

# Implementação do *home office* após a pandemia de 2020: a percepção do trabalhador em relação aos fatores que influenciam na produtividade

## *Home office implementation after the 2020 pandemic: worker's perception on productivity-related factors*

Sérgio de Resende Ratton  
Silvana Pereira Detro

**Como citar:** Ratton, S. R., Detro, S. P. (2022). Análise da implementação do home office para além da pandemia de 2020: a percepção do trabalhador em relação aos fatores que influenciam na produtividade. Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal do Paraná – UFPR, Curitiba, Paraná, Brasil, [sergio.ratton@ufpr.br](mailto:sergio.ratton@ufpr.br)

Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal do Paraná – UFPR, Curitiba, Paraná, Brasil, [silvana.detro@ufpr.br](mailto:silvana.detro@ufpr.br)

Supporte financeiro: Não houve suporte financeiro.

**Resumo:** Este artigo teve como propósito analisar a influência de diversos fatores e condições que poderiam influenciar na produtividade do trabalhador e que sofreram alterações durante a implementação forçada do modelo de trabalho *home office* no período de pandemia devido à CoViD-19 em 2020. Foi realizada uma pesquisa na literatura com objetivo de entender esse modelo de trabalho e sua ligação com a produtividade, para posteriormente avaliar a viabilidade da sua implementação fixa no mercado de trabalho em geral após o fim da pandemia. Para a coleta de dados, foi aplicado um questionário para 64 pessoas de forma a avaliar sua percepção em relação à produtividade com a alteração nos fatores analisados. Com essa pesquisa, foi possível levantar evidências de que a implantação do home office para o futuro é benéfica para o trabalhador. Os dados mostram que a percepção da produtividade teve alteração positiva quando verificada a influência de flexibilidade de horário, acesso a variadas funcionalidades necessárias para realizar a função que a pessoa desempenha, conforto acústico, térmico e luminoso, tempo de deslocamento e qualidade de trabalho. Por outro lado, foi verificado aumento na quantidade de trabalho, assim como maior dificuldade na comunicação com a equipe, e os fatores que indicaram piora com a mudança de modelo de trabalho, sendo eles ergonomia, carga horária, e integração das atividades domésticas. Os custos gerais não tiveram influência significativa, mantendo-se na neutralidade. Com a conclusão final, mais de 90% dos respondentes afirmam que o *home office* ou modelo híbrido será altamente benéfico para a produtividade do trabalhador.

**Palavras-chave:** Home office; teletrabalho; CoViD-19; produtividade.

**Abstract:** The purpose of the following article was to analyse the influence of various factors and conditions that could impact worker's productivity and suffered changes during the forced implementation of the home office work model in the 2020 CoViD-19 pandemic. A bibliographic review was carried out aiming to understand this work model and its connection to productivity, to evaluate the usage of the home office after the pandemic is over. To collect the data, a survey was sent to people that identified with this remote work situation, rating their perception about their productivity with alteration on the analyzed factors. Using the results of this survey, it can be concluded that there are some evidence that the implementation of home office for the future is beneficial for the worker. The collected data shows that the perception of productivity had a positive change when the influence of shift flexibility, system access, thermic, acoustic and lighting comfort, travel time and work quality were verified. On the other hand, the amount of work rose significantly, the communication between the team was hampered and ergonomics, workload and house chores integration on the routine were the factors that indicated to have a negative impact in the analysis. General costs didn't have significant influence, holding a neutral position. Finally, more than 90% of the respondents claim that home office or hybrid model are better than the traditional for productivity.

**Keywords:** Home office; telecommuting; CoViD-19; productivity.

## **1 INTRODUÇÃO**

Em dezembro de 2019, foi detectada a presença e transmissão de um novo vírus, até então nunca antes documentado, que foi batizado de SARS-CoV-2 (severe acute respiratory syndrome coronavirus 2), e a doença decorrente do mesmo, de CoViD-19 (coronavirus disease 2019) (He et al., 2020). Esse vírus pertence a um grupo chamado Coronavírus, previamente conhecido dentro da virologia, especialidade biológica e médica que estuda os vírus. Esse agente infeccioso pode trazer sérias complicações à vida humana, e por ter a característica de rápida disseminação, até a propagação intensa ser contida, o status de quarentena por tempo indeterminado foi instaurado na grande maioria dos países pelo mundo. No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a infecção por CoViD-19 uma pandemia mundial.

Por nunca ter sido documentada antes, a doença não possuía plano de contingência estratégico pronto, testado e aprovado. As recomendações dos órgãos nacionais (OMS, CDC - EUA, Ministério da Saúde - Brasil, entre outros), a princípio, se basearam no mesmo plano utilizado contra a Influenza, pela semelhança entre os dois vírus. Isso impõe algumas ações diferentes baseadas na gravidade da pandemia (Freitas et al., 2020).

Esse plano pode envolver o distanciamento e isolamento social, além da utilização de máscaras, luvas e álcool gel como medidas de proteção contra a propagação do vírus, de acordo com a seriedade do momento. Com o avanço da pandemia, medidas cada vez mais restritivas foram sendo implementadas, e várias atividades foram afetadas, levando muitas interações do dia-a-dia para o mundo virtual. Chamadas de vídeo, aulas online, salas de chat, entre tantos outros exemplos, passaram a fazer parte da rotina diária de muitas pessoas, que não estavam acostumadas a isso. Entre essas adaptações, a aplicação do trabalho remoto, o *home office*, se destaca.

Essa modalidade veio como alternativa para que empresas pudessem contornar as medidas restritivas que proibiam a permanência de muitas pessoas num mesmo ambiente sem perder sua entrega de serviços e produtos. De acordo com estudo conduzido pelo Ipea em 2020, cerca de 83 milhões de pessoas foram consideradas ocupadas (com trabalho formal). Desse número, 74 milhões (88,9%) continuaram com sua função, ou seja, não foram afastados, e 8 milhões (11%) continuaram a exercer sua função de maneira remota.

Essa nova realidade traz naturalmente alguns questionamentos relacionados à efetividade dos processos implantados. O trabalho remoto manteve a produtividade do trabalhador? O novo ambiente de trabalho é adequado? Na visão do trabalhador, esse modelo está mostrando efetividade? Essas são algumas perguntas que esta pesquisa visa responder.

Seu objetivo é avaliar a viabilidade do *home office* em termos de produtividade e os fatores que a afetam para além da pandemia, quando essa modalidade não será mais necessária por motivos de saúde externos às organizações, e poderá continuar sendo aplicada, caso os dados mostrem que traz benefícios para a empresa e ao trabalhador. Assim, será feita a criação de insumos para que empresas e organizações possam tomar decisões mais assertivas visando uma produtividade maior. A incerteza que gira em torno da volta ou não aos escritórios no cenário pós pandêmico foi um grande motivador dessa pesquisa.

## 2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Neste capítulo é descrita a base teórica desta pesquisa que traz embasamento teórico para tal. Os temas pesquisados são *home office* e produtividade, os dois assuntos principais a serem abordados e analisados nessa pesquisa.

### 2.1 HOME OFFICE

Vários termos são utilizados como sinônimos para *home office*: Trabalho à distância, trabalho remoto, trabalho em casa, trabalho compartilhado e teletrabalho são alguns deles (Igbaria & Mello, 1999; Jardim, 2003). A expressão teletrabalho é a mais utilizada na literatura e na legislação trabalhista no Brasil. Porém, no contexto deste trabalho, a expressão “trabalho remoto” será a tradução mais próxima para *home office*.

O *home office* ou trabalho remoto não deve ser confundido com o trabalho fabril em domicílio, como oficinas e pequenas linhas de produção caseiras. O objeto de estudo deste trabalho envolve principalmente atividades que eram realizadas em escritórios e sedes de organizações, e que no contexto sanitário da pandemia, foram possibilitadas de serem executadas em casa, envolvendo avanços tecnológicos (Bridi, 2020).

