

12º Congresso de Inovação, Ciência e Tecnologia do IFSP - 2021

HOME OFFICE: VANTAGENS E DESVANTAGENS DESTA MODALIDADE DO TELETRABALHO

THAIS LUZIA CANDIANI¹, CINTHIA MATTOS², MARCELA AVELINA BATAGHIN COSTA³

¹ Graduanda em Tecnologia em Processos Gerenciais, Bolsista PIBIFSP, IFSP, Câmpus São Carlos, thais.candiani@aluno.ifsp.edu.br

² Graduada em Tecnologia em Processos Gerenciais, IFSP, Câmpus São Carlos, cinthiamattoscih@hotmail.com

³ Docente do Curso de Gestão, IFSP, Campus São Carlos, marcela.bataghin@ifsp.edu.br

Área de conhecimento (Tabela CNPq): 6.02.01.05-3 Administração de Recursos Humanos

RESUMO: As transformações ocorridas na era pós-industrial modificaram as tarefas, os postos de trabalho e o próprio ambiente social das organizações como resposta aos impactos das novas tecnologias. Tornou-se perceptível a virtualização do trabalho. O conjunto de tarefas de trabalho executadas por meios computacionais remotos foi denominado “Teletrabalho”. Este trabalho objetivou discorrer sobre o *Home Office* e elencar as vantagens e desvantagens desta modalidade do Teletrabalho. Para tanto realizou-se uma pesquisa bibliográfica seguida de um *survey*. Observou-se que assim como existem vantagens também existem desvantagens, mas as primeiras superam as últimas. Verificou-se também que com o final da pandemia, existe uma tendência de que diversas empresas optarão em manter o *home office* ainda que parcial devido aos benefícios em redução de custos, possibilidade de contratação de pessoal qualificado em diversas regiões, possíveis ganhos de qualidade e produtividade, além de maior qualidade de vida dos trabalhadores, no entanto, para que seja efetivado com sucesso certos cuidados devem ser tomados, portanto sugeriu-se ao final desta pesquisa uma série de boas práticas que se adotadas podem levar o *home office* a ser bem sucedido a qualquer tempo.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão; Trabalho Remoto; COVID-19; Teleatividades; *Teleworking*.

HOME OFFICE: ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF THIS MODE OF TELEWORK

ABSTRACT: The transformations that took place in the post-industrial era changed the tasks, jobs and the social environment of organizations in response to the impacts of new technologies. The virtualization of work became noticeable. The set of work tasks performed by remote computational means was called “Teleworking”. This work aimed to discuss the Home Office and list the advantages and disadvantages of this modality of Telework. Therefore, a bibliographical research was carried out followed by a survey. It was observed that just as there are advantages, there are also disadvantages, but the former outweigh the latter. It was also found that at the end of the pandemic, there is a tendency that several companies will choose to keep the home office, even if partial, due to the benefits in cost reduction, possibility of hiring qualified personnel in different regions, possible gains in quality and productivity, in addition to a better quality of life for workers, however, in order for it to be successfully carried out, certain precautions must be taken, so it was suggested at the end of this research a series of good practices that, if adopted, can lead the home office to be successful anytime.

KEYWORDS: Management; Remote Work; COVID-19; Teleactivity; *Teleworking*.

INTRODUÇÃO

As transformações ocorridas na era pós-industrial modificaram as tarefas, os postos de trabalho e o próprio ambiente social das organizações como resposta aos impactos das novas tecnologias. Tornou-se perceptível a virtualização do trabalho (SILVA, 2016).

O conjunto de tarefas de trabalho executadas por meios computacionais remotos foi denominado “Teletrabalho”. Para Nilles (1997) e Pinel (1998) o Teletrabalho se constitui de uma atividade profissional feita fora do espaço físico da empresa com auxílio de tecnologias de informação e comunicação à distância e de transmissão de dados. Uma das modalidades do Teletrabalho é o *home office*.

