

Desafios e oportunidades do trabalho na modalidade home office

*Daiane dos Santos Viegas¹
Érica Socorro Silva²
Keila Nunes Santos³
Marcelo Silva Ângelo Ferreira⁴
Ângelo Garuzzi Cabral⁵
Thiago de Carvalho Jacques⁶
Rogério de Castro Ângelo⁷
Mariana Pessoa Mascarenhas⁸*

Recebido em: 06.12.2023

Aprovado em: 18.12.2023

Resumo: A modalidade home office, viabiliza a execução de tarefas profissionais de forma remota, essa modalidade impulsionada pela evolução tecnológica e pela necessidade de adaptação a cenários desafiadores como a pandemia de COVID-19, ganhou destaque nos últimos anos. Em 2020, empresas de variados setores implementaram o modelo de trabalho home office, proporcionando oportunidades significativas, ao mesmo tempo em que apresentava desafios para organizações e profissionais. Essa transição transformou a dinâmica tradicional do ambiente de

1 Graduada em Administração de Empresas pela Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira – UNIFUNCESI, Brasil, daianesantos0405@hotmail.com.

2 Graduada em Administração de Empresas pela Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira – UNIFUNCESI, Brasil, 2 Graduada em Administração de Empresas pela Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira – UNIFUNCESI, Brasil, ericassilva178@gmail.com.

3 Graduada em Administração de Empresas pela Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira – UNIFUNCESI, Brasil, keilamenod@hotmail.com.

4 Doutor/Mestre em Administração de Empresas, Professor Titular na Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira – UNIFUNCESI, Faculdade de Minas Gerais, FAMIG, Faculdade de Sabará, Brasil, marcelo.ferreira@funcesi.br, marcelos.bh01@gmail.com, marcelo.ferreira@faculdadedesabara.com.br.

5 Mestre em Administração de Empresas. Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira – UNIFUNCESI, Brasil, angelo.garuzzi@funcesi.br.

6 Mestre em Administração de Empresas. Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira – UNIFUNCESI, Brasil, thiago.jacques@funcesi.br.

7 Mestre em Gestão para Competitividade. Doutorando em Administração pela Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM). E-mail para contato: rogerio.angelo@acad.espm.br.

⁸ Revisora. Mestre em Administração; Professora, coordenadora e orientadora da FAMIG – Faculdade Minas Gerais; maripessoam@hotmail.com

trabalho. O presente trabalho teve como principal objetivo geral identificar quais são os desafios e oportunidades no crescimento profissional com a modalidade home office sob a percepção dos colaboradores. A metodologia utilizada foi do tipo descritiva, abordagem quantitativa, o método de pesquisa escolhido para desenvolvimento desse trabalho é o levantamento de dados ou Survey e o universo da pesquisa foi composto por todos os contatos das redes sociais das pesquisadoras. O instrumento de coleta de dados utilizado foi a aplicação de questionários. A pesquisa foi aplicada a 925 pessoas, que foram alcançadas por meio de mídias sociais diversas. Os resultados revelaram impactos negativos na saúde física e mental, carga excessiva de trabalho, episódios de distanciamento da equipe e a necessidade de controle rigoroso do tempo como desafios enfrentados no contexto do home office. Em contrapartida, as oportunidades identificadas pelos respondentes incluíram a eliminação do deslocamento diário, redução de custos e flexibilidade de horários. Por fim, este estudo destaca a importância de compreender e abordar os desafios associados ao home office para otimizar as oportunidades e maximizar os benefícios para o crescimento profissional.

Palavras-chave: home office; desafios; oportunidades.

Challenges and opportunities of working in the home office mode

Abstract: The home office modality enables the remote execution of professional tasks, gaining prominence in recent years due to technological advancements and the need for adaptation to challenging scenarios such as the COVID-19 pandemic. In 2020, various sectors implemented the home office model, presenting both significant opportunities and challenges for organizations and professionals. This transition has transformed the traditional dynamics of the work environment. The primary objective of this study was to identify challenges and opportunities in professional growth associated with the home office modality from the perspective of employees. The methodology employed was descriptive with a quantitative approach, using a survey research method. The research universe comprised individuals from the researchers' social media networks. Data collection involved the administration of questionnaires to 925 participants reached through various social media platforms. Results revealed negative impacts on physical and mental health, excessive workload, instances of team distancing, and the need for strict time management as challenges faced in the context of home office. Conversely, opportunities identified by respondents included the elimination of daily commuting, cost reduction, and schedule flexibility. In conclusion, this study emphasizes the importance of understanding and addressing challenges associated with home office to optimize opportunities and maximize benefits for professional growth.

Keywords: home office; challenges; opportunities.

1 INTRODUÇÃO

A modalidade de trabalho *home office* permite que os profissionais realizem suas atividades remotamente, ganhou destaque nos últimos anos, impulsionado principalmente pela evolução das tecnologias de comunicação e pela necessidade de adaptabilidade diante de situações adversas, como a pandemia do COVID-19. Esse modelo trouxe consigo diversos desafios e oportunidades, tanto para as empresas quanto para os profissionais que adotam essa forma de trabalho.

Essa modalidade se expandiu em 2020, devido a pandemia de Covid-19, em que empresas de diversos setores e tamanhos a implementaram em sua rotina organizacional, permitindo que suas atividades fossem executadas, enquanto persistiam as medidas de isolamento ao coronavírus.

Em 2021, de acordo com dados da Fundação Getúlio Vargas (FGV), 57,5% das empresas adotaram o *home office*, seja parcial ou totalmente, indicando uma mudança significativa na organização do trabalho. No entanto, em outubro de 2022, esse percentual reduziu para 32,7%. Mesmo com essa redução, o *home office* se estabeleceu como uma opção relevante no contexto atual. A capacidade de adaptação dos colaboradores será fundamental para definir como o trabalho remoto será incorporado em suas estratégias futuras.

Levando-se em conta o descrito acima, o seguinte questionamento de pesquisa é proposto: Quais são os desafios e oportunidades com a modalidade *home office* sob a percepção dos colaboradores das empresas? Com base nesse contexto, este artigo se fundamenta com o objetivo de identificar quais são os desafios e oportunidades com a modalidade *home office* sob a percepção dos colaboradores. Como objetivos específicos, têm-se: (I). Identificar o perfil dos entrevistados que trabalham ou trabalharam na modalidade *home office*, (II). Conhecer os desafios da modalidade *home office*, (III). Identificar as oportunidades da modalidade *home office*.