No Quadro 1 são apresentadas algumas vantagens, desvantagens e desafios do *home office* levantadas pela comunidade acadêmica. Gatti (2018) e Rafalski (2015) trouxeram uma análise pré-pandêmica, citando aspectos levantados no modelo de teletrabalho que estava sendo disseminado aos poucos, de acordo com as necessidades momentâneas da época.

Quadro 1 – VANTAGENS, DESVANTAGENS E DESAFIOS DO HOME OFFICE

Vantagens	Desvantagens	Desafios
Redução de custos da empresa	Falta de comprometimento com trabalho e resultados	Adaptação
Redução de tempo em trânsito	Estabelecimento de limites entre pessoal e profissional (conflito família-trabalho)	Controle
Flexibilidade de horário	Custos para o trabalhador	Maturidade profissional
Autonomia	Facilidade de distração	Rotina
Aumento de produtividade	Relacionamento interpessoal e com o mercado de trabalho	
Motivação		
Otimização do tempo		
Independência		
Conforto		

Fonte: O autor (2022).

## 2.2 PRODUTIVIDADE

De acordo com Macedo (2012), o conceito de produtividade está atrelado à capacidade da empresa gerar “produto” no seu processo produtivo, ou seja, a geração de valor ao objetivo da produção, seja ele produto ou serviço, durante o processo da companhia. Pode ser visto também como um indicador contábil, onde a entrada de recursos financeiros gerada pelo valor agregado no produto final paga as saídas necessárias para a produção do mesmo. Carpinetti (2010) define a produtividade como um parâmetro para medir o desempenho de um sistema de produção, podendo ser aplicada em qualquer tipo de prática que converte insumos e recursos em produtos ou serviços.

Weine (2006) caracteriza a produtividade como uma medida dimensional, com suas unidades relacionadas ao quociente da equação que a define, expressa de maneira genérica como saída dividido pela entrada, onde a saída é representada por produtos produzidos ou serviços prestados por período de tempo, e a entrada sendo um fator de produção ou insumo. O autor conclui, então, que a produtividade é a relação obtida entre saída ou resultado do processo produtivo e a entrada ou esforço despendido, sempre observando-se a unidade dimensional de interesse ao estudo.

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 A PESQUISA**

Todo estudo deve ser classificado em termos de natureza, abordagem, objetivo científico e procedimentos técnicos. De acordo com os conceitos de Nascimento (2016), pode -se classificar o presente trabalho como de natureza básica de diagnóstico, por buscar criar base de conhecimento para futuros desenvolvimentos nas áreas de interesse da pesquisa, objetivando expor uma realidade. A abordagem utilizada foi a qualitativa, pelo fato de ser ideal em situações onde não há necessidade de amostragem, a população é reduzida e a pesquisa é primariamente descritiva, coletando dados para abrir espaço para pesquisas posteriores (Pocinho & Matos, 2022). Quanto aos procedimentos de pesquisa, pode-se classificar como um levantamento, onde se entrevista uma amostra com o intuito de conhecer ou entender certo comportamento (Nascimento, 2016).

A pesquisa foi feita por meio de um questionário online, realizado na plataforma *Google Forms*. Esse formulário foi desenvolvido com base na escala de Likert. Essa escala foi idealizada por Rensis Likert, em 1932, e é utilizada largamente até hoje. Ela consiste basicamente em trazer uma afirmativa para o respondente e este responder com um grau de concordância. Esse grau é originalmente definido por números entre 1 e 5, mas atualmente a quantidade de pontos intermediários pode ser variada, a critério do pesquisador (Júnior & Costa, 2014). Cada número tem um texto relacionado a ele, que define esse grau de concordância. Nesse modelo, o texto utilizado para cada ponto pode ser variado, mantendo apenas o conceito de que vai da discordância total à concordância total, tendo um ponto neutro no meio.

Quadro 2 - EXEMPLO DE ESCALA DE LIKERT

<b>ESTOU SATISFEITO COM O SERVIÇO RECEBIDO:</b>				
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Fonte: Júnior (2014).

### 3.2 SOBRE O FOCO DA PESQUISA

Tal questionário foi elaborado com algumas perguntas de características demográficas, para poder avaliar se há resultados específicos diferentes por idade, gênero, empresa e área. Além disso, possui perguntas específicas para a finalidade da pesquisa, que envolvem alguns fatores de influência da produtividade.

De acordo com a pesquisa de Oliveira (2015), foi aferida uma variabilidade de 14,5% na produtividade quando os indivíduos estavam em desconforto térmico, seja por frio ou calor, contra a variação de 8,5% na produtividade em estado de conforto. Desse modo, o conforto térmico foi o primeiro fator de influência analisado.

A segunda variável é o conforto acústico. Ortins (2016) afirma que a falta de tal quesito afeta tanto a produtividade quanto a concentração e bem-estar do funcionário, e a maioria dos respondentes da pesquisa desse autor utiliza equipamentos de EPI para reduzir o incômodo causado pelo excesso de ruídos no ambiente de trabalho e melhorar a concentração.

O próximo fator é a iluminação do ambiente. Lam (1977) afirma que a relação entre iluminação e produtividade não é direta (exceto em casos onde a iluminação é imprescindível para realização de tarefas visuais), porém a conexão existe indiretamente pelo conforto e satisfação pessoal que a iluminação correta traz, e esses fatores estão diretamente ligados à produtividade. Além disso, para ambientes com possibilidade de iluminação natural, ao se expor à luz do sol, a produção de vitamina D no corpo é melhorada, tendo como consequência melhora no sistema imunológico, o que causa melhor disposição da pessoa, reações mais rápidas e consequente aumento na produtividade (Nuckolls, 1983).

A quarta variável é a influência do deslocamento. Espíndola (2021), em sua pesquisa, ressalta que, tanto para gestores quanto para funcionários, o tempo de preparação para sair de casa e o tempo de locomoção causam perda de tempo útil e redução do volume de atividades feitas quando se compara o trabalho realizado em escritório e na modalidade *home office*. Seguindo nessa mesma linha, a qualidade e custo do transporte também são considerados.

As próximas variáveis observadas são carga horária e flexibilidade de trabalho. Elas têm relação direta com a produtividade, como observado por Carvalho (2016) em sua pesquisa no ambiente de enfermagem e por Gaspar (2017) numa perspectiva global. Para trabalhar, existem alguns custos fixos, e essa é mais uma variável a ser analisada na pesquisa. Haubrich e Froehlich (2020) trazem como uma das maiores críticas à modalidade *home office* a transferência de custos da empresa para o trabalhador.

Souza (2021) afirma que a comunicação (ou falta dela), a próxima variável pesquisada, causa dificuldade na percepção de resultados reais, o que pode acarretar num equívoco em relação à produtividade real do trabalhador.

A ergonomia pode trazer malefícios à produtividade do trabalhador, como visto no estudo de Silva (2009), onde foi constatado que a inadequação ergonômica pode resultar em desconfortos e dores que, consequentemente, afetam a produtividade.

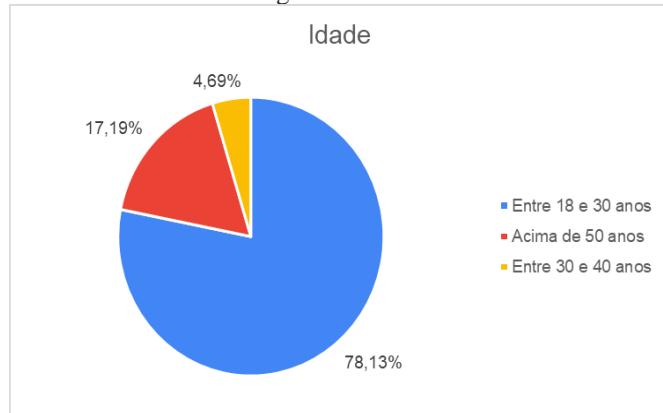
Sobre a influência das atividades domésticas, há divergências na literatura. Mann et al. (2000) traz como aspecto positivo, já que o home office possibilita de certo modo uma fuga em relação ao jogo político da empresa e consequentemente a facilidade de gestão das tarefas domésticas. Por outro lado, Pereira (2017) em sua pesquisa constatou que esse aspecto não influencia muito, até pode ser mais um empecilho do que uma vantagem. Sendo assim, esse fator foi analisado para trazer mais insumos para decisões futuras.

