

FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO PRESENCIAL E O SEU IMPACTO NA ASCENSÃO PROFISSIONAL

FLEXIBILIZATION OF IN-PERSON WORK AND ITS IMPACT ON PROFESSIONAL ADVANCEMENT

Caroline Santos

Patrícia Matias

Deisi Diel Weber

Resumo - O presente artigo buscou analisar o impacto que o crescimento da modalidade de trabalho home office e híbrido trouxe para a carreira profissional quando se trata de oportunidades de ascensão profissional, visto que este modelo de trabalho está cada vez mais comum hoje em dia e que foi desencadeado pela necessidade de distanciamento social provocado pela pandemia de COVID-19 no ano de 2020. A presente pesquisa teve a finalidade de identificar as variáveis que motivam o profissional a buscar alternativas ao trabalho presencial e apresentar as possibilidades de ascensão profissional que a flexibilização proporciona. Para tanto, uma pesquisa quantitativa foi conduzida por meio da aplicação de questionário a profissionais que utilizam esta modalidade de trabalho, para, assim, entender suas percepções acerca do tema. Constatou-se que o profissional pode alcançar maiores chances de crescimento por contornar, com o trabalho remoto, barreiras geográficas trazida por esta flexibilização o que possibilita que o profissional possa atuar no ramo que deseja sem precisar mudar de cidade, estado ou país, e ainda conseguir uma boa oportunidade de trabalho.

Palavras-chave: home office. Flexibilização. crescimento profissional.

Abstract: This article aimed to analyze the impact of the growth of the remote and hybrid work models on one's professional career in terms of opportunities for career advancement. This shift in the way we work has become increasingly common nowadays and was triggered by the need for social distancing brought on by the COVID-19 pandemic in 2020. The present research sought to identify the factors motivating professionals to seek alternatives to in-person work and to present the potential for career growth that this flexibility offers. To achieve this, a quantitative survey was conducted by administering a questionnaire to professionals who use these work models to better understand their perceptions on the subject. It was observed that professionals can increase their chances for career growth by overcoming geographical barriers through remote work. This allows them to work in their desired field without the need to relocate to a different city, state, or country, all while securing promising job opportunities.

Keywords: home office, flexibility, professional growth.

1 INTRODUÇÃO

O *home office* vem ganhando destaque nos últimos anos devido a inesperada chegada da COVID-19 no ano de 2020 e o mundo corporativo precisou se adaptar rapidamente a esta nova realidade (TERRA, 2021), como consequência, muitas pessoas tiveram sua jornada de trabalho presencial imposta a este modelo, o que trouxe à tona muitos benefícios que até então eram desconhecidas aos colaboradores, como por exemplo maior disponibilidade de tempo,

maior qualidade de vida, flexibilidade na escolha de residência e maior autonomia (HAUBRICH, FROEHLICH, 2020).

Com a flexibilização do trabalho para *home office* abriu-se um leque de opções para os profissionais uma vez que podem atuar em qualquer localidade do Brasil e até fora dele, com este modelo de trabalho não há mais barreiras físicas que impeçam o indivíduo de trabalhar para uma grande empresa e ter a oportunidade de alavancar sua carreira (PIAI, 2021).

Segundo a revista Forbes (2022) a flexibilidade é o segundo benefício mais desejado atualmente quando se trata de oportunidades de trabalho, e com estas mudanças que ocorreram no mundo corporativo nos últimos anos surgiu-se a necessidade de um estudo sobre o tema para entendermos qual o impacto da flexibilização do trabalho presencial na ascensão na carreira profissional atualmente, uma vez que os profissionais não estão mais limitados à localização geográfica para a execução das suas atividades.

Diante do exposto, o estudo ocupou-se de analisar o impacto da flexibilização do trabalho presencial como promotor de oportunidades de atuação profissional, tendo como objetivos específicos a identificação de variáveis que motivam o profissional a buscar alternativas ao trabalho presencial e apresentação de possibilidades de ascensão profissional promovidas pela flexibilização do trabalho.

