



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MARIA FABIANA CRISÓSTOMO DA COSTA E SILVA

**PERCEPÇÃO DO TRABALHO REMOTO: UM ESTUDO NUMA EMPRESA DE
CONSULTORIA AMBIENTAL NA CIDADE DE MOSSORÓ-RN**

MOSSORÓ

2025

MARIA FABIANA CRISÓSTOMO DA COSTA E SILVA

**PERCEPÇÃO DO TRABALHO REMOTO: UM ESTUDO NUMA EMPRESA DE
CONSULTORIA AMBIENTAL NA CIDADE DE MOSSORÓ-RN**

Monografia apresentada a Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Alano Soares de Almeida

MOSSORÓ

2025

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

S586p Silva, Maria Fabiana Crisóstomo da Costa e.
Percepção do trabalho remoto: um estudo numa
empresa de consultoria ambiental na cidade de
Mossoró-RN / Maria Fabiana Crisóstomo da Costa e
Silva. - 2025.
42 f. : il.

Orientador: Carlos Alano Soares de Almeida.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de , 2025.

1. trabalho remoto. 2. vantagens. 3.
desvantagens. I. Soares de Almeida, Carlos Alano
, orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência
Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva
CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

MARIA FABIANA CRISÓSTOMO DA COSTA E SILVA

**PERCEPÇÃO DO TRABALHO REMOTO: UM ESTUDO NUMA EMPRESA DE
CONSULTORIA AMBIENTAL NA CIDADE DE MOSSORÓ-RN**

Monografia apresentada a Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Defendida em: 04/08/2025

BANCA EXAMINADORA

Nome do Orientador, Prof. Dr. Carlos Alano Soares de Almeida (UFERSA)
Presidente

Nome do Examinador Interno, Prof. Dr. Leonardo Andrade Rocha (UFERSA)
Membro Examinador

Nome do Examinador Interno, Prof. Dr. Fabiano da Costa Dantas(UFERSA)
Membro Examinador

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha profunda gratidão ao meu esposo, pelo apoio incondicional ao longo destes anos e por sempre acreditar em mim.

Aos meus pais, que se esforçaram para me proporcionar a melhor educação e me incentivaram em cada passo da minha trajetória; graças a eles, nunca desisti dos meus sonhos.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Carlos Alano Soares de Almeida, pelos ensinamentos, pelo auxílio constante e pelo apoio fundamental que tornou a conclusão deste trabalho possível.

Agradeço também a todos os meus amigos de curso, de trabalho e de vida, que, em todos os momentos, e se disponibilizaram a oferecer seu apoio sempre que necessário.

A todos, meus sinceros e sinceros agradecimentos.

*“Não é o lugar que faz o trabalho, mas a
dedicação e a criatividade de quem o realiza.”*

(Peter Drucker)

RESUMO

O trabalho remoto é uma modalidade de trabalho que cresceu no Brasil após 2020(ano da pandemia), com isso muitas empresas que antes trabalhavam apenas presencial precisaram utilizar essa modalidade para continuarem ativas no mercado. A nossa pesquisa tem como objetivo identificar as vantagens e desvantagens do trabalho remoto, na percepção dos colaboradores, em uma empresa de consultoria ambiental no município de Mossoró, com isso realizamos uma entrevista com colaboradores de uma empresa, realizando um estudo de caso onde concluímos que os participantes conseguem identificar e expressar suas opiniões sobre as vantagens e desvantagens desse modelo de trabalho, que o trabalho remoto é e pode continuar sendo uma opção para esse tipo de empresa(consultoria ambiental).

Palavras-chave: trabalho remoto; vantagens; desvantagens.

ABSTRACT

Remote work is a growing work model in Brazil after 2020 (the year of the pandemic), meaning many companies that previously operated exclusively in-person had to adopt this model to remain active. Our research aims to identify the advantages and disadvantages of remote work, as perceived by employees, at an environmental consulting firm in the city of Mossoró. We conducted interviews with employees, conducting a case study. We concluded that participants were able to identify and express their opinions on the advantages and disadvantages of this work model, and that remote work is and can continue to be an option for this type of company (environmental consulting).

Keywords: remote work; advantages; disadvantages.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	–	Vantagens e desvantagens para empregado e empregador do teletrabalho.....	20
Quadro 2	–	Faixa Etária dos colaboradores entrevistados	27
Quadro 3	–	Sexo dos colaboradores entrevistados	28
Quadro 4	–	Nível de ensino dos colaboradores entrevistados	28

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

COVID – é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

FGV IBRE - Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas

LISTA DE SÍMBOLOS

% Porcentagem

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
1.2	OBJETIVOS	17
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	17
2.1	TELETRABALHO	17
2.2	VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO REMOTO	19
2.3	TRABALHO REMOTO NO BRASIL	21
3	METODOLOGIA.....	24
3.1	TIPO DE PESQUISA	24
3.2	UNIVERSO DE ESTUDO	25
3.3	COLETA DE DADOS.....	26
4	RESULTADOS DA PESQUISA	27
4.1	INFORMAÇÕES GERAIS.....	27
4.2	VANTAGENS PERCEBIDAS NO TRABALHO REMOTO.....	30
4.3	IMPACTO DAS VANTAGENS NA PRODUTIVIDADE E BEM-ESTAR.....	31
4.4	EXPERIÊNCIAS POSITIVAS DO TRABALHO REMOTO.....	32
4.5	DESVANTAGENS PERCEBIDAS NO TRABALHO REMOTO.....	33
4.6	AS DESVANTAGENS E A ROTINA DIÁRIA E MOTIVAÇÃO.....	34
4.7	EXPERIÊNCIAS NEGATIVAS PERCEBIDAS NO TRABALHO REMOTO.....	35
4.8	O HOME OFFICE DEVE SER MANTIDO.....	36
4.9	SUGESTÕES DE MELHORIA PARA O HOME OFFICE.....	37
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
	REFERÊNCIAS	39
	ANEXO A – QUESTIONÁRIO QUALITATIVO: VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO HOME OFFICE.....	41

1 INTRODUÇÃO

Em 2020, o Brasil e o mundo enfrentavam grandes dificuldades por causa de um novo vírus de contágio rápido, que se espalhou de forma espantosa, e que para evitar a proliferação do contágio, as empresas e a sociedade de uma forma geral tiveram que buscar formas de se isolar para proteção da população.

Com isso a modalidade de trabalho remoto que tem como sinônimos: *home office* e teletrabalho, se tornou para algumas empresas uma forma de se manterem ativas no mercado, buscando como continuar a executar suas atividades mesmo com o isolamento e o mínimo de contato humano possível, Mariani *et al.* (2024), apresenta em sua pesquisa a necessidade de isolamento durante a pandemia e como o trabalho remoto foi necessário durante a pandemia de 2020.

Em 2017 foram definidas na CLT as atividades consideradas como teletrabalho, auxiliando os trabalhadores e empresas em relação aos seus direitos e deveres.

Em busca de entender esse período de novidades no mundo do trabalho buscou-se, por meio de um estudo de caso verificar a percepção de colaboradores e gestores de uma empresa de consultoria ambiental em Mossoró, para se responder a seguinte questão de pesquisa: **Como os colaboradores de uma empresa de consultoria ambiental percebem o trabalho remoto?**

A abordagem deste trabalho é por meio de pesquisa qualitativa, descritiva, que analisou dados primários resultantes de entrevistas com 20% dos colaboradores da empresa. Esse estudo de caso foi realizado em uma empresa de consultoria ambiental localizada na cidade de Mossoró/RN.

A pesquisa está dividida em referencial teórico, contendo conceitos fundamentais para a pesquisa; metodologia, com a descrição de como a pesquisa foi desenvolvida, coleta de dados, informando de forma detalhada como os dados da pesquisa foram obtidos; resultados da pesquisa, mostrando os principais resultados e sua análise, e por fim as considerações finais e as referências utilizadas na pesquisa.

