

VIABILIDADE DO HOME OFFICE PARA PROFISSIONAIS DA ÁREA DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: VANTAGENS E DESVANTAGENS EM ADOTAR ESSE MODELO DE TRABALHO**FEASIBILITY OF THE HOME OFFICE FOR INFORMATION TECHNOLOGY PROFESSIONALS: ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF ADOPTING THIS WORK MODEL****VIABILIDAD DE LA HOME OFFICE PARA PROFESIONALES DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN: VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ADOPTAR ESTE MODELO DE TRABAJO**Sheila Muramatsu Ortega¹
Thais dos Santos Mariano²
Denilson Luiz de Carvalho³Artigo recebido em janeiro de 2023
Artigo aceito em maio de 2023DOI: https://doi.org/10.26853/Refas_ISSN-2359-182X_v09n05_01**RESUMO**

O surgimento do *home office* trouxe a oportunidade de inovação e um novo modelo de trabalho, se diferenciando do modo presencial, desde então muitas empresas começaram a implantar este formato remoto em seu ambiente corporativo, sobretudo com as pessoas do ramo de TI. Ao longo do tempo este método foi entrando em ascensão e obtendo uma grande procura, principalmente em meados de 2020, devido às restrições de isolamento social. O presente artigo tem como objetivo analisar os impactos causados na produtividade e motivação do colaborador que se encontra trabalhando em *home-office*. Trata-se de uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa, quantitativa e delineamento bibliográfico, no qual foi aplicado um *survey* via Google Forms para 61 profissionais da área da tecnologia da informação. Os resultados principais atestam que os funcionários se sentem adaptados e aptos no trabalho remoto, desta forma o *home office* está se tornando uma tendência entre as organizações, podendo ser o estilo de trabalho do futuro.

Palavras-chave: Trabalho remoto. Colaborador. Tecnologia da informação.

¹ Graduanda em Gestão Empresarial da Fatec Rubens Lara. E-mail: sheila.muramatsu@fatec.sp.gov.br. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3764-5243>.

² Graduanda em Gestão Empresarial na Fatec Rubens Lara. E-mail: thaismariano011@icloud.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5014-7367>.

³ Docente do curso de Gestão Empresarial da Fatec Rubens Lara. E-mail: denilson.carvalho@fatec.sp.gov.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4585660374177742>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3219-9814>.

ABSTRACT

The emergence of the home office brought the opportunity for innovation and a new work model, differentiating itself from the face-to-face mode, since then many companies have begun to deploy this remote format in their corporate environment, especially with people in the IT. Over time this method has been rising and getting a great demand, especially in mid-2020, due to social isolation restrictions. This article aims to analyze the impacts caused on the productivity and motivation of the employee who is working in the home office. This is an exploratory research, with a qualitative, quantitative approach and bibliographic design, in which a survey was applied via Google Forms to 61 professionals in the area of information technology. The main results attest that employees feel adapted and fit in remote work, so the home office is becoming a trend among organizations, and may be the work style of the future.

Keywords: Remote work. Employee. Information technology.

RESUMEN

El surgimiento de la oficina en casa trajo la oportunidad de innovación y un nuevo modelo de trabajo, diferenciándose del modo presencial, desde entonces muchas empresas han comenzado a implementar este formato remoto en su entorno corporativo, especialmente con personas del sector de TI. Con el tiempo, este método ha ido en aumento y obteniendo una gran demanda, principalmente a mediados de 2020, debido a las restricciones de aislamiento social. El presente artículo tiene como objetivo analizar los impactos causados en la productividad y la motivación del colaborador que se encuentra trabajando en home-office. Se trata de una investigación exploratoria, con enfoque cualitativo, cuantitativo y delineación bibliográfica, en la que se aplicó una encuesta a través de Google Forms a 61 profesionales de la tecnología de la información. Los resultados principales atestiguan que los empleados se sienten adaptados y aptos en el trabajo a distancia, por lo que la oficina en casa se está convirtiendo en una tendencia entre las organizaciones, pudiendo ser el estilo de trabajo del futuro.

Palabras clave: Trabajo remoto. Colaborador. Tecnología de la información.

1 INTRODUÇÃO

Em todo o mundo, a evolução tecnológica tem exigido mudanças contínuas para atender as demandas de cada revolução. E com a popularização da internet para interesses comerciais, em meados dos anos 90, iniciou-se a implantação de uma nova modalidade de trabalho, classificada como “Teletrabalho” (TIAGO, 2021). Tal modalidade é caracterizada pelo fato de o trabalhador poder exercer suas funções fora do ambiente da empresa.

A partir do teletrabalho, muitas organizações adotaram o modo de trabalho em *home office*, permitindo que seus colaboradores trabalhassem em seus domicílios. Estatisticamente, pesquisas realizadas pela TimeDoctor (2013) comprovam a evolução do trabalho remoto em diversos países, como México, Rússia, Argentina, África do Sul e Estados Unidos. Já no Brasil, dados divulgados pelo Ipea (Instituto de Pesquisa Aplicada) afirmam que um a cada quatro trabalhadores poderiam trabalhar de forma remota, o equivalente a 20,4 milhões de brasileiros (IPEA, 2022).

No início de 2020, surgiu uma doença chamada COVID-19, a qual se caracterizava por alto índice de transmissão entre as pessoas. Por esse motivo acabou afetando cidadãos do mundo inteiro. Segundo o Ministério da Saúde (2021) é uma patologia que causa infecção respiratória gerada pelo Coronavírus SARS-CoV-2, e por fazer parte de um vírus muito comum

que afeta de modo direto os seres humanos e outros animais, acaba se espalhando facilmente. Por essa razão a população global teve que adotar o isolamento social, impactando diretamente suas vidas e principalmente o método de trabalho, pois diante disso muitas empresas e seus colaboradores adquiriram o modelo de *home office* (SANTOS *et al.* 2020).

O modo de se trabalhar tem evoluído devido às constantes mudanças que vem acontecendo na sociedade e, esse fator também está presente no ambiente da tecnologia da informação (TI), pois os profissionais dessa área não ficam limitados a um só padrão, mas sim com uma certa flexibilidade de inovar a sua forma de exercer suas tarefas (DONIDA; VISENTINI; FERREIRA, 2018).

De acordo com Santos e Machado (2022) o *home office*/teletrabalho é um formato que vem se tornando habitual, dado que 30% das organizações optaram por esta prática, isso significa que elas dão a opção aos seus contratados a ficarem integralmente ou até alguns dias da semana, como um sistema híbrido nessa modalidade. Tal avanço se dá, principalmente, pelo fato de a pandemia exigir novas adaptações ao modelo de trabalho adotado pelas empresas (BRIDI, 2020).