Este trabalho traz uma contribuição para o meio acadêmico, enriquecendo a literatura existente por meio de avaliação de novos resultados e formulação de conclusões inovadoras sobre o tema. Para o meio profissional, ele pode ser utilizado como meio de consulta para organizações avaliarem a viabilidade de migração para

este modelo de trabalho. E para o meio social, o presente estudo possui relevância ao avaliar as relações de trabalho modernas e o impacto da aproximação entre o ambiente organizacional e doméstico na qualidade de vida dos colaboradores.

O artigo está estruturado em cinco tópicos: O primeiro tópico trata-se da introdução, o segundo referencial teórico, o terceiro a metodologia, em seguida o quarto a análise de dados, e por fim as considerações finais da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Modelos Flexíveis de Trabalho

Segundo Cancelier; Lapolli e Gomes (2017), a flexibilização do trabalho é um conceito amplo, que envolve diversos aspectos da relação laboral, como, por exemplo, a jornada, o ambiente e o local de trabalho. E que isso tende a ser mais comum em razão de mudanças sociais como, por exemplo, o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, o surgimento de novos formatos de família, e o envelhecimento da população.

Para Filardi, Castro e Zanini (2020) a evolução das tecnologias de informação e comunicação (TIC) viabilizou a flexibilização das relações trabalhistas, simplificando processos, paralelamente, tornando-os mais eficientes. Mendes *et al.* (2020), por sua vez, argumentam que tecnologias de informação e comunicação (TIC) foram fundamentais para uma nova compreensão do tempo e do espaço, pois aumentaram a capacidade de transmissão e processamento de dados, criando sistemas de comunicação que interagem instantaneamente. Pode-se citar, por exemplo, o surgimento do *home office*.

De acordo com Fontoura (2022), um consenso entre as modalidades de trabalho flexível é que são realizadas preponderantemente fora das dependências do empregador, mas dentro deste conceito cabem modalidades específicas como, por exemplo, o trabalho em domicílio, ou *home office*; os escritórios-satélite, locais descentralizados da empresa onde as atividades laborais podem ser realizadas; o trabalho em telecentros, pontos próximos à residência do funcionário que disponibilizam acesso a recursos telemáticos

2.2 Home Office

Segundo Luna (2014), é possível destacar três características distintas do teletrabalho, (1) flexibilidade de local de trabalho, há de haver que a maioria das atividades pode ser realizada fora do ambiente convencional. (2) versatilidade de horários, há de haver que a jornada não é diretamente controlada pelo empregador. (3) autonomia do trabalhador, tendo que em vista que ele é responsável por sua própria gestão de tempo e tarefa. Diante disso, além destas a uma outra característica importante que é a forma como as comunicações são realizadas, utiliza amplamente da tecnologia de informação o que permite conectar os colaboradores à organização de forma descentralizada. Desta forma a comunicação não ocorre apenas presencial, mais também de forma virtual mantendo o fluxo de informações.

Segundo Rocha e Amador (2018), as primeiras implementações do teletrabalho, semelhantes às utilizadas atualmente, surgiram nos anos 1970, principalmente em países europeus desenvolvidos e nos Estados Unidos da América (EUA), motivados pela crise energética, popularizando-se à medida que surgia o microcomputador e a internet, minimizando assim, o movimento pendular entre a casa e o trabalho.

De acordo com Taschetto e Froehlich (2019), o *home office* é um modelo de trabalho flexível que surgiu como resultado das evoluções tecnológicas ao longo dos anos. Essas evoluções, incluindo o progresso e o uso generalizado da Internet, possibilitaram uma nova abordagem para realizar as atividades profissionais tanto para as empresas quanto para os trabalhadores.

Para Sobratt (2020), o *home office* é uma forma de trabalho que envolve qualquer atividade intelectual realizada em casa, utilizando tecnologias como computadores, tablets, smartphones, internet, banda larga, telefonia móvel e fixa. Essas tecnologias possibilitam o recebimento e transmissão de informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade profissional, portanto, o *home office* caracteriza-se como uma modalidade de trabalho remoto desenvolvida no ambiente doméstico.

Em suma, o tópico *home office* é importante para o estudo, pois relaciona ao objetivo que está buscando identificar quais são os desafios e oportunidades no crescimento profissional com a modalidade *home office*.

2.2.1 Desafios gerados na modalidade Home Office

Para Rodrigues (2011), os trabalhadores, em *home office*, embora tenham mais condições de conciliar a rotina pessoal e a profissional, podem experimentar episódios de isolamento excessivo dos companheiros de trabalho, e a flexibilidade de horários pode levar a jornadas excessivas, ressaltando ainda a necessidade de muita disciplina por parte dos funcionários nessa modalidade de trabalho.

Rodrigues (2011) afirma que a exposição do trabalhador em *home office* a condições inadequadas de ergonomia pode acelerar o desenvolvimento de lesões por esforços repetitivos. Complementando, Losekann e Mourão (2020) apontam outros fatores nocivos à saúde e à produtividade e o rendimento do profissional em *home office*, como imprevistos durante a jornada, dificuldade de separar a jornada e o descanso e problemas de saúde em razão ambientes ergonomicamente inadequados para o trabalho.

Mesma observação feita por Abreu *et al.* (2019) que contrastam os benefícios da adesão ao *home office* com as consequências observadas a longo prazo, como, por exemplo, a dificuldade de controle do tempo da jornada de trabalho, o isolamento social e a carência de regulamentação que trate especificamente do assunto.

Mendes *et al.* (2020) elencam uma série de vantagens e desvantagens do *home office*, apontando que tal modalidade de trabalho pode gerar conflitos no ambiente familiar. Vebber e Borges (2021) afirmam que o isolamento dos colegas de trabalho, o sentimento de solidão, as jornadas desgastantes que podem levar à depressão, são consequências nocivas ao trabalhador em *home office*.

Vebber e Borges (2021) argumentam que os empregados acabam sendo responsáveis pelo controle de seu tempo em atividade, todavia, se vêem mais pressionados a cumprir as metas estabelecidas pelos empregadores.

Conforme explanado por autores acima, os desafios do *home office* são variados, exigindo que os colaboradores estejam atentos e se adaptem à nova realidade da modalidade *home office*. Com base nisso surgem alguns desafios (1) episódios de isolamento excessivo dos companheiros de trabalho; (2) jornadas excessivas; (3) lesões por esforços repetitivos; (4) fatores nocivos à saúde e à produtividade do profissional.

Diante disso, esse tópico foi incluído neste trabalho para auxiliar na compreensão de conhecer os desafios na modalidade *home office*.