Este artigo está estruturado em cinco seções. A próxima seção apresenta o referencial teórico utilizado para embasamento do estudo, a terceira seção apresenta o método utilizado para a pesquisa, a quarta mostra os resultados obtidos e a análise dos dados coletados, na quinta e última serão apresentadas as considerações finais.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Esta seção apresenta uma breve revisão da bibliografia acerca dos temas abordados no estudo a fim de fundamentar as novas formas de trabalho que existem atualmente e também o conceito de carreira e crescimento profissional.

2.1 NOVAS FORMAS DE TRABALHO

Através da globalização e da tecnologia, cada vez mais são disponibilizados diversos meios e ferramentas que facilitam o acesso à comunicação, troca de informações e otimização de tempo para alcançar resultados para as organizações, esta facilidade trouxe também uma maior exigência em relação à qualidade dos serviços prestados e também quanto à disponibilidade, qualificação e habilidade dos profissionais em realizar diversas tarefas ao

mesmo tempo e em diversas áreas de conhecimento diferentes (ALMEIDA, BRASIL, NOGUEIRA, 2017).

Ao longo do último século vem sendo alterado o modo como o trabalho é executado, antigamente o trabalho era executado de forma individual e a hierarquia era mais rígida, hoje o trabalho é mais complexo cognitivamente, mais colaborativo e depende mais de habilidades sociais e tecnológicas e não é mais tão preso a locais fixos (ALMEIDA, BRASIL, NOGUEIRA, 2017). Segundo Mendes, Filho e Tellechea (2020) o avanço da tecnologia modificou ou até mesmo excluiu algumas formas de trabalhar, de se comunicar e de gerenciar o tempo.

Atualmente existem algumas formas de execução do trabalho: presencial, *home office* e híbrido. As empresas foram inicialmente constituídas e estruturadas para o trabalho presencial já que, antes da tecnologia, era a única forma possível de execução das atividades, era o padrão, pois todos os processos e estilos de vida foram baseados neste tipo de trabalho (NAVARINI, PEREIRA, 2021). O *home office*, também chamado de trabalho remoto ou teletrabalho, segundo Haubrich e Froehlich (2020), surgiu há mais de 50 anos permitindo os funcionários de exercerem suas funções de casa mantendo o vínculo com a empresa e são executadas com o auxílio das TIC's (Tecnologia da Informação e Comunicação) que permitem acesso a dados, comunicação e interação com os demais indivíduos da organização, clientes e também fornecedores (SOUZA, 2021).

A adoção do *home office* se intensificou com o início da pandemia de COVID-19 no ano de 2020, já que as empresas se obrigaram a alterar suas formas de execução das atividades devido a exigência de distanciamento social por parte dos governos (LANA, 2021). Este tipo de trabalho trás vantagens e também desvantagens, Haubrich e Froehlich (2020) citam a qualidade de vida, autonomia, mais tempo com a família, segurança, economia, aumento na produtividade, disponibilidade de tempo para estudo e planejamento das atividades como algumas vantagens para o colaborador e flexibilidade, possibilidade de contratar profissionais sem restrições geográficas e redução de gastos com espaço físico como vantagens para as empresas, já Araújo e Lua (2020) citam também redução no tempo no trânsito, diminuição da poluição ambiental e economia de combustível. Como desvantagens, Almeida, Brasil e Nogueira (2017) apontam que há menor interação com colegas e dificuldade de concentração devido à presença de familiares em casa, para Mendes, Filho e Tellechea (2020) a dificuldade em separar vida pessoal de profissional, alteração de rotina e hábitos, perda de conhecimento tácito e explícito da empresa, isolamento profissional e social, custos de equipamentos de trabalho, aumento nos gastos de energia e água para os funcionários e descontrole de carga de trabalho também são algumas das desvantagens deste modelo.

Atualmente morar longe da empresa não é mais um empecilho para contratação, a ausência de barreiras geográficas trás para as empresas e para os profissionais novas oportunidades que o trabalho presencial não possibilitava como a chance de atuar em empresas de outros países (PIAI, 2021) . Dentro deste mesmo modelo temos o chamado *anywhere office*, que significa “escritório em qualquer lugar”, ou seja, o profissional pode atuar de qualquer lugar: de casa, escritório, *coworkings* ou até mesmo durante uma viagem (ESTEVES, 2021).

