

FACULDADE SANTO ANTÔNIO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
NATHALIA SIMÕES SILVA

DISCIPLINA ESTÁGIO SUPERVISIONADO II
ESTUDO DE CASO

Impactos do *Home Office* nas Organizações e a aceitação pelos colaboradores.

CAÇAPAVA

2023

Sumário

1. Introdução.....	3
2. Trabalhos relacionados	4
3. Design do estudo de caso	6
4. Resultados:	9
5. Conclusão e trabalhos futuros:	16
6. Agradecimentos	17
7. Referencias	18

1. Introdução

O começo do ano de 2020 foi marcado pelo surgimento de uma pandemia mundial, denominado COVID-19, que espalhou-se rapidamente pelo mundo, resultando em altos índices de contaminação e mortalidade.

Com os riscos a exposição deste novo vírus e sem a previsão de uma vacina para a imunização da população, as empresas foram obrigadas a se adaptarem a nova realidade. Com isso, o *Home Office*, teve força total no novo modelo de se trabalhar.

Mas será que foi bem aceito pelos trabalhadores?

2. Trabalhos relacionados

No ano de 2020 foi declarado pelo OMS (Organização Mundial da Saúde), Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII), considerado o nível mais alto de alerta da organização, devido ao surto de um novo coronavírus de origem asiática, denominado COVID-19, dando início a uma pandemia, que se refere a dispersão mundial de uma nova doença com um rápido índice de contaminação e alta taxa de mortalidade. (OPAS, 2021).

Com isso, algumas medidas foram tomadas pelo governo brasileiro, como o distanciamento social, a interdição de alguns estabelecimentos, shoppings e cinemas, o cancelamento de eventos com muitas pessoas e a conscientização da população sobre a importância de evitar aglomerações. (COLAB, 2020).

Em um curto espaço de tempo, as organizações precisaram reinventar a sua forma de trabalhar, criando novos métodos e ferramentas para se adequar a esta nova realidade. Adotar o *home office* foi uma das maneiras encontradas para se estar dentro dos parâmetros de segurança e de proteção à saúde coletiva de seus colaboradores. (BACKES, ARIAS, STOROPOLI, RAMOS, 2020)

Com estas medidas, vieram algumas dificuldades, pois nem todos os funcionários são familiarizados com tecnologias, ou até mesmo muitas empresas não possuíam a viabilidade para promover o trabalho remoto. A pandemia acabou criando um grande ruído devido às barreiras de comunicação, que por falta de adequação e clareza, não era possível instruir adequadamente os seus colaboradores. (BACKES, ARIAS, STOROPOLI, RAMOS, 2020).

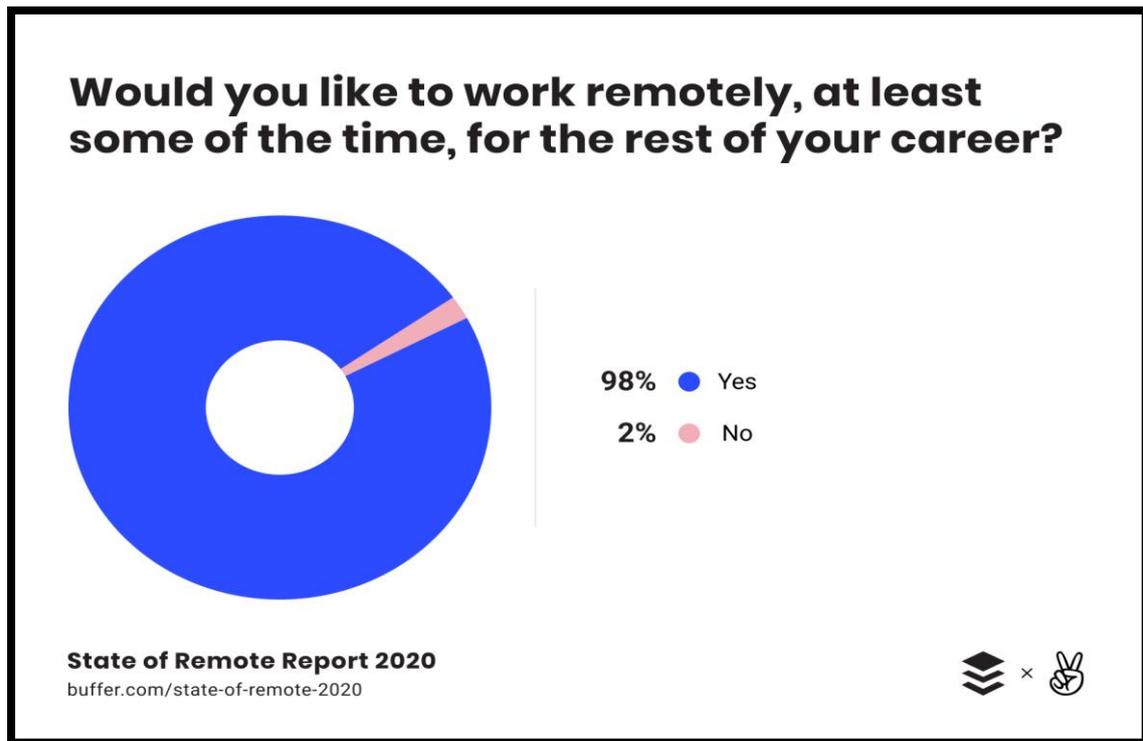
Além das dificuldades encontradas pelas organizações, no começo da pandemia, nunca que as pessoas tiveram que desenvolver a resiliência, lidar de modo positivo em situações adversas e gerar novas competências de maneira tão rápida, além das exigências adicionais como educar e cuidar dos filhos, ao mesmo tempo em que exerciam o trabalho de forma remota. (BACKES, ARIAS, STOROPOLI, RAMOS, 2020).