2.2.2 Oportunidades na modalidade Home Office

Segundo Rodrigues (2011) aponta que o trabalhador em *home office* é mais eficiente ao realizar suas atividades laborais; possui maior flexibilidade para ajustar a jornada de trabalho ao seu relógio biológico, possui autonomia de controle do seu tempo, depreende menos tempo em congestionamentos, expõe-se menos à poluição, experimentam menos níveis de estresse. Podendo, finalmente, dedicar mais tempo ao convívio com a família e a prática de atividades físicas e sociais.

De acordo com Silva (2017), para as empresas, o *home office* é uma forma de reduzir custos operacionais com a locação de escritórios, conceder mais autonomia a seus colaboradores, e, conseqüentemente, reter talentos que se sentem mais motivados, engajados, reconhecidos e produtivos.

De acordo com Rocha e Amador (2018), a possibilidade de não precisar se deslocar diariamente para o trabalho tem se tornado realidade para cada vez mais funcionários. Abreu *et al.* (2019) afirmam que o *home office* é uma forma de reduzir custos operacionais com infraestrutura nas empresas, ao mesmo tempo, reduz o tempo de deslocamento pendular entre a casa e o trabalho, aumenta o sentimento de engajamento pelo funcionário, estimulando sua produtividade.

Conforme Vebber e Borges (2021), a redução dos custos com deslocamento pelos funcionários, a flexibilidade em razão da possibilidade do funcionário poder conciliar o trabalho com sua vida pessoal, o conforto por estar em um ambiente menos formal que o convencional e a possibilidade de conciliar suas tarefas

profissionais e domésticas, servem como uma ferramenta de retenção de talentos pelas empresas.

Complementando, Lemos; Barbosa e Monzato (2021) apontam que o *home office* permite que os colaboradores conciliem o trabalho e atividades domésticas, familiares e sociais, ao mesmo tempo, desgastam-se menos fazendo o percurso entre casa e trabalho. Conseqüentemente, economizam a parte de seu orçamento que seria comprometida com transporte.

Desta forma, a inclusão deste tópico, no presente trabalho se justifica para associar ao objetivo de identificar as oportunidades da modalidade *home office*.

3 METODOLOGIA

Neste artigo, utilizou-se uma abordagem quantitativa. Segundo Prodanov e Freitas (2013), a abordagem quantitativa pressupõe que todo dado pode ser quantificado, o que implica em traduzir opiniões e informações em números para classificá-los e analisá-los. Essa metodologia requer a utilização de recursos e técnicas estatísticas. Desta maneira utilizou-se uma abordagem quantitativa, no qual serão utilizados dados numéricos para analisar os desafios e oportunidades dessa modalidade de trabalho.

O tipo de pesquisa utilizada será a pesquisa descritiva, que de acordo com Prodanov e Freitas (2013), o pesquisador observa, registra, analisa, classifica e interpreta os fatos sem interferir sobre eles. Dessa forma, os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não são manipulados pelo pesquisador. Diante disso, será utilizada a pesquisa para identificar os desafios e oportunidades surgidos com a implementação do *home office*.

O método utilizado para desenvolver este artigo é o de levantamento de dados (*Survey*), que segundo Gerhardt e Silveira (2009) a pesquisa com *Survey* é uma técnica utilizada para obter dados ou informações sobre as características ou opiniões de um grupo de pessoas, representativo de uma população alvo, por meio de um questionário estruturado como instrumento de pesquisa. Desta forma,

utilizou-se o levantamento de dados em uma população qualquer. O questionário estruturado, com o objetivo de obter informações sobre o perfil de colaboradores que trabalham em *home office*, os desafios e as oportunidades que tiveram nessa modalidade.

Empregou-se a escala *Likert* de 5 pontos. Negreiros (2011) afirma que, na escala *Likert*, quanto maior o resultado selecionado pelo entrevistado, maior é o grau de concordância com a afirmação avaliada. Na análise dos resultados, é possível utilizar os dados para mensurar o grau de associação entre as respostas e as variáveis relacionadas ao objeto de estudo. Os resultados são então interpretados e usados para compreender as opiniões, crenças e comportamentos de um grupo de indivíduos em relação a um determinado tema.

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário fechado, Gerhardt e Silveira (2009) asseguram que o questionário é uma ferramenta de coleta de dados que consiste em uma série de perguntas organizadas em ordem, as quais devem ser respondidas pelo participante sem a presença do pesquisador. Para o preenchimento das respostas optou-se pela plataforma do Google Forms, por ser uma forma fácil e rápida para coleta dos dados, além da possibilidade de tabulação automática das respostas e geração de gráficos e relatórios estatísticos. Para a presente pesquisa será utilizada as redes sociais, tais como o *Instagram*, *WhatsApp*, *Facebook*, a divulgação do questionário será feita por meio de posts com contatos pessoais.

Quanto ao universo de pesquisa, Lakatos & Marconi (2003) enfatiza que o universo é um conjunto de determinado grupo, que consiste em explicar determinado fenômeno. Com base nos autores, este estudo tem como universo todos os contatos das redes sociais das pesquisadoras.

Lakatos & Marconi (2003) relata que a amostra consiste em selecionar de forma aleatória e representativa um número reduzido de casos selecionado do universo. Por isso essa técnica é fundamental na pesquisa. Com base nessa informação este trabalho utilizará pessoas que trabalharam na modalidade *home office*, utilizando da amostra não probabilística aleatória simples, onde a seleção é realizada de maneira

que todos os indivíduos da população possuam chances iguais de serem selecionados.

No tratamento dos dados coletados, utilizou-se a estatística descritiva para analisar e interpretar os resultados quantitativos. Que segundo Gil (2008) a estatística descritiva oferece recursos para analisar um grupo de forma univariada, identificando as principais características, avaliando a variabilidade e verificando a distribuição dos indivíduos em relação a variáveis específicas. Desta forma, na análise dos dados estatísticos, busca-se obter detalhes relevantes que permitam responder às perguntas levantadas e estabelecer relações significativas entre as informações obtidas, essa análise detalhada dos dados estatísticos é essencial para extrair e compreender as tendências e padrões subjacentes aos números apresentados.

4 ANÁLISE DE DADOS

Após a coleta de dados, realizou-se a análise dos resultados obtidos a partir da avaliação dos questionários compartilhados em várias plataformas de mídias sociais pelos autores deste estudo. A pesquisa foi conduzida ao longo de 23 dias, iniciando em 21 de setembro de 2023 e encerrando em 13 de outubro de 2023. Durante esse período, foi realizado um teste da pesquisa com 15 participantes de diversos perfis. Esse teste teve o propósito de avaliar se era necessário fazer alguma alteração no questionário em relação ao tema da pesquisa, e que não foi identificado nenhuma dificuldade em relação às perguntas ou à estrutura do formulário.

