



**PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19**

**PERCEPTION OF FINANCE AND TECHNOLOGY WORKERS ON HOME OFFICE ADOPTION DURING THE COVID-19 PANDEMIC**

**PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE FINANZAS Y TECNOLOGÍA SOBRE LA ADOPCIÓN DEL HOME OFFICE DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19**

Caio Eduardo Doná Araújo<sup>1</sup>, João Pinheiro de Barros Neto<sup>1</sup>

e422730

<https://doi.org/10.47820/recima21.v4i2.2730>

PUBLICADO: 02/2023

**RESUMO**

A pandemia do Coronavírus no ano de 2020, forçou diversos setores da economia a rever seus formatos de trabalho a fim de implantar o modelo de trabalho *home office* com urgência e procurando minimizar os impactos negativos gerados pelo regime de quarentena imposto pelos governos ao redor do mundo. Nesse cenário, o presente estudo, de natureza exploratória, teve como objetivo identificar os impactos no desempenho dos trabalhadores decorrentes da mudança repentina no modelo de trabalho, bem como os benefícios advindos com a adoção do *home office* na percepção de trabalhadores do mercado financeiro e de tecnologia residentes no município de São Paulo. Para tanto aplicou-se um *survey*, com questionário eletrônico. Observou-se que o modelo de trabalho remoto possui benefícios atraentes para as empresas, trabalhadores e toda a sociedade nos mais diversos campos, desde a redução de poluentes na atmosfera decorrente do menor volume de deslocamentos diários até o maior tempo disponível para os trabalhadores realizarem atividades ligadas ao lazer, saúde ou família, segundo a percepção dos respondentes. Os dados foram tratados e analisados estatisticamente com auxílio do *software* Microsoft Excel®. Após a análise, concluiu-se que o trabalho remoto com a adoção do *home office* trouxe melhorias no desempenho do trabalhador gerando incremento de produtividade e redução de custos para a organização, na percepção dos respondentes. Considerando as limitações do estudo, devido à sua pequena amostra não estatística e restrita apenas a profissionais atuantes no mercado financeiro e de tecnologia, sugere-se mais estudos que possibilitem a generalização dos resultados.

**PALAVRAS-CHAVE:** *Home office*. Produtividade. Relações do Trabalho.

**ABSTRACT**

*The Coronavirus pandemic in 2020 forced various sectors of the economy to review their work formats. In this scenario, the present study, of an exploratory nature, aimed to identify the impacts on the performance of workers resulting from the sudden change in the work model, as well as the benefits arising from the adoption of the home office in the perception of workers in the financial market and technology residents in the city of São Paulo. For that, a survey was applied, with an electronic questionnaire. It was observed that the remote work model has attractive benefits for companies, workers, and society as a whole in the most diverse fields, from the reduction of pollutants in the atmosphere due to the lower volume of daily commutes to the greater time available for workers to carry out activities. linked to leisure, health, or family according to the respondents' perception. Data were processed and statistically analyzed using Microsoft Excel® software. After the analysis, it was concluded that remote work with the adoption of the home office brought improvements in the performance of the worker, generating an increase in productivity and cost reduction for the organization, in the perception of the respondents. Considering the limitations of the study, due to its small non-statistical sample and restricted only to professionals working in the financial and technology market, further studies are suggested that allow the generalization of the results.*

**KEYWORDS:** *Home Office*. Productivity. Labor Relations.

<sup>1</sup> Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC SP.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

### RESUMEN

*La pandemia del Coronavirus en 2020 obligó a varios sectores de la economía a revisar sus formatos de trabajo con el fin de implementar el modelo de trabajo del home office con urgencia y buscar minimizar los impactos negativos generados por el régimen de cuarentena impuesto por gobiernos de todo el mundo. En este escenario, el presente estudio exploratorio tuvo como objetivo identificar los impactos en el desempeño de los trabajadores resultantes del cambio repentino en el modelo de trabajo, así como los beneficios derivados de la adopción del home office en la percepción de los trabajadores del mercado financiero y tecnológico que viven en la ciudad de São Paulo. Para ello, se aplicó una encuesta, con un cuestionario electrónico. Se observó que el modelo de trabajo remoto tiene beneficios atractivos para las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto en diversos ámbitos, desde la reducción de contaminantes en la atmósfera debido al menor volumen de desplazamientos diarios hasta el tiempo disponible para que los trabajadores realicen actividades relacionadas con el ocio, la salud o la familia, según la percepción de los encuestados. Los datos fueron tratados y analizados estadísticamente con la ayuda del software Microsoft Excel®. Después del análisis, se concluyó que el trabajo remoto con la adopción de la home office trajo mejoras en el desempeño del trabajador generando mayor productividad y reducción de costos para la organización, en la percepción de los encuestados. Considerando las limitaciones del estudio, debido a su pequeña muestra no estadística y restringida sólo a profesionales del mercado financiero y tecnológico, se sugieren estudios adicionales que permitan la generalización de los resultados.*

**PALABRAS CLAVE:** Oficina en casa. Productividad. Relaciones Laborales.

### INTRODUÇÃO

Diante do cenário gerado pela pandemia do SARS-COV-2, popularmente conhecido como Coronavírus, no ano de 2020, diversos setores da economia global foram forçados a rever seus formatos de trabalho, realizando diversos ajustes a fim de implantar o regime de *home office* com urgência, minimizando o máximo possível o impacto gerado pelo regime de quarentena imposto pelos governos ao redor do mundo.

No Brasil, a adoção do *home office* ganhou força em meados de março/2020, seguindo as medidas impostas pelos governos, tanto em nível municipal quanto em nível federal. A adoção deste modelo seguiu pelos mais diversos setores da sociedade, com destaque para os setores de serviços e educação (GANDRA, 2020).

Segundo pesquisa promovida pela Fundação Instituto de Administração (FIA), realizada entre os dias 14 e 29 de abril de 2020 com empresas brasileiras de grande, médio e pequeno porte, 94% destas organizações afirmaram que atingiram ou superaram suas expectativas acerca da utilização do *home office* por parte de seus empregados. Entretanto, cerca de 70% destas empresas informaram que pretendem encerrar ou manter em parte este modelo de trabalho ao final do período de pandemia (LAZARETTI, 2020).