Mesmo diante destas dificuldades, o *home office* foi bem aceito pela maioria dos trabalhadores. Em 2020, foi realizado pelas empresas Buffer e AngelList, uma pesquisa com mais de 3.500 trabalhadores pelo mundo, onde 98% dos participantes da pesquisa, gostariam de continuar trabalhando remotamente pelo resto de suas carreiras e 97% das

peças que experimentam o trabalho remoto, tende a recomendar-lo para seus colegas. (BUFFER, 2020).

Figura 1 - The 2020 State of Remote Work, da Buffer (2020) –

Você gostaria de trabalhar remotamente, pelo menos parte do tempo, pelo resto de sua carreira?



Fonte: Buffer, 2020.

Este resultado positivo, foi possível pois algumas organizações passaram a implementar plataformas de treinamento com seus colaboradores, que ganharam a capacidade de manter o equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional, trabalhando em horários flexíveis e economizando em deslocamentos. As empresas, por outro lado, ganham com a redução dos custos e aumento de produtividade dos funcionários (Joshi, Bhaskar, & Gupta, 2020).

3. Design do estudo de caso

Segundo uma pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA) em abril/2020, 46% das 139 pequenas, médias e grandes empresas entrevistadas que atuam em todo o Brasil, informaram que o *home Office*, foi estratégia adotada, durante a pandemia da COVID-19. (Mello, 2020).

Com isso, foi realizada uma pesquisa com 35 profissionais sobre as suas experiências trabalhando em *home office*, e foram realizadas as seguintes perguntas abaixo:

1. Há quanto tempo você trabalha em regime de *home office*?
 - a) Menos de 6 meses
 - b) 6 meses a 1 ano
 - c) 1 a 2 anos d) Mais de 2 anos
2. Quais são os principais benefícios do *home office*, na sua opinião? (Marque todas as opções que se aplicam)
 - a) Flexibilidade de horários
 - b) Maior conforto e familiaridade do ambiente de trabalho
 - c) Redução de deslocamento e trânsito
 - d) Maior autonomia e liberdade
 - e) Melhor conciliação entre vida pessoal e profissional
 - f) Menos distrações e interrupções
3. Quais são os principais desafios enfrentados no *home office*, na sua opinião? (Marque todas as opções que se aplicam)
 - a) Dificuldade de separar vida pessoal e profissional
 - b) Isolamento social e falta de interação com colegas de trabalho
 - c) Dificuldade em manter a disciplina e o foco d) Problemas técnicos e de conexão à internet