Após a fase de teste e com a versão final do questionário, obteve-se um total de 925 respondentes. O questionário é composto por 20 afirmações e está subdividido em três blocos. O primeiro bloco aborda o perfil dos respondentes com sete afirmações, o segundo explora o contexto relacionado aos desafios gerados pela modalidade de *home office* com nove afirmações, e o terceiro bloco aborda as oportunidades na modalidade de *home office* com quatro afirmações.

Para dar sequência à análise, é relevante expor o perfil da amostra pesquisada, como será detalhado na próxima seção. Esta etapa fornecerá uma compreensão

abrangente dos participantes envolvidos na pesquisa e contribuirá para a contextualização dos resultados obtidos.

4.1 Identificação do perfil dos respondentes

Este tópico expõe os resultados das questões desenvolvidas com o propósito de abordar o primeiro objetivo específico deste estudo, que consiste em identificar o perfil dos entrevistados que estão atualmente trabalhando ou já trabalharam na modalidade de *home office*. Na Tabela 1, está apresentado o perfil com base nas respostas de 925 participantes, abrangendo as afirmações de 1 a 7.

- 68,4% (629) são do gênero feminino
- 39,1% (362) tem entre 25 a 30 anos
- 52,5% (486) são solteiros
- 44,5% (412) possuem ensino superior
- 52,2% (483) tem salário de 2 até 3 salários mínimos
- 42,5% (393) é do segmento de serviços
- 62,4% (577) trabalham ou já trabalharam na modalidade *home office*

Tabela 1 – Perfil dos respondentes

Variáveis	Respostas = 925	N	%
1. Gênero	Feminino	629	68,4%
	Masculino	293	31,2%
	Outros	4	0,4%
	Total	925	100,0%
2. Faixa Etária	Entre 18 a 24 anos	154	16,7%
	Entre 25 a 30 anos	362	39,1%
	Entre 31 a 40 anos	324	35,0%
	Entre 41 a 55 anos	82	8,9%
	Acima de 55 anos	3	0,3%
	Total	925	100,0%
3. Estado Civil	Solteiro(a)	486	52,5%
	Casado(a)	373	40,3%
	Divorciado(a)	8	0,9%
	Outros	58	6,3%
	Total	925	100,0%
4. Escolaridade	Ensino Fundamental	60	6,3%
	Ensino Médio	211	22,8%
	Ensino Superior	412	44,5%
	Ensino Superior Incompleto	105	11,4%
	Pós-Graduação	123	13,3%
	Mestrado / Doutorado	14	1,5%
	Total	925	100,0%
5. Salário	1 Salário Mínimo	261	28,2%
	2 até 3 Salários Mínimos	483	52,2%
	4 até 5 Salários Mínimos	157	17,0%
	6 Salários Mínimos ou acima	24	2,6%
	Total	925	100,0%
6. Segmento de Atuação	Serviço	393	42,5%
	Comércio	236	25,5%
	Indústria	132	14,3%
	Outros	164	17,7%
	Total	925	100,0%
7. Trabalhou ou Trabalha na modalidade Home Office	Sim	577	62,4%
	Não	348	37,6%
	Total	925	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Os dados apresentados na Tabela 1 descrevem o perfil dos entrevistados que trabalham ou já trabalharam na modalidade de *home office*. Na afirmativa 1, revela-se que 68,4% (629) dos respondentes são do gênero feminino, 31,2% (292) são do gênero masculino e 0,4% (4) identificam-se como outros. Além disso, na afirmativa

2, constatada na Tabela 1, observa-se que 39,1% (362) dos participantes têm idades entre 25 e 30 anos, seguidos por 35% (324) na faixa etária de 31 a 40 anos.

A afirmativa 3, também presente na Tabela 1, indica que 52,5% (486) dos respondentes são solteiros, enquanto 40,3% (373) são casados. Em relação ao nível de escolaridade, conforme indicado na afirmativa 4 da Tabela 1, 44,5% (412) possuem ensino superior, enquanto 22,8% (211) têm o ensino médio.

Em relação ao salário, conforme indicado na afirmativa 5 da Tabela 1, a maioria 52,2% (483) recebe de 2 a 3 salários mínimos, e 28,2% (261) têm um salário mínimo. Por fim, na afirmativa 6 da Tabela 1, percebe-se que 42,5% (393) dos respondentes atuam no setor de serviços, enquanto 25,5% (236) trabalham no setor de comércio.

Assim, o primeiro objetivo específico da pesquisa está devidamente respondido.

No próximo tópico, será abordado os 577 respondentes, visto as exclusões dos respondentes que responderam negativamente a afirmativa 7.

4.2 Desafios gerados na modalidade *home office*

Neste tópico, os resultados apresentados respondem ao segundo objetivo específico deste trabalho que se trata de conhecer os desafios da modalidade *home office*.

Tabela 2 – Desafios na modalidade *home office*.

	DT %	DP %	NN %	CP %	CT %	RM	RG
8. Considero que percebi impactos positivos na minha saúde física ou mental com a adoção da modalidade <i>home office</i> .	77,30%	5,02%	3,63%	5,37%	9,18%	-	0,68
9. Considero que percebi impactos negativos na minha saúde física ou mental com a adoção da modalidade <i>home office</i> .	3,98%	12,13%	5,02%	64,12%	15,42%		0,38
10. Considero que com a modalidade <i>home office</i> , tive uma carga excessiva na jornada de trabalho.	33,44%	9,53%	6,06%	13,51%	38,12%		0,07
11. Considero que com a modalidade <i>home office</i> , tive episódio de distanciamento da equipe que trabalho.	2,25%	3,46%	5,89%	26,68%	62,39%		0,72
12. Considero que trabalhar na modalidade <i>home office</i> é mais propenso a causar lesões por esforços repetitivos em comparação com o trabalho no escritório.	7,79%	11,61%	18,54%	55,45%	7,27%	0,21	0,14
13. Considero que durante a execução das atividades profissionais na modalidade <i>home office</i> , experimentei interferências que impactaram de alguma forma em meu rendimento.	14,55%	14,55%	14,73%	30,67%	26,16%	0,20	
14. Considero que com a modalidade <i>home office</i> , tive impacto para separar as atividades profissionais das de lazer.	25,99%	15,07%	6,93%	20,45%	32,23%	0,09	
15. Considero que tive conflitos familiares, enquanto estava na modalidade <i>home office</i> .	28,94%	18,89%	19,23%	20,10%	13,51%	-	0,15
16. Considero necessário controlar rigorosamente o tempo de atividade profissional, enquanto estou na modalidade <i>home office</i> .	8,49%	9,53%	7,10%	31,19%	44,36%	0,47	