1.1 OBJETIVOS

O objetivo geral é identificar as vantagens e desvantagens do trabalho remoto, na percepção dos colaboradores, em uma empresa de consultoria ambiental no município de Mossoró.

Para alcançar esse propósito, estabelecem-se os seguintes objetivos específicos:

1. Detalhar a rotina de trabalho remoto na empresa de consultoria ambiental em Mossoró.
2. Entrevistar os colaboradores quanto ao trabalho remoto na empresa de consultoria ambiental em Mossoró.

No contexto de empresas de consultoria ambiental, que lidam com demandas técnicas e interações frequentes com equipes multidisciplinares, torna-se relevante compreender como o trabalho remoto impacta na produtividade, na qualidade das entregas e no bem-estar dos colaboradores. A empresa estudada representa um cenário interessante para essa análise, especialmente considerando a crescente demanda por soluções sustentáveis e a adaptação de empresas locais a novas formas de trabalho.

Assim, justificar este estudo baseia-se na necessidade de identificar, de forma objetiva e contextualizada, as vantagens e desvantagens do trabalho remoto nesse tipo de empresa. Os resultados podem contribuir para a tomada de decisões estratégicas, visando otimizar o desempenho organizacional e promover melhores condições de trabalho para os profissionais envolvidos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teletrabalho

O crescente desenvolvimento da tecnologia tornou possível a expansão do trabalho para locais além do escritório, na década de 90 com o aumento do uso dos computadores no Brasil e no mundo trouxe às empresas a oportunidade do trabalho remoto, mas no Brasil, apenas em 2005 se conseguiu avanços quanto a sua definição e implementação, conforme Fagundes (2025), “no Brasil, o teletrabalho mostrou-se timidamente em 1997, ganhando mais reconhecimento jurídico em 2011”

Através do projeto de teletrabalho pela Serpro (Serviço Federal de Processamento de Dados do Brasil) e com a evolução da tecnologia foi cada vez mais acessível à adaptação da casa em escritório, em 2012, tem-se reflexos na Lei nº 12.551/2011, onde a lei citada altera o Art. 6º da CLT para incluir o trabalho remoto e a comunicação por meios telemáticos como equivalentes ao trabalho presencial..

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Mesmo com a atualização na lei, o modelo *home office* não era tão conhecido pela população, o teletrabalho era praticado apenas por algumas empresas

E em 2017, na CLT com a definição do teletrabalho auxiliando os funcionários e empregadores nas definições e limites do teletrabalho.

Art. 75B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

O trabalho remoto, também conhecido como *home office* ou teletrabalho, passou por um processo de consolidação no Brasil, especialmente a partir da pandemia da COVID-19. Antes de 2020, essa modalidade era adotada de forma pontual e restrita a determinadas funções e setores. Com a crise sanitária, tornou-se uma alternativa viável e necessária para a continuidade das atividades econômicas e produtivas.

De acordo com Souza, Moura e Santos Junior (2021), o *home office* "foi adotado emergencialmente por diversas empresas privadas, como uma estratégia para evitar a paralisação total das atividades, preservando ao mesmo tempo a saúde dos trabalhadores". A pandemia atuou como um catalisador para a transformação digital e para a quebra de paradigmas sobre o trabalho presencial.

2.2 Vantagens e desvantagens do trabalho remoto

Quando se pensa em trabalho remoto, muitos pensam logo na flexibilidade de horários, da não necessidade de estresse devido ao trânsito, redução de custo, entre outras vantagens, segundo Gatti et al. (2018) destacam que o *home office* oferece flexibilidade de horários e uso de tecnologias, mas também apresenta desafios relacionados à comunicação e alinhamento entre empresa e colaborado, mas tudo isso ocorre quando empresa e colaborador estão alinhados quanto aos limites do trabalho remoto, várias desvantagens também podem ser percebidas mesmo com o suporte adequado dado pela empresa e com o alinhamento com o colaborador.

O SEBRAE(2022) pesquisou e publicou em seu site uma lista de vantagens e desvantagens(pessoais e profissionais) para quem trabalha em *home office*, para que os empreendedores possam analisar se combina com seu perfil. Podemos ver aqui os itens citados:

VANTAGENS PESSOAIS

- Proximidade da família
- Maior independência
- Redução do estresse decorrente do trânsito
- Incorporação da família à atividade

VANTAGENS PROFISSIONAIS

- Maior liberdade profissional
- Privacidade, desde que planejada
- Redução de alguns custos(aluguel de sala comercial, transporte)
- Definição do próprio horário de trabalho
- Rendimentos superiores ao níveis convencionais de mercado

DESVANTAGENS PESSOAIS

- Perda de privacidade pessoal
- Possibilidade de excesso de carga de trabalho
- Indefinição de horários de trabalho e lazer, se não houver planejamento e disciplina
- Tendência ao isolamento social (pra quem mora só)

DESVANTAGENS PROFISSIONAIS

- Falta de atualização profissional em processos gerenciais
- Ambiente de trabalho confinado(antissocial)

A pesquisa do Sebrae está mais voltada para empreendedores, mas podemos perceber que vários dos itens listados também se adequam para trabalhadores CLT, como os trabalhadores entrevistados nessa pesquisa.

Outra pesquisa sobre vantagens e desvantagens do trabalho *home office* foi a realizada por Filardi, Castro e Zanini (2020), onde os pesquisadores sintetizaram em um quadro citando as vantagens e desvantagens de acordo com vários outros autores.

Quadro 1
Vantagens e desvantagens para empregado e empregador do teletrabalho

Autores	Vantagens	Desvantagens
Soares (1995) Tremblay (2002)	Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Poder ficar próximo à família e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Baixo desenvolvimento e motivação; Falta treinamento específico; Isolamento social; Tecnologia falha, Mais trabalho.
Pérez, Sanchez e Carnicer (2007)	Autonomia para organizar tarefas; Economia de custos e espaço; Empregado por conta própria; Flexibilidade de horários e nas relações de trabalho; Gerenciamento por objetivos; Liberdade; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Menor absenteísmo e Oportunidade para deficientes.	Custos de equipamentos; Dificuldade de desenvolvimento, de motivação e organizacionais; Erros de seleção de tarefa; Isolamento profissional; Mudanças na estrut. organiz; Percepção perda status e Problemas psicológicos.
Freitas (2008)	Concentração; Refeições em casa; Flexibilidade de horários; Maior interação com a família; Menos interrupções; Privacidade; Redução de custos para a empresa e para o empregado; Redução no tempo de deslocamento; Segurança e Silêncio.	Aumento custo de água e luz; Dificuldade de controle; Distração com atividades domiciliares; Falta de infraestrutura; Isolamento profissional e social e Receio de má avaliação.
Barros e Silva (2010)	Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade; Menos exposição violência/stress em deslocamentos; Redução custos para a empresa e para o empregado.	Conflito trabalho e vida familiar; Falta infraestrutura e supervisão; Isolamento profissional e cobrança.
Nohara, Acevedo, Ribeiro et al. (2010)	Autonomia para organizar tarefas; Maior interação com a família; Melhor qualidade de vida; Menos stress em deslocamentos e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade controle; Falta de reconhecimento colegas de trabalho e de supervisão; Isolamento; Mais trabalho.