A partir de tais afirmações acerca dessas adaptações ao modelo de trabalho, os colaboradores também tiveram que moldar suas rotinas e planejamento de funções, de forma mais autônoma em relação à gestão de tempo e produtividade no trabalho. Santos e Moreira (2019) afirmam que a produtividade do colaborador está relacionada à sua satisfação em desenvolver seu papel dentro da empresa. Conforme Silva e Barros (2018) expõem que estar motivado no ambiente de trabalho está diretamente relacionado com o indivíduo que se encontra produtivo em operar suas tarefas, assim dizendo, o funcionário com uma boa motivação se sente apto e exultante, resultando em abundantes benefícios para o seu desenvolvimento tanto pessoal como profissional e, desta forma dispendo de um certo provento para a organização. Por esse motivo tem-se como objetivos analisar o nível de motivação, bem como a produtividade dos profissionais da área da Tecnologia da Informação na modalidade *home office*. E a escolha do tema é devido a ascensão do modelo de trabalho remoto nos últimos anos.

Diante do exposto, quais são os impactos do *home office* na produtividade do profissional do setor da Tecnologia da Informação? Ao fim deste artigo, espera-se proporcionar informações necessárias para as empresas de tecnologia para a tomada de decisão, no que tange a produtividade e o *home office*, bem como constatar possíveis vantagens e explorar, também, possíveis desvantagens do modelo de trabalho abordado.

Para tal, utilizou-se um levantamento bibliográfico da literatura já publicada sobre o assunto, o qual norteará a presente pesquisa. A partir de tais informações, uma pesquisa exploratória com caráter quanti qualitativo se fez necessária para a análise, fundamentação e conclusão acerca dos objetivos do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Com o surgimento da primeira Revolução Industrial no final do século XVIII, a nação mundial passou por diversas transformações no capitalismo, pois esse movimento deu início à criação de um novo método de trabalho, com a invenção de máquinas a vapor, no intuito de maximizar a produção (OLIVEIRA, 2015). No século XX ocorreu a segunda revolução, com o

propósito de aprimorar as execuções feitas na anterior, foi a era da origem do aço, ferro e, pelas ideias de Taylor. E a terceira revolução trouxe uma metodologia moderna, com automação e robotização. Assim, desde os atos revolucionários citados, a sociedade passou por constantes inovações (BARBOSA; BAISSO; ALMEIDA, 2018).

Pacheco, Santos e Wahrhaftig (2020, p.97) enfatiza que “a partir de meados dos anos 1990, a velocidade e a abrangência das mudanças na sociedade contemporânea tornaram-se incomparáveis a qualquer outro período da humanidade”. Todo esse desenvolvimento é em virtude da origem da internet, que consigo ocasionou uma nova realidade digital.

A sociedade digital pode ser delineada, antes de tudo, como aquela que emerge planetariamente da revolução digital iniciada na última década do século XX sendo oportuno observar, desde já, que só podemos considerar que adentramos efetivamente uma sociedade digital quando os recursos tecnológicos e informáticos difundidos pela revolução digital passam a atingir de formas diversas, e de maneira espraída e decisiva, a maior parte das populações do planeta e em todos os níveis sociais (BARROS, 2022, p. 1).

Tendo em conta todas as modificações tecnológicas que aconteceram ao longo de diversos acontecimentos na história, nos últimos tempos apareceram novas formas de se trabalhar, diversificando do estilo tradicional e passando a ser o teletrabalho (BORTOLAN; DOMENECH; FERREIRA, 2021).

A organização internacional do trabalho (OIT) conceitua que com a chegada da tecnologia de informação e comunicação (TIC) em meados do século XXI, ocasionou uma transformação na vida dos indivíduos e particularmente, em sua forma de se trabalhar. Esse artifício proporcionou a conectividade entre as pessoas em indeterminados lugares e diversos momentos (OIT, 2017).

2.1 Tecnologia da informação

A sociedade está cada vez mais informatizada, com a realidade dos dias atuais, encontram-se gradativamente mais dependentes de componentes tecnológicos, no qual lhes promovem uma boa produtividade e menos desgaste de tempo. Desta maneira faz-se com que mais empresas possam garantir o seu sucesso junto com as modernas ferramentas que compõem a tecnologia da informação (TI), como hardware, software, gestão de dados e sistemas de telecomunicações - artifícios que levam a compreensibilidade e uma certa eficiência de obter informações necessárias (VIANNA, 2015).

Com a globalização, muitas empresas tiveram que se moldar às novas tendências existentes e a tecnologia da informação (TI) surgiu para facilitar e trazer benefícios, assim, com a era do sistema da informação (SI), houve um incentivo para que muitas organizações despossem de um vasto espaço no mercado (MORENO JR; CAVAZOTTE; FARIAS, 2009).

Tecnologia da Informação, ou TI, é um termo que invadiu algumas de nossas leituras nos últimos tempos. Remete-nos a outros termos como tecnologia, computação e telecomunicação de uma forma geral. Podemos designá-la como o conjunto de recursos tecnológicos e computacionais para geração, controle e uso da Informação e por que não dizer do conhecimento. A

informação é acessível de maneira direta enquanto o conhecimento pressupõe a interpretação da informação (SCHUSTER, 2008, p.11).

Para Silva (2017) a tecnologia da informação conduziu para a origem de diversos artifícios que englobam o universo tecnológico, propiciando para as organizações uma ótima oportunidade de tomadas de decisões, assim sucedendo em seu crescimento perante os seus concorrentes. Desta forma Ramos (2016, p. 31) complementa que “A tecnologia de informação se tornou mais presente nos diversos tipos de empresas e seguimentos, consolidando-se como algo extremamente necessário para a execução das atividades desempenhadas pelos profissionais das organizações”.

2.2 Teletrabalho

O teletrabalho teve seu primeiro surgimento nos anos 70, no qual o cientista americano Jack Nilles surgiu com a ideia de ter um novo estilo de trabalho, um modelo que facilitasse a vida dos trabalhadores e das organizações, que no começo era chamado de *telecommuting* e após isso ficou conhecido como *telework* (RODRIGUES, 2011).

O teletrabalho foi assim, evoluindo, a partir da ideia de telecomunicação, que significa permuta do transporte pela telecomunicação, tendente à redução ou eliminação dos deslocamentos diários entre a casa e o local de trabalho principal, sendo testado em experiências concretas. Na atualidade, é considerado trabalho à distância executado com os instrumentos da telemática (RODRIGUES, 2011, p. 28).

No Brasil a modalidade de teletrabalho teve seu início no ano de 1997, dois anos após o seu surgimento, foi criada uma sociedade sem fins lucrativos, a SOBRATI, com objetivo de fortalecer esse modelo de trabalho no país, pois nessa época o uso da internet estava em constante crescimento. No entanto essa prática só conseguiu ser regularizada na legislação trabalhista em 2017 e, desde então, esse estilo de se trabalhar vem sendo bastante utilizado pelas empresas (MENDES; MARLIN; STRUZIATO, 2021 *apud* MELLO, 2016).