As dificuldades encontradas com a implantação compulsória do trabalho remoto foram desde questões regulatórias em mercados, como o financeiro, onde o sigilo bancário possui grande relevância, até a escassez na aquisição de equipamentos como *notebooks* e periféricos. (SARAIVA; BOAS, 2020).



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

Ao decorrer dos meses com as questões tecnológicas mitigadas e com a previsão por parte dos órgãos de saúde da extensão do distanciamento social, diversos aspectos relacionados às relações humanas passaram a receber um maior enfoque.

Diante de tal cenário, realizou-se este estudo com o objetivo de identificar e compreender os fatores chave que influenciaram na adaptação e produtividade, além dos benefícios oriundos da adoção do *home office* na percepção das pessoas que passaram a trabalhar nesse formato.

Como objetivos específicos, destacam-se: identificar se houve incremento ou queda de produtividade do empregado após a adoção repentina do modelo de *home office*, identificar os impactos positivos e negativos do modelo de *home office* e verificar a viabilidade da adoção do modelo de *home office* após o período de pandemia do Coronavírus.

### TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

De acordo com Chahad (2002), até o final da década de 1970, o modelo de trabalho tradicional era embasado na busca por emprego e estabilidade financeira. Uma nova fundamentação surgiu a partir da competição estabelecida entre os mercados globais, originando novas modalidades de trabalho. Ao decorrer das últimas décadas, o avanço tecnológico nos mais diversos campos do conhecimento, em conjunto com a interconectividade dos mercados globais propiciou às mais diversas indústrias um nível de competitividade jamais visto.

Desta forma, a fim de manter e expandir suas capacidades produtivas, Lima e Soares (2014) destacam que diversas organizações recorrem às tecnologias disponíveis com o objetivo de atrair e reter talentos muitas vezes distantes fisicamente da organização.

Entretanto, as dificuldades oriundas do modelo de trabalho digital transcendem o universo tecnológico e permeiam as relações humanas. Levasseur (2013) destaca que alguns dos desafios do trabalho remoto passa pela construção de relações de confiança entre os membros da equipe e na superação do distanciamento social.

A opção pelo trabalho remoto permite ao trabalhador, dentre outras possibilidades, o acesso a mercados de trabalho antes inviáveis, maior proximidade com seus familiares e a possibilidade de realizar diversas outras atividades em decorrência da eliminação do tempo de deslocamento ao local de trabalho.

Do ponto de vista organizacional, a adoção do modelo de trabalho remoto, dentre outras vantagens, permite a redução e eventualmente a eliminação de custos como instalações físicas e a possibilidade de contratar profissionais das mais diversas regiões do globo (JOHNS; GRATTON, 2013).

No Brasil, as pessoas usam normalmente os termos teletrabalho, *home office* e trabalho remoto como sinônimos e, basicamente, querem mesmo dizer a mesma coisa. Porém, foi promulgada a Lei nº 14.442/2022 (BRASIL, 2022, s/p.) que define teletrabalho ou trabalho remoto como a “prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo”.

Importante ressaltar que o termo *home office* não é mencionado na lei que regulamenta o teletrabalho, também denominado de trabalho remoto. Quanto ao trabalho híbrido, ele pode ser disciplinado pelas normas relativas ao teletrabalho ou ao trabalho presencial, dependendo da previsão contratual combinada entre o empregador e o empregado definindo os dias e horários de trabalho dentro ou fora das dependências da empresa.

Assim, para Silva *et al.*, (2022, s/p.) o “trabalho remoto (ou trabalho à distância) pode ser considerado gênero, dividido entre as modalidades de teletrabalho, *home office* e híbrido, em que há atividades exercidas à distância e cada um com suas especificidades”.

### **HOME OFFICE**

No início foi muita confusão: pessoas em trajes íntimos passando ao fundo, crianças gritando, gatos passeando no teclado, cachorros latindo, problemas de conexão, microfones abertos no momento errado e infinitas outras situações constrangedoras fizeram parte do período de adaptação do trabalho remoto em todas as áreas. Agora, os profissionais já conseguiram se livrar da maioria desses problemas após adotarem nova mentalidade e hábitos, bem como dominar as ferramentas tecnológicas adequadas. Depois do período traumático da pandemia, quando fomos obrigados a aprender a trabalhar remotamente literalmente de uma hora para a outra, finalmente podemos combinar trabalho administrativo remoto e aproveitar ao máximo os dias em casa (POZEN; SAMUEL, 2022).

O modelo de trabalho *Home Office* é caracterizado pela realização de atividades profissionais dentro do ambiente domiciliar do trabalhador, podendo ou não depender de tecnologias para desempenhar suas atividades. Segundo Mendonça (2010), a nomenclatura *home office* deve se referir somente ao ambiente residencial. Reforça ainda que as atividades de trabalho possuem em maior ou menor grau de flexibilidade horários de início e término.

Em diversas localidades ao redor do globo, o *home office* tem se firmado como modelo de trabalho eficaz sendo considerado um modelo alinhado aos avanços tecnológicos de modo a ser amplamente adotado ao longo das próximas décadas (RASMUSSEN; CORBETT, 2008; WARD; SHABHA, 2001).

Segundo Mello (1999), trabalhar no ambiente residencial propicia maior flexibilidade de rotinas e horários para o trabalhador, tendo este ponto favorável levado à adoção do modelo por empresas de diversos segmentos como forma de retenção de talentos.

Para Duarte (2005) a prestação de serviços por meio do *home office* tornou-se mais eficaz tanto do ponto de vista organizacional quanto do ponto de vista do trabalhador, pois conseguem extrair o máximo do seu potencial produtivo sem a necessidade de utilizar outro espaço físico, reduzindo assim os custos organizacionais.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

### OS REQUISITOS PARA O HOME OFFICE

O *home office* não veio com a pandemia, o coronavírus apenas acelerou ou obrigou sua adoção, tanto assim que Raghuram *et al.*, (1998) apontaram que o sucesso do *home office* passa pela resiliência dos trabalhadores na mudança do modelo de trabalho, de tal forma que a distância deixa de ser um empecilho para a relação trabalhador e empregador.