#### **4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS**

O formulário foi divulgado durante o mês de março de 2022 e obteve 64 respostas. O questionário foi enviado para pessoas que trabalham ou trabalharam no modelo home office durante a pandemia e tiveram alguma experiência anterior com o modelo de trabalho tradicional (presencial). Desse volume, porém, 5 pessoas responderam que não trabalharam no modelo *home office* durante a pandemia, o que inviabiliza a avaliação entre as modalidades de trabalho, e não conseguiria avaliar se a implantação dessa alternativa ao fim da obrigatoriedade por conta da pandemia será benéfica ou não. Levando isso em conta, essas 5 respostas foram direcionadas diretamente ao fim do formulário. A pesquisa utilizará, então, 59 respostas para todas as perguntas. Foram analisadas as respostas gerais e dentro de cada um dos espectros, sendo: sexo, idade, porte da empresa e ramo de atividade da empresa. Todas as respostas serão analisadas com esses filtros descritos. Além disso, todas as respostas foram coletadas em pontos que vão de 1 a 5, e em cada pergunta será explicado o que significa a escala.

Ao analisar o perfil dos respondentes da pesquisa, em relação à idade, verifica-se que 78,13% encontra-se na faixa de 18 a 30 anos, 17,19% na faixa acima de 50 anos e o restante na faixa entre 30 e 40 anos. Não houve respondentes nas faixas de: abaixo de 18 anos; e entre 40 e 50 anos.

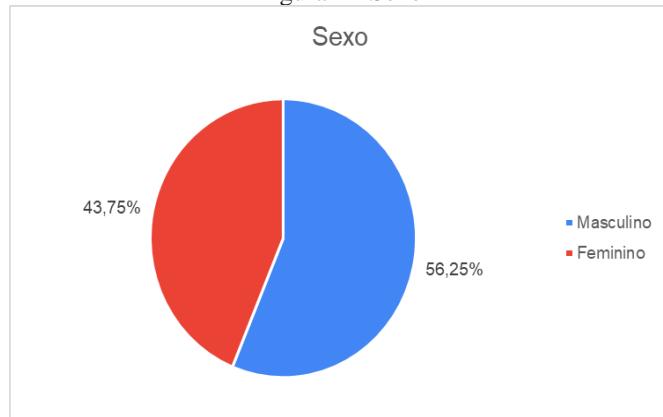
Figura 1 - Idade



Fonte: O autor (2022).

Em relação ao sexo, 56,25% se autodeclararam masculino, 43,75% feminino e não houve respostas com o valor “Outro/Prefiro não declarar”.

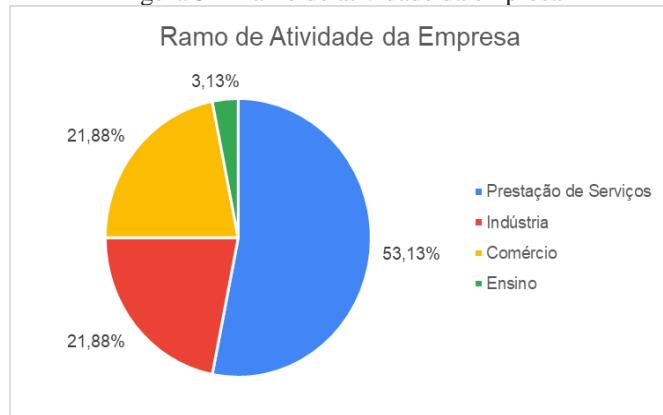
Figura 2 - Sexo



Fonte: O autor (2022).

O ramo de atividade da empresa na qual o respondente trabalha foi dividido em: Prestação de serviços, que representou 53,13% das respostas; indústria, com 21,88% de representatividade; comércio, com a mesma porcentagem da indústria; e ensino, com representação de 3,13%.

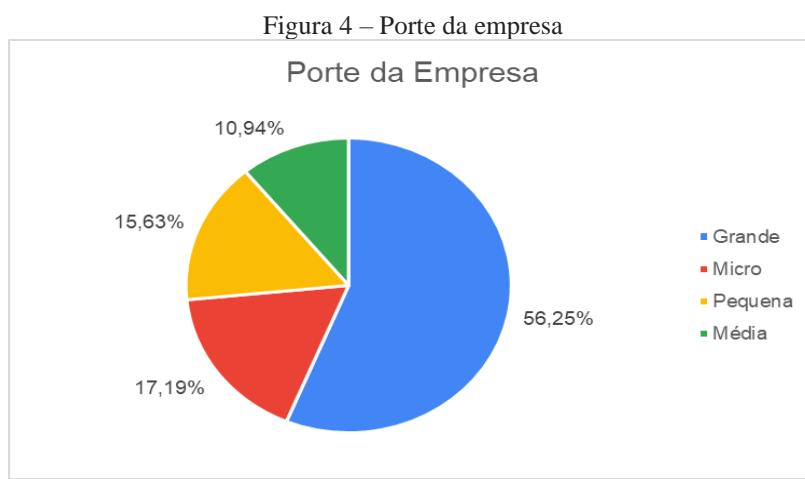
Figura 3 – Ramo de atividade da empresa



Fonte: O autor (2022).

Em relação ao porte da empresa, foi considerada a classificação do IBGE, que classifica o porte pela quantidade de colaboradores. Portanto, para indústria, o porte micro engloba empresas com até 19 empregados; porte pequeno possui de 20 a 99 empregados; porte médio, 100 a 499 empregados, e grande as que possuem mais de 500 empregados. Para o setor de comércio e serviços, uma empresa micro possui até 9 empregados; uma pequena, de 10 a 49 empregados; uma média, de 50 a 99 empregados; e a grande, mais de 100 empregados.

Na pesquisa, o porte predominante entre as empresas foi o grande, com 56,25% das respostas. Micro e pequena seguem atrás, com 17,19% e 15,63% de representatividade, respectivamente. A porcentagem restante constitui a parte representada por empresas médias.



Fonte: O autor (2022).

A primeira pergunta feita foi em relação à percepção do trabalhador sobre a produtividade e o desempenho pessoal no trabalho com a adoção mandatória do home office. Para a resposta, o respondente deveria selecionar um valor em uma escala de 1 a 5, onde 1 representa “baixou muito” e 5 “aumentou muito”.

Como é possível verificar pela Tabela 1, pela idade, a faixa que se sentiu mais produtiva no modelo *home office* foi a que contempla dos 30 aos 40 anos. Na distinção por sexo, o feminino se destacou. Ao avaliar por ramo da empresa, é importante destacar o ramo de Ensino, que ficou com a média mais baixa da tabela, 2,5, estando abaixo do ponto médio da avaliação (3), que significa que é o único setor onde houve percepção de queda na produtividade. Em relação ao porte da empresa, não houve diferença significativa, já que em todos houve aumento sentido na produtividade sem grande variação.

Tabela 1 – Média da nota em relação à percepção do desempenho e produtividade

Qual a sua percepção em relação à adoção do sistema Home Office em relação ao seu desempenho e produtividade no trabalho?		Média (de 1 a 5)	Significado
Geral		3,644	Aumentou (média entre 3 e 4)
Idade	Entre 18 e 30 anos	3,600	Aumentou (média entre 3 e 4)
	Entre 30 e 40 anos	4,333	Aumentou muito (média acima de 4)
	Acima de 50 anos	3,636	Aumentou (média entre 3 e 4)
Sexo	Masculino	3,559	Aumentou (média entre 3 e 4)
	Feminino	3,76	Aumentou (média entre 3 e 4)
Ramo da Empresa	Comércio	3,583	Aumentou (média entre 3 e 4)
	Indústria	3,667	Aumentou (média entre 3 e 4)
	Prestação de Serviços	3,727	Aumentou (média entre 3 e 4)
	Ensino	2,500	Abaixou (média entre 2 e 3)
Porte da Empresa	Micro	3,500	Aumentou (média entre 3 e 4)
	Pequena	3,222	Aumentou (média entre 3 e 4)
	Média	3,833	Aumentou (média entre 3 e 4)
	Grande	3,765	Aumentou (média entre 3 e 4)

Fonte: O autor (2022).