Além do possível ganho econômico e redução de custos com manutenção de escritórios físicos e do estresse dos trabalhadores, muitas organizações estudam formas de gestão que viabilizem melhor produtividade e qualidade de vida no trabalho (QVT) (ROCHA, 2014). Assim apresenta-se como uma alternativa à empresa, agregando flexibilidade e agilidade à gestão do negócio. Desta forma este trabalho objetiva discorrer sobre o *home office*.

No entanto, algumas adversidades como: sobrecarga, gestão de tempo, falta de regulamentação e disciplina devem ser levadas em consideração. Segundo Rocha (2014), o profissional ao optar por trabalhar em casa, junto ao seu ambiente particular, tem a necessidade de converter algumas “rotinas” que desempenharia no escritório. É necessário identificar e separar o tempo disponível para a família e o tempo de compromisso com o trabalho. Estabelece-se que, portanto, que o *home office* é caracterizado por uma relação trabalhador-empresa. Neste sentido a questão que guia esta pesquisa é: quais as vantagens e desvantagens do *home office* na percepção dos respondentes?

MATERIAL E MÉTODOS

Para Gil (2010) toda pesquisa científica deve ser classificada quanto a sua natureza, abordagem, objetivos e procedimentos técnicos, o presente trabalho classifica-se quanto a sua natureza como pesquisa aplicada, pois busca gerar conhecimentos sobre a adoção do *home office*, vantagens obtidas com essa modalidade de trabalho, dificuldades encontradas no dia a dia por quem a exerce. Do ponto de vista da abordagem trata-se de uma pesquisa qualitativa e quantitativa. A qualitativa examina diferentes concepções filosóficas, estratégias de investigação e métodos de coleta, análise e interpretação de dados. Já quantitativa pode ser conceituada como levantamento numérico de tendências, atitudes ou opiniões de uma determinada amostra. Seus dados objetivos advêm de observações e medidas empíricas, que buscam a validade das amostras por meio da significância dos dados (CRESWELL, 2010). Dessa forma, a utilização das duas abordagens de forma combinada pode proporcionar uma maior compreensão do problema de pesquisa levantado. Do ponto de vista dos objetivos classifica-se como pesquisa exploratória descritiva e com relação aos procedimentos técnicos trata-se pesquisa bibliográfica seguida de um *survey*. O universo da pesquisa foi de 2000 respondentes, a amostra de 397 respondentes. A amostra nesta pesquisa pode ser dita como probabilística acidental, composta por pessoas que responderam ao questionário disponível no link: <https://1drv.ms/b/s!AiJzLhmULBQ1nGPj22b49MulBrOq?e=UvKZpy>.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O termo *home office*, em português escritório em casa, possui diferentes sinônimos tais como: trabalho em casa, teletrabalho, trabalho em domicílio, trabalho a distância, trabalho portátil, entre outros. O termo *tele* intitula distância, fator determinante para classificar esta modalidade de trabalho. Este método tem como objetivo facilitar as relações de trabalho, por meio de uma estratégia descentralizada, proporcionando a realização de tarefas a partir de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's), sem depender de tempo ou espaço fixo, com uma abrangência extraterritorial (JARDIM, 2003).

Para Barroso (2010), com base nas definições encontradas para o *home office* é possível observar três elementos principais que o caracteriza sendo:

- A desterritorialização do ambiente de trabalho, vinculada ao empregador;
- A utilização de tecnologias da informação e comunicação e;
- Mudança na organização e a realização do trabalho.

Outra expressão, o teleserviço ou *teleworking*, também foi criada por Nilles (1997, p. 21), indicando qualquer alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação (como telecomunicações e computadores).

Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - SOBRATT (2018), entre 2016 e 2018, a adoção pelo *home office* no País, teve crescimento de 22%. A última edição da SOBRATT, lançada em dezembro de 2020, mostrou que excepcionalmente durante o período de calamidade pública instalado pela pandemia da Covid-19, um número maior de empresas aderiram a modalidade indicando que o *home office* teve um aumento de 46%. Destas, 78% pretende manter parcial ou total a modalidade (SOBRATT, 2020).