2.2.1 Teletrabalho na concepção do *home office*

O teletrabalho retrata diversos aspectos em seu desenvolvimento, podendo ser desempenhado em qualquer ambiente que não seja dentro da organização, com o auxílio de artifícios tecnológicos, sendo assim o profissional tem a oportunidade de trabalhar em seu próprio domicílio, na alternativa de *home office* (ARAÚJO; JÚNIOR, 2021 *apud* COSTA, 2003).

São considerados como *home office*, aqueles indivíduos cujas atividades englobem desenvolvimento de trabalho de escritório, com utilização de equipamentos e tecnologias de informação e comunicação, inseridas no ambiente da habitação, não diferenciando a condição de proprietário da empresa, profissional liberal ou funcionário (MENDONÇA, 2010, p. 47).

Segundo Füchter (1999), o modo de se trabalhar em casa surgiu na década de 90, nessa época as ferramentas tecnológicas estavam se fortalecendo cada vez mais, possibilitando o seu acesso a inúmeros indivíduos, assim proporcionando a muitos empregados realizarem as suas tarefas de trabalho no conforto de sua residência.

Conforme Rafalski e Andrade (2015) consideram que a tática de implantar o *home office* é um meio oportuno visto que, esse sistema pode ser meramente praticado em quaisquer circunstâncias da evolução da tecnologia.

Para um bom desenvolvimento do *home office* há uma exigência de concentração ou demanda comunicação intensa, já que os relacionamentos externos e internos são de extrema importância em uma empresa. Principalmente com elementos externos, porque na maioria das vezes podem ser clientes ou fornecedores e ambos esperam que o relacionamento de comunicação esteja em harmonia entre o "teletrabalhador" e a organização (SILVA; SANTOS; FORMAGGIO, 2021, p. 140).

A estratégia de implementar o *home office* já estava ganhando cada vez mais espaço, de acordo com a pesquisa da consultoria Hays, a procura por esta modalidade dispôs de um bom acréscimo entre os anos de 2017 e 2018, passando de 35% a 51% de pessoas trabalhando remotamente. Inobstante a todas as progressões tecnológicas, particularmente no Brasil, com o recente cenário por causa da nova doença que atingiu o mundo inteiro, esse modelo está em constante progressão desde então (MICELI, 2020; NASCIMENTO; TORRES; NERY, 2020).

Segundo Von Randow, Tuler e Oliveira (2021) com o surgimento do vírus de COVID-19, a sociedade teve de seguir com uma nova realidade de se viver, principalmente em se deparar com diversas restrições de convívio impostos para a segurança de cada indivíduo. A modalidade *home office*, que antes era um estilo habitual por algumas organizações, com a pandemia de coronavírus, muitas das empresas optaram pela alternativa de se trabalhar em domicílio, no intuito de preservar a saúde de seus colaboradores (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

De acordo com as amostras da pesquisa do PNAD, constituída através do IBGE, relata que nos meses de maio a setembro, cerca de 7,9 milhões de cidadãos brasileiros encontravam-se trabalhando no modelo remoto (IBGE, 2020). Ferreira *et al.* (2021) ressalta que o trabalho em *home office*, viabiliza para muitas das empresas que optam por esse método de trabalho, funcionar em qualquer circunstância e até mesmo em tempos de colapsos como uma pandemia.

2.2.2 Vantagens e desvantagens do *home office*

É notório que a partir do progresso da tecnologia, surgiram inúmeras coisas através dela e, com a chegada do *home office* nas empresas é perceptível que esse método demonstra seus aspectos de vantagens e desvantagens. Conforme Veiga *et al.* (2020) o *home office* oferece uma configuração flexível ao empregador, possibilitando usufruir de certos benefícios e ter uma ampla liberdade de se expressar comparado ao modo presencial, além de outras razões apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1 - Vantagens do home office para o colaborador

Autores	Vantagens
ROBELSKI <i>et al.</i> (2019)	O provento de ter os horários flexíveis.
BARROS e SILVA (2010)	Harmonização da vida pessoal com a profissional.
BRITO; CORREA; BAPTISTA (2020)	Melhor qualidade de vida, obtendo um bom desempenho de trabalho.
GONÇALVES; ALMEIDA; MOURA (2018)	Menos desgaste mental e estresse que afeta o psicológico do colaborador.
GATTI <i>et al.</i> (2018)	Economia de tempo referente deslocamento de casa para a empresa.

Fonte: Elaborado pelos autores

Desta forma o home office denota diversificadas variáveis de vantagens ao colaborador ao desempenhar o seu trabalho nesta modalidade, ainda assim, essa prática apesar de retratar proveitos também pode ocasionar um declínio no desempenho do funcionário, como abordado no Quadro 2.

Quadro 2 - Desvantagens do home office para o colaborador

Autores	Desvantagens
GARCÍA (2020)	Falta de interação com os colegas de trabalho.
HARIDAS; RAHUL; SUBHA (2021)	A ausência de comunicação atinge a eficiência no trabalho do empregador.
SANTOS; ALMEIDA; MENEGAZZI (2022)	Interferências locais.
NARBARTE <i>et al.</i> (2020)	Sobrecarga de trabalho maior comparado ao modo presencial.
NORONHA e CARRER (2021)	Isolamento Social.

Fonte: Elaborado pelos autores

Com base nos autores citados acima, demonstra-se uma análise de como o modo de trabalhar em *home office* pode impactar na vida do colaborador, trazendo certo benefício, porém pelo outro ponto de vista as desvantagens podem influenciar diretamente em sua produtividade.

2.3 Profissionais de T.I

Segundo Gurgel *et al.* (2018) o mercado de trabalho vem se tornando bastante competitivo ao longo do tempo, depois do surgimento da era da tecnologia da informação (TI), tal artifício ofereceu para as organizações um novo sistema de se diferenciar, ou seja, um aspecto de traçar caminhos habilidosos. Entretanto o profissional dessa área deve exercer uma bela qualificação e garantir estar sempre informado das novas transformações para estar sempre alinhado a situações inovadoras.

Silva *et al.* (2018) explana que os profissionais que buscam por uma boa colocação na área de TI, tende a se especializar conforme for a demanda do mercado de trabalho, desta maneira este é um setor que se sobressai, pois apresenta pontos estratégicos com foco em garantir vantagens.

Conforme avanços e experiência tecnológica vêm se diversificando, havendo então uma forte penetração dentro da sociedade, que se sente cada dia mais atraída pelo mercado de trabalho de TI. Dessa forma, a procura por empregos nas áreas da tecnologia da informação também aumenta, já que não deixa de ser um mercado tecnológico ultimamente cobiçado por diversos profissionais da área de TI (SILVA *et al.* 2018, p.101).