A segunda pergunta foi em relação à qualidade do trabalho realizado, comparando o trabalho presencial com o home office, e se essa qualidade aumentou ou diminuiu. Nessa questão, o valor 1 representa que a qualidade diminuiu muito e 5, que aumentou muito.

É possível aferir na Tabela 2 que em todas as categorias, a qualidade não teve redução. Para a faixa de idade de 30 a 40 anos, o aumento foi mais expressivo, assim como em empresas de porte médio. Para empresas micro e empresas de ensino, porém não houve melhoria na qualidade do trabalho, ou seja, se manteve no mesmo nível.

Tabela 2 – Média da nota de qualidade de trabalho realizado

Em relação à qualidade de trabalho realizado, comparando o trabalho presencial com o home office:		Média (de 1 a 5)	Significado
Geral		3,627	A qualidade do trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
Idade	Entre 18 e 30 anos	3,622	A qualidade do trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
	Entre 30 e 40 anos	4,333	A qualidade do trabalho aumentou muito (média acima de 4)
	Acima de 50 anos	3,455	A qualidade do trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
Sexo	Masculino	3,471	A qualidade do trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
	Feminino	3,840	A qualidade do trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
Ramo da Empresa	Comércio	3,417	A qualidade do trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
	Indústria	3,833	A qualidade do trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
	Prestação de Serviços	3,667	A qualidade do trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
	Ensino	3,000	A qualidade do trabalho não mudou (média igual a 3)
Porte da Empresa	Micro	3,000	A qualidade do trabalho não mudou (média igual a 3)
	Pequena	3,222	A qualidade do trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
	Média	4,333	A qualidade do trabalho aumentou muito (média acima de 4)
	Grande	3,794	A qualidade do trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)

Fonte: O autor (2022).

A terceira pergunta foi feita em relação à quantidade de trabalho realizado, onde o valor 1 representa que foi realizado muito menos trabalho no modelo home office em relação ao presencial, e o valor 5, que representa que o volume de trabalho realizado foi muito maior.

Ao analisar as respostas cujo resumo está na Tabela 3, é possível verificar que para todas as categorias, salvo o ramo de ensino, houve aumento no volume de trabalho. Essa unanimidade pode de algum modo se relacionar com uma das perguntas subsequentes, sobre a carga horária.

Tabela 3 – Média da nota de quantidade de trabalho realizado

<b>Em relação à quantidade de trabalho realizado, comparando o trabalho presencial com o home office:</b>	<b>Média (de 1 a 5)</b>	<b>Significado</b>
<b>Geral</b>	<b>3,593</b>	<b>A quantidade de trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)</b>
<b>Idade</b>	Entre 18 e 30 anos	3,556 A quantidade de trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
	Entre 30 e 40 anos	4,000 A quantidade de trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
	Acima de 50 anos	3,636 A quantidade de trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
<b>Sexo</b>	Masculino	3,441 A quantidade de trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
	Feminino	3,800 A quantidade de trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
<b>Ramo da Empresa</b>	Comércio	3,667 A quantidade de trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
	Indústria	3,167 A quantidade de trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
	Prestação de Serviços	3,758 A quantidade de trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
	Ensino	3,000 A quantidade de trabalho realizado não teve alteração (média igual a 3)
<b>Porte da Empresa</b>	Micro	3,400 A quantidade de trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
	Pequena	3,111 A quantidade de trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
	Média	4,000 A quantidade de trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)
	Grande	3,706 A quantidade de trabalho realizado aumentou (média entre 3 e 4)

Fonte: O autor (2022).

O próximo questionamento foi feito acerca do conforto térmico, ou seja, a temperatura do ambiente de trabalho. Nessa questão, o valor 1 representa que a temperatura do local escolhido para realizar a modalidade home office influencia muito negativamente na produtividade do trabalho, enquanto o valor 5 representa uma influência muito positiva.

De acordo com os resultados disponíveis na Tabela 4, há uma influência levemente positiva da temperatura na média geral, e em todas as categorias, a não ser para o grupo acima de 50 anos e para empresas médias, que afirmaram ser uma influência levemente negativa. Para os entrevistados de empresas do ramo de ensino, o conforto térmico não teve influência.

Tabela 4 – Média da nota dada à temperatura

<b>A TEMPERATURA do ambiente onde se está trabalhando no modelo home office, em relação ao escritório, sede ou local de trabalho presencial:</b>	<b>Média (de 1 a 5)</b>	<b>Significado</b>
<b>Geral</b>	<b>3,271</b>	<b>Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)</b>
<b>Idade</b>	Entre 18 e 30 anos	3,333 Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Entre 30 e 40 anos	3,667 Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Acima de 50 anos	2,909 Influencia um pouco negativamente (média entre 2 e 3)
<b>Sexo</b>	Masculino	3,059 Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Feminino	3,560 Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
<b>Ramo da Empresa</b>	Comércio	3,250 Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Indústria	3,500 Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Prestação de Serviços	3,212 Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Ensino	3,000 Não influencia positiva ou negativamente (média igual a 3)
	Micro	3,000 Não influencia positiva ou negativamente (média igual a 3)
<b>Porte da Empresa</b>	Pequena	3,556 Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Média	2,833 Influencia um pouco negativamente (média entre 2 e 3)
	Grande	3,353 Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)

Fonte: O autor (2022).

A quinta pergunta foi feita em relação ao conforto acústico do local onde se está trabalhando remotamente. Aqui, o valor 1 representa uma influência muito negativa do som e barulho no local de trabalho remoto, e 5, muito positiva, em relação ao local de trabalho presencial. Além das respostas dos funcionários de empresas de ensino, que afirmaram não sentir diferença no conforto acústico, todas as outras têm caráter positivo no trabalho remoto, com destaque para a faixa de idade entre 30 e 40 anos e empresas médias, com as maiores notas atribuídas. Ou seja, o local de trabalho presencial não é adequado acusticamente. As avaliações estão concatenadas na Tabela 5.

Tabela 5 – Média da nota dada ao conforto acústico

O SOM/BARULHO do ambiente onde se está trabalhando no modelo home office, em relação ao escritório, sede ou local de trabalho presencial:		Média (de 1 a 5)	Significado
Geral		3,508	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
Idade	Entre 18 e 30 anos	3,556	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Entre 30 e 40 anos	4,333	Influencia muito positivamente (média acima de 4)
	Acima de 50 anos	3,091	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
Sexo	Masculino	3,529	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Feminino	3,480	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
Ramo da Empresa	Comércio	3,083	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Indústria	3,333	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Prestação de Serviços	3,758	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Ensino	3,000	Não influencia positiva ou negativamente (média igual a 3)
Porte da Empresa	Micro	3,500	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Pequena	4,000	Influencia positivamente (média igual a 4)
	Média	4,333	Influencia muito positivamente (média acima de 4)
	Grande	3,235	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)

Fonte: O autor (2022).

A sexta pergunta do questionário se dá em relação ao conforto luminoso, ou seja, a influência da iluminação no ambiente de trabalho. Nesse quesito, pode-se observar na Tabela 6 que, apesar de pender para a influência positiva, grande parte das médias, em todas as categorias se aproximam da média central (valor 3), o que indica que apesar de o home office possuir iluminação um pouco melhor, não faz grande diferença para a percepção da produtividade dos respondentes.