- e) Falta de infraestrutura adequada em casa f) Dificuldade em se desconectar do trabalho
4. Na sua opinião, o *home office* contribui para o aumento ou diminuição da produtividade?
- a) Aumento da produtividade
 - b) Diminuição da produtividade
 - c) Não percebo diferença na produtividade
5. Você se sente mais ou menos estressado trabalhando em *home office* em comparação ao trabalho presencial?
- a) Mais estressado
 - b) Menos estressado
 - c) O mesmo nível de estresse
6. Você sente que a empresa oferece o suporte adequado para o trabalho em *home office*?
- a) Sim, totalmente
 - b) Sim, parcialmente
 - c) Não, insuficiente
 - d) Não oferece suporte algum
7. Na sua opinião, o *home office* é uma tendência que veio para ficar ou uma solução temporária?
- a) Tendência que veio para ficar
 - b) Solução temporária
 - c) Não tenho certeza

Essa coleta de dados foi realizada através de uma pesquisa quantitativa de opinião sobre o trabalho em regime de *home office*. A pesquisa foi conduzida por meio de questionários, nos quais os participantes foram solicitados a selecionar opções pré-definidas que melhor representam suas experiências e percepções.

A pesquisa abordou diversos aspectos relacionados ao *home office*, como a duração da experiência, benefícios percebidos, desafios enfrentados, impacto na produtividade, nível de estresse, suporte oferecido pela empresa, preferência entre *home office* e trabalho presencial, etc.

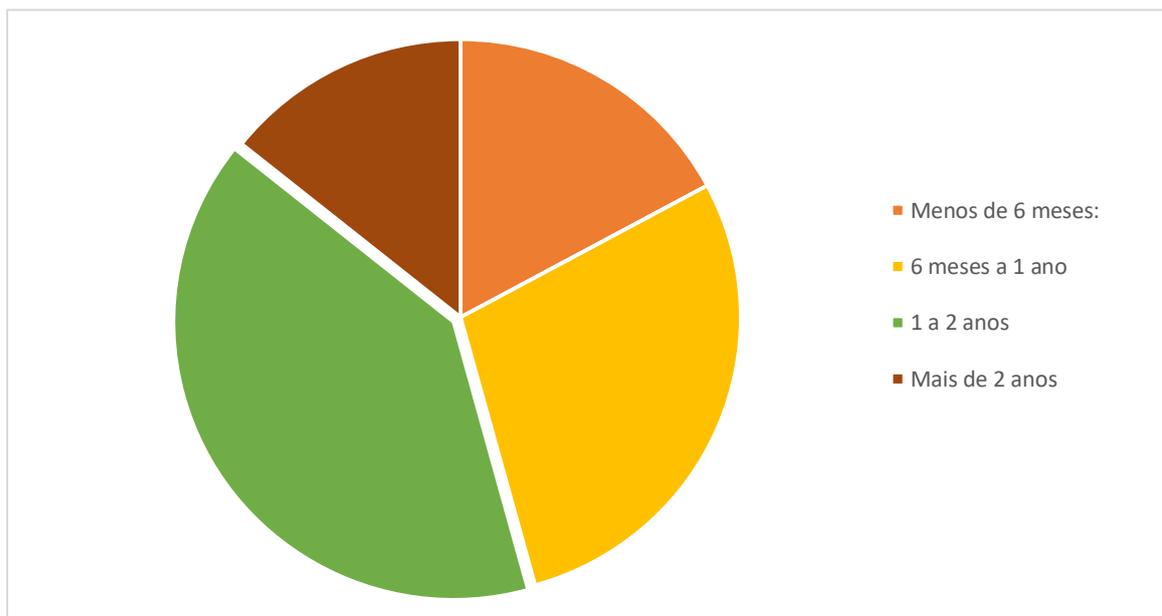
Para garantir a validação dos dados, foi realizado a seleção de uma amostra representativa de trabalhadores em regime de *home office*, para que os dados fossem coletados de forma precisa.

4. Resultados:

A presente pesquisa tem como objetivo explorar as percepções e experiências dos participantes em relação ao trabalho em regime de *Home office*. Com a ascensão do trabalho remoto como uma realidade cada vez mais presente nas organizações, é fundamental compreender os benefícios e desafios enfrentados por aqueles que adotam esse modelo de trabalho. Além disso, busca-se investigar a influência do home office na produtividade e no nível de estresse dos profissionais, bem como a percepção sobre o suporte oferecido pelas empresas.