Uma das diretrizes para evoluir no âmbito profissional é adquirir competência naquilo que se faz de melhor, para chegar nesse nível, o indivíduo deve alcançar certos méritos, como experiência, habilidades e principalmente o conhecimento (NOGUEIRA, 2003). De acordo com Steil *et al.* (2017) os colaboradores da área da tecnologia da informação dispõem de capacitações técnicas essenciais que acabam sendo bem-vistas pelas organizações, deste modo ambas as partes contribuem para o seu crescimento constante como abordado no Quadro 3.

Quadro 3 - Aptidão dos profissionais de TI

Habilidades	Categoria	Descrição
Técnica	<i>Hardware</i>	Conhecimento nos equipamentos utilizados na TI.
	<i>Software</i>	Conhecimento em linguagens de programação, redes, sistemas operacionais, arquitetura e banco de dados.
Negócio	Negócio	Especialização funcional (como finanças, <i>marketing</i>) e experiência no setor.
	Gerenciamento	Habilidades de gerenciamento geral, incluindo liderança, gestão de

		projetos, planejamento, controle, capacitação e organização.
	Social	Habilidades interpessoais, habilidades de comunicação, motivação pessoal e capacidade de trabalhar de forma independente.
Sistema	Solucionador de problemas	Soluções criativas, habilidades quantitativas de modelagem analítica, capacidade lógicas, raciocínio dedutivo/ indutivo e inovação.
	Metodologia de desenvolvimento	Conhecimento de metodologias de desenvolvimento de sistemas, abordagem de sistemas, questões de implementação, operações e manutenção, documentação e análise/ design de ferramentas / técnicas.

Fonte: Ramos (2016)

É relevante para todo o profissional construir suas habilidades e competências, visto que nos dias atuais essa ferramenta se tornou uma exigência dentro o universo corporativo, tanto que Miranda *et al.* (2006) dispõem que se tornar altamente eficiente faz com que o indivíduo possa crescer em seus méritos profissionais, isto significa que com a sua progressão o mercado de trabalho se tornará gradualmente mais competitivo, assim dizendo “o conceito de habilidade em TI está diretamente relacionado à evolução da informação e o seu uso”.

Segundo Oliveira e Rodrigues (2019) o funcionário capacitado tende a executar suas tarefas com êxito, tanto que o profissional de TI denota domínios suficientes para realizar bem as suas atividades, pois sua área demanda de certos fatores em que o indivíduo deve apresentar responsabilidades e um bom conhecimento de suas competências.

3 MÉTODO

Os procedimentos metodológicos são estratégias universalmente aceitas, onde as informações levantadas têm o objetivo de nortear tomadas de decisões referentes ao tema abordado (FREITAS, 2010). Um procedimento metodológico comumente utilizado é a pesquisa bibliográfica, onde é realizado um levantamento bibliográfico de revistas e artigos já publicados acerca do tema abordado, analisando o que autores já falaram e concluíram sobre o assunto (LAKATOS, 1991).

Dessa forma, foi realizado um levantamento bibliográfico sobre o que autores já apresentaram sobre o tema deste artigo, com intuito de analisar a evolução da modalidade *Home Office* e seus desafios.

Uma pesquisa exploratória tem o objetivo de identificar ideias e suposições acerca de um determinado assunto, possibilitando aumentar o conhecimento do pesquisador para que,

assim, possa desenvolver novas hipóteses e/ou permitir uma formulação mais precisa de problemas (OLIVEIRA, 2011). Já uma pesquisa quanti qualitativa faz a junção da abordagem positivista (quantitativa) com a interpretativa (qualitativa), onde a quantitativa busca resultados que podem ser quantificados estatisticamente e a qualitativa se baseia em uma realidade que não pode ser quantificada, ou seja, se baseia em motivações, aspirações, atitudes e valores (GOMES, 2005).

Diante do exposto, foi desenvolvido um survey, onde as questões foram elaboradas de forma estruturada e semiestruturadas, baseando-se nas obras citadas no referencial teórico, a fim de levantar dados suficientes para confrontar as informações da literatura apresentada. Tal survey foi enviado via WhatsApp no período de 17/09/2022 a 10/10/2022 aplicado às pessoas da área de Tecnologia da Informação e correlatas moradores da Baixada Santista, onde foi coletada uma amostra de 61 profissionais.

A escolha pelo setor de TI se deu pelo seu avanço constante e pelo pioneirismo na adoção do trabalho remoto e, a partir daí foram elaboradas categorias para nortear a presente pesquisa, sendo elas: a definição e surgimento do teletrabalho (*i*), seu desenvolvimento junto ao *Home Office* (*ii*), alavancagem da modalidade durante pandemia (*iii*), vantagens e desvantagens ao se adotar o regime remoto e/ou híbrido (*iv*).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na amostra da pesquisa foi abordado 10 perguntas, no qual foi coletado 61 respostas de profissionais da área da Tecnologia da Informação, dentre as elas (44%) nunca trabalharam remotamente, (35%) trabalham atualmente nessa modalidade e, (21%) já havia obtido contato com o regime remoto.

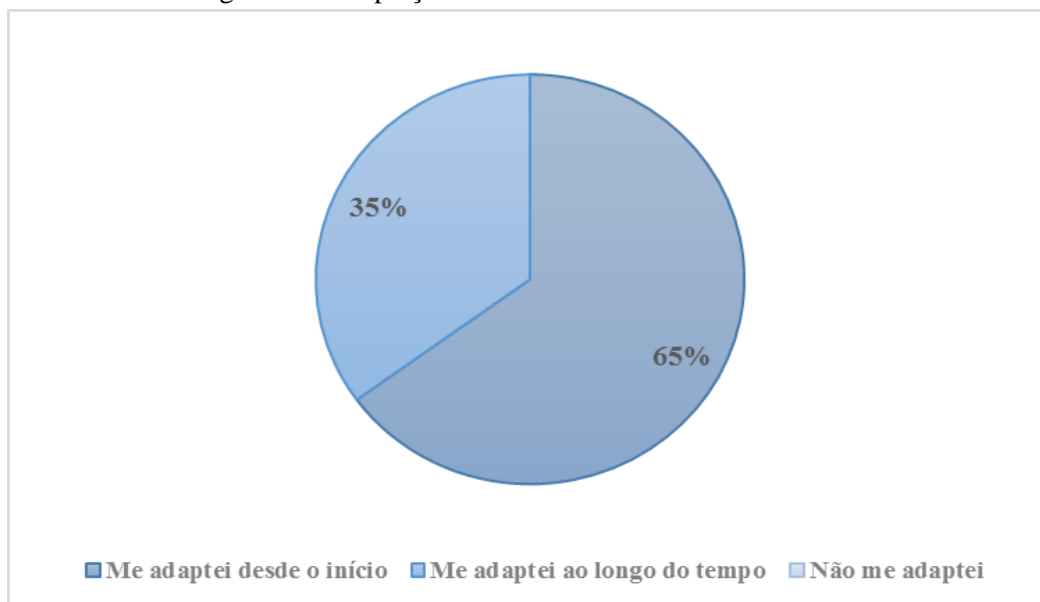
Referente ao início de trabalho em *home office* foi perguntado desde quando ocorreu, a grande parte dos respondentes começaram em meados de 2020, sendo o total de (91%) e os outros (9%) tiveram a experiência antes mesmo desta época