Tabela 6 – Média da nota dada à iluminação

A ILUMINAÇÃO do ambiente onde se está trabalhando no modelo home office, em relação ao escritório, sede ou local de trabalho presencial:		Média (de 1 a 5)	Significado
<b>Geral</b>		3,390	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
<b>Idade</b>	Entre 18 e 30 anos	3,533	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Entre 30 e 40 anos	3,000	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Acima de 50 anos	2,909	Influencia um pouco negativamente (média entre 2 e 3)
<b>Sexo</b>	Masculino	3,353	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Feminino	3,440	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
<b>Ramo da Empresa</b>	Comércio	3,250	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Indústria	3,417	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Prestação de Serviços	3,455	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Ensino	3,000	Não influencia positiva ou negativamente (média igual a 3)
<b>Porte da Empresa</b>	Micro	3,500	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Pequena	3,444	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Média	3,500	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Grande	3,324	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)

Fonte: O autor (2022).

Em seguida, busca-se avaliar se o tempo de deslocamento do modelo presencial é algo negativo. Conferindo as respostas na Tabela 7, vê-se que o transporte, seja ele por ônibus, carro particular, táxi, trem, metrô ou qualquer outro, é um fator muito negativo do trabalho presencial, vista a média de 4,119 pontos, representando a influência muito positiva da locomoção ao home office (na própria casa do funcionário, na grande maioria das vezes), em relação ao tempo de deslocamento do modelo presencial. Um detalhe interessante de se observar é a nota atribuída pelos respondentes entre 30 e 40 anos, que é extremamente contrária à média geral, com valor de 1,667.

Tabela 7 – Média da nota dada ao tempo de deslocamento

O TEMPO DE DESLOCAMENTO até o ambiente onde se está trabalhando no modelo home office, em relação ao escritório, sede ou local de trabalho presencial:		Média (de 1 a 5)	Significado
<b>Geral</b>		4,119	Influencia muito positivamente (média acima de 4)
<b>Idade</b>	Entre 18 e 30 anos	4,156	Influencia muito positivamente (média acima de 4)
	Entre 30 e 40 anos	1,667	Influencia muito negativamente (média abaixo de 2)
	Acima de 50 anos	4,636	Influencia muito positivamente (média acima de 4)
<b>Sexo</b>	Masculino	4,176	Influencia muito positivamente (média acima de 4)
	Feminino	4,040	Influencia muito positivamente (média acima de 4)
<b>Ramo da Empresa</b>	Comércio	3,583	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Indústria	4,000	Influencia positivamente (média igual a 4)
	Prestação de Serviços	4,303	Influencia muito positivamente (média acima de 4)
	Ensino	5,000	Influencia muito positivamente (média acima de 4)
<b>Porte da Empresa</b>	Micro	4,700	Influencia muito positivamente (média acima de 4)
	Pequena	3,778	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
	Média	5,000	Influencia muito positivamente (média acima de 4)
	Grande	3,882	Influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)

Fonte: O autor (2022).

Em relação a custos gerais, é notável a medianidade das avaliações. A média geral, assim como boa parte das médias por categoria, está bem próxima da linha neutra, o valor 3, podendo ser visto na Tabela 8, o que mostra que não há diferença significativa de custos gerais entre os modelos de trabalho.

Tabela 8 – Média da nota dada aos custos

Os CUSTOS do o ambiente onde se está trabalhando no modelo home office, em relação ao escritório, sede ou local de trabalho presencial:		Média (de 1 a 5)	Significado
Geral		2,898	Os custos são um pouco menores no home office (média entre 2 e 3)
Idade	Entre 18 e 30 anos	2,889	Os custos são um pouco menores no home office (média entre 2 e 3)
	Entre 30 e 40 anos	1,667	Os custos são um pouco menores no home office (média entre 2 e 3)
	Acima de 50 anos	3,273	Os custos são um pouco maiores no home office (média entre 3 e 4)
Sexo	Masculino	2,500	Os custos são um pouco menores no home office (média entre 2 e 3)
	Feminino	3,440	Os custos são um pouco maiores no home office (média entre 3 e 4)
Ramo da Empresa	Comércio	2,917	Os custos são um pouco menores no home office (média entre 2 e 3)
	Indústria	2,750	Os custos são um pouco menores no home office (média entre 2 e 3)
	Prestação de Serviços	2,939	Os custos são um pouco menores no home office (média entre 2 e 3)
	Ensino	3,000	Os custos não têm variação no home office (média igual a 3)
Porte da Empresa	Micro	2,500	Os custos são um pouco menores no home office (média entre 2 e 3)
	Pequena	2,333	Os custos são um pouco menores no home office (média entre 2 e 3)
	Média	2,667	Os custos são um pouco menores no home office (média entre 2 e 3)
	Grande	3,206	Os custos são um pouco maiores no home office (média entre 3 e 4)

Fonte: O autor (2022).

Na nona pergunta é avaliada a comunicação com a equipe de trabalho. De acordo com os resultados expostos na Tabela 9, é possível afirmar que, em geral, esse aspecto está levemente pior. Isso altera quando se abre por categoria. Na idade, as faixas extremas, mais novas e mais velhas, sentiram piora, enquanto a faixa central sentiu melhora. Por sexo, os homens sentiram leve piora e as mulheres, neutralidade, com muito leve aumento de produtividade. Entre os ramos de empresas, a indústria se mantém na neutralidade, e todos os outros pendem para o lado negativo. Por porte da empresa, para as menores empresas (pequena e micro), houve maior dificuldade de comunicação com o time, e para as maiores (média e grande) houve melhoria.

Tabela 9 – Média da nota dada à comunicação com a equipe

A COMUNICAÇÃO com a equipe de trabalho, quando se está trabalhando no modelo home office, em relação ao escritório, sede ou local de trabalho presencial:		Média (de 1 a 5)	Significado
Geral		2,864	A comunicação com o time está um pouco pior no home office (média entre 2 e 3)
Idade	Entre 18 e 30 anos	2,800	A comunicação com o time está um pouco pior no home office (média entre 2 e 3)
	Entre 30 e 40 anos	3,667	A comunicação com o time está um pouco melhor no home office (média entre 3 e 4)
	Acima de 50 anos	2,909	A comunicação com o time está um pouco pior no home office (média entre 2 e 3)
Sexo	Masculino	2,706	A comunicação com o time está um pouco pior no home office (média entre 2 e 3)
	Feminino	3,080	A comunicação com o time está um pouco melhor no home office (média entre 3 e 4)
Ramo da Empresa	Comércio	2,750	A comunicação com o time está um pouco pior no home office (média entre 2 e 3)
	Indústria	3,000	Não houve alteração na comunicação com a equipe (média igual a 3)
	Prestação de Serviços	2,879	A comunicação com o time está um pouco pior no home office (média entre 2 e 3)
	Ensino	2,500	A comunicação com o time está um pouco pior no home office (média entre 2 e 3)
Porte da Empresa	Micro	2,500	A comunicação com o time está um pouco pior no home office (média entre 2 e 3)
	Pequena	1,889	A comunicação com o time está muito pior no home office (média abaixo de 2)
	Média	3,667	A comunicação com o time está um pouco melhor no home office (média entre 3 e 4)
	Grande	3,088	A comunicação com o time está um pouco melhor no home office (média entre 3 e 4)

Fonte: O autor (2022).

Em relação à facilidade de acessar documentos, arquivos, sistemas, dados, informações, softwares e correlatos, na Tabela 10 vê-se uma facilidade geral levemente maior no home office, com uma média geral de 3,305 e em quase todas as categorias se mantendo entre 3 e 4. Isso não é verdade, porém, para a faixa de idade acima de 50 anos, que ficou com média 2,545, para

micro empresas, com média 2,7 e para o ramo de ensino, com o valor mais discrepante da tabela, 1,5.