A pesquisa foi conduzida por meio de questionários respondidos por 35 participantes, com diferentes faixas de tempo trabalhando em *home office*, e o resultado obtido foi:

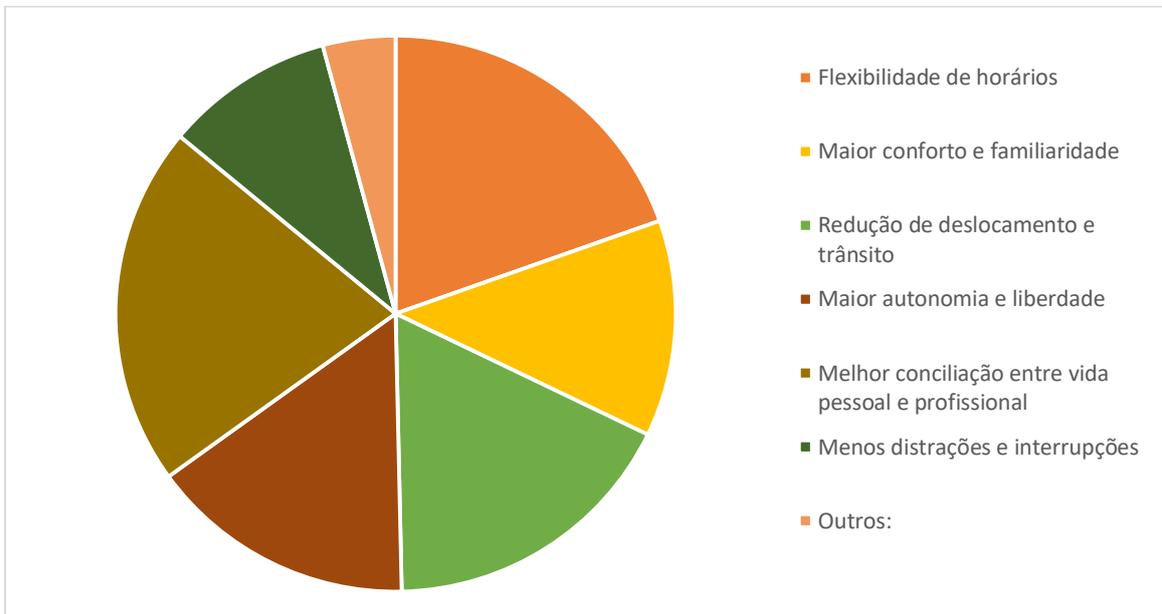
1. Há quanto tempo você trabalha em regime de *home office*?



Dos 35 participantes, 6 relataram trabalhar em *home office* por menos de 6 meses, enquanto 10 participantes afirmaram ter experiência de trabalho remoto entre 6 meses a 1 ano. Outros 14 participantes indicaram que trabalham em regime de *home office* há 1 a 2 anos, e apenas 5 participantes afirmaram ter mais de 2 anos de experiência nesse modelo de trabalho. Com este resultado podemos perceber que a maioria dos participantes tem um tempo de experiência relativamente curto em relação ao trabalho em *home office*. Isso pode indicar um aumento recente na adoção desse modelo de trabalho ou uma

migração recente para o trabalho remoto em resposta a eventos específicos, como a pandemia de COVID-19.

2. Quais são os principais benefícios do *home office*, na sua opinião? (Marque todas as opções que se aplicam).



Referente aos benefícios do *home office*, a pesquisa revela as principais opções selecionadas pelos participantes. Dos 35 participantes, 28 mencionaram a flexibilidade de horários como um dos principais benefícios do trabalho remoto. Além disso, 25 participantes destacaram a redução de deslocamento e trânsito como um benefício significativo. A maior autonomia e liberdade foram citadas por 22 participantes como um benefício do *home office*. Por fim, um número significativo de 30 participantes indicou que a melhor conciliação entre vida pessoal e profissional é um dos principais benefícios do trabalho remoto.

Esses resultados sugerem que a flexibilidade de horários, a redução de deslocamento, a autonomia e liberdade, e a conciliação entre vida pessoal e profissional são fatores valorizados pelos participantes em relação ao *home office*. Essas percepções são importantes para entender as motivações e as preferências dos profissionais que trabalham remotamente e podem contribuir para a adoção e a promoção desse modelo de trabalho.