O *home office* se tornou uma realidade da sociedade, sendo uma alternativa bem-vista na visão das empresas, principalmente as de tecnologia, trazendo consigo uma oportunidade de os colaboradores usufruírem de uma nova experiência de se trabalhar. Com base nessa análise foi perguntado aos respondentes qual o estilo de trabalho de sua preferência, sendo assim (53%) apreciam estar 100% remoto, (43%) optam pelo sistema híbrido e, (4%) ainda se sentem melhor estando no modo presencial.

4.1 Adequação ao modelo *home office*

Segundo Sancovski (2009) se adaptar é um processo de acomodação a um certo ambiente, um fator de ajustar o indivíduo às condições propostas fora do seu âmbito habitual. Na Figura 1 será apresentado adequação dos profissionais ao estar trabalhando na modalidade *home office*.

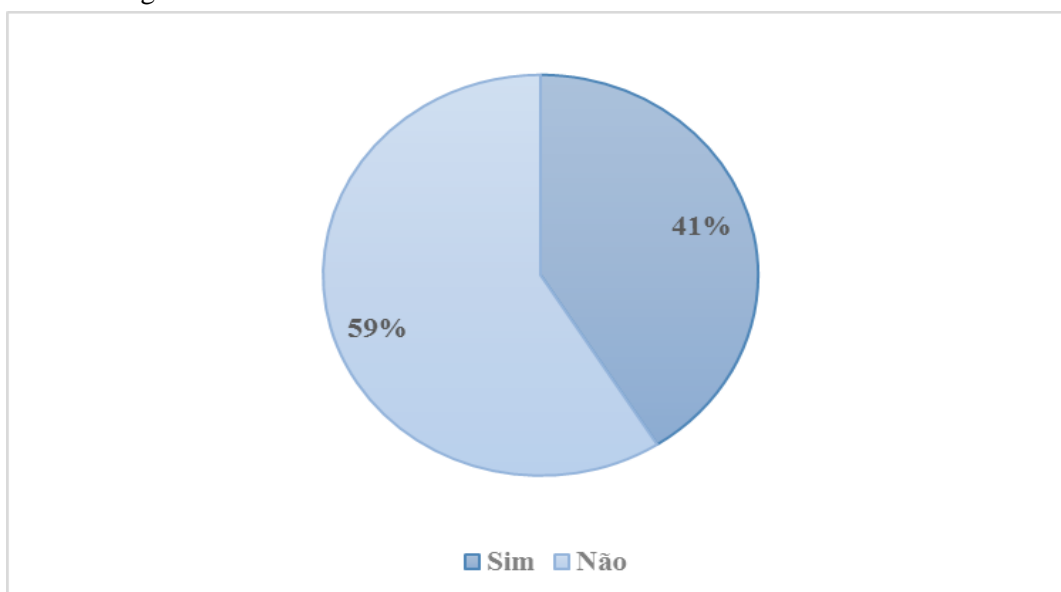
Figura 1 - Adaptação dos colaboradores ao home office



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Os resultados mostram que a grande maioria dos colaboradores que começaram a trabalhar em *home office*, não apresentaram dificuldades em exercer seu trabalho fora do ambiente da empresa. A Figura 1 destaca uma certa aptidão por parte dos empregados, os favorecendo a conduzir bem as suas tarefas apesar de estar em seu domicílio. Conforme esta estimativa, foi perguntado se a organização em que trabalham oferece algum tipo de apoio ao empregador para se adaptar nessa modalidade, conforme apresentado na Figura 2.

Figura 2 - Oferta de auxílio/benefício aos colaboradores em home office



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Verifica-se que grande parte das empresas não oferecem nenhum tipo de suporte a seu funcionário ao adotar o método remoto, ainda que maioria não disponha de um certo tipo de auxílio, há uma pequena diferença para aquelas que se preocupam com o desempenho de seu trabalhador, lhes disponibilizando benefícios para que possam se sentir aptos deste modo produtivo.

4.2 Motivação e produtividade do colaborador em suas atividades remotas

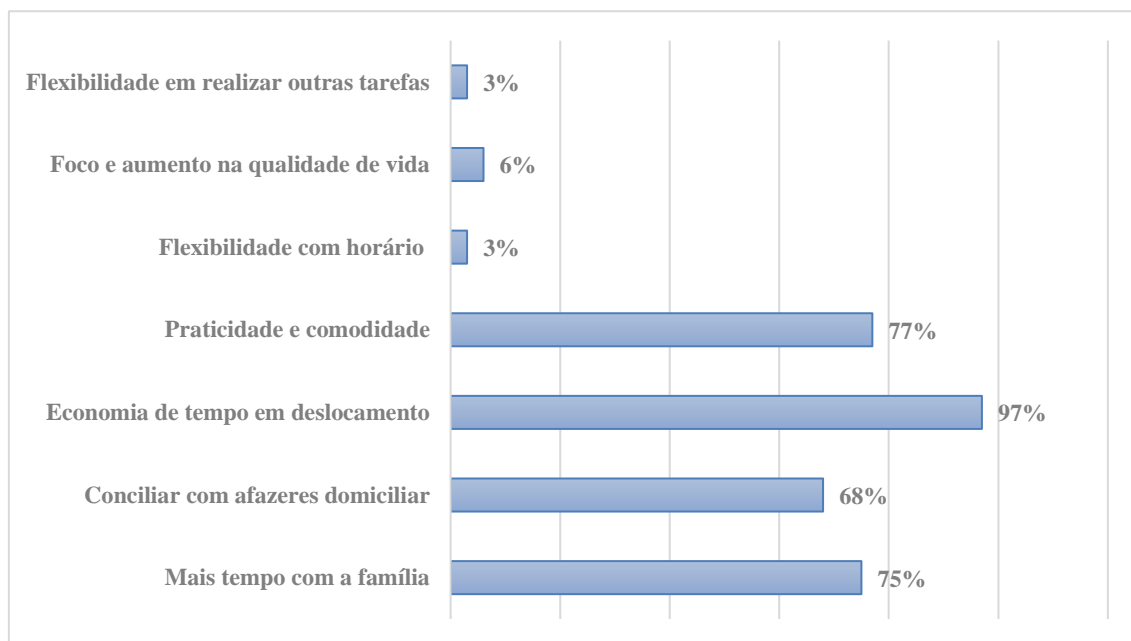
A motivação é definida como um conjunto de ações que visam atingir um objetivo e, de acordo com Pereira (2022), quando o colaborador de uma empresa se encontra motivado, ele desenvolve uma melhor performance, elevando seu desempenho e resultados no trabalho.