DT= Discordo Totalmente / DP = Discordo Parcialmente / NN = Nem Concordo e Nem Discordo CP = Concordo Parcialmente CT = Concordo Totalmente/ RM = *Ranking* Médio (Escala Likert) RG = *Ranking* Geral (Escala Likert)

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Os dados contidos na tabela 2, referentes aos desafios na modalidade *home office*, apresentam *ranking* geral de 0,14, demonstrando tendência à neutralidade, embora não seja uma oposição total, puxado principalmente para a afirmativa 8. Conclui-se que os desafios na modalidade *home office* são relevantes nas perspectivas dos respondentes.

Na afirmativa 8 (Tabela 2), obteve-se pontuação de -0,68 no *ranking* médio indicando uma tendência a discordância parcial, isso mostra que 82,32% (475) dos respondentes discordam totalmente/ parcialmente com a afirmativa que não perceberam impactos positivos na saúde mental ou física. Notavelmente, 52,85% (305) dos respondentes pertencem ao segmento de serviço, constituindo a maior parte da porcentagem. Os resultados da pesquisa contradizem as conclusões de Abreu et al. (2019), que destaca o benefício positivo na adesão ao *home office*.

A afirmação 9 (Tabela 2), teve como objetivo avaliar se os colaboradores experimentaram impactos negativos na saúde mental ou física, evidenciando um *ranking* médio de 0,38. Observou-se uma tendência à neutralidade em relação a esta afirmativa, indicando que a maioria percebeu impactos negativos em sua saúde

física ou mental. Isso corresponde a 79,54% (459) dos participantes. Os resultados da pesquisa estão em concordância com de Vebber e Borges (2021), que também destacaram os desafios enfrentados pelos colaboradores na modalidade de *home office*. Portanto, a pesquisa respalda a ideia de que os respondentes tiveram desafios significativos ao adotar o trabalho remoto.

Na análise da afirmativa 10 (Tabela 2), com um ranking médio de 0,07, observa-se uma tendência à neutralidade, evidenciando uma distribuição equilibrada entre percepções de carga excessiva e não excessiva na jornada de trabalho em *home office*. Aproximadamente 42,97% (248) dos participantes afirmaram não ter enfrentado uma carga excessiva, enquanto 51,63% (298) concordaram parcial ou totalmente com a afirmação. Essa distribuição sugere que a percepção de uma carga excessiva de trabalho não é amplamente compartilhada pela média dos participantes. Esses resultados alinham-se com as conclusões de Rodrigues (2011), que destacou que o *home office* pode resultar em jornadas excessivas. Assim, este estudo respalda a noção de que a percepção da carga de trabalho varia consideravelmente entre os participantes, enfatizando a complexidade da experiência individual no contexto do trabalho remoto. Essa análise contribui para uma compreensão mais abrangente das diferentes perspectivas envolvidas nas percepções sobre a carga de trabalho durante o *home office*.

A afirmativa 11 (Tabela 2), obteve-se uma pontuação de 0,72 no *ranking* médio, indicando uma tendência à concordância parcial, para essa afirmativa, mostrando que a maioria dos participantes experimentou distanciamento em relação à equipe, onde que 5,71% (33) dos participantes relataram discordar totalmente do distanciamento de suas equipes de trabalho no *home office*, enquanto 89,07% (514) concordaram parcialmente/ totalmente com a mesma afirmação, um ponto notável é que 52,85% (305) dos participantes estão inseridos no setor de serviços. Esses resultados estão em concordância com as conclusões de Rodrigues (2011), que argumenta que colaboradores podem experimentar episódios de isolamento excessivo dos companheiros de trabalho. Portanto, o estudo respalda a ideia de que a maioria dos participantes concorda com a noção de distanciamento em suas equipes de trabalho durante o trabalho *home office*.

Ao aprofundar a análise da afirmativa 11, que aborda o episódio de distanciamento da equipe de trabalho, destacam-se respostas diversas entre os participantes da pesquisa. A avaliação das percepções revelou uma concordância parcial ou total em relação ao distanciamento da equipe, conforme percebido pelos respondentes. Dentre esses, 64,23% (370) são do gênero feminino, 37,50% (216) na faixa etária de 31 a 40 anos, 36,45% (210) do estado civil solteiros, 35,59% (205) possuem ensino superior, 30,38% (175) renda predominante indicada é de 2 até 3 salários mínimos, e 18,05% (104) pertencem ao setor de serviços. Essa análise mais detalhada dos dados proporciona demonstração sobre como diversas variáveis estão interconectadas às percepções dos profissionais acerca do distanciamento da equipe no contexto do *home office*.

A análise da afirmativa 12 (Tabela 2), apontou um ranking médio de 0,21, indicando uma tendência a neutralidade, mostrando que há uma proporção significativa percebendo o *home office* como propenso a causar lesões por esforços repetitivos. Desta forma, a afirmativa revela que a maioria dos participantes 62,72% (362) expressou a opinião de que o *home office* é mais propenso a causar lesões por esforços repetitivos em comparação com o trabalho no escritório, por outro lado, 18,54% (107) dos participantes permaneceram neutros em relação a essa afirmação. Esses resultados estão em concordância com as conclusões de Rodrigues (2011), que destacou a importância de considerar os riscos ergonômicos associados ao *home office* em relação à carga de trabalho.

Nota-se na afirmativa 13 (Tabela 2), uma pontuação de 0,20 no *ranking* médio, havendo uma tendência a neutralidade, com uma distribuição equilibrada entre percepções de interferências e não interferências entre os participantes, mostrando que há um número considerável de participantes percebendo o *home office* como propenso a causar lesões por esforços repetitivos. Com 56,83% (328) dos participantes relatou ter experimentado impactos em seu rendimento ao realizar atividades no contexto do *home office*. Esses resultados são consistentes com as conclusões de Losekann e Mourão (2020), que também destacaram fatores que interferem no rendimento em contextos de trabalho *home office*. Assim, este estudo corrobora a ideia de que a percepção de impactos no rendimento é compartilhada

por uma parcela significativa dos participantes, alinhando-se com as observações do autor.

