
Home office: o novo modelo de trabalho utilizado pelas empresas do Brasil

Cristiane Bassani¹

Vinicius Schneider²

Juliana Saboia³

Resumo: Com o início da pandemia o home office obteve um aumento expansivo no mercado, com isso o trabalho remoto teve tanto impacto positivo como negativo na vida pessoal e profissional de cada empregado e impactou financeiramente na empresa, os gestores estão em busca de melhorias juntamente com os funcionários para se adaptar a distância. Segundo Rocha (2014) e Severino (2021) o home office é uma modalidade mais flexível, que pode trazer mais qualidade na vida do colaborador e sendo assim reduzindo seu estresse, aumentando a produtividade e reduzindo gastos. Barros e Silva (2010) descrevem que os trabalhadores acabam sofrendo um controle mais rígido, na grande maioria das vezes acabam fazendo suas atividades com menos autonomia e possuem jornadas de trabalho mais extensas. Conforme Nogueira (2020) o líder com todos os funcionários presentes, consegue verificar a rotina de cada um e atender as suas necessidades de acordo com a demanda. Compreende-se que o primeiro desafio do home office é em relação a gestão pois de uma forma ou de outra o gestor terá que reaprender a lidar com o colaborador a distância, de algum jeito ele (a) continuará buscando uma forma de manter o engajamento e motivação do funcionário (GRANATO, 2020; NOGUEIRA, 2020). O home office já era presente no Brasil, mas com a pandemia do COVID-19 só intensificou mais este modelo de trabalho, considerando as medidas de restrições e isolamento, prevenindo a saúde da sociedade (BOCA – Boletim de Conjuntura, 2021). A última pesquisa feita pela Fundação Dom Cabral em parceria com a Grant Thornton e a EM Lyon Business School (2021) apontou que 20,6% concordou que o maior receio é a perda do convívio social, em seguida 15,5% que aumentou a carga de trabalho no modelo remoto e 13,5% diz que piorou o comportamento por causa da ausência do convívio, no entanto 24% afirmou que aumentou as horas trabalhadas, 16% apontou que aumentou a dificuldade em se relacionar e os outros 16% afirma que piorou a comunicação e o restante dos 14% diz que melhorou no equilíbrio com as demandas pessoais (Globo – G1, 2021). Conforme Santos (2020) afirma, que o colaborador que aceitar trabalhar remotamente será de forma isolada, não irá interagir com o meio corporativo e dessa forma suas oportunidades profissionais serão limitadas, ou também sua privacidade será reduzida, pois haverá momentos em que seus familiares irão interromper, por problemas pessoais,

¹ Centro Universitário Cesuca. Graduanda do curso de Administração. E-mail: crisbassani16@gmail.com.

² Centro Universitário Cesuca. Graduando do curso de Ciências Contábeis. E-mail: vinicius-schneider@hotmail.com.

³ Centro Universitário Cesuca. Docente do curso de Administração. E-mail: julianasaboia@cesuca.edu.br.

custos elevados, entre outros. Para a realização deste estudo definiu-se como objetivo geral analisar os impactos do home office para os funcionários. Seus objetivos específicos são identificar quais os benefícios do home office para a empresa e descrever como os gestores estão se adaptando a gestão remota. O método consistirá em uma pesquisa quantitativa aplicada através de um questionário com perguntas voltadas para homens e mulheres que trabalham de forma remota e para os gestores. Segundo Amaro, Póvoa e Macedo (2005) o questionário é uma ferramenta de pesquisa que visa recolher informações baseando –se, geralmente, na inquirição de um grupo representativo da população em estudo, dessa forma coloca-se uma série de questões que abrangem o tema de interesse dos entrevistadores, não havendo interação entre as partes. A análise será realizada após a coleta de dados, através do método estatístico descritivo, visando chegar conclusões mais precisas. Este artigo está em fase de coleta de dados.

Palavras-chave: Home office; Gestor; Impactos; Empresa; Funcionários; Flexibilidade; Sociedade; Desigualdade profissional; Organização; Estabilidade pessoal .