O trabalho de forma híbrida é a junção dos dois modelos citados anteriormente, onde o funcionário trabalha alguns dias em casa e alguns dias na empresa. De acordo com o site da *Great Place to Work* o trabalho híbrido soluciona um dos problemas mais citados como desvantagens do home Office: o isolamento social, a interação social física fortalece conexões e cria experiências e networking, e como consequência melhora a qualidade dos relacionamentos sociais e profissionais, mas trás também a preocupação de que o trabalho e empenho talvez não esteja sendo visto pelas lideranças assim como o de quem atua presencialmente todos os dias.

2.2 CARREIRA E CRESCIMENTO PROFISSIONAL

O significado de trabalho vem mudando no decorrer dos anos e não é mais executado por motivos financeiros e sustento da família somente, mas também por prazer e significado, traz realização pessoal quando o profissional tem liberdade e independência para executá-lo, trazendo resultados que causem impactos (LINZMEYER, 2014). O conjunto de posições ocupadas e cargos exercidos por um profissional ao longo dos anos é chamada de carreira e é composta por diversos estágios e transições (DUTRA, 2017).

Após a segunda Guerra Mundial e a mudança nas organizações a administração de carreiras começou a ser um assunto mais abordado e praticado, neste período a responsabilidade pela gestão de carreiras era de responsabilidade da empresa e não do funcionário, mas atualmente esta responsabilidade já está sendo assumida pelos trabalhadores (ROSA, ZAMPIER E STEFANO, 2017).

Para Santos e Duarte (2018) existem dois grandes modelos de carreiras, a carreira tradicional que é aquela com maior estabilidade e diretamente ligada à posição hierárquica na empresa e a carreira moderna que é de responsabilidade do profissional e é caracterizada pela instabilidade e maior diversificação, o autor também cita a carreira proteana, que se caracteriza pela autogestão por parte do indivíduo, onde a ascensão de posições não é o foco, mas sim o seu bem-estar e desenvolvimento profissional visando a aprendizagem e maior

desenvolvimento interpessoal, a valorização da vida e não somente do trabalho é o objetivo deste modelo.

Carreira sem fronteira também é um modelo moderno que surgiu através das transformações sociais no mercado de trabalho e globalização econômica, é definido pela inexistência de fronteira, onde o profissional não fica ligado somente a uma empresa ou ocupação, o profissional que escolhe esta carreira valoriza as relações que vão além de apenas uma organização (GRANGEIRO, BARRETO E SILVA, 2018). Para Ribeiro, Nunes e Lopes (2017) este tipo de carreira trás mobilidade física para indivíduo já que pode trabalhar para várias empresas e também mobilidade psicológica, pois o profissional se torna mais independente, podendo atuar onde sente que está se desenvolvendo, tendo novas experiências e liberdade para fazer transições quando achar necessário.

A gestão de carreiras é importante para que o profissional possa administrar e planejar as ações para atingir seus objetivos pessoais e profissionais, sempre estando ciente das suas potencialidades e limitações e assim, procurar desenvolver habilidades e adquirir conhecimentos para melhor desenvolver seu trabalho (KUAZAQUI, 2015). Para Granjeiro, Barreto e Silva (2018) o indivíduo leva em consideração alguns pilares de carreira como autonomia, competência técnica, desafios, estilo de vida, estabilidade e criatividade quando o assunto é escolha de carreira profissional, e estes pilares são definidos através de uma reflexão e análise das suas habilidades, motivações, atitudes, necessidades, valores, e também das experiências que teve ao longo da vida que formaram sua personalidade, com base nisso são criadas ambições e objetivos para o futuro.