Ao questionar os participantes da pesquisa sobre sua motivação em relação a exercer suas atividades de maneira remota, a maioria (47,1%) classificou-se como “Altamente Motivado” e (44,1%) como “Motivado”, sendo apenas (8,6%) o número de participantes que se sentem “Pouco Motivado” ou “Indiferente”.

Quanto à produtividade, Chiavenato (2009) afirma que “quando a motivação está elevada os colaboradores se tornam mais produtivos, o que conseqüentemente melhora os resultados da organização”. Partindo desse pressuposto, foi elaborado uma questão a fim de observar o nível de produtividade dos colaboradores em suas próprias perspectivas. O resultado foi de (38,2%) dos participantes que se consideram “Muito Produtivo”, (55,9% classificaram-se como “Suficientemente Produtivo” e apenas (5,9%) se autodenominam “Pouco Produtivo”.

A fim de confrontar as informações abordadas no referencial teórico acerca das vantagens e desvantagens de se trabalhar remotamente, foram elaboradas questões direcionadas a esse assunto para que os participantes da pesquisa pudessem selecionar as situações que correspondiam às suas satisfações e insatisfações, baseando-se em suas próprias experiências.

Figura 3 - Vantagens de trabalhar remotamente na visão do colaborador

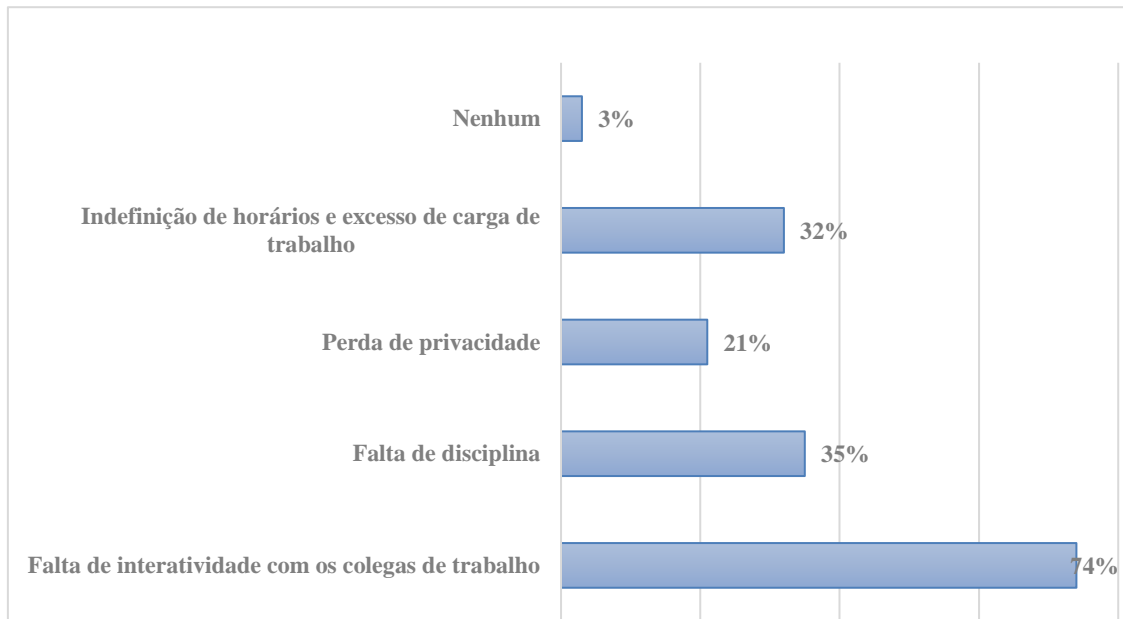


Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Observa-se, na Figura 3, que a vantagem em maior destaque é em relação à economia de tempo em deslocamento (33 respostas). Seguida por considerações de praticidade e comodidade (26), passar mais tempo com a família (25) e poder conciliar com os afazeres domiciliares (23). Já outras considerações tiveram poucas avaliações.

A seguir foram destacadas situações que são consideradas como desvantagem pelos colaboradores que trabalham remotamente, ver Figura 4.

Figura 4 - Desvantagens de trabalhar remotamente na visão do colaborador



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

A maior desvantagem destacada pelos participantes da pesquisa (70,6%) é a falta de interatividade com os colegas de trabalho, seguida em menor proporção (32,4%) pela falta de disciplina, (29,4%) classificaram a indefinição de horários e excesso de carga de trabalho como desvantagem e (20,6%) considera que há a perda de privacidade. As outras opções classificadas foram pouco avaliadas.

Por fim, (91,2%) dos participantes da pesquisa acreditam que a modalidade abordada no presente artigo pode ser considerada o estilo de trabalho do futuro.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A adoção do modelo *home office* teve grande aumento após a pandemia causada pelo Coronavírus em 2020 no Brasil (Sars-CoV-2), dado constatado após análise dos resultados da pesquisa realizada, onde 91% dos colaboradores da área da Tecnologia da Informação afirmam terem iniciado suas atividades remotas a partir de 2020. Diante de tal crescimento, o principal objetivo desta pesquisa foi analisar o nível de motivação e produtividade dos profissionais da área abordada, a qual também tem crescido constantemente. Com base nos resultados obtidos, observou-se que, por mais que os colaboradores tenham boa aceitação ao modelo de trabalho,

ainda é uma modalidade que necessita de aprimoramentos por parte das empresas quando se trata de auxílio, suporte e/ou benefícios para que os colaboradores tenham melhor adaptação em suas residências, e estratégias para contornar as maiores desvantagens pontuadas por eles.

Os benefícios da adoção do *home office* na perspectiva dos colaboradores são: economia de tempo em deslocamento; mais tempo com a família; conciliação com os deveres domiciliares; praticidade e comodidade; flexibilidade, foco e mais qualidade de vida. Já as desvantagens consideradas são: falta de interatividade com os colegas; falta de disciplina; perda de privacidade; indefinição de horários e sobrecarga.