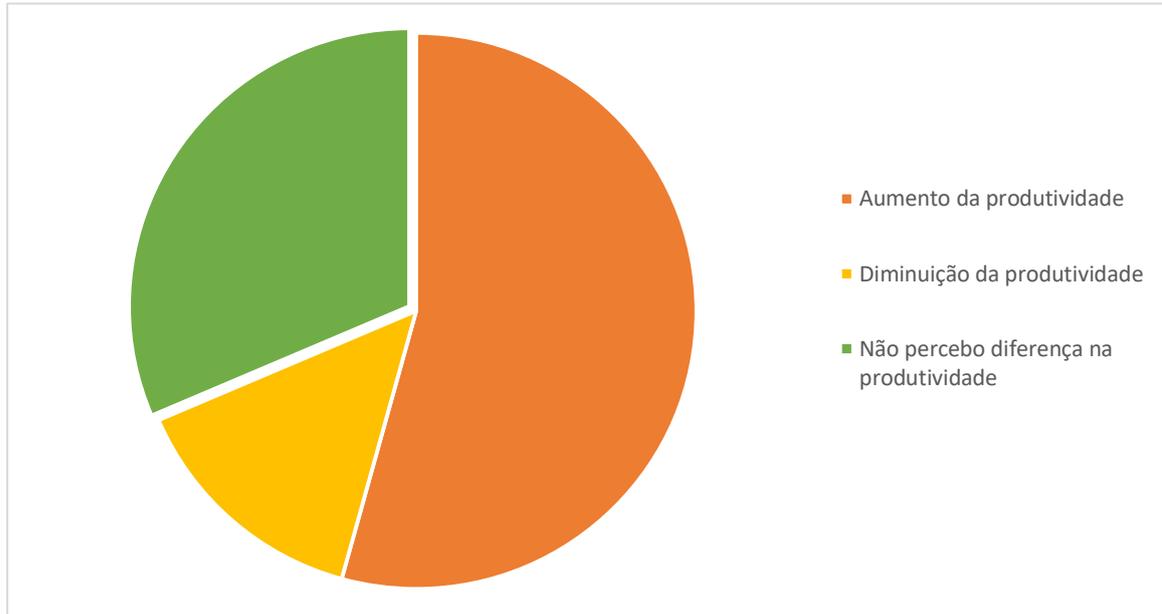
3. Quais são os principais desafios enfrentados no *home office*, na sua opinião?
(Marque todas as opções que se aplicam)



Sobre os desafios enfrentados no *home office*, 24 participantes mencionaram a dificuldade de separar vida pessoal e profissional como um dos principais desafios do trabalho remoto. 17 respondentes destacaram o isolamento social e a falta de interação com colegas de trabalho como um desafio significativo. A dificuldade em manter a disciplina e o foco foi citada por 21 participantes como um desafio do *home office*. A falta de infraestrutura adequada em casa foi mencionada por 8 participantes, enquanto a dificuldade em se desconectar do trabalho foi apontada por 15 participantes.

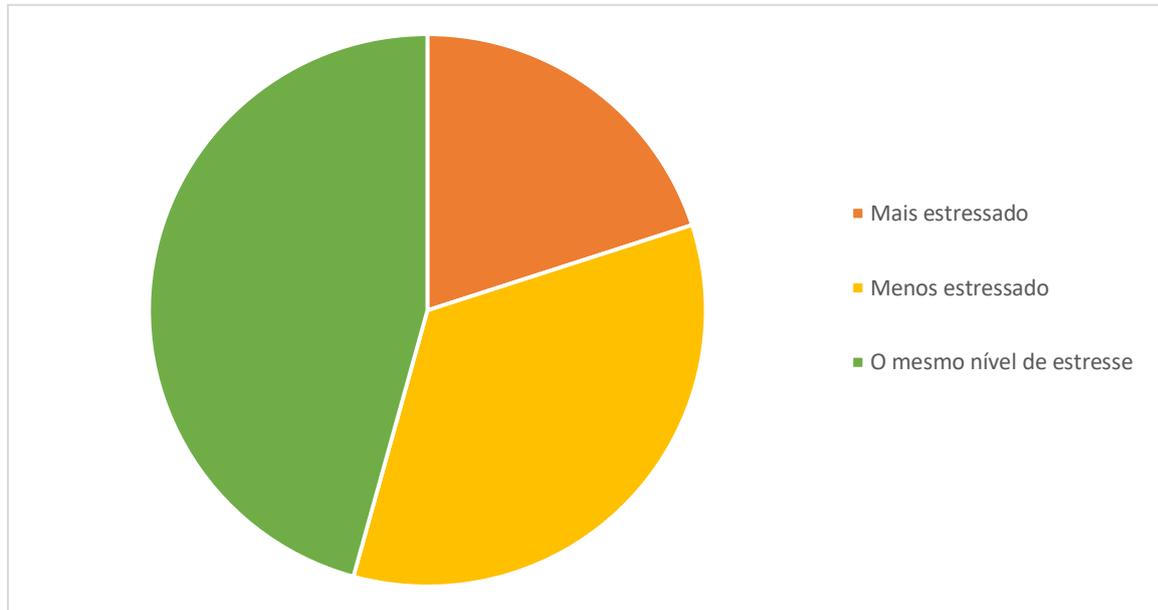
Com este resultado pode se identificar que a dificuldade em equilibrar vida pessoal e profissional, o isolamento social, a disciplina e o foco, a falta de infraestrutura adequada e a desconexão do trabalho são os principais desafios enfrentados pelos participantes no contexto do *home office*. Essas percepções são importantes para compreender as dificuldades enfrentadas pelos profissionais que trabalham remotamente e podem orientar a implementação de estratégias e políticas para mitigar esses desafios e promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