Raghuram *et al.*, (2001), propõem a divisão da relação entre trabalhador e empregador em duas categorias, estruturais e relacionais.

#### Estruturais

- Independência do Trabalho: a autonomia gerada pelos avanços tecnológicos permitiu ao trabalhador realizar suas atividades e interações com os demais membros da organização de forma on-line sem gerar prejuízo produtivo.
- Clareza de critérios de avaliação: fundamental para manter nivelado os direitos e deveres dos trabalhadores de ambas as modalidades, presencial e remota (KURLAND; EGAN, 1999).

#### Relacionais

- Confiança interpessoal e organizacional: está relacionada ao processo de confiança estabelecido entre os trabalhadores e empregadores. Refere-se ao sentimento de pertencimento dos empregados junto à organização.

Para (BAUMEISTER; LEARY, 1995; RAGHURAM *et al.*, 2001) o sentimento relacional é o que mantém o desejo de permanecer na organização por parte do empregado, mas há outras questões a serem enfrentadas e, sem em dúvida, a implementação do teletrabalho, pensando nas questões ergonômicas, pode ser considerada um grande desafio para as empresas.

Não obstante, não se deve considerar a ergonomia um óbice, mas um ponto de atenção perfeitamente superável, desde que a adaptação do local seja conduzida por uma equipe multidisciplinar e focada no bem-estar dos empregados que irão trabalhar de suas casas (SOUZA; NEVES, 2020). O papel da empresa, nesse caso, é auxiliar os empregados que vão trabalhar de casa, na adequação do local escolhido em seus lares para trabalharem de forma confortável, produtiva e segura.

### VANTAGENS E DESVANTAGENS DO HOME OFFICE

Definitivamente a nossa relação com o trabalho mudou depois da adoção generalizada do *home office*, segundo muitos, para melhor. É possível afirmar que depois da pandemia de COVID-19 o modelo de trabalho nunca mais foi o mesmo. De fato, devido à disseminação dessa modalidade de trabalho, abriram-se inúmeras possibilidades de produzir fora dos escritórios, mas com certeza não se trata de uma panaceia.

Warzel e Petersen (2022) verificaram que, frequentemente, ao invés de dar mais tempo para os colaboradores, o horário flexível passou a significar mais trabalho sem interrupção, gerando ansiedade, frustração, estresse e até burnout. Partindo dos quatro principais elementos relacionados



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

à adoção do *home office*, quais sejam flexibilidade, coletividade, cultura organizacional e tecnologia os autores sugerem que o *home office* seja adotado respeitando a vida pessoal dos empregados, mediante a criação de políticas de recursos humanos mais justas que não causem excessos, antes pelo contrário, promovam a qualidade de vida dos colaboradores.

O fato é que todas as distorções verificadas no trabalho presencial (excesso de burocracia, supervisão cerrada, metas superestimadas etc.) podem migrar para o *home office* e até piorar a situação dos trabalhadores ao se tornar um trabalho de vinte e quatro horas por dia, sete dias por semana. Ou seja, trabalhar em casa, por si só, não liberta os funcionários de gestores e ambientes tóxicos de trabalho, porque de nada adianta mudar o lugar de trabalho se não for para torná-lo mais humanizado.

Segundo Ferreira Júnior (2000), dentre as vantagens apresentadas pelo modelo de trabalho em *home office*, pode se destacar a redução de custos tanto do ponto de vista do trabalhador quanto do empregador, uma vez que tal redução se dá tanto com o deslocamento quanto com a instalação física da empresa.

O incremento de produtividade é explicado pelo aumento da autonomia, ampliando assim a sensação de autoconfiança do trabalhador em suas habilidades.

O aumento da produtividade também está associado ao ambiente e horários de trabalho, uma vez que possibilita ao trabalhador iniciar sua jornada em uma faixa de horário compatível com o seu maior nível de disposição.

Dentre as desvantagens geradas, Rosenfield e Alves (2011) destacam a substituição das relações humanas presenciais por relações à distância, reforçando o isolamento do profissional e ocasionalmente acarretando prejuízos principalmente associados à saúde mental. Estrada (2010) acrescenta o isolamento social que pode acarretar a perda da cultura organizacional e o surgimento de doenças psicológicas.

A redução do contato com o ambiente organizacional acarreta, dentre outras coisas, a redução do *feedback* por parte dos gestores e acaba por influenciar no processo de aprendizagem, promoções e demissões fazendo jus ao ditado popular “aquele que não é visto, não é lembrado”.

### PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O instrumento de coleta de dados constituiu-se em um questionário elaborado na plataforma Google Forms®, dada a sua praticidade durante toda a jornada de pesquisa: desenvolvimento, distribuição, resposta e compilação dos dados.

O questionário continha 22 perguntas, destas, 14 no formato de alternativas e 8 no formato de dissertativas e foi subdividido em 5 seções: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), Informações sobre a empresa do respondente, *Home Office*, Gestão de Pessoas e Informações sobre o respondente.





## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

O conceito de amostragem segundo Mattar (1996) provém da coleta de dados da população pesquisada fornecendo informações relevantes acerca da população geral. Ainda segundo Mattar (1996, p. 132) “Amostragem não probabilística é aquela em que a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende ao menos em parte do julgamento do pesquisador ou do entrevistador no campo”.

Nessa linha, o questionário foi divulgado nas mídias sociais LinkedIn e WhatsApp dos pesquisadores, entre os dias 17/09/2020 e 08/10/2020, para profissionais da área financeira e de tecnologia residentes no município de São Paulo, por serem as áreas de atuação dos pesquisadores.

Durante o período divulgado, o questionário recebeu 72 respostas, apesar de ter atingido mais de 1.000 usuários em ambas as plataformas, porém, foram considerados válidos apenas 68 questionários/respondentes. Trata-se, portanto, de uma amostragem de forma não probabilística dada a dificuldade na obtenção dos dados durante a pandemia.

Registra-se que parcela do público abordado decidiu não se manifestar acerca da pesquisa sob o pretexto de represália por parte da organização onde trabalha, mesmo após terem sido informados acerca do anonimato das respostas, e outra parte simplesmente não se manifestou.