Logo, avalia-se que os colaboradores se sentem mais motivados e produtivos ao trabalhar em ambientes em que se sentem confortáveis, trazendo benefícios diretos e indiretos às empresas em que trabalham. Porém, percebe-se a necessidade de os colaboradores não ficarem muito isolados, sem contato social dentro da corporação, pois isso pode afetar seu desempenho e satisfação em realizar suas tarefas, logo recomenda-se que as empresas busquem alternativas e estratégias que possam atender tais necessidades. Observa-se, também, a relevância de se atentar ao perfil do colaborador antes de sua contratação, pois isso irá contribuir para sua adaptação ao modelo de trabalho remoto - considerando, inclusive, seu acesso à internet e equipamentos em bom funcionamento, caso a empresa não forneça tais auxílios.

De forma geral, pode-se dizer que o modelo *home office* ou híbrido, é bem aceito pelos colaboradores, trazendo desafios que podem ser contornados pelas empresas através de estratégias e novas adaptações, trazendo, assim, benefícios para ambas as partes.

6 REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Daniel M; JÚNIOR, Edson A.N. **A Ergonomia no Home Office: A Relevância da Ergonomia no Trabalho em Casa**. Revista Processos Químicos1, v. 6, n. 30, p. 39-45, maio, 2022.

BARBOSA, Marcos T. J; BAISSO, Marcos; ALMEIDA, Marcos T. **Surge uma nova sociedade**. In: OLIVEIRA, Sérgio Martins de. Automação & Sociedade: Quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil. 1º ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2018. p. 24-33.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. Cadernos Embape, v. 8. n. 1, p. 71-91, março, 2010.

BARROS, José D`Assunção. **História Digital:a historiografia diante dos recursos e demandas de um novo tempo**. 1º ed. Rio de Janeiro. Vozes.

BORTOLAN, Giovana Mara Zugliani; DOMENECH, Suzana Cristina; FERREIRA, Marcelo Gitirana Gomes. **Experiência do usuário de home office: uma análise da literatura**. Revista Human Factors in Design, v. 10, n. 19, p. 137-163, junho, 2021.

BRIDI, Maria Aparecida et al. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná de Estudo Trabalho e Sociedade, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf. Acesso em: 05/09/2022.

BRITO, Maurina Aguiar; CORREA, Tatiane Semião; BAPTISTA, José Abel de Andrade (2020). **Análise da continuidade da política do home office pós-pandemia**. Revista Logística e Operações Globais Sustentáveis, v. 2, n. 1, p. 163-180, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Manole Ltda, 2009.

DONIDA, Alexia; VISENTINI, Ingrid Schmidt; FERREIRA, Laura Senna. **Empreendedorismo e empregabilidade: um panorama do mundo do trabalho no setor da tecnologia da informação (ti)**. Revista Brasileira de iniciação científica, v. 5, n. 3, p. 76-87, novembro, 2018.

FERREIRA, André et al. **As perspectivas do home office pós-pandemia na percepção do empregado: uma pesquisa de campo**. RACE - Revista De Administração, Contabilidade e Economia, v. 20, n. 3, p. 407-428, 2021.

FREITAS, Wesley Ricardo de Souza; JABBOUR, Charbel José Chiappetta. **O estudo de caso(s) como estratégia de pesquisa qualitativa: fundamentos, roteiro de aplicação e pressupostos de excelência**. Encontro Nacional de Engenharia de Produção, v. 30, p. 1-12, outubro, 2010.

FÜCHTER, Simone Keller. **Incorporação de Novas Tecnologias de Informação e Comunicação na Área Empresarial. Um Estudo de Caso**. Dissertação (Mestrado) – Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas, universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999.

GATTI, Daniele Pala et al. **Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários**. Revista de Administração da INIFATEA, v. 16, n. 16, p. 187-200, 2018.

GARCÍA, Omar Rodríguez. **Home Office en la nueva normalidad: Retos y futuro del Home Office**. Revista Latinoamericana De Investigación Social, v. 3, n. 3, p. 94- 99, dezembro, 2020.

GODOY, Arilda Schmidt (1995). **Pesquisa qualitativa: Tipos fundamentais**. Revista de Administração de Empresas, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995.

GOMES, Fabrício Pereira; ARAÚJO, Richard Medeiros de. **Pesquisa quanti-qualitativa em administração: uma visão holística do objeto em estudo**. Seminários em administração, v. 8, p.1-11, 2005.

GONÇALVES, Maria Carolina Braz; ALMEIDA, Thayla Cassya; MOURA, Valéria Feitosa de (2018). **Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: uma análise multimétodo sobre o impacto do home office na qualidade de vida no trabalho do colaborador**. Revista Linceu On-line, v. 8, n. 2, p. 74-94, julho, 2018.

GURGEL, André Moraes et al. **Seleção de profissionais de TI por competências em uma instituição do ensino superior: uma proposta baseada em um modelo multicritério de apoio à decisão**. Gestão & Produção, v. 25, n. 1, p. 16-29, 2018.

HARIDAS, Poornasree; RAHUL, P. R.; SUBHA, K. **Impact of work from home model on the productivity of employees in the IT industry**. International Journal of Innovative Research in Technology, v. 8, n. 2, julho, 2021.

IBGE. **Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios**. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em 03/11/2022.

IPEA. **A distribuição dos rendimentos do trabalho remoto potencial no Brasil por características individuais**. 2022. Disponível em:

<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/tag/trabalho-remoto/>. Acesso em 28/11/2022.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo. Editora Atlas SA, 1991.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: Quando o home vira office**. Caderno de administração, v. 28, p. 71-75, junho, 2020.

MENDES, Ana Jullya de Souza; MARIN, Caroline; STRUZIATO, Izabela Cristina. **Os benefícios e desafios do trabalho home office**. Revista Tecnológica da Fatec Americana, v. 9, n. 2, p. 41-47, fevereiro, 2021.

MENDONÇA, Marcelo. **A inclusão dos “home-offices” no setor residencial no município de São Paulo**. Tese (Doutorado) – Doutorado em Arquitetura e Urbanismo, universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

MICELI, André L. **Tendências de Marketing e Tecnologia 2020: Humanidade redefinida e os novos negócios**. Infobase, 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **O que é COVID-19**. Gov.br. 2021. Disponível em: <http://idaam.siteworks.com.br/jspui/bitstream/prefix/1172/1/HOME%20OFFICE%20-%20FERRAMENTA%20PARA%20CONTINUIDADE%20DO%20TRABALHO%20EM%20MEIO%20A%20PANDEMIA%20COVID-19.pdf>. Acesso em 21/08/2022.

MIRANDA, André Luiz Pires de et al. **Avaliação das habilidades em ti: um estudo do ensino de informática no curso de administração**. JISTEM-Journal of Information Systems and Technology Management, v. 3, n. 2, p. 163-192, 2006.