Continuação

Autores	Vantagens	Desvantagens
Boscatte (2010)	Melhor qualidade de vida; Melhoria produtividade; Menor absenteísmo e Redução de custo empregado.	
Gaspar, Bellini, Donaire et al. (2014) Nogueira e Patini (2012)	Autonomia para organizar tarefas; Flexibilidade de horários; Maior interação familiar; Melhor planejamento das atividades; Melhor qualidade e produtividade no trabalho; Menos stress em deslocamentos e Redução de custos do empregado.	Dificuldade de controle e de avaliação de desempenho; Falta de infraestrutura e Isolamento profissional.
Costa (2013)	Autonomia para organizar tarefas e Flexibilidade de horários. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; Flexibilidade de horários; Melhor qualidade de vida e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade desenvolvimento; Falta supervisão; Isolamento social; Maior cobrança, Montar estrutura em casa.
Mello, Santos, Shoit et al. (2014)	Melhor qualidade de vida; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Oportunidade para pessoas com deficiência e Redução de custos para a empresa.	
Hislop, Axtell, Collins et al. (2015)	Autonomia para organizar tarefas; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e Flexibilidade de horários.	Isolamento social.
Eom (2016)	Equilíbrio trabalho /vida pessoal; Melhor qualidade, produtiv. no trab.; Redução poluição/tempo deslocamento.	Isolamento profissional e social e Não adequação ao teletrabalho.
Villarinho e Paschoal (2016)	Melhor qualidade de vida, produtividade; Menos interrupções, stress e tempo em deslocamentos.	Isolamento social e Tecnologia falha.
Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)	Amadurecimento profissional dos jovens.	Precarização e descontrole da carga de trabalho.

Fonte: Elaborado pelos autores.

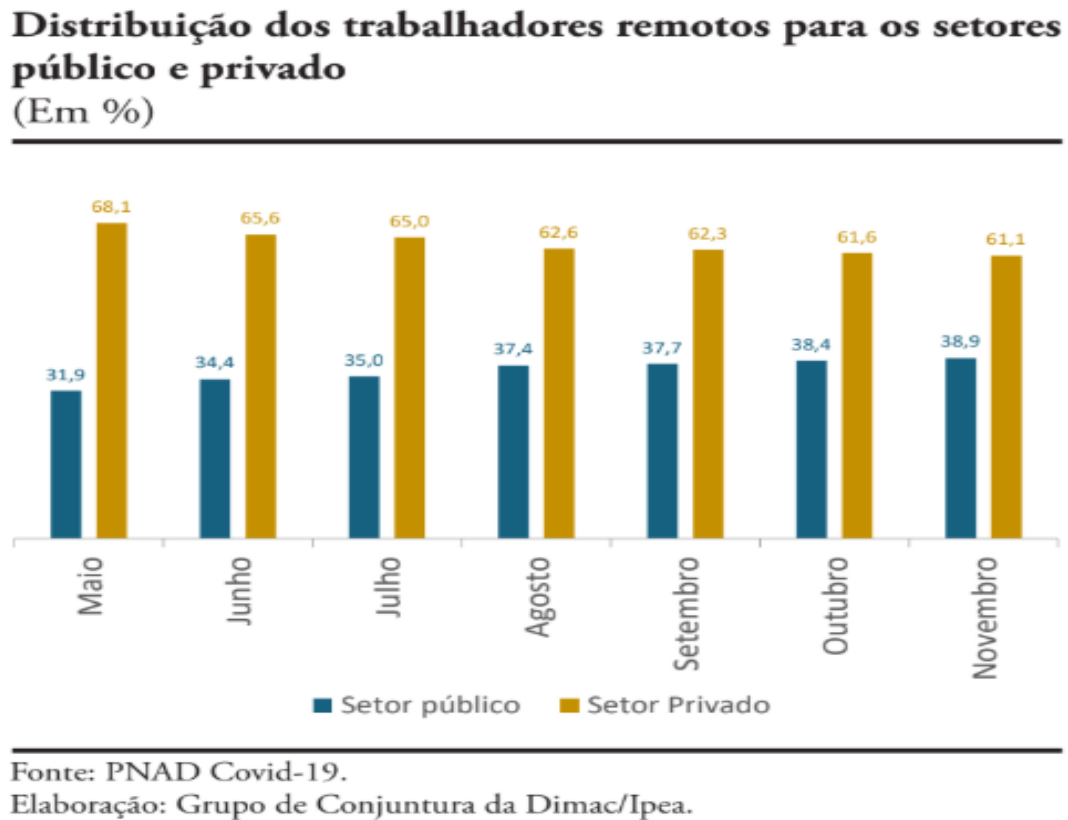
2.3 Trabalho remoto no Brasil

Com o passar dos anos o percentual de trabalhadores em trabalho remoto no país tem diminuído podemos afirmar isso conforme pesquisa realizada, Góes, Martins e Nascimento (2021), realizaram uma análise dos dados do IBGE referente ao trabalho remoto em todo país, com o objetivo de consolidar as estatísticas sobre o trabalho remoto no Brasil, analisaram vários aspectos, desde o setor privado x setor público até a evolução de acordo com a renda, mostrando através de gráficos, planilhas e mapas as informações analisadas.

Durante o período inicial da pandemia os trabalhos remotos cresceram, “Comparando os resultados das massas efetivamente geradas da população ocupada brasileira e da população em trabalho remoto, tem-se que 17,4% da massa efetivamente gerada é atribuída a pessoas em *home office*” (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2021, p. 3), sendo a maior parte (30%) no setor de serviços.

No gráfico abaixo utilizado por Góes, Martins e Nascimento (2021, p. 6), mostra a evolução do trabalho remoto ao longo de 2020, podemos acompanhar o percentual do setor público e privado em *home office*, e de acordo com a pesquisa podemos ver que o setor privado tem abraço melhor o trabalho remoto, sendo constantemente maior o número de trabalhadores remotos no setor privado em relação ao público.

Gráfico 01 – Distribuição de trabalhadores remotos para o setor público e privado



Ao final do estudo conseguiram traçar um perfil do trabalhador remoto como sendo do sexo feminino, cor branca, nível superior de ensino, idade entre 30 e 39 anos com trabalho formal.

2.4 Infraestrutura e carga horária e controle do tempo no trabalho

A infraestrutura é um dos elementos essenciais para a eficiência e o bem-estar no trabalho remoto. O trabalho remoto exige que o trabalhador disponha de um ambiente adequado, com acesso à internet de qualidade, equipamentos como computador e headset, além de um espaço físico ergonômico. Contudo, no contexto brasileiro, muitos trabalhadores foram surpreendidos com a migração emergencial ao *home office*, sem o suporte estrutural necessário.

Segundo Souza, Moura e Santos Junior (2021), muitas empresas privadas não forneceram os recursos mínimos para que os empregados desempenhassem suas funções em casa, o que gerou sobrecarga e problemas de produtividade. Essa realidade revela a falta de

preparo das organizações e do próprio poder público quanto à regulamentação e ao suporte para o teletrabalho.

Dutra e Hipólito (2020) destacam que a falta de estrutura adequada dificulta a qualidade do trabalho. Assim, é fundamental que as empresas desenvolvam políticas de apoio, como subsídio para internet, equipamentos e mobiliário, além de orientação ergonômica.

Outro fator importante é a gestão da carga horária no trabalho remoto, é um desafio crescente, pois o controle do tempo se torna mais complexo quando não há supervisão direta. A flexibilidade de horários pode levar à intensificação do trabalho e ao fenômeno da “hiper conectividade”, em que o colaborador permanece disponível além da jornada contratada.

Conforme Antunes (2020) o teletrabalho tem enfraquecido a divisão entre os horário de trabalho e descanso, aumentando a jornada de trabalho de forma informal e não reconhecida pelas empresas. Isso tem implicações na saúde mental dos trabalhadores e pode configurar desrespeito à legislação trabalhista.

A CLT, reformada em 2017, regulamenta o teletrabalho nos artigos 75-A a 75-E, mas isenta o trabalhador remoto do controle de jornada (BRASIL, 2017). Essa lacuna legal pode favorecer abusos, caso não haja acordos claros entre empregador e empregado quanto à carga horária e ao direito à desconexão.