Informa-se que, por se tratar de um *survey* (pesquisa de opinião pública) com participantes não identificados, não foi necessário obter registro nem avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa, motivo pelo qual não se apresenta o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética.

### APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Para análise dos dados quantitativos, utilizou-se do método estatístico com auxílio do *Google Forms*® e do aplicativo Microsoft Excel® para elaboração e gráficos e extração de estatísticas básicas.

O método estatístico de acordo com Gil (2019, p. 17) “fundamenta-se na aplicação da teoria estatística da probabilidade e constitui importante auxílio para a investigação em ciências sociais”.

Para análise das respostas às perguntas abertas, dissertativas, recorreu-se à chamada nuvem de palavras, ou word cloud em inglês, que nada mais é que gráfico digital que mostra o grau de frequência das palavras em um texto.

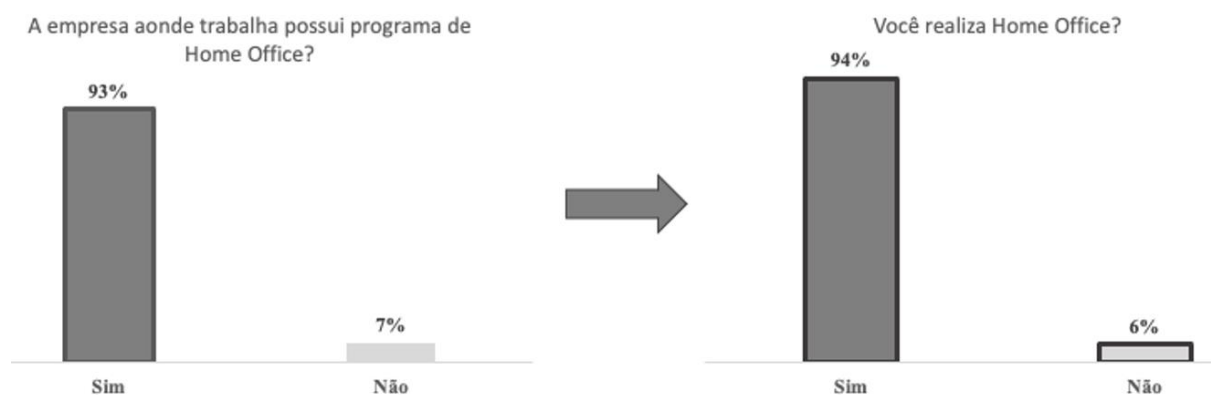
Para tanto recorreu-se ao *Word Cloud Generator*, um aplicativo de uso gratuito, disponível na Internet, que cria nuvens de palavras em fontes de vários tamanhos, indicando as que são mais relevantes e as que são menos relevantes no contexto do estudo.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

Gráfico 1 – Oferta de *Home Office* pela empresa Versus Realização.



Fonte: pesquisa.

Dentre o público consultado, 93% declararam que a empresa onde trabalham possui programa de *home office* na empresa, um índice bastante elevado e 94% afirmou realizar atividades em *home office*, isto é, mesmo a empresa não oferecendo o programa o respondente realiza atividades em casa autonomamente.

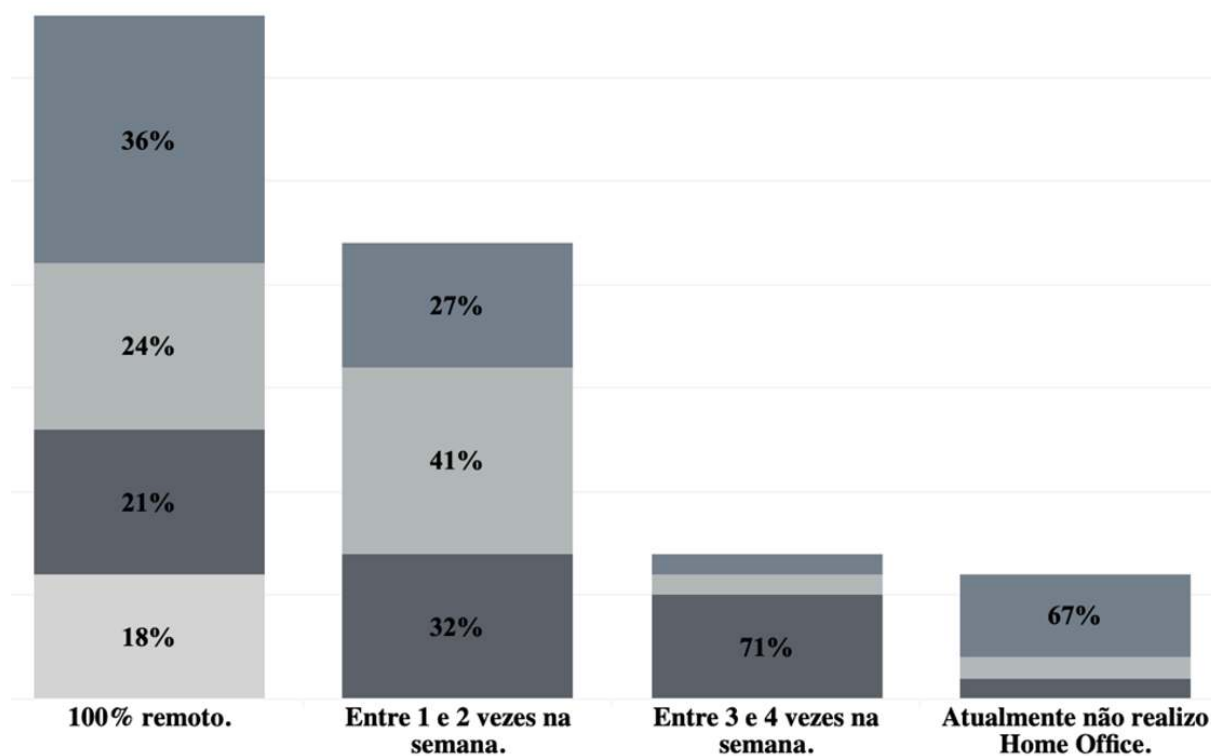




## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

Gráfico 2 – Frequência de trabalho remoto Versus Realização de Horas Extras



**Durante o Home Office, você costuma realizar horas extras? Caso sim, quantas horas por semana?**

- Não realizo horas extras durante o Home Office.
- Sim, entre 1 e 2 horas.
- Sim, entre 3 e 5 horas.
- Sim, mais que 5 horas.