MORENO JR, Valter de Assis; CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; FARIAS, Eduardo de. **Carreira e relações de trabalho na prestação de serviços de tecnologia da informação: a visão dos profissionais de TI e seus gerentes**. JISTEM-Journal of Information Systems and Technology Management, v. 6, n. 3, p. 437-462, 2009.

NARBARTE, Reuel E. et al. **Exploring the Benefits and Challenges of Working from Home as Effect of Covid-19 Among University Employees**. FID E RE, v. 2, n. 2, p.6-14, dezembro, 2020.

NASCIMENTO, Ana Paula Pereira Maiato; TORRES, Luiz Gustavo Ramos; NERY, Suzana Maia. **Home office: prática de trabalho promovida pela pandemia do covid-19**. IN: Simpósio de excelência em gestão e tecnologia. XVII SEGet, v. 1. 2020.

NOGUEIRA, Valmir Cesar. **Gestão do conhecimento: um estudo exploratório sobre as consequências provocadas pela perda de competências individuais segundo a percepção dos funcionários de ti**. Dissertação (Mestrado) – Mestrado em Engenharia de Produção, universidade federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

NORONHA, Josiene Severo; CARRER, Davi. **O impacto da pandemia do novo coronavírus na jornada de trabalho dos profissionais de publicidade e propaganda**. Revista Científica Multidisciplinar, v. 2, n. 1, p. 40-56, 2021.

OLIVEIRA, Dalbert Marques; RODRIGUES, Luiz Antônio da Silva. **Perfil dos Profissionais da Informação: Uma análise dos Conhecimentos e Habilidades mais mencionadas no referencial RIM**. Anais do V SIMGETI, novembro, 2019.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração**. Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2011.

OLIVEIRA, Valdeir Claudinei de. **Capitalismo e questão social**. 1º ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf. Acesso em: 06/10/2022.

PACHECO, Roberto Carlos dos Santos; SANTOS, Neri dos; WAHRHAFTIG, Ramiro. **Transformação digital na Educação Superior: modos e impactos na universidade**. Revista Nupem, v. 12, n. 27, p. 97-128, dezembro, 2020.

PEREIRA, Ana Rita, et al. **A motivação no ambiente de trabalho e o seu efeito no desempenho profissional: um estudo no setor bancário**. Gestão e Desenvolvimento, n. 30, p. 481-503, setembro, 2022.

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz de. **Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa**. Revista Temas em Psicologia, v. 23, n. 2, p. 431-441, junho, 2015.

RAMOS, Vandrê Miguel. **Competências dos profissionais de TI: Um estudo de caso de como as competências dos Gestores de TI se aproximam das competências dos CIOs**. Dissertação (Mestrado) – Mestrado em Administração, universidade federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

ROBELSKI, Swantje et al. **Coworking spaces: The better home office? A psychosocial and health-related perspective on an emerging work environment**. International journal of environmental research and public health, v. 16, n. 13, p. 2379, julho, 2019.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcelos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. Dissertação (Mestrado) – Mestre em Direito, universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SANCOVSCHI, Beatriz. **Contribuições da abordagem autopoietica-enativa ao conceito de adaptação psicológica**. Informática na educação: teoria & prática, v. 12, n. 2, p. 59-69, 2009.

SANTOS, Darlim Yasmim Souza dos; ALMEIDA, Damiana Machado de; MENEGAZZI, Raquel Boff. **Uma análise do home office e dos seus impactos causados no âmbito do conflito trabalho-família**. Revista Expectativa, v. 21, n. 2, p. 140-155, junho 2022.

SANTOS, Ester Amaral Cunha et al. **Home Office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19**. Faculdade IDAAM, julho, 2020.

SANTOS, Milena Sanches Tayano dos; MACHADO, Mariza Abreu Oliveira. **Contrato de Trabalho**. In: ABULAFIA, Isaac D. Departamento de pessoal modelo: Atualizada com base na Lei Geral de Proteção de Dados. eSocial, EFD-Reinf e DCTFWeb. 11º ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2022. p. 42-70.

SANTOS, Tânia Mara Soares; MOREIRA, Ana Paula Cota. **Análise dos fatores que influenciam a produtividade dos colaboradores e a Gestão de Pessoas: estudo de caso de uma indústria mecânica em João Monlevade/MG**. Rede Doctum de Ensino, 2019.

SCHUSTER, Margia Elisa. **Mercado de trabalho de tecnologia de informação: perfil dos profissionais demandado**. Monografia (Bacharel) Bacharel em Ciências Sociais, universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre - RS, 2008.

SILVA, André Vasconcelos; BARROS, Fernanda Costa. **Motivação no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação**. Revista Eletrônica Gestão e Serviços, v. 9, n. 2, p. 2473- 2495, 2018.

SILVA, Letícia Teófilo da; SANTOS, Nathalia Kettuly dos; FORMAGGIO, Filomena Maria. **Home office: um olhar sobre as possibilidades**. Bioenergia em Revista: Diálogo, v. 11, n. 2, p. 134-156, 2021.

SILVA, Luciana Lourdys dos Santos et al. **Levantamento do perfil dos profissionais e das empresas de tecnologia da informação (ti) da cidade de Itabaiana – SE**. Interfaces Científicas - Exatas e Tecnológicas, v. 2, n. 3, p. 97-108, março, 2018.

SILVA, Regiani Salvático Pereira da. **A carreira dos profissionais de T.I em sistema home-office**. Dissertação (Mestrado) – Mestrado em Administração, Pontifícia universidade católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

STEIL, Andrea Valéria *et al.* **Intenção de sair de organizações intensivas em conhecimento: uma análise na perspectiva dos profissionais da tecnologia da informação**. Anais do Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação – ciki, v. 1, n. 1, setembro, 2017.

TIAGO, Ellainy Crystina de Oliveira. O teletrabalho e a reforma trabalhista. Anápolis, 2021. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/18453/1/Ellainy%20Cristyna.pdf>. Acesso em: 08/11/2022.

TIMEDOCTOR. **Is Telework the future?** Disponível em: <https://www.gohome.com.br/novos-dados-sobre-teletrabalho/>. Acesso em 28/10/2022.

VEIGA, Nathalia Henriques, et al. **Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em home office na pandemia de covid-19**. Revista Baiana de enfermagem. [S.L], v. 35, novembro, 2020.

VIANNA, Cleverson Tabajara. **Sistemas de informação no contexto da inovação, dos sistemas, da informação e dos processos gerenciais**. Publicações do IFSP, Florianópolis 2015.

VON RANDOW, Giselle Leite Franklin; TULER, Luiza Carla Martins da Rocha; OLIVEIRA, Rayani Tamila de Souza Amorin. **Os desdobramentos do home office durante a pandemia: o novo ambiente de trabalho e suas consequências**. Anais da Noite Acadêmica do Centro Universitário UNIFACIG, v. 1, n. 1, 2021.