4. Na sua opinião, o *home office* contribui para o aumento ou diminuição da produtividade?



Analisando os dados coletados, a maioria dos respondentes (19 participantes) acredita que o *home office* contribui para o aumento da produtividade. Um número menor de participantes (5) considera que o *home office* leva a uma diminuição da produtividade. Por outro lado, 11 participantes afirmaram que não percebem diferença na produtividade ao trabalhar em regime de *home office*. Esses resultados sugerem uma tendência geral de que o *home office* seja visto como benéfico para a produtividade, embora haja uma parcela significativa que não percebe alterações nesse aspecto. (Caroline, 2022).

5. Você se sente mais ou menos estressado trabalhando em *home office* em comparação ao trabalho presencial?



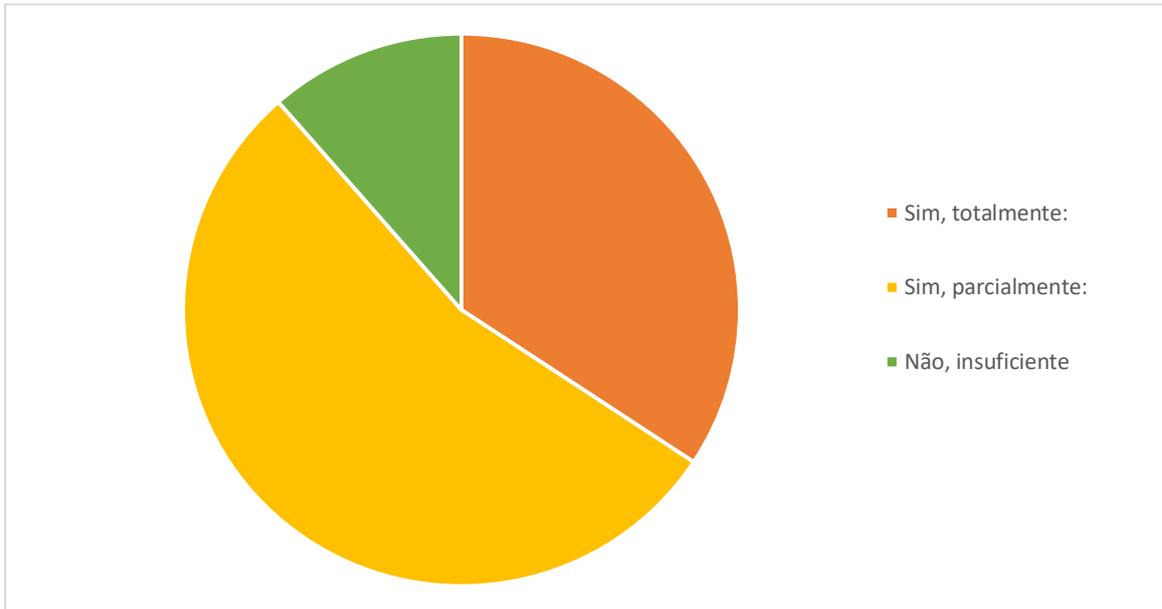
Com base nos dados coletados, foi constatado que há uma distribuição relativamente equilibrada entre as respostas dos participantes em relação ao nível de estresse ao trabalhar em *home office* em comparação ao trabalho presencial.