A análise da afirmativa 14 (Tabela 2) mostra 0,09 de pontuação no ranking médio, identificando uma tendência a neutralidade sobre a afirmativa. A análise da afirmativa revelou que 52,68% (304) dos participantes afirmaram que se sentiram prejudicados na separação entre a jornada de trabalho e o tempo de descanso, enquanto 41,06% (237), discordaram em relação à facilidade de separar as atividades profissionais das atividades de lazer. Esses resultados estão de acordo com as conclusões de Losekann e Mourão (2020), que afirmam que podem ter ocorrência de problemas na separação das atividades.

Com um *ranking* médio de -0,15 a afirmativa 15 (Tabela 2), revela uma percepção a tendência a neutralidade, mostrando que uma maioria experimentou conflitos familiares durante o *home office*. Desta forma, a análise da afirmativa revela que 47,8% (276) dos respondentes discordaram sobre as ocorrências de conflitos familiares enquanto estavam na modalidade *home office*, enquanto 33,61% (194) afirmaram que geraram conflitos familiares. Enquanto a pesquisa mostra uma percepção neutra em relação aos conflitos familiares no *home office*, as conclusões de Mendes et al (2020) apontam para a presença desses conflitos.

A análise da tabela 2, a afirmativa 16, apresenta o *ranking* médio para essa tendência de 0,47 indicando tendência parcial, mostrando que a maioria reconheceu a necessidade de controlar rigorosamente o tempo durante o *home office*, entre os participantes em relação à necessidade de controle rigoroso do tempo de atividade profissional. A análise da afirmativa revela que 75,55% (436) dos respondentes consideraram necessário controlar rigorosamente o tempo de atividade profissional durante a modalidade *home office*. Esses resultados estão em concordância com as conclusões de Vebber e Borges (2021), que argumentam que os empregados acabam sendo responsáveis pelo controle de seu tempo em atividade. Portanto, este estudo respalda a ideia de que a maioria dos participantes concorda com a necessidade de controle rigoroso do tempo de atividade profissional, de acordo com as observações disposta pelo autor.

Com base na análise detalhada dos dados apresentados neste bloco, é possível extrair conclusões sobre como os respondentes percebem as afirmações na Tabela 2 em relação aos desafios na modalidade *home office*, reconhecidos pelos participantes. Os resultados, avaliados por meio do Índice de Concordância Relativa (RM) indicam que as seguintes afirmações foram apoiadas pelos participantes: (1) episódio de distanciamento da equipe de trabalho (RM 0,72), (2) controlar rigorosamente o tempo de atividade profissional (RM 0,47), (3) impactos negativos na saúde física ou mental (RM 0,38), (4) propenso a causar lesões por esforços repetitivos (RM 0,21) pois elas apresentaram concordância parcialmente/totalmente superior a 60%.

Dessa forma está respondido o segundo objetivo específico.

Na próxima etapa serão apresentadas as análises das 577 respostas referentes as oportunidades da modalidade *home office*.

4.3 Oportunidades na modalidade *home office*

Neste tópico, os resultados apresentados respondem ao terceiro objetivo específico deste trabalho que se trata de identificar as oportunidades da modalidade *home office*.

Tabela 3 – Oportunidades na modalidade *home office*

	DT	DP	NN	CP	CT	RM	RG
17. Considero ser mais vantajoso fisicamente, não precisar se deslocar para o trabalho diariamente ao adotar a modalidade <i>home office</i> .	0,86%	15,59%	5,54%	16,81%	75,90%	0,83	
18. Considero que trabalhar na modalidade <i>home office</i> resultou em uma redução de custos para mim.	0,34%	1,90%	5,19%	17,50%	74,87%	0,82	0,67
19. Considerando a modalidade <i>home office</i> , acredito que trabalhar remotamente é mais eficiente do que realizar atividades presencialmente no local de trabalho.	10,22%	16,81%	13,51%	39,86%	19,41%	0,21	
20. Considero que tive maior flexibilidade de horários para acomodar necessidades pessoais, com a modalidade <i>home office</i> .	1,03%	1,73%	4,50%	19,23%	73,31%	0,81	

DT= Discordo Totalmente / DP = Discordo Parcialmente / NN = Nem Concordo e Nem Discordo CP = Concordo Parcialmente CT = Concordo Totalmente/ RM = *Ranking* Médio (Escala Likert) RG = *Ranking* Geral (Escala Likert)

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

De acordo com as informações fornecidas na tabela 3 relacionada as oportunidades na modalidade *home office*, apresentou um ranking geral de 0,67 demonstrando tendência a concordância parcial com as afirmativas.

Com base na análise da afirmativa 17 (Tabela 3), onde se destaca que não precisar se deslocar diariamente para o trabalho é mais vantajoso fisicamente, com um ranking médio de 0,83, observa-se uma tendência a concordância total, com 92,71% (535) dos participantes expressando concordância parcial ou total em relação ao conteúdo apresentado. Este resultado está em concordância com a argumentação apresentada por Rocha e Amador (2018) fortalece a ideia de que evitar deslocamentos diários para o trabalho é percebida como benéfica. Essa elevada concordância sugere uma aceitação generalizada da vantagem física do *home office*, respaldando a noção de que a redução do deslocamento diário está associada a benefícios significativos para os trabalhadores. Essa consistência entre a percepção dos participantes e as conclusões de estudos anteriores reforça a validade da afirmação, destacando a importância de considerar o impacto positivo do trabalho remoto na qualidade de vida e no bem-estar físico dos profissionais.

Ao analisar a afirmativa 17, que revelou que 92,71% (535) dos respondentes concordam com a afirmação, observa-se uma distribuição diversificada nas características demográficas. Entre esses, 17,53% (101) são do sexo feminino, 11,80% (101) se encontram predominantemente na faixa etária de 31 a 40 anos, 9,02% (52) são solteiros, 9,02% (52) possuem ensino superior, 10,41% (60) têm uma renda de 2 até 3 salários-mínimos, e 9,02% (52) pertencem ao setor de serviços. Esses dados evidenciam uma concordância total com a afirmativa, e a análise detalhada das características dos respondentes destaca nuances importantes que contribuem para uma compreensão mais abrangente e contextualizada da percepção em questão.