Segundo pesquisa da Fundação Instituto de Administração (FIA, 2020), 47% dos trabalhadores em *home office* no Brasil afirmaram trabalhar mais horas do que quando estavam presencialmente, apontando a urgência de estratégias de gestão de tempo e bem-estar.

O estudo realizado pela FGV IBRE (2024) nos mostra que no Brasil, em 2023, 9,6% dos trabalhadores formais estavam trabalhando totalmente ou parcialmente de forma remota, o mesmo estudo mostra a satisfação dos trabalhadores que trabalham ao menos 1 dia na semana é superior a satisfação dos que trabalham todos os dias presencialmente.

Abaixo podemos ver os exemplos de trabalhos que abordam as vantagens, desvantagens, impactos, desafios e estatísticas relacionados ao trabalho remoto.

Ao realizar um estudo para identificar o impacto do trabalho remoto na Qualidade de Vida dos trabalhadores brasileiros, Mariani, Fernandes, dos Anjos e Dullius (2024) chegam ao resultado de que cada dia as pessoas estão mais satisfeitas com o trabalho remoto, por causa de maior disponibilidade de realização de atividades de bem estar e com familiares, além da redução de custo e maior autonomia, o que impactou diretamente na percepção de qualidade de vida dos trabalhadores.

Em um outro tipo de pesquisa, agora na administração pública, Lucas e Santos (2021), buscam analisar a adoção do teletrabalho no setor público, suas vantagens, desvantagens e desafios. Com a pesquisa conseguiram identificar que existem muitas variáveis que precisam ser melhoradas como, por exemplo, produtividade, isolamento e questão de supervisão e controle do trabalho, mas que mesmo com a necessidade de melhoria, o teletrabalho ainda é uma opção com mais vantagens que desvantagens e precisa ser estudada pra alcançar seu potencial.

Essa questão de supervisão e controle de trabalho é um desafio constante para os gestores tanto no presencial como no remoto, Nogueira e Patini (2012, p. 121) em busca de entender os desafios dos gestores de trabalhadores remotos, através de sua pesquisa sobre pontos fundamentais da gestão como: Controle e atingimento de metas e avaliação de desempenho, Processo de recrutamento e seleção e treinamento, motivação, contrato de trabalho e salários, chegaram a conclusão de que os principais desafios são o recrutamento e motivação, por causa dos fatores culturais de diferentes países. Os autores comentam que é muito difícil encontrar profissionais com o perfil para o trabalho remoto, que sejam motivados, saibam definir prioridades e que tenham conhecimento na área da tecnologia.

Diante do exposto, observa-se que o trabalho remoto passou por um processo significativo de evolução no Brasil, impulsionado por fatores legais, tecnológicos e sociais. Desde suas primeiras iniciativas até sua consolidação durante a pandemia da COVID-19, o teletrabalho revelou-se uma alternativa viável para muitas organizações, ao mesmo tempo em que evidenciou desafios estruturais e de gestão.

3. METODOLOGIA

3.1 Tipo de pesquisa

A pesquisa possui uma abordagem de natureza qualitativa por se preocupar com o significado dos fenômenos estudados, tendo como relevante aspecto da complexidade humana envolvidas nas relações organizacionais misturadas com as relações sociais de forma subjetiva.

Conforme Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa do mundo, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem.

Em relação ao método, a pesquisa será um estudo de caso, método comum nas pesquisas qualitativas, limitando a área de estudo para observar o fenômeno desejável.

Segundo Yin (2001, p. 32): “o estudo de caso é uma investigação empírica de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

Com base no objetivo geral essa pesquisa se caracteriza como descritiva, conforme definido por Gil(2002) “As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então o estabelecimento de relações entre variáveis”, a pesquisa busca descrever as características do fenômeno inserido em um estudo de caso estabelecendo relação entre eles, buscando identificar as vantagens e desvantagens percebidas pelos colaboradores e gestores da empresa estudada, aprofundando o entendimentos baseando-se em evidências teóricas.

A pesquisa foi realizada com base em entrevistas com amostragem dos colaboradores, sendo assim a pesquisa utilizará de dados primários e trabalhará com Análise Descritiva e nas informações gerais aplicaremos estatística descritiva, que segundo Guedes et. Al (2005), o objetivo básico é sintetizar valores de mesma natureza, permitindo uma visão global, organizando e descrevendo por meio de tabelas, gráficos e medidas descritivas.

3.2 Universo de estudo

A instituição que será o foco do estudo de caso é uma empresa privada, sediada em Mossoró, prestadora de serviços nas áreas de consultoria em meio ambiente, geoprocessamento, topografia, gestão de terras, geologia e mineração na cidade de Mossoró, com funcionários em Mossoró/RN, Natal/RN e Catu/BA. Hoje a empresa tem cerca de 45 colaboradores em seu quadro de funcionários, sendo uma funcionária em Natal de forma remota, e 7 funcionários no estado da Bahia de forma presencial, e em Mossoró as atividades são preferencialmente realizadas de forma presencial, e em alguns momentos específicos os colaboradores trabalham de forma híbrida (dias anteriores ou posteriores a feriados, colaboradores com sintomas gripais, dias de reforma no escritórios e em momentos específicos solicitados pelos colaboradores ou horas extras solicitadas pela empresa aos sábados).

A empresa trabalha com geração de conteúdo como estudos ambientais, mapas, relatórios ambientais, emissão de contratos e laudos técnicos, ou seja, trabalha com prestação de serviços, não tendo como produto final algo palpável e sim conhecimento gerado. Durante a pandemia esse foi um dos motivos que fez com que a empresa conseguisse manter sua produção mesmo com o trabalho remoto, tendo que fazer adaptações em seus procedimentos do dia a dia, mas conseguindo manter a finalização dos serviços dentro dos prazos esperados.

Algumas mudanças do trabalho *home office* mantiveram-se na empresa como por exemplo palestras e reuniões por vídeo chamada, compartilhamento de documentos em nuvem, e mudança de grande parte de seus documentos interno que antes eram impressos para a utilização apenas de forma de digital, como contratos, contracheques, relatórios e folhas de registro de ponto.

3.3 Coleta de Dados

O instrumento de coleta de dados utilizado foi uma entrevista estruturada, conforme o roteiro em anexo (ANEXO A). As entrevistas foram realizadas via Google Meet, em chamadas de vídeo. Antes de iniciar cada entrevista, explicamos individualmente o objetivo e a finalidade do trabalho, além de esclarecer o assunto a ser abordado e como os dados seriam tratados, garantindo a confidencialidade da empresa e dos colaboradores. As entrevistas ocorreram de 1º a 8 de outubro de 2024.

Elaboramos um roteiro de entrevista com 16 perguntas, abordando os seguintes aspectos: informações gerais, vantagens do trabalho remoto, desvantagens do trabalho remoto e perspectivas para o futuro do *home office*.

As informações gerais foram as primeiras questões da entrevista, com o intuito de identificar o perfil dos colaboradores participantes, incluindo idade, sexo, tempo de trabalho e nível de escolaridade.

Em relação às percepções, as perguntas sobre as vantagens e experiências positivas foram abertas, permitindo que os colaboradores compartilhassem como percebem e vivenciam esses aspectos. Para as questões sobre desvantagens, adotamos uma abordagem similar, permitindo que os participantes descrevessem livremente como as desvantagens impactaram sua motivação e bem-estar, além de compartilhar experiências negativas relacionadas ao trabalho remoto.

Por fim, na seção sobre o futuro do *home office*, os colaboradores expressaram suas opiniões, baseadas em suas vivências na empresa, sobre a possibilidade de continuidade do trabalho remoto e sugeriram possíveis melhorias para otimizar essa modalidade.