Segundo Terra (2021) até meados de 1990 o modelo de crescimento profissional era baseado na teoria taylorista, ou seja, as carreiras eram pautadas em cargos e tarefas, e a responsabilidade da gestão de carreiras era da área de gestão de pessoas que geria através de um plano de cargos, isto limitava os caminhos que o colaborador podia seguir, trazendo prejuízos para o indivíduo e também para a organização, hoje esta visão mudou, temos mais liberdade profissional que nos dá oportunidades de aprender, testar e experimentar várias possibilidades para a vida profissional.

Santos e Tajra (2020) destacam que o aprendizado contínuo é a chave para o constante desenvolvimento e crescimento na carreira, adquirir novos conhecimentos trazem mais chances de se destacar no mundo profissional que está em constante evolução. A evolução tecnológica mudou os modelos de negócios e também as profissões, com a chegada da pandemia de COVID-19 as empresas tiveram que migrar suas atividades para o virtual, e a sobrevivência

neste mundo digital só é possível através da absorção constante de novos conhecimentos que é disponibilizado, de forma mais simples e acessível, na internet (TERRA, 2021).

Com o tempo o vínculo entre trabalhador e empregado passará a ser mais fraco e a maioria dos profissionais prestará serviços de forma autônoma e assim, podendo dividir seus conhecimentos com diversas empresas e trabalhar de forma mais livre, porém mais instável (TERRA, 2021). Tajra (2020) afirma que atualmente todas as regiões são capazes de gerar negócios, pois o trabalho pode ser exercido através do computador e acesso a internet, isso revela novas profissões, trás mudanças no mercado de trabalho e mostra a necessidade de desenvolvimento de novos conhecimentos e habilidades constantemente.

Conforme Ferrari (2022) o avanço da tecnologia derrubou barreiras geográficas que antes existiam, abriu a possibilidade para que os profissionais possam atuar em empresas fora da sua região e até mesmo fora do país, o que contribui para o crescimento profissional, pois podem trabalhar para grandes empresas de todo o mundo através do modelo *anywhere office* (escritório em qualquer lugar), isto traz mais liberdade de atuação já que ele não fica “preso” ao espaço físico da empresa.

3 MÉTODO

O artigo é construído inicialmente com uma robusta pesquisa bibliográfica de modo a conceituar a temática referente as novas formas de trabalho e de crescimento profissional, por meio de produções científicas já construídas, constituídos principalmente de livros e artigos científicos (GIL, 2008).

No segundo momento, foi desenvolvido uma pesquisa aplicada, na qual se utilizou a abordagem quantitativa que, segundo Mattar e Ramos (2021), procura identificar relações de causa e efeito, medir e comparar variáveis, este tipo de pesquisa utiliza questionários para coleta de dados.

A presente pesquisa é descritiva, pois tem o objetivo de descrever características, reunir e analisar informações sobre o assunto estudado, além de identificar a existência de relações entre variáveis e também exploratória, que tem por objetivo estudar um assunto ainda pouco explorado a fim de desenvolver e esclarecer conceitos, ideias e conhecer profundamente o assunto em questão (LOZADA E NUNES, 2019).

Pessoas que estão exercendo alguma atividade profissional ou em busca de recolocação profissional compõem a população deste estudo, segundo dados do IPEA (2022) a população ocupada no Brasil é de aproximadamente 96 milhões no início de 2022, e as pessoas consideradas desocupadas somavam em torno de 11%. Para a realização deste artigo

considerou-se como amostra trabalhadores que tiveram contato com trabalho remoto ou atividade compatível com este modelo na região metropolitana de Porto Alegre, somando um total de 184 indivíduos.

Foi aplicado um questionário, que é um instrumento de coleta de dados composto por perguntas ou afirmações e que tem a finalidade de investigar percepções e opiniões sobre experiências, são compostos por questões objetivas que necessitam análises baseadas em estatísticas (MATTAR E RAMOS, 2021). Este questionário foi elaborado por meio da ferramenta *Google Forms*, distribuído de forma online por meio de redes sociais e e-mails.