Observou-se no estudo, alguns dos principais motivos pelos quais as empresas optaram pela prática do *home office*. Entre eles estão: melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores; mobilidade urbana (diminuição de veículos nas ruas, redução da superlotação do transporte público, e redução do tempo em trânsito) e redução de poluição. A partir do momento em que a empresa reduz tempos desnecessários, abre-se a possibilidade de conceder mais benefícios aos trabalhadores, melhorando a retenção de talentos. O *home office* também possibilita a redução de despesas com espaços físicos e as despesas correlatas. Observa-se geralmente melhoria na produtividade e redução do *turnover* (trata-se da rotatividade de pessoal em uma organização, ou seja, o número de entradas e saídas de trabalhadores em um determinado período), e absenteísmo, (relativo um padrão habitual de ausências no trabalho, dever ou obrigação, seja por falta ou atraso, falta de motivação ou devido a algum motivo interveniente), (SOBRATT, 2018). Não foram divulgados em 2020 dados atualizados a respeito da motivação para adoção do *home office*, embora saiba-se que houve a necessidade e imposição por Estados e prefeituras ao isolamento social como medida de contenção da propagação da Covid-19.

Já com relação aos resultados do *survey* realizado nesta pesquisa observou-se que com relação ao perfil dos respondentes dos 397 participantes, 59,4% (236) são mulheres, 39,3% (156) homens e 1,3% (5) optaram por não responder. Todos os elementos da amostra estão trabalhando ou já trabalhavam pelo menos parcialmente antes da Pandemia da COVID-19 em *home office*.

Observou-se que 218 respondentes pertencem ao estado de São Paulo; 93 ao Rio Grande do Sul; 26 ao estado de Minas Gerais; 21 ao estado de Mato Grosso do Sul; 10 são de Santa Catarina, 3 ao estado do Pará; 3 ao estado do Paraná; 2 ao estado do Tocantins; 1 do Ceará; 2 de Goiás; 2 do Recife; 2 pertencem ao estado da Bahia; 2 são de Pernambuco; 6 do Distrito Federal e 6 do estado do Rio de Janeiro.

São profissionais de diversas áreas entre elas: Educação / incluindo professores da rede pública, financeiro, agropecuária, comercial, saúde/rede pública e particular, automotivo, servidor público, industrial, empresarial, tecnologia da informação, saúde e educação, serviços de telecomunicação, jornalismo, contabilidade, engenheiro desenvolvimento de *softwares* e *website*, *designers*, analistas de TI, intérprete de libras /tradutor , vendedor, pesquisador, empreendedor e gestor (público e privado), entre outros.

Buscando obter uma percepção dos respondentes com relação às vantagens do trabalho *home office* observou-se que dos 397 respondentes, que 70,28% (279) acreditam que há uma maior flexibilidade de horário, já que favorece a maior dedicação às tarefas domésticas e maior flexibilidade de trabalho em horário noturno ou outros horários conforme demanda; 61,96% (246) uma grande vantagem é a não necessidade de se enfrentar o trânsito reduzindo assim o tempo de deslocamentos (tempo este que pode ser dedicado ao próprio trabalho) e a redução de custos com deslocamento, principalmente considerando os congestionamentos comuns nas grandes cidades; para 51,64% (205) dos respondentes citam maior autonomia e liberdade; 32,24% (128) citam maior dedicação a vida pessoal, 28,46% (113) dos respondentes acreditam ter uma maior produtividade; para 25,69% (102) houve uma melhora da qualidade de vida (pessoal); 22,67% (90) acredita-se que houveram reduções nas interrupções no trabalho; 19,65% (78) apontaram como vantagem não ter que procurar vaga no estacionamento, 15,11% (60) dos respondentes apontam como vantagem a qualidade de vida no trabalho e finalmente 7,05% (28) acreditam que houve melhora no relacionamento com colegas.