Devido à subjetividade dos dados coletados na pesquisa, não foi utilizado nenhum software ou programa de computador para a análise, essa função ficou a par dos pesquisadores. O tratamento dos dados seguiu as seguintes etapas:

- a) Transcrição: Todas as respostas foram transcritas durante as entrevistas.
- b) Organização: As respostas foram organizadas de forma a facilitar a análise.

- c) Definição de aspectos: Foram definidos os aspectos a serem analisados com base na recorrência das falas.
- d) Interpretação: Os dados foram interpretados a partir dos aspectos selecionados.

As entrevistas foram transcritas e suas respostas foram agrupadas por semelhança, por aproximação, e assim conseguimos analisar as respostas de forma descritiva.

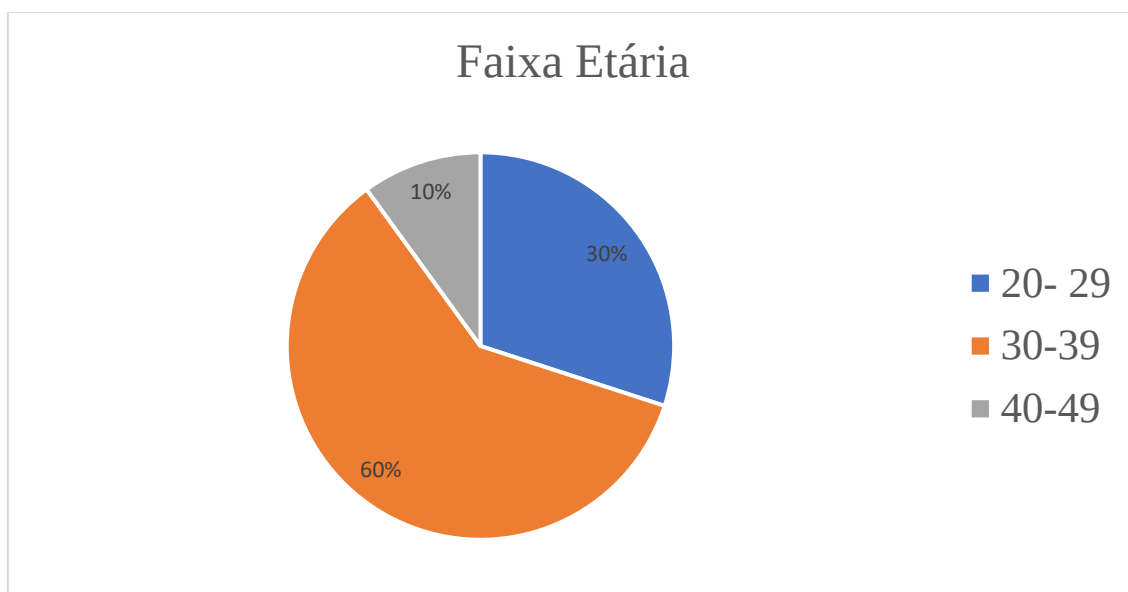
4. RESULTADOS DA PESQUISA

As entrevistas realizadas com os trabalhadores têm como objetivo identificar as vantagens e desvantagens percebidas por eles. Nesta seção, serão apresentados os resultados do estudo, iniciando com os dados das informações gerais. Em seguida, abordaremos as vantagens percebidas, as desvantagens identificadas e, por fim, os pontos de melhoria sugeridos para o trabalho remoto.

4.1 Informações gerais

Participaram da entrevista 10 colaboradores de diferentes setores da empresa, ocupando funções de assistente, analista e diretoria. Dentre os entrevistados, 70% eram do sexo feminino e 60% estavam na faixa etária entre 30 e 39 anos. Destes, 50% estavam em seu primeiro emprego. Em relação à formação, 30% possuíam nível médio ou superior incompleto, 20% tinham bacharelado ou licenciatura completos, e 50% eram mestres, especialistas ou doutores. O tempo de experiência profissional variava entre 6 meses a 22 anos, e todos os colaboradores tiveram a experiência do *home office* apenas após o início da pandemia, ou seja, de 2020 até o presente momento.

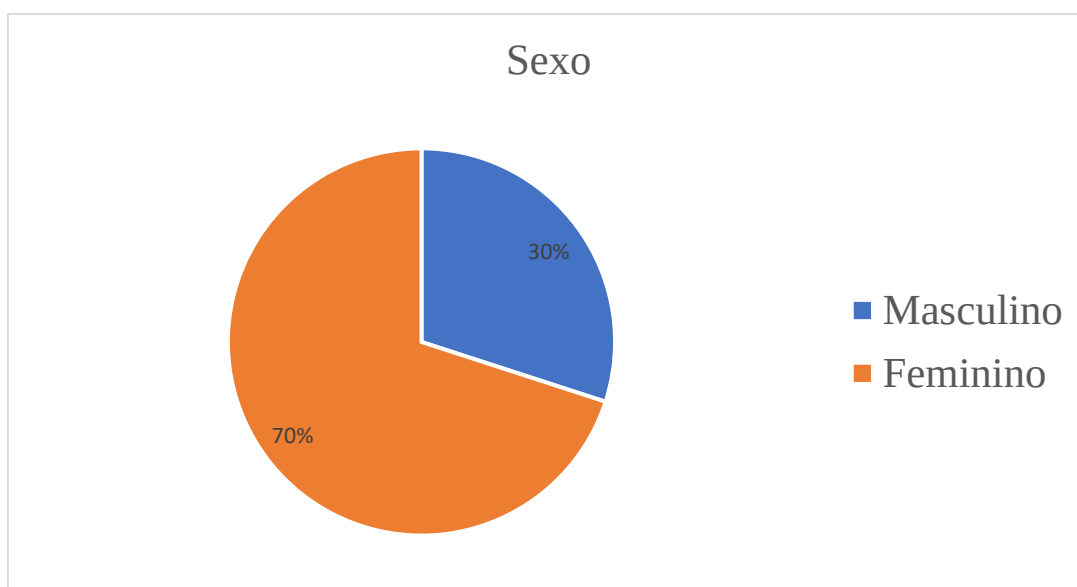
Gráfico 02 – Faixa Etária dos colaboradores entrevistados



Elaborado pelo autor

No gráfico podemos ver a distribuição etária dos colaboradores entrevistados, verifica-se que 60%, encontra-se na faixa dos 30 a 39 anos, refletem assim os estudos estatísticos já citados, seguidos de 30% na faixa dos 20 a 29 anos, que durante as entrevistas podemos identificar que são jovens em início de carreira.

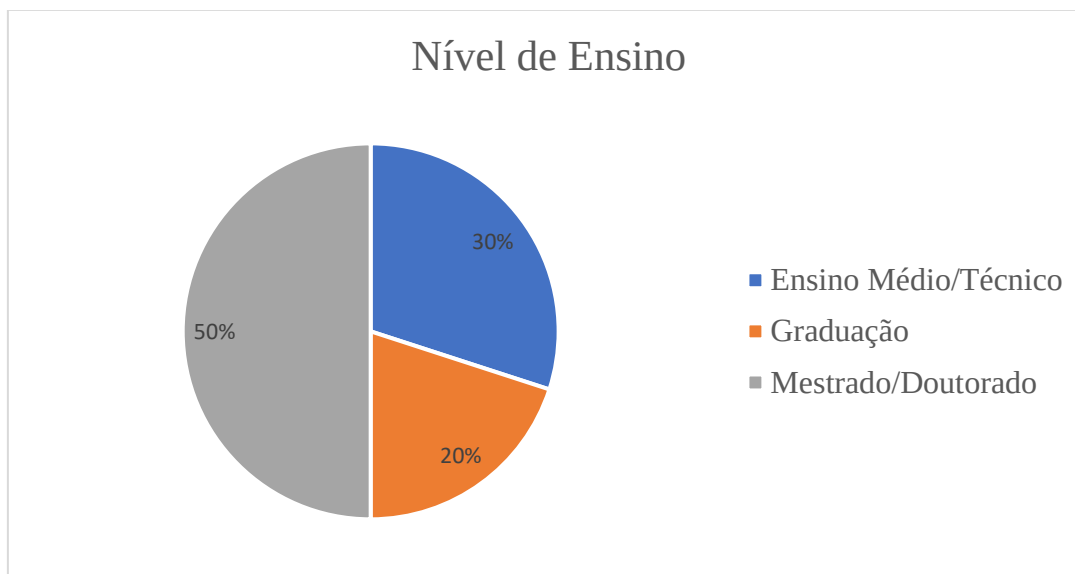
Gráfico 03 - Sexo dos colaboradores entrevistados



Elaborado pelo autor

O gráfico retrata que 70% dos entrevistados são do sexo feminino, confirmando também uma predominância do sexo feminino nos trabalhadores entrevistados.