Os dados coletados são analisados de forma estatística, com análise da distribuição de frequência, esta análise permite extrair o sentido das informações coletadas, comparar resultados de diversos subgrupos e testar hipóteses (ROESCH, 2013). Após a aplicação do questionário junto aos profissionais que compõem a amostra deste estudo, os dados analisados são apresentados na próxima seção.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção apresenta a análise dos dados realizada a partir das respostas obtidas através do questionário aplicado no período de 17 de maio a 05 de junho de 2022, neste período foi coletado 184 respostas, entre elas 132 mulheres e 32 homens, a maioria entre 18 e 34 anos, 73% dos respondentes tem ensino superior completo ou está cursando. Em relação ao modelo de trabalho destes respondentes 49,5% atuam no modo presencial, 26,1% atuam no formato híbrido, 19% totalmente em home Office e 5,4% não trabalham atualmente.

Quando questionado sobre a relação com a modalidade de trabalho home Office ou híbrido, 35,3% trabalharam remotamente, 28,8% começaram a atuar em home Office durante a pandemia e permaneceram neste formato e 13 respondentes já atuavam neste formato, e 7,1% dos respondentes já atuava neste modelo mesmo antes da pandemia. Se pudessem escolher, 49,5% escolheriam o formato híbrido para atuação, seguido do home office com 31,5%.

Sobre a percepção que tinham sobre o formato home office ou híbrido, antes da chegada da COVID-19, 31,5% dos pesquisados não tinham muita informação e acreditavam que não era aplicável a muitas áreas, 23,4% conheciam os benefícios do modelo e almejavam para a sua carreira e 15,8% não tinham muita informação mas acreditavam que seria aplicável a sua área.

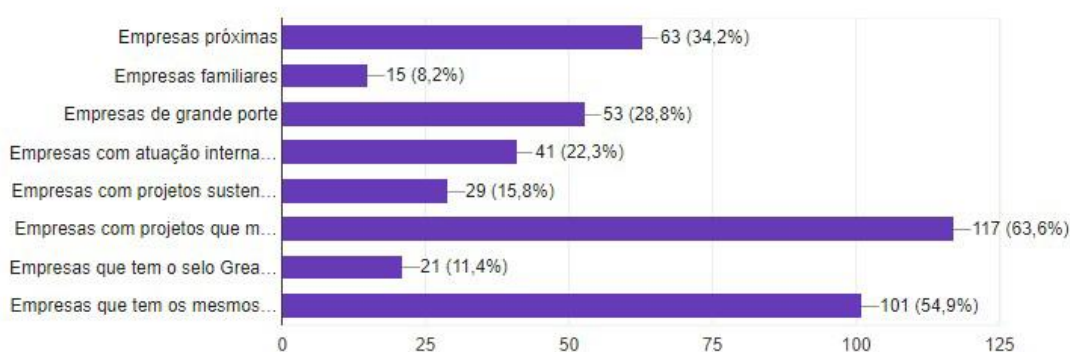
Dentre os respondentes, 73% nunca mudaram de cidade em decorrência do trabalho, 15,8% já se mudou uma vez e 6% mudou-se mais de uma vez,

4.1 ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DO PROFISSIONAL SOBRE O MODELO HOME OFFICE/HÍBRIDO

Quando questionados sobre os benefícios do trabalho home Office ou híbrido, constatou-se que a economia de tempo no trânsito foi o mais citado com 128 respostas, que vai ao encontro do que Araújo e Lua (2020) também abordam, seguido do conforto de casa, flexibilidade de horário e qualidade de vida que, segundo Haubrich e Froehlich (2020), também são as principais vantagens deste modelo, desta forma constata-se que estes benefícios são realmente importantes para os profissionais que atuam na modalidade home Office. Se tratando de entraves e/ou dificuldades do modelo home Office ou híbrido, Mendes, Filho e Tellechea (2020) citam a falta de controle sobre a carga de trabalho e isolamento social o que também foi visto como dificuldades percebidas pelos respondentes, porém os principais entraves foram a falta de equipamentos/estrutura adequada para execução das atividades e a dificuldade na comunicação com colegas e chefia o que não foi abordados pelos autores.