Fonte: pesquisa.

Percebe-se que os maiores níveis de não realização de horas extras estão concentrados em ambos os extremos, isto é, entre os respondentes que trabalham na totalidade no formato presencial com 67% e os respondentes que trabalham 100% no formato remoto com 36% do total em seus respectivos grupos.

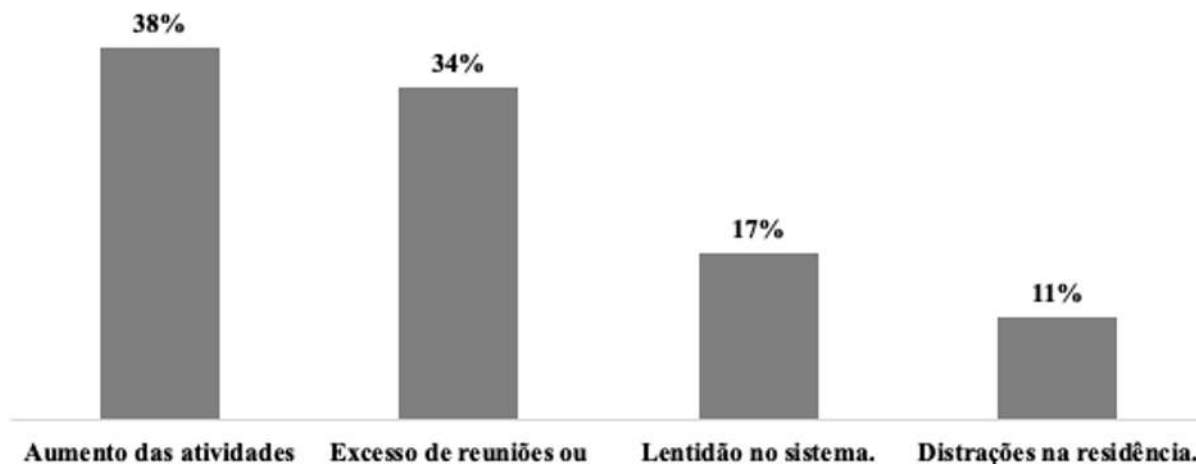
Destaca-se ainda um volume expressivo de respondentes que realizam entre 3 e 5 horas extras semanalmente, com destaque para os respondentes que afirmaram trabalhar entre 3 e 4 vezes na semana no formato remoto correspondendo a 71% do total em seu respectivo grupo.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

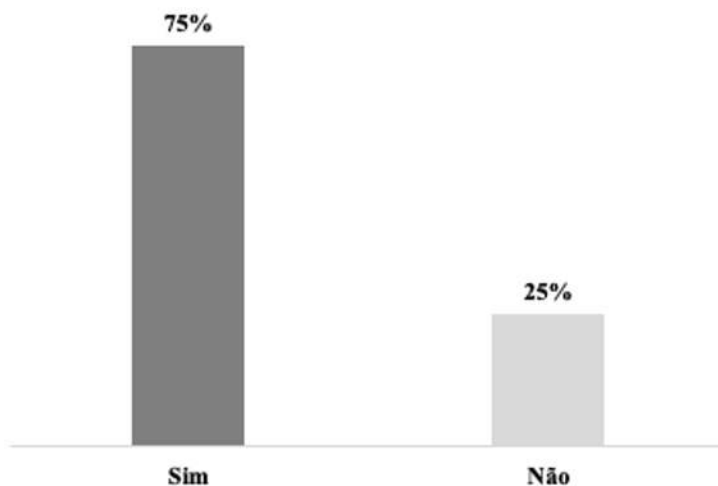
Gráfico 3 – Principais motivos para a realização das Horas Extras.



Fonte: pesquisa.

Dentre os principais motivos que acarretam a realização de horas extras, destaca-se o aumento de atividades e o excesso de reuniões ou ligações correspondendo a cerca de 72% do total dos motivos apontados pelos entrevistados. Vale notar que a realização de horas extras ocasionadas por motivo de distrações na residência corresponde a apenas 11% do total de entrevistados.

Gráfico 4 – Houve incremento de produtividade com a realização do *Home Office*.



Fonte: pesquisa.

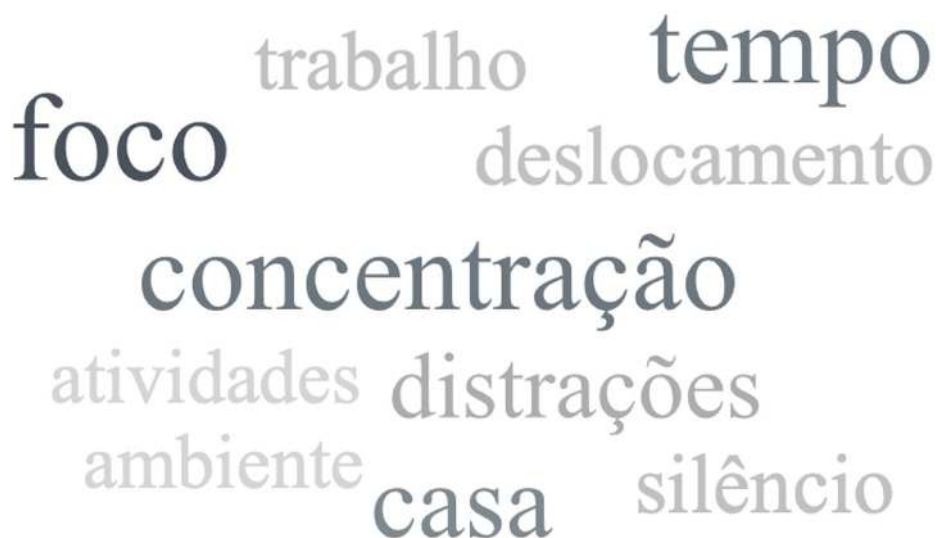
Dentre os respondentes que realizam *home office*, 75% afirmaram que houve o incremento de produtividade ao adotar este modelo de trabalho.



**RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR**  
ISSN 2675-6218

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

Figura 1 – Os principais motivos que auxiliaram no incremento da produtividade.

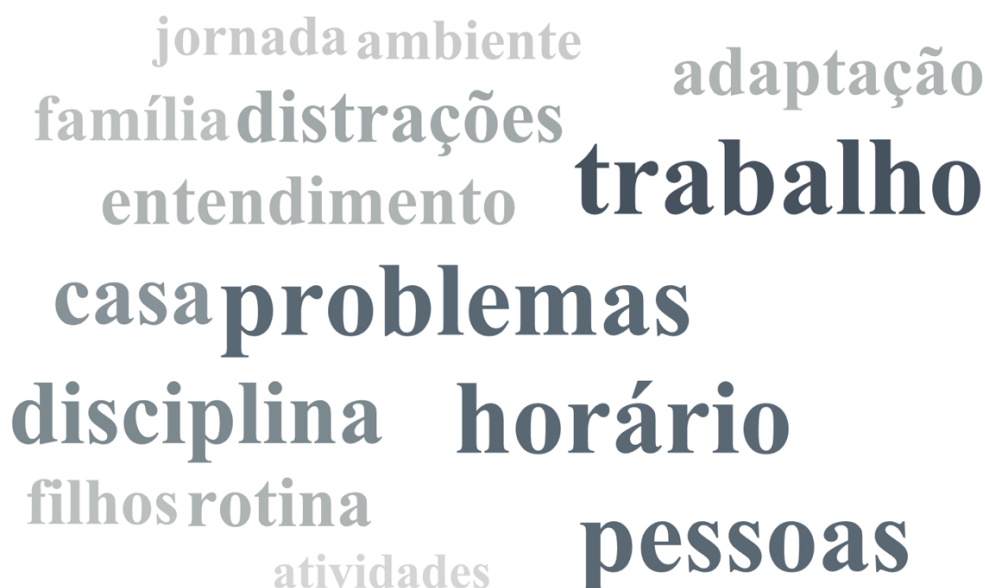


Fonte: pesquisa.

Dentre os principais motivos apontados pelos respondentes que incrementaram a produtividade, destacam-se o incremento de foco e concentração.

Tais razões reforçam a ideia de que um ambiente silencioso e acolhedor como a casa do trabalhador, livre de distrações, colaboram para o incremento de foco e concentração, apesar de em casa haver outros tipos de distrações, estas não interferiram.

Figura 2 – Os principais desafios na adaptação do *Home Office*.



Fonte: pesquisa.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

Os desafios informados pelos entrevistados estão associados ao aumento na carga de trabalho ocasionando a extensão da jornada de trabalho, muitas vezes invadindo o horário de lazer. Outras dificuldades enfrentadas, estão associadas à família.

A divisão do ambiente residencial com familiares também em trabalho remoto e com crianças em horário escolar desencadearam uma série de dificuldades momentâneas como excesso de barulho e até conflito de interesses no caso de famílias que trabalham em empresas concorrentes.

Figura 3 – Benefícios para a rotina

família  
qualidade de vida  
deslocamento

Fonte: pesquisa.

Dentre os principais benefícios destacados pelos entrevistados está o tempo de deslocamento, muitas vezes superior a três horas diárias que foram revertidas automaticamente em mais tempo com a família e em qualidade de vida propiciando ao entrevistado realizar uma série de atividades voltadas a saúde, estudos e lazer.

Figura 4 – Malefícios para a rotina.

+trabalho  
+despesas  
-rotina +solidão -benefícios  
+sedentarismo +stress  
-foco  
-comunicação

Fonte: pesquisa.



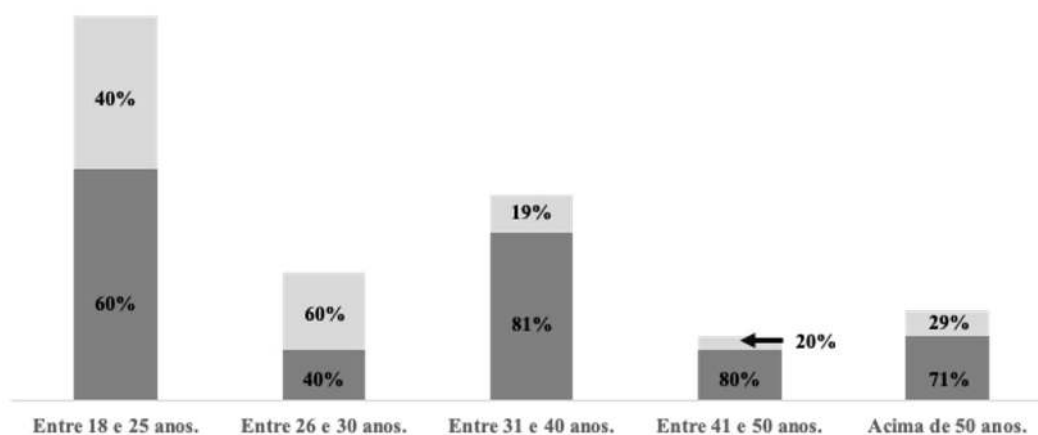
## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

Dentre os malefícios informados, destacam-se a maior sensação de solidão, perda de foco e aumento das atividades. A sensação de solidão está associada à redução de interações com os demais colegas de trabalho e ao maior tempo confinado no ambiente de trabalho na residência.

Alguns pontos informados pelos entrevistados merecem maior atenção, como o incremento nas despesas residenciais associadas às contas de luz e internet, muitas vezes não subsidiada ao menos em parte pela organização onde trabalha, e o aumento nos índices de sedentarismo.

Gráfico 5 – Intenção de adoção do *Home Office* permanentemente.