Gráfico 04 – Nível de ensino dos colaboradores entrevistados



Elaborado pelo autor

Observa-se no gráfico que 70% dos colaboradores entrevistados possuem ensino superior completo. Esse dado está alinhado com os resultados apresentados por Góes, Martins e Nascimento (2021), que identificaram o nível superior como uma característica predominante entre os trabalhadores remotos no ano de 2020. Assim, constata-se que os participantes desta pesquisa seguem o mesmo padrão identificado no cenário nacional, sem apresentar desvios significativos em relação ao perfil médio do trabalhador em regime remoto.

No início da pandemia, todos os colaboradores da empresa estavam em regime de *home office*. Em 2021, os últimos colaboradores começaram a retornar ao trabalho presencial ou a adotar um modelo híbrido. Alguns colaboradores não estavam na empresa durante a pandemia, portanto suas experiências com o trabalho remoto se restringiram a alguns dias ou semanas em situações específicas. Essas situações incluíam dias em que o trabalho remoto foi solicitado pela empresa, como nas vésperas ou após feriados, em semanas de reforma da empresa ou em dias com problemas técnicos, como falta de energia ou internet no prédio da sede, ou mesmo situações solicitadas pelos próprios colaboradores.

Após as perguntas sobre informações gerais iniciamos as perguntas sobre as vantagens deixando os trabalhadores livres para suas respostas de acordo com o entendimento e vivência sobre cada assunto.

4.2 Vantagens percebidas no trabalho remoto

A primeira análise realizada abordou as vantagens percebidas pelos colaboradores no trabalho remoto. A pergunta foi formulada de maneira a permitir que os colaboradores compartilhassem todos os benefícios que identificaram ao trabalhar em casa.

As respostas apresentaram uma recorrência de itens, destacando as principais vantagens: a eliminação do deslocamento no trânsito, a possibilidade de cuidar melhor da alimentação e da prática de exercícios, e a redução de gastos com transporte e a comodidade, muitos desses itens são citados na pesquisa realizada pelo Sebrae, confirmando a realidade do perfil dos trabalhadores remotos.

Observamos que a questão do não deslocamento é especialmente vantajosa para os colaboradores da empresa, já que muitos mencionaram que a sede não está localizada em um bairro central, e muitos deles moram longe da empresa, dependendo de transporte alternativo, como caronas, Uber ou mototáxi.

ENTREVISTADO 04

“A principal vantagem é a comodidade de trabalhar no conforto da minha casa, onde tenho um ambiente reservado exclusivamente para o trabalho. Moro apenas com meu esposo, o que evita distrações e me proporciona um ambiente tranquilo e silencioso, essencial para manter o foco. Diferente de muitas pessoas que relatam dificuldades em se concentrar em casa, minha experiência é o oposto. Aqui, consigo me concentrar melhor, sem as interrupções típicas que enfrentava no ambiente da empresa, como conversas na sala técnica.”

No entanto, também identificamos que nem todos os colaboradores percebem vantagens no trabalho remoto. Um dos entrevistados expressou a seguinte opinião:

ENTREVISTADO 02

“Para mim as vantagens foi só no pico da pandemia né, que a gente não podia estar se encontrando com ninguém, não podia tá com sintomas de gripe perto do colega ou se não evitar tá próximo do colega que está com sintomas de gripe.”

Para ele, no tipo de trabalho que realiza, atualmente não há vantagens em trabalhar de forma remota, sendo que os benefícios só eram percebidos durante a pandemia, quando o isolamento era necessário.

4.3 Impacto das vantagens na produtividade e bem-estar

O segundo item analisado foi o impacto percebido das vantagens na produtividade e bem-estar dos colaboradores. Eles relataram que, ao trabalhar em *home office*, sentem-se mais seguros e menos cansados, pois não precisam enfrentar o deslocamento diário no trânsito. Isso reduz a exposição a situações de risco, como assaltos e acidentes, além de minimizar o cansaço físico e o estresse associados ao trânsito. Com menos cansaço e estresse, os colaboradores conseguem produzir mais e se sentem melhor com seu desempenho.

Em relação à produtividade, muitos destacaram um maior foco nas atividades, pois, ao contrário do ambiente de escritório, onde a grande quantidade de pessoas pode gerar interrupções devido a dúvidas, conversas e chamadas telefônicas, o *home office* diminui essas distrações. Isso contribui para uma maior eficiência e concentração nas tarefas, reconhecendo as vantagens identificadas por Boscatte(2010), conforme citado no Quadro 01.

ENTREVISTADO 06

“Como consigo focar mais, consigo produzir melhor, com menos interferências e também menos cansaço por não precisar me deslocar”

Outras respostas citadas foram as seguintes:

- Se sente mais seguro por não ter que enfrentar o deslocamento(trânsito/assaltos)
- Evita de pegar vírus e doenças
- Fica mais descansado por conseguir dormir um pouco mais
- Diminuição de gastos com transporte melhora a vida financeira
- Focar nas tarefas sem interrupções aumenta a eficiência
- Evita cansaço físico e estresse do trânsito/deslocamento
- Tem mais tempo para cuidar de si mesmo (alimentação/exercícios/saúde mental)
- Equilíbrio entre vida profissional e pessoal
- Passar mais tempo com a família

4.4 Experiências positivas do trabalho remoto

As experiências positivas percebidas no trabalho em *home office* são bastante específicas e variam de acordo com as vivências de cada colaborador. Esses fatores incluem a relação com os gestores, o tipo de trabalho realizado e o ambiente em suas casas, o que pode resultar em diferenças significativas nas percepções de cada um.

ENTREVISTADO 01

“Hoje eu preciso fazer um relatório, escrever aqui esse relatório, e nesse eu acredito que sim esse relatório é mais proveitoso”

Para atividades que necessitam de um foco maior, esse entrevistado informa que o trabalho remoto pode ser muito positivo. Ele destacou que, ao escrever um relatório, consegue manter a concentração por mais tempo, sem interrupções, o que o faz sentir-se mais produtivo.

ENTREVISTADO 04

“Trabalhar de casa me proporcionou um equilíbrio entre vida pessoal e profissional que valorizo muito, e acredito que essa forma de trabalho é o que me permite desempenhar minhas funções da melhor maneira possível.”

ENTREVISTADO 06

“Não consigo pensar em algum caso em particular, mas vejo toda experiência home office como positiva.”

Para esses colaboradores a experiência do *home office* como um todo foi positiva, e os mesmos pretende continuar trabalhando assim todo o tempo que lhe for possível, porque lhes proporciona um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

ENTREVISTADO 08

“Como você não vai ter que se preparar para se deslocar, para perder mais meia hora para chegar ao trabalho, você pode usar esse tempo a seu favor. Posso dormir mais. Posso até fazer o meu café da manhã com mais tempo.”