Dentre as alternativas apresentadas, quando se trata da escolha de uma empresa para atuar, os três critérios que os profissionais consideram mais importantes são: empresas com projetos que inspiram a buscar crescimento; empresas que tem os mesmos valores que os pessoais e empresas próximas, conforme gráfico abaixo.

Figura 1: Critérios para escolha da empresa



Fonte: Elaborado pelas autoras

De acordo com as respostas, podemos ver que, novamente, o crescimento profissional aparece como fator importante para a carreira profissional, e em segundo a identificação com os valores da organização, isso mostra característica da carreira proteana segundo Santos e Duarte (2018), em que o profissional visa desenvolvimento profissional e aprendizagem além do seu bem-estar e valorização da vida, não somente do trabalho.

Quando questionados sobre a cidade onde moram, 57,6% das pessoas disseram que nasceram no local, 20,7% se mudaram por causa do cônjuge, 9,8% moram no local por maior disponibilidade de moradia, 8,2% em decorrência de mais oportunidades de crescimento profissional e 3,8% por mais disponibilidade de trabalho. Vê-se pouco movimento de pessoas que moram em suas cidades por motivos profissionais, movimento que é cada vez mais comum com o avanço da tecnologia e a adoção do home office, que possibilita a atuação a distância, sem precisar estar presente na empresa. A maioria dos respondentes disse que nunca precisou mudar de cidade por causa do trabalho e 75% afirma que o modelo remoto possibilita que morem longe da empresa, Piai (2021) reforça este tema quando diz que morar longe da empresa não é mais um empecilho para a contratação, pois a ausência de barreiras geográficas permite que empresas e profissionais possam ter novas oportunidades de se conectarem.

O deslocamento para o trabalho é uma condição relevante quando se trata na escolha da empresa para trabalhar, já que este é o principal benefício do modelo home office percebido pelos respondentes, isso se confirma quando questionado se o deslocamento para o trabalho é um fator importante para a escolha profissional, já que 68,5% responderam que sim, mas estão abertos a percorrer maior distância se isso significar crescimento profissional.

Com o propósito de avaliar a quebra de barreiras geográficas que o home office traz, 79,9% respondentes disseram que este é um forte motivador para incentivar a procura de emprego longe de casa e 82% do total dos pesquisados se vê trabalhando fora do estado/país sem mudar de residência, sendo que, dentre eles, 52,7% não tem isso como uma meta de carreira e 29,3% sempre tiveram este desejo, o que vai ao encontro do que Ferrari (2022) aponta, segundo ele o avanço da tecnologia derrubou barreiras geográficas que antes existiam, abriu a possibilidade para que os profissionais possam atuar em empresas fora da sua região e até mesmo fora do país.

Segundo a percepção dos respondentes, o trabalho híbrido é visto como a modalidade de trabalho do futuro.

4.2 ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DO PROFISSIONAL SOBRE CRESCIMENTO PROFISSIONAL ALIADO AO MODELO OFFICE/HÍBRIDO

Se tratando de crescimento profissional, Ferrari (2022) diz que o modelo de trabalho remoto trouxe maiores possibilidades para o profissional se desenvolver e a atuar em grades empresas de qualquer lugar do país ou até fora dele, o que também vemos na realidade, conforme pesquisa, a maioria dos respondentes acreditam que a flexibilização possibilita maiores chances de crescimento, pois assim é possível atuar em qualquer empresa do país e

fora dele, seguido de maior qualidade de vida e a terceira alternativa mais escolhida foi porque têm mais tempo para se dedicar aos estudos, o que também é um fator importantíssimo para o crescimento profissional: estar sempre atualizado, assunto também abordado por Santos e Tajra (2020) quando destacam que o aprendizado contínuo é a chave para o constante desenvolvimento e crescimento profissional. Com esta análise vemos que os profissionais estão priorizando a qualidade de vida e também se preocupando em aprimorar seus conhecimentos através do estudo.