Tabela 10 – Média da nota dada à facilidade de acesso a informações

Os ACESSOS a documentos, arquivos, sistemas, informações, softwares, bancos de dados, etc, quando se está trabalhando no modelo home office, em relação ao escritório, sede ou local de trabalho presencial:		Média (de 1 a 5)	Significado
<b>Geral</b>		3,305	É um pouco mais fácil acessar no home office (média entre 3 e 4)
<b>Idade</b>	Entre 18 e 30 anos	3,467	É um pouco mais fácil acessar no home office (média entre 3 e 4)
	Entre 30 e 40 anos	3,667	É um pouco mais fácil acessar no home office (média entre 3 e 4)
<b>Sexo</b>	Acima de 50 anos	2,545	É um pouco mais difícil acessar no home office (média entre 2 e 3)
	Masculino	3,000	Não há diferença nos acessos entre as modalidades (média igual a 3)
<b>Ramo da Empresa</b>	Feminino	3,720	É um pouco mais fácil acessar no home office (média entre 3 e 4)
	Comércio	3,583	É um pouco mais fácil acessar no home office (média entre 3 e 4)
<b>Porte da Empresa</b>	Indústria	3,000	Não há diferença nos acessos entre as modalidades (média igual a 3)
	Prestação de Serviços	3,424	É um pouco mais fácil acessar no home office (média entre 3 e 4)
<b>Ensino</b>	Ensino	1,500	É muito mais difícil acessar no home office (média abaixo de 2)
	Micro	2,700	É um pouco mais difícil acessar no home office (média entre 2 e 3)
<b>Pequena</b>	Pequena	3,111	É um pouco mais fácil acessar no home office (média entre 3 e 4)
	Média	4,000	É mais fácil acessar no home office (média igual a 4)
<b>Grande</b>	Grande	3,412	É um pouco mais fácil acessar no home office (média entre 3 e 4)

Fonte: O autor (2022).

Em relação à ergonomia, de acordo com as informações da tabela 11, é possível afirmar que a média geral, 2,797, trouxe a informação de que o local escolhido para realizar o home office não é adequado ergonomicamente, o que pode trazer redução na produtividade do trabalhador. Entre as médias que diferem da opinião geral, a faixa de idade de 30 a 40 anos e o setor de ensino se mantiveram neutros (nota 3), e o setor de prestação de serviços e empresas médias tiveram suas médias levemente acima da média, com notas 3,091 e 3,167, respectivamente, indicando que a ergonomia no local de home office é levemente melhor.

Tabela 11 – Média da nota dada à ergonomia

A ERGONOMIA do local de onde se está trabalhando no modelo home office, em relação ao escritório, sede ou local de trabalho presencial:		Média (de 1 a 5)	Significado
<b>Geral</b>		2,797	A ergonomia do home office influencia um pouco negativamente (média entre 2 e 3)
<b>Idade</b>	Entre 18 e 30 anos	2,884	A ergonomia do home office influencia um pouco negativamente (média entre 2 e 3)
	Entre 30 e 40 anos	3,000	Não há diferença na ergonomia (média igual a 3)
<b>Sexo</b>	Acima de 50 anos	2,545	A ergonomia do home office influencia um pouco negativamente (média entre 2 e 3)
	Masculino	2,824	A ergonomia do home office influencia um pouco negativamente (média entre 2 e 3)
<b>Ramo da Empresa</b>	Feminino	2,760	A ergonomia do home office influencia um pouco negativamente (média entre 2 e 3)
	Comércio	2,583	A ergonomia do home office influencia um pouco negativamente (média entre 2 e 3)
<b>Ensino</b>	Indústria	2,333	A ergonomia do home office influencia um pouco negativamente (média entre 2 e 3)
	Prestação de Serviços	3,091	A ergonomia do home office influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
<b>Porte da Empresa</b>	Ensino	3,000	Não há diferença na ergonomia (média igual a 3)
	Micro	2,700	A ergonomia do home office influencia um pouco negativamente (média entre 2 e 3)
<b>Pequena</b>	Pequena	2,889	A ergonomia do home office influencia um pouco negativamente (média entre 2 e 3)
	Média	3,167	A ergonomia do home office influencia um pouco positivamente (média entre 3 e 4)
<b>Grande</b>	Grande	2,735	A ergonomia do home office influencia um pouco negativamente (média entre 2 e 3)

Fonte: O autor (2022).

Em relação à carga horária, constata-se pelos dados da Tabela 12 que a carga horária atual não condiz com a quantidade de trabalho a ser realizado, ou seja, está se trabalhando mais fora de expediente. A média geral ficou em 3,525, três categorias tiveram nota 4 ou mais e apenas em microempresas houve percepção de adequação entre volume de trabalho e carga horária, com uma nota de 2,9. Com o home office, não há a necessidade da locomoção para casa no começo e no fim do dia, e pode-se utilizar esse tempo para realizar tarefas pendentes.

Tabela 12 – Média da nota dada à carga horária

A CARGA HORÁRIA no local de onde se está trabalhando no modelo home office, em relação ao escritório, sede ou local de trabalho presencial:		Média (de 1 a 5)	Significado
Geral	3,525	A carga horária é insuficiente e está trabalhando um pouco mais do que deveria (média entre 3 e 4)	
Idade	Entre 18 e 30 anos	3,556	A carga horária é insuficiente e está trabalhando um pouco mais do que deveria (média entre 3 e 4)
	Entre 30 e 40 anos	4,000	A carga horária é insuficiente e está trabalhando mais do que deveria (média igual a 4)
	Acima de 50 anos	3,273	A carga horária é insuficiente e está trabalhando um pouco mais do que deveria (média entre 3 e 4)
Sexo	Masculino	3,294	A carga horária é insuficiente e está trabalhando um pouco mais do que deveria (média entre 3 e 4)
	Feminino	3,840	A carga horária é insuficiente e está trabalhando um pouco mais do que deveria (média entre 3 e 4)
Ramo da Empresa	Comércio	3,750	A carga horária é insuficiente e está trabalhando um pouco mais do que deveria (média entre 3 e 4)
	Indústria	3,917	A carga horária é insuficiente e está trabalhando um pouco mais do que deveria (média entre 3 e 4)
	Prestação de Serviços	3,273	A carga horária é insuficiente e está trabalhando um pouco mais do que deveria (média entre 3 e 4)
Porte da Empresa	Ensino	4,000	A carga horária é insuficiente e está trabalhando mais do que deveria (média igual a 4)
	Micro	2,900	A carga horária é suficiente e está trabalhando um pouco menos (média entre 2 e 3)
	Pequena	3,667	A carga horária é insuficiente e está trabalhando um pouco mais do que deveria (média entre 3 e 4)
	Média	4,500	A carga horária é insuficiente e está trabalhando muito mais do que deveria (média superior a 4)
	Grande	3,500	A carga horária é insuficiente e está trabalhando um pouco mais do que deveria (média entre 3 e 4)

Fonte: O autor (2022).

A flexibilidade de horário que o home office proporciona é benéfica a todos, como é possível ver na Tabela 13, onde nenhuma das categorias ficou abaixo da média neutra, e a média geral foi muito favorável a esse quesito. Essa flexibilidade permite a integração de outras tarefas no dia a dia, possibilidade que não existia com o modelo presencial.

Tabela 13 – Média da nota dada à flexibilidade de horário

A FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO no local de onde se está trabalhando no modelo home office, em relação ao escritório, sede ou local de trabalho presencial:		Média (de 1 a 5)	Significado
Geral	4,305	A flexibilidade no home office é muito positiva (média acima de 4)	
Idade	Entre 18 e 30 anos	4,444	A flexibilidade no home office é muito positiva (média acima de 4)
	Entre 30 e 40 anos	3,000	Não há diferença na flexibilidade no home office (média igual a 3)
	Acima de 50 anos	4,091	A flexibilidade no home office é muito positiva (média acima de 4)
Sexo	Masculino	4,235	A flexibilidade no home office é muito positiva (média acima de 4)
	Feminino	4,400	A flexibilidade no home office é muito positiva (média acima de 4)
Ramo da Empresa	Comércio	3,917	A flexibilidade no home office é um pouco positiva (média entre 3 e 4)
	Indústria	4,667	A flexibilidade no home office é muito positiva (média acima de 4)
	Prestação de Serviços	4,384	A flexibilidade no home office é muito positiva (média acima de 4)
Porte da Empresa	Ensino	3,500	A flexibilidade no home office é um pouco positiva (média entre 3 e 4)
	Micro	4,300	A flexibilidade no home office é muito positiva (média acima de 4)
	Pequena	3,333	A flexibilidade no home office é um pouco positiva (média entre 3 e 4)
	Média	4,500	A flexibilidade no home office é muito positiva (média acima de 4)
	Grande	4,529	A flexibilidade no home office é muito positiva (média acima de 4)

Fonte: O autor (2022).