Para esse colaborador, a melhor experiência percebida no trabalho remoto foi a melhoria na qualidade de vida, proporcionada pela possibilidade de estar em casa. Ele destacou que consegue aproveitar melhor os horários das refeições e dos treinos.

Colaborando com o que já foi estudado por Villainho e Paschoal(2016), os colaboradores demonstram sentir mais bem estar e conseguir melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

4.5 Desvantagens percebidas no Trabalho remoto

Na seção sobre desvantagens percebidas, a comunicação foi o aspecto que mais se destacou. Seis dos nove entrevistados relataram que a comunicação no trabalho remoto é inadequada ou difícil. Enquanto no ambiente de escritório questões cotidianas podem ser resolvidas rapidamente por meio de uma conversa informal com um colega ao lado, no *home office* isso pode atrasar a conclusão de atividades e o recebimento de demandas. Como resultado, a equipe acaba se distanciando, cultivando uma relação mais formal e menos ágil.

- Produtividade não é tão boa na maioria das atividades como é no escritório
- A comunicação no *home office* é mais difícil
- Estrutura (cadeira, mesa, equipamentos adequados, iluminação, conforto térmico)
- Distrações
- Pressão de ter que render porque está em *home office*
- Tendência de querer estender o horário de trabalho para concluir demandas
- Despesas como internet, luz, água e energia ficam sob a responsabilidade do trabalhador
- Cansaço mental pela quantidade de vídeos chamadas

O entrevistado 06, conforme mencionado abaixo, não percebe desvantagens significativas no *home office*. No entanto, ele ainda destacou a comunicação como uma possível interferência nas atividades.

ENTREVISTADO 06

“Não enxergo desvantagens no home office, mas dependendo da situação da empresa a comunicação pode interferir nos trabalhos”

ENTREVISTADO 03

“Você tá em casa pode ter um conforto, mas por exemplo, é diferente, lá da sede que você tem uma cadeira, você tem uma segunda tela, que você tem teclado, você tem as bancada, você tem uns apoios diferentemente de casa, que você não tem todo esse leque, porque lá por exemplo foi projetado e em casa não, em casa ele ficou como se fosse um quebra galho.”

ENTREVISTADO 04

“Uma desvantagem é a tendência de querer estender o horário de trabalho para concluir demandas. É fácil ultrapassar o limite do expediente quando se está em casa, o que pode levar a um cansaço.”

ENTREVISTADO 07

“Sobre as desvantagens: me sentia mais cansada mentalmente com tantas videochamadas. Também tinha a sensação que a comunicação não acontecia de forma eficaz com a equipe de trabalho”

No quesito de desvantagens podemos ver que a realidade dos colaboradores combina com a teoria, onde o Sebrae(2022) e Aderaldo, Aderaldo e Lima(2017) já viam a possibilidade de excesso de trabalho por diversos motivos no trabalho remoto.

4.6 As desvantagens e a rotina diária e motivação

A maior desvantagem relatada pelos colaboradores foi como a baixa produtividade no *home office* influencia negativamente o bem-estar e a motivação. Muitos expressaram sentimentos de tristeza e desmotivação devido ao distanciamento da equipe, além de mencionarem que a falta de um ambiente de trabalho adequado prejudica sua rotina.

Percebe-se, nas falas dos colaboradores, que a baixa produtividade, que não teve tanto destaque na seção anterior, agora chama a atenção pelo impacto que causa na rotina e motivação de quase metade dos entrevistados.

Quanto à comunicação e interação com a equipe, que já havia sido um ponto de destaque anteriormente, continua sendo uma preocupação significativa. Isso revela que o impacto dessa desvantagem pode contribuir para sentimentos de tristeza e desmotivação entre aqueles que percebem esse distanciamento.

Esse isolamento que o trabalho remoto pode gerar já foi identificado por vários autores como Hislop, Axtell, Collins et al. (2015); Eom (2016); Villarinho e Paschoal (2016), os

mesmos afirmam que esse isolamento pessoal e profissional é uma das desvantagens dessa modalidade de trabalho.

Outro aspecto que permanece relevante é a estrutura do ambiente de trabalho, incluindo questões como calor, iluminação e a falta de um espaço adequado, que foram identificados como fatores que dificultam a realização das atividades e complicam a rotina diária de trabalho.

- Baixa produtividade influencia na motivação e bem estar do colaborador
- Com a motivação baixa o colaborador se sente triste/infeliz
- Com a perda de foco baixa a produção e motivação
- Sobrecarga física/mental
- Distanciamento da equipe gera desmotivação/tristeza
- O calor e má iluminação dificultam a realização do trabalho por alguns momentos
- Falta de ambiente adequado atrapalha a rotina

Como relatou o entrevistado 05, a dificuldade causada pelo calor em casa levou-o a fazer pausas frequentes para se refrescar. Essa situação contrasta com o ambiente do escritório, que conta com climatização, permitindo uma maior concentração e conforto durante o trabalho.

ENTREVISTADO 05

“Durante o período home office, eu por várias vezes tenho que tomar banho, porque eu não aguento calor.”

4.7 Experiências negativas percebidas no Trabalho remoto

Através dos relatos informados nas entrevistas verificamos que vários desafios impactaram suas experiências de trabalho. Vamos analisar cada um:

- Atraso de demandas por problemas no equipamento: Essa situação é bastante frustrante, especialmente quando não há suporte por perto.
- Falta de resposta de colegas: A falta de respostas em momentos críticos pode aumentar a pressão e a sensação de isolamento.
- Pressão por não conseguir realizar as demandas em *home office*: Essa é uma experiência comum. A pressão por produtividade, especialmente em *home office*, pode levar a sentimentos de tristeza e frustração.

- Dificuldade para parar de trabalhar: Isso pode ser um sinal de que as fronteiras entre vida profissional e pessoal estão se tornando indistintas, o que é um desafio em ambientes de trabalho remoto.
- Distanciamento nas relações de trabalho: O distanciamento social pode afetar a colaboração e o suporte emocional entre colegas.
- Falta de energia/internet: Problemas técnicos, podem causar interrupções significativas, levando à frustração e à perda de produtividade.

Conforme já citado por Dutra e Hipólito (2020), a empresa deve verificar a questão da estrutura no *home office*, porque isso afeta diretamente a qualidade do trabalho.

Essas experiências refletem dificuldades que muitas pessoas enfrentam no trabalho remoto e podem impactar a saúde mental e a satisfação geral. Identificar esses pontos é um primeiro passo importante para encontrar soluções e melhorar a situação, caso a empresa deseje manter o trabalho remoto produtivo.

4.8 O *Home Office* deve ser mantido?

Próximo a conclusão da entrevista, de acordo com as respostas dos entrevistados, muitos colaboradores expressaram que o *home office* deveria ser mantido, enquanto outros defenderam que não deveria ser adotado 100% do tempo. Esses colaboradores sugeriram um modelo híbrido, pois reconhecem as vantagens do trabalho remoto, mas também destacaram que ele pode criar um distanciamento significativo entre as pessoas e as equipes, resultando em questões de isolamento social.

ENTREVISTADO 03

“Vai depender muito do que você faz e do ambiente que você tá, quando você tem um ambiente favorável, se sua função lhe permite ficar home.”

ENTREVISTADO 04

“Hoje, com as tecnologias disponíveis, como vídeo chamadas, Discord, Google Meet, Teams e Google Drive, não há razão para não explorarmos essa possibilidade.”

ENTREVISTADO 07

“Acredito que deveria ser mantido um regime híbrido. O home office 100% interfere nas relações sociais, saúde mental e também na produtividade.”

ENTREVISTADO 08

“Eu acho que o trabalho home office pode existir, pode ser uma estratégia de empresas, desde que o ambiente home office seja favorável ao trabalho do funcionário, porque ele tenha todas as condições necessárias para realizar seu trabalho. Agora, quando eu não tenho um ambiente adequado, eu acho que o trabalho de escritório é bem melhor na empresa.”