Conforme Granjeiro, Barreto e Silva (2018), o profissional leva em consideração autonomia, competência técnica, desafios, estilo de vida, estabilidade e criatividade quando o assunto é carreira profissional, porém os quatro fatores mais importantes no ambiente de trabalho considerados pelos respondentes são: possibilidade de crescimento, bom clima organizacional, bom salário e benefícios e flexibilidade de atuação (home Office ou híbrido), respectivamente, diferentemente do que foi abordado pelos autores. Foi questionado também o que significa crescimento profissional e, para a maioria, (30,5%), crescimento profissional é caracterizado por reconhecimento por parte da empresa através de elogios e premiações por resultados, seguido por independência profissional com 24,5%.

A fim de compreendermos o que motiva o indivíduo a buscar crescimento profissional, 27,7% dos questionados disseram que é a possibilidade de ter um salário maior e em segundo lugar com 26,6% pela realização pessoal, pode-se fazer uma comparação com Linzmeyer (2014) quando diz que o trabalho não é mais executado por motivos financeiros e sustento da família somente, mas também por prazer e significado, traz realização pessoal quando o profissional tem liberdade e independência para executá-lo e trazendo resultados que causem impactos, desta forma através das respostas obtidas, percebe-se que tanto o salário quanto a realização pessoal são fatores relevantes para os profissionais assim como a ideia da autora.

Sobre o fato do home office já ter proporcionado uma boa oportunidade de trabalho, a maioria dos respondentes disseram que não, mas que gostariam / estão em busca deste objetivo, reforçando também a ideia de Ferrari(2022) e Piai (2021) quando citam que a quebra de barreiras geográficas contribui para o crescimento profissional possibilitando que os profissionais possam trabalhar para grandes empresas de qualquer lugar do mundo tendo a oportunidade de alavancar sua carreira.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho remoto foi amplamente implementado nos últimos anos em decorrência da necessidade de isolamento social imposto pela pandemia de COVID-19, com isto foram se

descobrimos diversas vantagens e também desvantagens deste modelo até então pouco utilizado no nosso país. Deste cenário houve a necessidade de estudo para entender qual o impacto da flexibilização do trabalho presencial no crescimento profissional atualmente, já que grande parte das empresas teve que adotar este modelo de trabalho

Este estudo teve como objetivo geral analisar o impacto da flexibilização do trabalho presencial como promotor de oportunidades de atuação profissional e se baseia no fato de que crescentes não exigem mais a presença dos funcionários nas dependências da empresa e também como isto impacta possível trabalhar para qualquer empresa que o profissional almeja sem precisar se mudar ou deslocar até lá.

Conclui-se que, através da análise da pesquisa aplicada, que os profissionais preferem o modelo de atuação home office/híbrido principalmente pela liberdade e pelas oportunidades de crescimento que ele traz, uma vez que estão cada vez mais preocupados com a sua carreira, buscando sempre se manter atualizados sobre o que os apoia este crescimento. Como foi possível perceber, a localização física da empresa interfere na escolha profissional, com a abertura de tantas boas oportunidades que não exigem a presença na empresa, atualmente o profissional leva isso em consideração, pois a perda de tempo no trânsito representa redução de tempo para lazer, descanso ou convívio com a família, influenciando muito nesta escolha

A quebra de barreiras geográficas permite que o profissional possa atuar para grandes empresas localizadas em outra cidade, estado ou até mesmo país e isto é um forte motivador para que busquem melhores oportunidades na sua área de atuação e conseqüentemente cresçam profissionalmente, fazendo o que gostam no conforto da sua casa e tendo todos os benefícios que o modelo remoto proporciona.

As principais limitações encontradas foram alcançar o número ideal de respondentes e a ausência de estudos aprofundados sobre o assunto, pois o efeito durante e pós-pandemia ainda está sendo vivido.

Uma pesquisa sobre as áreas em que o trabalho remoto melhor se adaptou e cresceu é uma sugestão para estudo futuro, o home office mudou a realidade de muitas pessoas em diferentes áreas e entender quais delas foram mais impactadas com esta mudança seria muito interessante.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Rhanna Ellen; BRASIL, Rhannah Santos; NOGUEIRA, Ursulla dos Anjos. Novas carreiras em contraste com formas de trabalho tradicionais: home office e freelance. **Cadernos de aulas do LEA**, n.6, p. 32-46, 2017.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Feira de Santana, v.46, 2021.