Já com relação às desvantagens do trabalho *home office* sob percepção dos respondentes cerca de 69,52% (242) acreditam que o compartilhamento do espaço doméstico e trabalho é obviamente modificado, e com a pandemia aumentou muito, o que as vezes gera dificuldades, conflitos e estresse; 64,48% (256) dos respondentes observaram uma carga excessiva da jornada de trabalho; para outros 60,96% (242) o *home office* associado a pandemia provocou de fato um maior isolamento social, pois,

mesmo para aqueles que já exerciam tal modalidade de trabalho, a impossibilidade de fazer passeios, visitas, receber amigos isolou as pessoas, no entanto, há de se mencionar que as normas de isolamento impostas pela COVID-19, tinham justamente essa intenção (redução de contato, redução de contágio); para 53,90% (214) houve um crescimento no isolamento profissional, já que mesmo com os meios de comunicação disponíveis as pessoas acabam trabalhando sozinhas, reduzindo a interatividade com seus colegas ou equipes de trabalho, o que neste momento (Pandemia da COVID-19) pode acarretar problemas de saúde física e mental. Neste sentido, durante o isolamento social, a saúde física e mental das equipes em *home office* é um desafio a ser enfrentado. Aumento do sedentarismo, escritórios improvisados sem ergonomia, preocupação com o emprego, sua saúde e de familiares, o afastamento social e a falta de barreira entre vida pessoal e trabalho afetaram profissionais ao longo da pandemia. Os níveis de estresse, ansiedade e os casos de *Burnout* também aumentaram (MICROCITY, 2020).

Para 48,36% (192), mesmo com os recursos de comunicação disponíveis percebeu-se uma redução no relacionamento e comunicação entre os membros das empresas, o que pode de alguma forma prejudicar os resultados da empresa, já que as pessoas tendem a realizar seus trabalhos da maneira mais conveniente para ela e não de acordo com o que era previsto presencialmente. Estes casos são mais perceptíveis entre respondentes que não trabalhavam em *home office* ou que passaram a trabalhar após a pandemia, mas é uma reclamação de presente em todos os grupos.

Para 34,51% (137) respondentes perceberam uma redução do tempo dedicado a vida pessoal, pois devido a ansiedade e desejo de reduzir a carga de trabalho do dia seguinte, acabam trabalhando mais no dia presente, porém o ciclo de repete (mais trabalho, mais reuniões virtuais, entre outros) 23,43% (93) tiveram problemas familiares; (marido, esposa e filhos trabalhando e estudando no mesmo espaço, crianças querendo atenção e ajuda, pais idosos que residem juntos ou que necessitam de algum tipo de acessoriamente cobrando a dedicação dos filhos, barulhos, distrações, discussões familiares, entre outros); e para 10,33% (41) houve uma redução das oportunidades profissionais. Esta realidade foi comprovada em razão a redução de empregos e possibilidades de crescimento. Conforme os dados da última edição do PNAD Covid-19, lançada pelo IBGE (2020) o país encerrou novembro de 2020 com um contingente de 14 milhões de desempregados, aumento de 2% frente a outubro (13,8 milhões), e de 38,6% desde maio (10 milhões), quando começou a série da pesquisa. Com isso, a taxa de desemprego ficou em 14,2% em novembro, ante 14,1% no mês anterior e 10,7% em maio. No entanto, há de se considerar que a pandemia irá passar, os empregos poderão voltar a crescer e oportunidades irão surgir, mas o *home office* é uma tendência que pode permanecer.

CONCLUSÕES

Este trabalho objetivou discorrer sobre o *home office* e elencar as vantagens e desvantagens desta modalidade do teletrabalho. Para tanto se realizou uma revisão bibliográfica seguida de um *survey* com 397 respondentes. Observou-se conforme visto acima que assim como existem vantagens também existem desvantagens, mas as primeiras superam as últimas. Sabe-se que após o final da pandemia, muitas empresas optarão em manter o *home office* ainda que parcial devido aos benefícios em redução de custos, possibilidade de contratação de pessoal qualificado em diversas regiões, possíveis ganhos de qualidade e produtividade, além de maior qualidade de vida dos trabalhadores, no entanto, para que seja efetivado com sucesso certos cuidados devem ser tomados (ZOFFMANN, 2020).