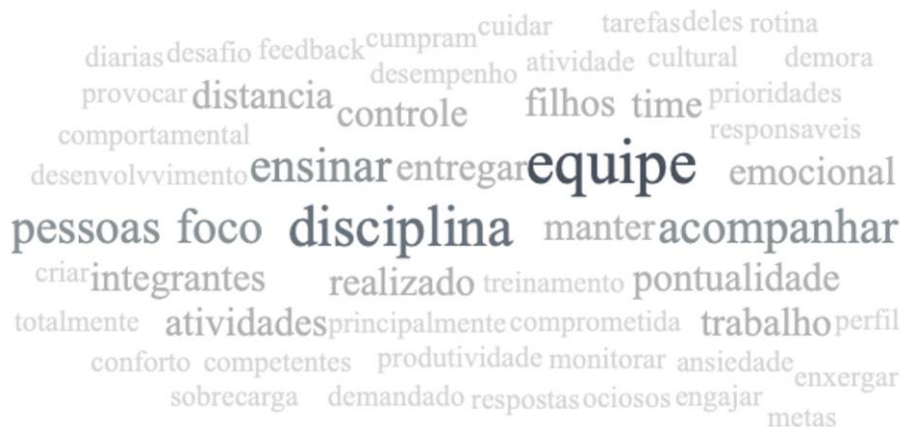


Fonte: pesquisa.

A intenção de adoção de forma permanente do *home office* é superior à 70% para os entrevistados com idade superior a 30 anos. Para os entrevistados entre 18 e 25 anos e entre 26 e 30 anos a taxa de adoção é de 60% e 40% respectivamente.

Para o grupo com faixa etária entre 26 e 30 a resistência à adoção permanente do *home office* está associada a maior necessidade de interação com outros indivíduos.

Figura 5 – Os maiores desafios na gestão remota da equipe.



Fonte: pesquisa.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

Os respondentes que realizam a gestão de equipes informaram que dentre os maiores desafios estão o acompanhamento e disciplina da equipe quanto aos horários de trabalho e entregas de atividades.

Outro aspecto destacado pelos entrevistados é o emocional do trabalhador, muitas vezes em desequilíbrio em decorrência de questões familiares, sociais ou profissionais.

Figura 6 – Como gestor, quais os motivos que o levam a crer no *Home Office*.



Fonte: pesquisa.

Os principais motivos informados pelos respondentes gestores são o incremento na produtividade e qualidade da entrega do trabalhador.

Entretanto, para cerca de 60% dos respondentes gestores, o ideal seria um modelo híbrido de trabalho com uma carga de trabalho presencial de dois dias na semana.

A adoção de um modelo híbrido segundo os respondentes, auxilia na perpetuidade da cultura da organização assim como colabora para maior interação entre os trabalhadores.

### CONSIDERAÇÕES

Verifica-se, tanto por meio da literatura, quanto pelos dados da pesquisa realizada, que o desenvolvimento e aceitação do trabalho remoto ultrapassa o campo tecnológico e permeia em sua maior parte as relações humanas. Durante as primeiras semanas de confinamento imposto pelos governos, as mais diversas organizações laborais deram um maior enfoque nas necessidades tecnológicas afim de prover em um curto espaço de tempo todas as ferramentas necessárias para a continuidade de suas operações.

Para os trabalhadores respondentes, a divisão do ambiente residencial com os demais residentes desencadeou dificuldades momentâneas associadas às atividades residenciais e à necessidade de atenção principalmente envolvendo crianças e pessoas de idade avançada. Já para





## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

trabalhadores jovens a sensação de solidão associada à redução de interações formou a principal desvantagem deste modelo de trabalho.

Como contraponto, tais aspectos negativos são minimizados quando comparados com a redução no deslocamento do trabalhador ocasionando em um maior período para a realização de atividades voltadas para o lazer, família e desenvolvimento pessoal.

Para gestores além dos aspectos psicológicos dos trabalhadores em parte afetado pelo distanciamento imposto, o maior desafio está associado ao acompanhamento das equipes, muitas vezes acarretando um volume excessivo de ligações e conferências. Entretanto, a adoção do *home office* permitiu um incremento relevante de produtividade uma vez que proporcionou um ambiente confortável ao trabalhador livre de distrações.

Observou-se que o modelo de trabalho remoto por meio do *home office* possui benefícios atraentes para as organizações, trabalhadores e toda a sociedade nos mais diversos campos, desde a redução de poluentes na atmosfera decorrente do menor volume de deslocamentos diários até o maior tempo disponível para os trabalhadores realizarem atividades ligadas ao lazer, saúde ou família.

Entretanto, verificou-se que a realização do *home office* em 100% do tempo pode ser prejudicial aos trabalhadores, acarretando problemas psicológicos e físicos decorrentes da falta demasiada de atividades relacionadas ao corpo e a mente.

Em face dos resultados, um provável modelo de atuação viável seria o híbrido em que o trabalho via *home office* seria realizado em parte da jornada laboral tradicional. Tal medida traria todos os benefícios apontados, além de manter forte a cultura organizacional e as relações humanas, mitigando possíveis problemas de saúde tanto em aspectos psicológicos quanto físicos.

Conclui-se, portanto, que o trabalho remoto com a adoção do *home office* provê uma melhora no desempenho do trabalhador gerando incremento de produtividade e redução de custos para a organização e deve ganhar maior destaque ao longo dos próximos anos.

Em face do exposto, a área de gestão de pessoas das organizações tem na adoção do *home office* amplas possibilidades para melhoria das relações de trabalho, da qualidade de vida e da produtividade. O *home office* é uma esperança para os colaboradores de condições de trabalho e, para os líderes e gestores, um desafio de superar as atuais concepções de comando, controle, produtividade e sucesso no alcance de objetivos e metas.

A pesquisa nos leva a refletir sobre como o mundo do trabalho e, principalmente, a nossa vida considerada na totalidade, podem ser muito melhores do que vivemos atualmente. Por fim, considerando as limitações do estudo, devido à sua pequena amostra não estatística e restrita apenas a profissionais atuantes no mercado financeiro e de tecnologia, sugere-se a realização de mais estudos que possibilitem maior aprofundamento nas questões levantadas e a generalização dos resultados.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

### ISSN 2675-6218

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

#### REFERÊNCIAS

BAUMEISTER, Roy; LEARY, Mark. The Need to Belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. **Psychological Bulletin**, [S. l.], v. 3, n. 117, p. 497-529, jun. 1995. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/15420847\\_The\\_Need\\_to\\_Belong\\_Desire\\_for\\_Interpersonal\\_Attachments\\_as\\_a\\_Fundamental\\_Human\\_Motivation](https://www.researchgate.net/publication/15420847_The_Need_to_Belong_Desire_for_Interpersonal_Attachments_as_a_Fundamental_Human_Motivation). Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro**: dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Presidência da República: 2022.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. As modalidades especiais de contratos de trabalho e o emprego flexível no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho: RDT**, São Paulo, v. 28, n. 106, p. 76-95, abr. 2002. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/94510>. Acesso em: 25 set. 2022.