Com certa conexão com a pergunta anterior, a integração das atividades domésticas dividiu opiniões, como pode ser observado na Tabela 14. A média geral ficou perto da neutralidade, tendendo para o lado positivo. Em todas as categorias houve divergências. Por idade, para os mais jovens é benéfico, mas para a faixa acima de 50 anos é considerada prejudicial. Para o sexo masculino é desfavorável, enquanto o feminino considerou oportuno. Para o comércio e principalmente o ensino, foi contraproducente, e para os ramos de prestação de serviços e em especial a indústria, foi proveitoso. Para as empresas menores, micro e pequena, não foi uma boa integração, enquanto para empresas maiores, médias e grandes, houve melhoria percebida.

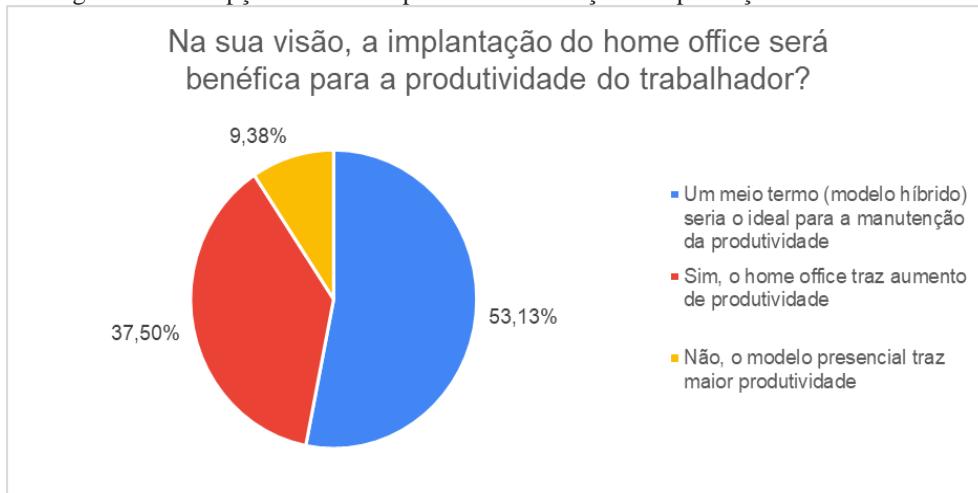
Tabela 14 – Média da nota dada à integração de atividades domésticas

A integração das ATIVIDADES DOMÉSTICAS no local de onde se está trabalhando no modelo home office, em relação ao escritório, sede ou local de trabalho presencial:		Média (de 1 a 5)	Significado
Geral		3,169	A integração é um pouco benéfica para o trabalho (média entre 3 e 4)
Idade	Entre 18 e 30 anos	3,267	A integração é um pouco benéfica para o trabalho (média entre 3 e 4)
	Entre 30 e 40 anos	3,667	A integração é um pouco benéfica para o trabalho (média entre 3 e 4)
	Acima de 50 anos	2,636	A integração é um pouco prejudicial para o trabalho (média entre 2 e 3)
Sexo	Masculino	2,853	A integração é um pouco prejudicial para o trabalho (média entre 2 e 3)
	Feminino	3,600	A integração é um pouco benéfica para o trabalho (média entre 3 e 4)
Ramo da Empresa	Comércio	2,750	A integração é um pouco prejudicial para o trabalho (média entre 2 e 3)
	Indústria	4,000	A integração é benéfica para o trabalho (média igual a 4)
	Prestação de Serviços	3,152	A integração é um pouco benéfica para o trabalho (média entre 3 e 4)
	Ensino	1,000	A integração é um muito prejudicial para o trabalho (média abaixo de 2)
Porte da Empresa	Micro	2,400	A integração é um pouco prejudicial para o trabalho (média entre 2 e 3)
	Pequena	2,222	A integração é um pouco prejudicial para o trabalho (média entre 2 e 3)
	Média	3,667	A integração é um pouco benéfica para o trabalho (média entre 3 e 4)
	Grande	3,559	A integração é um pouco benéfica para o trabalho (média entre 3 e 4)

Fonte: O autor (2022).

Para finalizar a pesquisa, foi questionado aos respondentes a opinião final em relação à aplicação do modelo home office. Foram dadas três opções: home office, presencial, e um modelo híbrido. Para a maioria (53,13%), o modelo híbrido é ideal para que a produtividade se mantenha. 37,5% acredita que o home office é ideal para aumentar a produtividade, e apenas 9,38% crê que a volta do modelo tradicional é a opção mais produtiva.

Figura 5 – Percepção final do respondente em relação à implantação do home office



Fonte: O autor (2022).

Também foi aberto para que os respondentes deixassem comentários sobre as pesquisas. Destacam-se:

*“Acredito que dependa muito da função a relação de produtividade para o home office, pessoalmente eu sou mais produtiva no presencial, mas acredito que o modelo híbrido atenderia muito as minhas necessidades. Com certeza com o home office otimiza-se muito a junção das tarefas pessoais diárias com a jornada de trabalho e isso é muito positivo, além do ganho de tempo com transporte, que no meu caso chega a quase 2:30 entre ida e volta, tempo “perdido” que poderia ser utilizado com outras coisas.”*

*“HOMEOFFICE não só aumenta a produtividade (benéfico pra empresa) como também traz mais qualidade de vida pro trabalhador, mais flexibilidade e menos custos (transporte, alimentação, vestuário, etc.), além de permitir as empresas alcançarem mais diversidade no quadro de funcionários.”*

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O home office já era uma realidade para algumas pessoas antes da pandemia, por conta do avanço das tecnologias, mas não havia sido estudado o suficiente para ter uma implementação em massa como foi necessário acontecer em 2020. Apesar de ter sido imposto de maneira abrupta, teve muito sucesso entre os trabalhadores, e foi dessa percepção geral que nasceu essa pesquisa. Ela vem, de maneira qualitativa, analisar a percepção do trabalhador em relação à interação entre múltiplas variáveis que foram alteradas com a implementação da modalidade home office e a produtividade do trabalho realizado.

Após analisar todos os dados, é possível ponderar que a recepção do home office por parte dos trabalhadores é positiva quando aplicada à produtividade. Foi evidenciado que os custos não são uma preocupação quando se aplica essa modalidade, por se manter muito perto da neutralidade.

Também é possível notar que, apesar de a flexibilidade de horário ser muito bem cotada pelos respondentes, a integração com as atividades domésticas, que poderia aproveitar essa flexibilidade, não foi tão bem avaliada. Além disso, a carga horária percebida é maior, o que pode estar conectado a essa flexibilidade.

A ergonomia entrou como um limitante negativo da produtividade, o que já era esperado, pois escritórios e salas de trabalho são naturalmente equipados com objetos voltados ao conforto dos trabalhadores no período comercial, e os vários escritórios improvisados para home office não tinham, inicialmente, esse preparo.

A comunicação entre a equipe de trabalho, como esperado, ficou pior, graças à barreira física, onde em vez de ir até uma pessoa que está a poucos metros de distância, é necessário fazer uma ligação, ou uma mensagem, que pode demorar mais do que a necessidade imediata da informação. Por outro lado, os acessos a diversos sistemas, dados, informações, entre outros, estão perceptivelmente mais fáceis de obter, dado que dependendo do porte da empresa, de qualquer jeito seria necessário.