4.9 Sugestões de melhoria para o Home Office

Para concluir, os participantes tiveram a oportunidade de deixar sugestões para a melhoria do *home office*, compartilhando o que acreditam serem medidas que podem otimizar esse modelo de trabalho na empresa em que foi realizado o estudo.

- Melhora do sistema de comunicação da empresa
- Os gestores acompanharem a produtividade do pessoal em *home office*
- Disponibilidade de equipamentos de suporte para os trabalhadores *home office* (suporte, teclado, segunda tela)
- Ajuda de custo – *home office* (energia e internet)
- Flexibilidade de horários
- Promoção do bem estar (saúde mental, acompanhamento psicológico, atividades físicas)
- Reuniões regulares com toda a equipe

Podemos perceber através das sugestões dos colaboradores que cada uma delas busca sanar uma das desvantagens citadas no Quadro 01 dessa pesquisa. Confirmando assim a realidade das desvantagens citadas todavia também trazendo possíveis soluções ou minimização de dificuldades.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo foi realizado com o objetivo de entender e descrever a percepção dos colaboradores de uma empresa de consultoria ambiental localizada em Mossoró-RN em relação às vantagens e desvantagens da modalidade de trabalho remoto. Alguns dos colaboradores que participaram da pesquisa já trabalhavam na empresa antes da pandemia, enquanto outros estão na equipe há apenas alguns meses.

Durante a pandemia, o *home office* foi uma escolha da empresa para garantir a continuidade das atividades. Atualmente, essa modalidade se configura como uma adaptação às necessidades da empresa, gestores e colaboradores. Ao final da pesquisa, constatamos que todos os participantes conseguem identificar e expressar suas opiniões sobre as vantagens e desvantagens desse modelo de trabalho, que o trabalho remoto é e pode continuar sendo uma opção para esse tipo de empresa(consultoria ambiental), sendo implementado de forma total ou parcial, também constatamos que existem dificuldades e desvantagens, mas essa modalidade de trabalho pode ser aperfeiçoada e ainda ser uma opção viável para colaboradores e empresas.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jul. 2024.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 jun. 2025.
- BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Brasília: Diário Oficial da União. Disponível em: [link]. Acesso em: 25 jul. 2024.
- DENZIN, Norman; LINCOLN, Yonna. A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: Planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. Porto Alegre: ArtMed, 2006, p. 15-41.
- DUTRA, Joel Souza; HIPÓLITO, José Antonio da Silva. Trabalho remoto: gestão de pessoas e desempenho. São Paulo: Atlas, 2020.
- FAGUNDES, Jordania Souza. A evolução da tecnologia nas relações empregatícias até ao teletrabalho. Revista FT, [S. l.], v. 1, n. 33, p. 1-10, 2025. DOI: 10.5281/zenodo.10220836. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-evolucao-da-tecnologia-nas-relacoes-empregaticias-ate-ao-teletrabalho/>. Acesso em: 31 jul. 2025.
- FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, jan./mar. 2020. ISSN 1679-3951.
- FIA – FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO. Pesquisa FIA Employee Experience (FEEEx) – Home Office na Pandemia. São Paulo: FIA, 2020. Disponível em: <https://fia.com.br>. Acesso em: 23 jun. 2025.
- FGV IBRE. Home office no Brasil: percepções e avaliações dos trabalhadores. Rio de Janeiro: Blog do IBRE, jan. 2024. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/home-office-no-brasil-percepcoes-e-avaliacoes-dos-trabalhadores>. Acesso em: 09 jul. 2025.
- GATTI, G.; GOMES, A.; MENDES, L. Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/344269294_Home_Office_vantagens_desvantagens_e_desafios_para_empresas_e_funcionarios. Acesso em: 23 jul. 2025.

- GATTI, Daniele; TERRA, Gustavo; PORTUGAL, Nilton; SOUZA, Wanderson; PORTUGAL Júnior, Pedro; SILVA, Sheldon. Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários, 2020.
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002.
- GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD COVID-19 nos mostrou. Carta de Conjuntura, n. 50, Nota de Conjuntura – 1º trimestre de 2021. Brasília: IPEA, 2021.
- LUCAS, André do Carmo; SANTOS, Rayane Leite dos. O trabalho remoto na administração pública brasileira: desafios e perspectivas / Remote work in Brazilian public administration: challenges and perspectives. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, São Paulo, v. 7, n. 4, p. 260-270, abr. 2021. ISSN 2675-3375. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v7i4.963>.
- MARIANI, Dara Chesini; FERNANDES, Alice Munz; DOS ANJOS, Fernando Elemar Vicente; DULLIUS, Rodrigo. Impacto do trabalho remoto na qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros. Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado, v. 16, n. 1, p. 5-22, 2024. ISSN 2176-3070. DOI: 10.22410/issn.2176-3070.v16i1a2024.3688
- MARIANI, Dara Chesini; FERNANDES, Alice Munz; DOS ANJOS, Fernando Elemar Vicente; DULLIUS, Rodrigo. Impacto do trabalho remoto na qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros. Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado, v. 16, n. 1, 2024. DOI: <https://doi.org/10.22410/issn.2176-3070.v16i1a2024.3688>
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010.
- NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei; PATINI, Aline Campos. Trabalho remoto e desafios dos gestores. RAI – Revista de Administração e Inovação, São Paulo, v. 9, n. 4, p. 121-152, out./dez. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.5773/rai.v9i4.800>.
- SOUZA, Diego Rodrigues; MOURA, Jordan Rocha de; SANTOS JUNIOR, José Alexandre Francisco dos. Trabalho remoto nas empresas privadas na era da pandemia: uma revisão bibliográfica. Revista Gestão e Conhecimento Interdisciplinar – GESTRAN, v. 6, n. 3, p. 109-127, 2021.
- SEBRAE. Home office: vantagens e desvantagens. Página do Sebrae. 07 fev. 2022. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>. Acesso em: 06 maio 2025.
- YIN, R. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.,

ANEXO A – QUESTIONÁRIO QUALITATIVO: VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO HOME OFFICE

Instruções: Por favor, responda às perguntas a seguir de forma clara e detalhada. Suas respostas contribuirão para um estudo sobre o impacto do trabalho home office.

Parte 1: Informações Gerais

1. Idade:
2. Gênero:
3. Setor de Trabalho:
4. Tempo de experiência em home office:

5. Há quanto tempo trabalha?
6. Há quanto tempo trabalha nessa empresa?
7. Grau de escolaridade?
8. Se tem nível técnico ou superior, qual o curso?

Parte 2: Vantagens do Trabalho Home Office

9. Quais são as principais vantagens que você percebe ao trabalhar de casa?
 1. _____
 2. _____
 3. _____
10. Como essas vantagens impactam sua produtividade e bem-estar?
 1. _____
 2. _____
 3. _____
11. Você poderia compartilhar uma experiência positiva que teve trabalhando remotamente?
 1. _____
 2. _____

Parte 3: Desvantagens do Trabalho Home Office

12. Quais desvantagens você identificou no trabalho home office?
 1. _____
 2. _____
 3. _____
13. Como essas desvantagens afetam sua rotina diária e sua motivação?
 1. _____
 2. _____
 3. _____
14. Você poderia compartilhar uma experiência negativa que teve enquanto trabalhava remotamente?
 1. _____
 2. _____

Parte 4: Considerações Finais

15. Na sua opinião, o trabalho home office deve ser mantido a longo prazo? Por quê?

1. _____
2. _____

16. Que melhorias você sugeriria para otimizar a experiência de trabalho home office?

1. _____
2. _____

Agradecemos sua participação! Suas respostas são essenciais para compreender as percepções sobre o trabalho remoto e contribuir para um melhor ambiente de trabalho.