Na análise da afirmativa 18 (Tabela 3), que destaca que trabalhar na modalidade *home office* resultou em uma redução de custos, com um ranking médio de 0,82, evidencia-se uma tendência a concordância total, com 92,37% (533) dos participantes concordando parcial ou totalmente que a adoção do *home office* levou a uma diminuição de despesas. Esse apoio à redução de custos como uma vantagem

do trabalho remoto reflete a percepção majoritária de que tal modalidade é economicamente vantajosa para os respondentes. Essa elevada concordância alinha-se com as conclusões de Vebber e Borges (2021), corroborando a ideia de que o home office está associado à redução de custos, especialmente relacionados ao deslocamento. A convergência entre a perspectiva dos participantes e as descobertas da literatura ressalta a consistência das percepções, fortalecendo a argumentação em favor dos benefícios financeiros do trabalho remoto. Essa análise conduz à compreensão coletiva de que a redução de custos representa uma vantagem significativa do home office, contribuindo para o debate sobre os impactos econômicos dessa modalidade de trabalho.

Na avaliação da afirmativa 19 (Tabela 2), que apresenta uma pontuação média de 0,21 no *ranking* médio e indica uma tendência à neutralidade, sugerindo que trabalhar remotamente é mais eficiente do que realizar atividades presencialmente, 59,27% (342) dos respondentes concordam parcial ou totalmente com a afirmação. Este resultado reflete uma postura equilibrada entre percepções, indicando que a eficiência do trabalho remoto não é unanimemente afirmada pela média dos participantes. No entanto, esse achado está em consonância com as conclusões de Rodrigues (2011), que sugere que o trabalhador em home office é mais eficiente. Assim, o estudo apoia a noção de que a eficiência do trabalho remoto pode ser percebida de maneira positiva por uma parte significativa dos participantes, contribuindo para o debate sobre os benefícios comparativos entre o trabalho presencial e o *home office*. Essa análise enriquece a compreensão das diferentes perspectivas em torno da eficácia do trabalho remoto.

Por fim a afirmativa 20 (Tabela 3), que exibe um ranking médio de 0,81, indicando uma tendência a concordância total em relação à flexibilidade de horários no *home office*, 92,54% (534) dos respondentes concordaram totalmente com a afirmação. Esse resultado expressa uma forte aceitação da ideia de que a modalidade *home office* oferece flexibilidade de horários. Essa perspectiva está em alinhamento com as conclusões de Rodrigues (2011), que também reconhece a flexibilidade como uma vantagem no contexto do *home office*. Assim, este estudo reforça a percepção de que a flexibilidade de horários é valorizada pelos participantes, contribuindo

para a compreensão da atratividade do trabalho remoto em termos de autonomia no gerenciamento do tempo. Essa análise amplia o entendimento das vantagens percebidas associadas à flexibilidade de horários na modalidade *home office*.

Com base na análise detalhada dos dados apresentados neste bloco, é possível extrair conclusões sobre como os respondentes percebem as afirmações na Tabela 3 em relação as oportunidades na modalidade *home office*, amplamente reconhecidos pelos participantes, e os resultados levando-se em conta o RM foram: (1) deslocar para o trabalho diariamente (RM 0,83), (2) Redução de custos (RM 0,82), (3) Flexibilidade de horários (RM 0,81), pois elas apresentam concordância parcial/ total superior a 60%.

Dessa maneira, conclui-se que o terceiro objetivo específico se encontra devidamente respondido.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em relação ao objetivo geral do presente artigo que foi identificar quais são os desafios e oportunidades no crescimento profissional com a modalidade *home office* sob a percepção dos colaboradores, identificou-se que mais de 62,4% dos respondentes já estavam inseridas ou ainda estão atuando na modalidade *home office*. Conclui-se que o *home office* não apenas se estabeleceu como uma prática comum entre os colaboradores, mas também sinaliza a importância de compreender os fatores que influenciam tanto os desafios quanto as oportunidades para o desenvolvimento profissional nesse cenário específico.

Referente ao primeiro objetivo específico, que foi identificar o perfil dos entrevistados que trabalham ou trabalharam na modalidade *home office*, apresentou que a maioria pertence ao gênero feminino, encontra-se na faixa etária entre 25 e 30 anos, possui estado civil solteiro, apresenta uma renda mensal situada na faixa de 2 a 3 salários-mínimos, e possui nível de escolaridade correspondente ao ensino superior. Esses resultados detalhados oferecem uma visão abrangente do grupo de profissionais que participaram da pesquisa, fornecendo informações valiosas para a compreensão do contexto em que a prática do *home office* está inserida.

No contexto do segundo objetivo específico, destinado a conhecer os desafios da modalidade *home office*, identificaram-se diversos obstáculos. Entre eles, destacam-se impactos adversos na saúde física e mental dos colaboradores, episódios de distanciamento da equipe de trabalho, propensão a lesões por esforços repetitivos e a necessidade de um controle rigoroso do tempo dedicado às atividades profissionais. Conclui-se que a identificação desses desafios, avaliada por meio da Escala Likert com uma média de 0,14, está em concordância com os autores.

Respondendo ao terceiro objetivo específico, que foi de identificar as oportunidades da modalidade *home office*. Identifica-se que tais oportunidades incluem a eliminação do deslocamento diário para o trabalho, a redução de custos associados a essa locomoção e a flexibilidade de horários. Conclui-se que a identificação das oportunidades, avaliada por meio da Escala Likert com uma média de 0,67, está em concordância com os autores. Esses aspectos destacam-se como oportunidades significativas proporcionadas pelo trabalho na modalidade *home office*, ressaltando o potencial positivo dessa modalidade para a qualidade de vida e a eficiência profissional dos colaboradores.

Compreende-se que a adoção do trabalho *home office* trouxe desafios e oportunidades significativas para os profissionais, embora proporcione flexibilidade para uma qualidade de vida aprimorada, demanda disciplina dos indivíduos para manter a produtividade. Na perspectiva analítica, essa transição é vista como uma evolução necessária nas práticas de trabalho, oferecendo a chance de aproveitar as vantagens da tecnologia moderna e moldar o ambiente de trabalho de acordo com as necessidades individuais, potencializando a criatividade e a satisfação profissional.

Contudo, é essencial reconhecer que essa mudança requer investimentos em recursos tecnológicos e políticas organizacionais que apoiem efetivamente os colaboradores. Dessa forma, ao considerar os desafios e oportunidades do *home office*, destaca-se a importância de estabelecer um equilíbrio que promova a eficiência profissional, o bem-estar dos colaboradores e a inovação contínua, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais adaptável e alinhado às expectativas da modernidade. As limitações apontadas para este

trabalho, destacam-se: (1) o questionário acabou se tornando extenso e potencialmente cansativo para os participantes. (2) não se pode assegurar que os respondentes tenham abordado o questionário de maneira confiável e coerente (3) a possível diminuição no número de respostas pode ser atribuída ao receio de clicar no link, com receio de que o questionário possa representar um vírus.