Em relação ao conforto acústico, térmico e luminoso, em todos os quesitos os respondentes afirmaram, em média, estarem mais satisfeitos e produtivos com os ambientes do home office. Isso pode implicar em escritórios não possuírem um ambiente mais humanizado,

numa região mais tranquila, menos central, com menos ruídos, luzes e temperatura controlada individualmente. Assim dito, levando em conta o objetivo inicial da pesquisa, pode-se dizer que foi alcançado. De acordo com a percepção do trabalhador, o home office é benéfico para a produtividade individual.

Dadas as conclusões anteriores, recomenda-se para futuros desenvolvimentos acadêmicos o estudo em profundidade da relação entre as variáveis e a produtividade, uma de cada vez. Essa seletividade abre espaço para uma análise minuciosa, que pode ser utilizada como base para decisões futuras em empresas sobre a implementação do modelo home office.

Recomenda-se também que o estudo seja repetido com amostras de grupos cujas características sejam de interesse das empresas, visto que esta pesquisa não definiu público-alvo específico além de apenas ter trabalhado na modalidade home office na pandemia.

## **6 REFERÊNCIAS**

- Bridi, Maria Aparecida, et al. "O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19." *Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade* (2020).
- Carpinetti, L. C. (2010). Gestão da qualidade conceitos e técnicas. (1 ed.). São Paulo, São Paulo, Brasil: Atlas S.A.
- Carvalho DP, Rocha LP, Tomaschewski-Barlem JG, Barlem ELD, Cecagno D, Dalmolin GL. Productivity versus workloads in the nursing working environment. *Rev Esc Enferm USP*. 2017;51:e03301. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2017028903301>
- DAVIS, Mark M.; AQUILANO, Nicholas J.; CHASE, Richard B. Fundamentos da Administração da Produção. Porto Alegre: Bookman, 2001, p.122-123.
- de SOUZA, Bruna Ribeiro, et al. "O impacto na produtividade do colaborador causado pelo home office." *ANAIIS DA MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO CESUCA-ISSN 2317-5915* 15 (2021).
- ESPÍNDOLA, GABRIEL, et al. "Home Office em Tempos de Pandemia: um Estudo em Empresas Prestadoras de Serviços Contábeis." *Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade, SAO PAULO*. 2021.
- FREITAS, André Ricardo Ribas; NAPIMOGA, Marcelo; DONALISIO, Maria Rita. Análise da gravidade da pandemia de Covid-19. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, [S.L.], v. 29, n. 2, abr. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.5123/s1679-49742020000200008>.
- GAITHER, Norman; FRAZIER, Greg. Administração da Produção. São Paulo: Pioneira Thomson, 2001, p. 458.
- GASPAR, Willians Cesar Rocha. A correlação entre jornada de trabalho e produtividade: uma perspectiva macroeconômica entre países. 2017.
- GATTI, Daniele Pala et al. Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. *Revista de Administração do Unifatea -Raf*, São Paulo, v. 16, n. 16, p. 1-14, 17 jul. 2018.
- GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão? *Carta de Conjuntura*, [s. l], v. 52, p. 1-11, 15 jul. 2021.
- HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. *Revista Gestão & Conexões*, [S.L.], v. 9, n. 1, p. 167-184, 22 jan. 2020. Universidade Federal do Espírito Santo. <http://dx.doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>.
- He, F, Deng, Y, Li, W. Coronavirus disease 2019: What we know? *J Med Virol*. 2020; 92: 719–725. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/jmv.25766>
- IGBARIA, M.; TAN, M. *The Virtual Workplace*, Idea Group Publishing, London – 1998.

IRWIN, Richard D. Administração das Operações de Produção. Rio de Janeiro: LTC, 2001, p. 25-26.

JARDIM, C. C.da S. O Teletrabalho e suas atuais modalidades. São Paulo: LTR Editora, 2003.

JÚNIOR, Severino Domingos da Silva; COSTA, Francisco José. Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e Phrase Completion. PMKT– Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia, v. 15, n. 1-16, p. 61, 2014.

LAM, William M. C. Perception and lighting as formgivers for architecture. New York: McGraw-Hill Book Company, 1977.

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, 2014.

MACEDO, Mariano de Matos. Gestão da produtividade nas empresas. Revista Organização Sistêmica, [s. l], v. 1, p. 110-119, 29 jun. 2012.

MANN, S.; VAREY, R.; BUTTON, W. An exploration of the emotional impact of teleworking via computer-mediated communication. Journal of Managerial Psychology, v.15, n.7, 2000, p. 668-690.

MELLO, Álvaro. Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de janeiro: Qualitymark, 1999.

MEREDITH, Jack R.; SHAFFER, Scott M. Administração da Produção para MBAs. Porto Alegre: Bookman, 2002, p. 56.

NASCIMENTO, Francisco Paulo do. "Classificação da Pesquisa. Natureza, método ou abordagem metodológica, objetivos e procedimentos." Metodologia da Pesquisa Científica: teoria e prática—como elaborar TCC. Brasília: Thesaurus (2016).

NUCKOLLS, James L. Interior lighting for environmental designers. New York: John Wiley & Sons, 1983. 2 ed.

OLIVEIRA, Etianne Alves Souza de. Análise da relação entre os parâmetros arquitetônicos, o conforto térmico e a produtividade em escritórios com ventilação natural. 2015. 115 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2015.

ORTINS, Sara Couto. Acústica em open-space. Disponível em: <https://run.unl.pt/handle/10362/18295>. Acesso em: 22 jul. 2022.

PEREIRA, Evandro Lucas; RACHID, Alessandra. Home office em uma multinacional de tecnologia da informação. Revista Gestão Industrial, [S.L.], v. 13, n. 3, 11 jan. 2018. Universidade Tecnologica Federal do Parana (UTFPR). <http://dx.doi.org/10.3895/gi.v13n3.5783>.

POCINHO, Margarida Tenente dos Santos; MATOS, Fátima Ney. Metodologias de Pesquisa e de Investigação: qualitativa, quantitativa, quantqualitativa, qualquantitativa e revisões sistemáticas.

Queiroga, Fabiana. *Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19*. Vol. 1. Artmed Editora, 2020.

Rafalski, Julia Carolina, and Aleksandro Luiz De Andrade. "Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa." *Temas em Psicologia* 23.2 (2015): 431-441.

RENDER, Barry. *Principles of Operations Management*. New Jersey: Pearson Education, 2004, p.14-15.

Rezende, J. M. de. (2007). EPIDEMIA, ENDEMIA, PANDEMIA, EPIDEMIOLOGIA. *Revista De Patologia Tropical / Journal of Tropical Pathology*, 27(1). <https://doi.org/10.5216/rpt.v27i1.17199>

RITZMAN, Larry P.; KRAJEWSKI, Lee J. *Administração da Produção e Operações*. São Paulo: Prentice Hall, 2004, p. 7.

ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, RJ, v. 16, n. 1, p. 152–162, 2018.

SAHAY, B. S. Multi-factor productivity measurement model for service organization. *International Journal of Productivity and Performance Management*, v. 54, n. 1, p. 7-22, 2005. <http://dx.doi.org/10.1108/17410400510571419>.

SCHOEPS, Wolfgang. *Manual de Administração da Produção*. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1984, p. 480-481.

Silva, C. R. da, Silva, M. A. C. da, Silva, S. R. da, Souza, J. C. C. de, & Santos, S. D. dos. (2009). Ergonomics: a study of influence on productivity. *REGE Revista De Gestão*, 16(4), 61-75. <https://doi.org/10.5700/issn.2177-8736.rege.2009.36686>

Singhal, T. A Review of Coronavirus Disease-2019 (COVID-19). *Indian J Pediatr* 87, 281–286 (2020). <https://doi.org/10.1007/s12098-020-03263-6>

WEINE, Gastão Rúbio de Sá. A produtividade reexaminada. *Revista Organizações em Contexto*, São Paulo, v. 2, n. 3, p. 234-244, jul. 2006.