7 participantes afirmaram sentir-se mais estressados ao trabalhar em *home office*, indicando que essa modalidade de trabalho pode gerar um aumento no nível de estresse. Por outro lado, 12 participantes relataram sentir-se menos estressados, indicando que o *home office* pode proporcionar um ambiente de trabalho menos estressante para eles.

A maioria dos participantes (16) afirmou sentir o mesmo nível de estresse tanto no *home office* quanto no trabalho presencial, sugerindo que a mudança do local de trabalho não teve um impacto significativo no seu nível de estresse.

Mostrando assim que as percepções em relação ao estresse no *home office* variam entre os participantes, indicando que cada indivíduo pode ter uma experiência diferente ao trabalhar nessa modalidade.

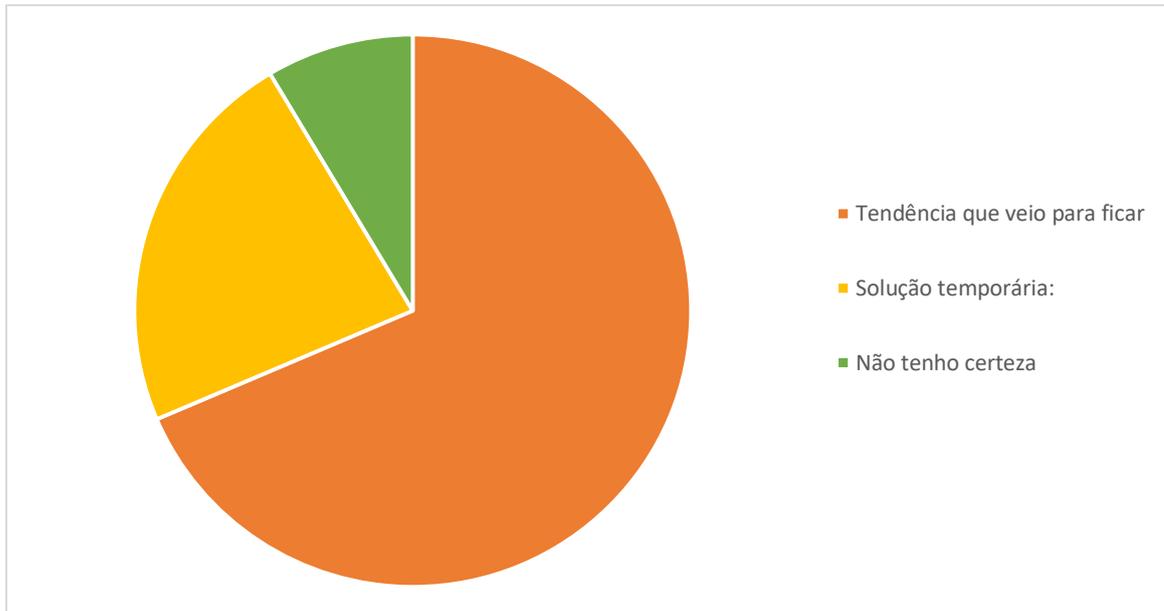
6. Você sente que a empresa oferece o suporte adequado para o trabalho em *home office*?



Sobre o suporte oferecido pela empresa, 12 responderam que a empresa oferece suporte adequado de forma total, o que indica que esses participantes se sentem plenamente apoiados pela organização em relação ao trabalho remoto.

Já 19 respondentes afirmaram que a empresa oferece suporte de forma parcial, sugerindo que eles reconhecem algum nível de suporte, mas também identificam que a empresa poderia melhorar e 4 participantes sentem que a organização não atende às suas necessidades ou expectativas em relação a essa modalidade de trabalho.

7. Na sua opinião, o *home office* é uma tendência que veio para ficar ou uma solução temporária?



A maioria dos participantes (24) considera o *home office* uma tendência que veio para ficar. Isso indica que eles acreditam que o trabalho remoto continuará sendo uma prática comum no futuro e não apenas uma solução temporária.

Por outro lado, oito participantes têm a visão de que o *home office* é uma solução temporária, ou seja, eles acreditam que essa modalidade de trabalho será adotada apenas por um período limitado e eventualmente será substituída por um retorno ao trabalho presencial.