Essa pesquisa pode ser continuada, uma vez que há diversas oportunidades de estudo a serem exploradas, incluindo: (1) métodos mais eficazes para promover a aprendizagem e o crescimento profissional na modalidade *home office*, (2) a visão dos profissionais sobre o futuro do trabalho *home office*, (3) como as empresas planejam integrar o *home office* em suas práticas de longo prazo, (4) investigar práticas e políticas organizacionais que promovem o bem-estar dos colaboradores no ambiente *home office*, (5) avaliar de que maneira as inovações tecnológicas, podem influenciar positiva ou negativamente a produtividade.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Bruna Meirelles de; CASTRO, Lucinea Pessoa de; LIMA, Luciana Campos; SOUZA, Eduardo Cesar Pereira. **As diferentes modalidades de trabalho no cotidiano secretarial: trabalho virtual versus modelo tradicional de assessoria.** Refas-Revista Fatec Zona Sul, v. 5, n. 3, p. 25-41, 2019. Disponível em: revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/260 Acessado em: 16 de Maio de 2023.
- ARAÚJO, Daniel M.; JUNIOR, Edson A. N. **A Ergonomia no Home Office: a Relevância da Ergonomia no Trabalho em Casa.** Revista Processos Químicos, v. 16, n. 30, p. 39-45, 2022. Disponível em: ojs.rpqsenai.org.br/index.php/rpq_n1/article/view/641/558 Acessado em: 04 de Maio de 2023
- BERG, P., & Cholst, C. B. (2018). Heading toward a flexible work future: How work is changing around the world. *International Labour Review*, 157(3), 285-307.
- BOCK, L. (2018). Trabalho sem Emprego: Menos Empregos, Melhores Empresas, Vida Melhor. São Paulo: Gutenberg.
- BORTOLAN, Giovana Mara Zugliani; MAGER, Gabriela Botelho; DOMENECH, Susana Cristina; FERREIRA, Marcelo Gitirana Gomes. **Modelo Visual Do Design De Interação No Ambiente De Home Office: Espaço Físico, Atividade e Usuário.** Revista Ação Ergonômica. v. 15, n. 1, 2022. Disponível em: revistaacaoergonomica.org/article/doi/10.4322/rae.v16e202208. Acesso em: 06 de Maio de 2023.

CANCELIER, Marilena M. De Lorenzi; LAPOLLI, Édis M.; GOMES, Roberto K. **Definições sobre trabalho flexível.** Uma revisão sistemática da literatura. Revista Espacios, v. 38, p. 25-39, 2017. Disponível em: www.revistaespacios.com/a17v38n29/a17v38n29p25.pdf. Acesso em: 12 de Maio de 2023.

FONTOURA, Everson Luiz dos Santos. **Desafios e oportunidades da comunicação no trabalho home office vivenciados pela Kley Hertz Farmacêutica.** 2022. 64 p. (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2022

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. <https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>. Acesso em: 12 de Junho de 2023.

GATTI, Daniele Pala; TERRA, Gustavo de Souza; PORTUGAL, Nilton dos Santos; SOUZA, Wanderson Gomes de; PORTUGAL JUNIOR, Pedro dos Santos; SILVA, Sheldon William. **Home Office:** vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. Revista de Administração do UNIFATEA, v. 16, n. 16, p. 7-273, 2018. Disponível em: www.researchgate.net/publication/344269294. Acessado em: 03 de Maio de 2023.

Gerhardt, TE; Silveira, DT. Métodos de Pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social -6. Ed São Paulo: Atlas 2008.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003. 310 p.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. **Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família.** Revista de Administração de Empresas, v. 60, p. 388-399, 2021.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19:** quando o home vira office. Maringá, Caderno de Administração, v. 28, p. 71-75, 2020. Disponível em: periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139. Acessado em: 05 de Maio de 2023.

LUNA, Roger Augusto. **Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos.** Revista Pensar Gestão e Administração, v. 3, n. 1, p. 1-11, 2014. Disponível em: www.researchgate.net/profile/Roger-Luna/publication/280944938_Home_Office_um_novo_modelo_de_negocio_e_uma_alternativa_para_os_centros_urbanos/links/55cde6b808aee19936f85659/Home-Office-um-novo-modelo-de-negocio-e-uma-alternativa-para-os-centros-urbanos.pdf Acessado em: 02 de Maio de 2023.

MENDES, Diego Costa; HASTENREITER FILHO, Horacio Nelson; TELLECHEA, Justina. **A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica**. Revista Valore, v. 5, p. 160-191, 2020. Disponível em: revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655/456 Acessado em: 01 de Maio de 2023.

NEGREIROS, Daniel Pinto. A cultura organizacional identificada através dos valores e das práticas organizacionais. 2011. 86 f. Dissertação (Mestrado em Administração)-Universidade Potiguar, Rio Grande do Norte, 2011.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei; PATINI, Aline Campos. **Trabalho remoto e desafios dos gestores**. RAI Revista de Administração e Inovação, v. 9, n. 4, p. 121-152, 2012. Disponível em: www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809203916303680 Acessado em: 22 de Maio de 2023.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia Científica**: um manual para realização de pesquisas em administração. Catalão: UFG, 2011. 72p.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. 277 p.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho**: conceituação e questões para análise. Cadernos Ebape. Br, v. 16, p. 152-162, 2018. Disponível em: www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?format=pdf&lang=pt Acessado em: 07 de Maio de 2023.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php Acessado em: 07 de Maio de 2023.

SILVA, Regiani Salvático Pereira da. **A carreira de profissionais de TI em sistema home-office**. 2017. 130 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

SOBRATT - SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES (Brasil). Orientação para implantação e prática do Teletrabalho e *Home Office*. São Paulo, 2020. 20 p.

TASCHETTO, Maira; FROEHLICH, Cristiane. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul**. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 9, n. 3, 2019. Disponível em: revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/39652/29651 Acessado em: 07 de Maio de 2023.

VEBBER, Thailini; BORGES, Silvana Maia. **Impactos Do Teletrabalho Na Saúde Mental Do Trabalhador**. Revista sobre Excelência em Gestão e Qualidade, v. 3, n. 2, p. 1-17, 2021. Disponível em: www.fismaead.edu.br/seer/index.php/jemq/article/view/35/15 Acessado em: 04 de Maio de 2023.