DUTRA, Joel S. **Gestão de carreiras: a pessoa, a organização e as oportunidades**. São Paulo: Atlas, 2019. E-book.

ESTEVES, Sofia. Entenda o conceito de Anywhere Office, o upgrade do trabalho remoto. **VC S/A**, 2021. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/coluna/sofia-esteves/entenda-o-conceito-de-anywhere-office-o-upgrade-do-trabalho-remoto/>. Acesso em: 05, abril de 2022.

FERRARI, Murillo. “Anywhere Office” é tendência que veio para ficar, diz Patrícia Travassos. **CNN Brasil**, 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/tecnologia/anywhere-office-e-tendencia-que-veio-para-ficar-diz-patricia-travassos/>. Acesso em: 30, março de 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRANJEIRO, Rebeca da Rocha; BARRETO, Augusto Jorge Tavares Paes; SILVA, Jean Soares da. Análise de artigos científicos sobre carreira em administração. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 12, n. 1, p. 47-60, 2018.

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão e Conexões**, Vitória, v.9, n. 1, p. 167-184, 2020.

IWAI, Tatiana. O futuro do trabalho com modelo híbrido. **Great Place to Work**, 2021. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/o-futuro-do-trabalho-com-o-modelo-hibrido/>. Acesso em: 05, abril de 2022.

LANA, Nataly Ariadne Rodrigues. **Home office no cenário pandêmico: benefícios, dificuldades e desafios**. 21p. Monografia (Bacharelado em Administração) – Graduação em Administração, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2021.

LIMA, Bruno de. Anywhere office: como trabalhar de onde você quiser. **Forbes**, 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2022/02/anywhere-office-como-trabalhar-de-onde-voce-quiser/>. Acesso em: 30, março de 2022.

LINZMEYER, Simone Maria Virmond Vieira. **Carreiras contemporâneas: responsabilidade pessoal e desafios na trajetória profissional**. 151p. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da S. **Metodologia científica**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book.

MATTAR, João; RAMOS, Daniela K. **Metodologia da pesquisa em educação: abordagens qualitativas, quantitativas e mistas**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2021. E-book.

MENDES, Diego Costa; FILHO, Horacio Nelson Hastenreiter; TELLECHEA, Justina. A realidade do trabalho home Office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, Volta Redonda, v. 5, p. 160-191, 2020.

NAVARINI, Marcos Paulo; PEREIRA, Mateus Suzano da Costa de Paiva. Modelo de trabalho híbrido: análise dos impactos e perspectivas. Rio de Janeiro, 2021.

PIAI, Bruno. A quebra de barreiras geográficas do trabalho remoto no “novo normal”. **RH pra Você**, 2021. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/redacao/a-quebra-de-barreiras-geograficas-do-trabalho-remoto-no-novo-normal/>. Acesso em: 05, abril de 2022.

RIBEIRO, Rafaella Portes Diniz; NUNES, Simone Costa; LOPES, Humberto Elias Garcia. As carreiras proteana e sem fronteiras e as âncoras de carreira: um estudo com profissionais da área de saúde em minas gerais. **Gestão & Regionalidade**, v. 34, n. 102, p. 94-115, 2018.

ROESCH, Sylvia Maria A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013. E-book.

SANTOS, Miguel Baião dos; DUARTE, Isabel. Networking e carreira: conceitos e interações. **III International Meeting of Sociology**, v. 7, 2018.

SOUSA, Henrique Adriano de. **Mudança instiucional em momentos de crise: do trabalho presencial ao home office**. 116 p. Dissertação (Mestrado) – Curso de Pós-Graduação em Contabilidade, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2021.

TAJRA, S.F.; SANTOS, W.D. **Planejando a carreira**. 2. ed. São Paulo: Editora Érica, 2021. (Série Eixos). E-book.

TERRA, Eberson. **Carreiras Exponenciais**. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2021. E-book.