Os resultados obtidos fornecem insights valiosos sobre as perspectivas dos profissionais em relação ao *home office*. Essas informações podem auxiliar as organizações na tomada de decisões relacionadas à implementação e gestão do trabalho remoto, permitindo uma melhor compreensão das necessidades e expectativas dos colaboradores nesse contexto.

5. Conclusão e trabalhos futuros:

Home office é um termo derivado da palavra inglesa, que traduzida para o português, significa Escritório em Casa, uma forma de trabalho em que os funcionários realizam suas atividades profissionais a partir de suas próprias residências, em vez de se deslocarem para um local físico de trabalho, como um escritório.

Esta modalidade ganhou força devido a uma urgência sanitária ocorrida no ano de 2019, chamada Coronavírus, onde o mundo inteiro foi obrigado a encarar uma quarentena. Com isso, o *home Office*, se tornou o modelo padrão de 43% das empresas brasileiras. (Betania Tanure Associados, 2020).

Desde então o trabalho remoto é uma tendência que tem ganhado força, especialmente após a pandemia de COVID-19. Muitos profissionais e empresas descobriram os benefícios e as vantagens dessa modalidade de trabalho, o que levou a uma maior aceitação e implementação do *home office* em diversos setores.

6. Agradecimentos

Gostaria de agradecer a todas as pessoas que contribuíram para a realização deste trabalho acadêmico, desde de o compartilhamento de ideias até as discordâncias. Aos autores pesquisados cuja obras foram referenciadas neste trabalho, muito obrigada pela fonte de inspiração.

Além disso, gostaria de expressar minha gratidão aos meus professores, amigos e familiares, que me apoiaram e incentivaram durante toda essa jornada acadêmica. Suas palavras de encorajamento e suporte emocional foram fundamentais para me manter motivada e confiante em meu trabalho.

7. Referencias

BUFFER. **Buffer | State Of Remote Work 2020**. buffer.com. Disponível em: <<https://buffer.com/state-of-remote-work/2020>>. Acesso em: 30 maio. 2023.

BACKES, Danieli Artuzi Pes *et al*, Os efeitos da pandemia de Covid-19 sobre as organizações: um olhar para o futuro, **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, v. 19, n. 4, p. 1–10, 2020. Acesso em: 30 maio. 2023.

MENDONÇA, Ana. **7 medidas adotadas pelos governos para lidar com o coronavírus**. www.colab.re. Disponível em: <<https://www.colab.re/conteudo/7-medidas-governos-coronavirus>>. Acesso em: 30 maio. 2023.

DE SAUDE, organização Pan americana. **Histórico da pandemia de COVID-19 - OPAS/OMS | Organização Pan-Americana da Saúde**. www.paho.org. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>>.

FERREIRA, ELISABETE BALDANÇA. **INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA CATARINA -CÂMPUS FLORIANÓPOLIS DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE SAÚDE E SERVIÇOS CST EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO ELISABETE BALDANÇA FERREIRA DESAFIOS DO HOME OFFICE NA PANDEMIA: CONSTRUINDO ESTRATÉGIAS PARA A EFETIVAÇÃO Florianópolis -SC 2021**. [s.l.: s.n.], 2021. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/2308/TCC_-_ELISABETE_B._FERREIRA_assinado_assinado_assinado_assinado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. Agência Brasil. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>>.

CAROLINA, Fernanda , **Home office e produtividade: uma análise desse cenário**, elofy.com.br, disponível em: <<https://elofy.com.br/home-office-e-productividade/>>. acesso em: 10 jun. 2023.

DOCUSIGN, O que é home office? Entenda esse conceito de uma vez por todas. www.docusign.com.br. Disponível em: <<https://www.docusign.com.br/blog/o-que-e-home-office>>. Acesso em: 10 jun. 2023.

ROMERO, Laura; PAULO, São. UNIVERSIDADE SÃO JUDAS TADEU HOME OFFICE DO INÍCIO DA PANDEMIA AOS DIAS ATUAIS. [s.l.: s.n.], 2022. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/28163/1/TCC%20Laura%20Romero%20-%20818135447.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2023.

NEGÓCIOS, Época. 43% das empresas adotam home office por causa do coronavírus, mostra pesquisa. Época Negócios. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2020/03/43-das-empresas-adotam-home-office-por-causa-do-coronavirus-mostra-pesquisa.html>>. Acesso em: 10 jun. 2023.