Desta forma este trabalho sugere como boas práticas para o futuro do *home office* que: o funcionário possa escolher um local confortável para montar a estação de trabalho; Garantia de que o funcionário (Teletrabalhador) tenha condições de acesso aos sistemas necessários para a execução do seu trabalho, além de equipamentos em condições para execução do trabalho, incluindo pacote de dados; programar horário de início e término das tarefas; manter constância e evitar mudar o horário fixo de trabalho; o local de trabalho em casa será o escritório do funcionário, portanto é importante que os demais membros da família ou colegas que moram na casa respeitem tanto o local de trabalho; evitar as redes sociais, pois distraem.

Com relação a equipe de trabalho: estabelecer dias fixos com horário de início e fim para as reuniões; criar pautas para que as pessoas se preparem e possam contribuir nas reuniões; por *chats* ou aplicativos de comunicação tratar dúvidas pontuais utilizando sempre frases curtas e diretas de forma cortês e educada; e-mails devem ser utilizados com cautela e de forma profissional; como o trabalho em *home office* é muitas vezes solitário é sempre interessante usar ferramentas e tecnologias para

manter comunicação com os pares; mantenha sempre o microfone ligado quando estiver falando; evitar conversa com pessoas que estejam por perto (na estação de trabalho) para que não sejam capturadas por acidente durante as conversas e chamadas; pedir licença para falar e agradecer ao final; manter sempre educação, cortesia e bom senso com os colegas de trabalho; tanto as chamadas quanto e-mails institucionais são para assuntos de trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradecimentos ao apoio concedido pelo PIBIFSP 2021 edital nº 30/2020.

REFERÊNCIAS

BARROSO, M.R.C. Teletrabalho a domicilio e as transformações do trabalho. In: **VII Seminário do trabalho**, 2010, Marília -SP. Trabalho, Educação e Sociabilidade, 2010. Disponível em: http://www.estudosdotrabalho.org/anais-vii-7-seminario-trabalho-ret-2010/Marcia_Regina_Castro_Barroso_teletrabalho_a_domicilio_e_as_transformacoes_do_trabalho.pdf. Acesso em: 18 jul. 2021.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto**. 3 ed. Porto Alegre. Editora Artmed, 2010.

GIL, Antonio.Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IBGE -INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE apoiando o combate a Covid-19. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 20 jul. 2021.

JARDIM, C. C.da S. **O Teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTR Editora, 2003.

MICROCITY EXCLUSISE. Trabalho remoto pós-pandemia não é igual ao home office de isolamento. 2020. Disponível em: <https://www.microcity.com.br/trabalho-remoto-pos-pandemia/>. Acesso em: 20 jul. 2021.

NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. São Paulo: Futura, 1997.

PINEL, M. F. L. **Teletrabalho: o trabalho na era digital**. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1998.

ROCHA, Bruna Saibro. **Home Office: o ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida e a produtividade**. Trabalho de Conclusão de Curso. 28p. Curso de Administração. Cesuca Faculdade Inedi. Cachoeirinha, 2014.

SILVA, K.; da SILVA. T.C.; COELHO, M.C.P. O uso da Tecnologia da Informação e comunicação na educação básica. In: Encontro Virtual de Documentação em Software Livre e Congresso Internacional de Linguagem e Tecnologia Online. MG. Anais... XIII EVIDOSOL e X CILTEC-Online. 2016.

SOBRATT –Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Estudo Home Office 2018**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf>>. Acesso em: 18. jul. 2021.

SOBRATT –Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Pesquisa Home Office 2020**. Disponível em: <https://sapconsultoria.com.br/wp-content/uploads/2020/12/pesquisahomeoffice2020.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2021.

ZOFFMANN, Silvia. Telavista (ed.). **Saiba o que é ser um Workaholic**. 2021. Disponível em: <https://www.telavita.com.br/blog/ser-um-workaholic/>. Acesso em: 19 jul. 2021.