado, pois mantém o contato entre os colegas e garante mais liberdade ao trabalhador, fazendo com que o mesmo tenha o descanso na sua rotina, porém continue mantendo a interação social com outras pessoas no dia a dia.

Em resumo, o home office e a flexibilidade vieram para ficar. Quando são bem organizados e aplicados com responsabilidade, trazem benefícios tanto para as empresas quanto para os funcionários, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e humano.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre o teletrabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

Acessado em: 25/03/2025

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o teletrabalho e o regime híbrido. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 set. 2022.

Acessado em: 25/03/2025

EUROFOUND. Working conditions in telework during the pandemic and future prospects. Dublin: Publications Office of the European Union, 2022.

Acessado em 08/04/2025

EXAME: Por que 75% da Geração Y e Z prefere o trabalho híbrido ou remoto?

Leia a matéria completa em:

<https://exame.com/carreira/por-que-75-da-geracao-y-e-z-prefere-o-trabalho-hibrido-ou-remoto/>

Acessado em 29/07/2025

CNN BRASIL: 79% dos profissionais de tecnologia preferem pedir demissão a perder home office. Leia a matéria completa em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/tecnologia/79-dos-profissionais-de-tecnologia-preferem-pedir-demissao-a-perder-home-office/>

Acessado em 29/07/2025

O GLOBO: Paulistano gasta quase duas horas e meia por dia no trânsito. Leia a matéria completa em:

<https://oglobo.globo.com/brasil/sao-paulo/noticia/2023/09/26/paulistano-gasta-quase-duas-horas-e-meia-por-dia-no-transito-e-calorao-e-desafio-para-quem-encara-o-transporte-publico.ghtml>

Acessado em 19/08/2025

JUSLABORIS: A síndrome de Burnout e o necessário reconhecimento de um direito a desconexão laboral. Artigo disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/215855>

Acessado em 17/06/2025

UFSM: Home Office e Saúde Mental. Leia artigo completo em:

<https://www.ufsm.br/pet/sistemas-de-informacao/2024/11/18/home-office-e-saude-mental>

Acessado em 25/09/2025

VALOR ECONÔMICO: Qualidade de vida é principal fator de motivação no trabalho. Leia a matéria completa em:

<https://valor.globo.com/patrocinado/dino/noticia/2025/05/02/qualidade-de-vida-e-principal-fator-de-motivacao-no-trabalho.ghtml>

Acessado em 25/09/2025

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD COVID-19. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

Acessado em 17/06/2025

IBGE. Teletrabalho no Brasil em 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

Acessado em 25/09/2025

ILO. Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond. Geneva: International Labour Organization, 2020.

Acessado em 25/09/2025

NILLES, J. M. The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow. New York: John Wiley & Sons, 1976.

Acessado em 17/06/2025

OIT. Horários de trabalho flexíveis podem beneficiar o equilíbrio trabalho-vida. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2023.

Acessado em 28/08/2025

Apêndice

Apêndice A – Roteiro da Entrevista do FORMS sobre Flexibilidade no Trabalho e Home Office

- 1 - Qual sua idade?**
- 2- Qual é o seu setor de atuação?**
- 3 - Sua empresa oferece opções de trabalho flexível?**
- 4 - Com que frequência você trabalha de casa?**
- 5 - Quais são os principais benefícios que você percebe no trabalho remoto?**
- 6 - Quais são os principais desafios que você enfrenta ao trabalhar de casa?**
- 7 - Quão satisfeito você está com o equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal?**
- 8 - Qual seria o modelo de trabalho ideal para você?**
- 9 - Você já trabalhou em home office antes da pandemia de COVID-19?**
- 10 - Quais aspectos do trabalho flexível você considera mais importante?**