DUARTE, Juliana Bracks. O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos. **UOL**, 2005. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/12333/o-trabalho-no-domicilio-do-empregado--controle-da-jornada-e-responsabilidade>. Acesso em: 18 set. 2020.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. A realidade do teletrabalho no Brasil e nos tribunais brasileiros. **Revista Direito e Liberdade**, Salvador, v. 12, n. 1, p. 193-116, jan. 2010. Disponível em: [www.esmarn.tjrj.jus.br/revistas/index.php/revista\\_direito\\_e\\_liberdade/article/view/338](http://www.esmarn.tjrj.jus.br/revistas/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/view/338). Acesso em: 26 set. 2020.

FERREIRA JÚNIOR, José Carlos. Telecommuting: o paradigma de um novo estilo de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, [S. L.], v. 40, n. 3, p. 8-17, set. 2000. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-7590200000300012&lng=pt&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-7590200000300012&lng=pt&tlng=pt). Acesso em: 23 set. 2020.

GANDRA, Alana. Empresas adotam home office por conta do coronavírus. Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.etc.com.br/saude/noticia/2020-03/empresas-adotam-home-office-por-conta-do-coronavirus>. Acesso em: 28 nov. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

JOHNS, Tammy; GRATTON, Lynda. **The third wave of virtual work**. 2013. Harvard Business Review. Disponível em: <https://hbr.org/2013/01/the-third-wave-of-virtual-work>. Acesso em: 20 set. 2020.

KURLAND, Nancy B.; EGAN, Terri D. Telecommuting: justice and control in the virtual organization. **Informis**. [S. l.], jun. 1999. Organization Science, p. 500-513. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2640368>. Acesso em: 24 set. 2020.

LAZARETTI, Bruno. 94% das firmas aprovam home office, mas 70% vão encerrar ou manter em parte. **UOL**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/28/94-das-empresas-aprovam-home-office-mas-75-nao-o-manterao-apos-pandemia.htm>. Acesso em: 11 out. 2020.

LEVASSEUR, Robert E. People skills: leading virtual teams - a change management perspective. **Interfaces**, [S. l.], v. 42, n. 2, p. 213-216, dez. 2013.

LIMA, Marco Antonio; SOARES, Alessandra de Paula Lima. O secretário executivo e a tecnologia da informação: um estudo sobre a utilização de recursos tecnológicos pelos profissionais da cidade de



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

Belém/pa. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 138-157, maio 2014. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/254>. Acesso em: 24 set. 2020.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Atlas, 1996.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework)**: o trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MENDONÇA, Marcelo. **A inclusão dos "home offices" no setor residencial no município de São Paulo**. 2010. Tese (Doutorado) - Curso de Tecnologia da Arquitetura, Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/16/16132/tde-25112010-145910/pt-br.php>. Acesso em: 22 set. 2020.

OLIVEIRA, Antônio Benedito Silva. **Métodos e técnicas de pesquisa em contabilidade**. São Paulo: Saraiva, 2003.

POZEN, Robert C.; SAMUEL, Alexandra. **Home office**: como ser produtivo e profissional onde quer que você esteja. Porto Alegre: Citadel, 2022.

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, p. 431-441, jun. 2015. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2015000200013](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000200013). Acesso em: 23 set. 2020.

RAGHURAM, Sumita *et al.* Factors contributing to virtual work adjustment. **Journal of Management**. [S. l.], p. 383-405. jun. 2001. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/228751940\\_Factors\\_contributing\\_to\\_virtual\\_work\\_adjustment](https://www.researchgate.net/publication/228751940_Factors_contributing_to_virtual_work_adjustment). Acesso em: 22 set. 2020.

RAGHURAM, Sumita *et al.* **Telework**: managing distances in a connected world. *Managing Distances in a Connected World*. [S. l.]: Booz & Company, 1998. Disponível em: <https://www.strategy-business.com/article/9530?qko=f82ad>. Acesso em: 20 set. 2020.

RASMUSSEN, Erling; CORBETT, Gareth. Why Isn't Teleworking Working? **New Zealand Journal of Employment Relations**, p. 20-32. dez. 2008. Disponível em: [http://www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](http://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf). Acesso em: 08 set. 2020.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, [S. l.], v. 54, n. 1, p. 207-233, out. 2011. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0011-52582011000100006&lng=en&nrm=iso](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582011000100006&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 23 set. 2020.

SARAIVA, Alessandra; BOAS, Bruno Villas. Com quarentena e dólar, notebook tem maior alta de preço em 7 anos. **Valor Econômico**, 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2020/07/20/com-quarentena-e-dolar-notebook-tem-maior-alta-de-preco-em-7-anos.ghtml>. Acesso em: 18 out. 2020.

SILVA, Mariana dos Anjos Ramos Carvalho e; PEREIRA, Amanda de Lima; CAMPOS, Kelly de Amorim. O que mudou no controle de jornada e no trabalho híbrido com a Lei 11.442. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 1 out. 2022.

SOUZA, André Aguerri Pimenta de; NEVES, Marco Antônio Borges das. **Ergonomia em tempos de home office**: o mais novo desafio para as corporações. Campinas: SWMED, 2020. *e-book Kindle*



**RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR**  
**ISSN 2675-6218**

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE FINANÇAS E DE TECNOLOGIA SOBRE A ADOÇÃO  
DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
Caio Eduardo Doná Araújo, João Pinheiro de Barros Neto

WARD, Neal; SHABHA, Ghasson. Teleworking: an assessment of socio :psychological factors. **Facilities**, [S. L.], v. 19, n. 1/2, p. 61-71, jan. 2001. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02632770110362811/full/html>. Acesso em: 24 set. 2022.

WARZEL, Charlie; PETERSEN, Anne Helen. **Trabalho remoto**: as vantagens e desvantagens do home office. Rio de Janeiro: Best Business, 2022.