



ARTIGO ORIGINAL

OPEN ACCESS

**QUALIDADE DE VIDA E PRODUTIVIDADE DO COLABORADOR NA  
MODALIDADE DE TRABALHO HOME OFFICE: ESTUDO DE CASO EM  
INSTITUIÇÃO DE ENSINO DA REGIÃO DE HORTOLÂNDIA, SP, BRASIL**

*EMPLOYEE'S QUALITY OF LIFE AND PRODUCTIVITY IN THE HOME OFFICE WORK MODE: A  
CASE STUDY IN A TEACHING INSTITUTION IN THE REGION OF HORTOLÂNDIA, SP, BRAZIL*

**Élida Taina da Silva <sup>1\*</sup>, Allyk de Moura Silva <sup>2</sup>, & Manoel Gonçalves Filho**

<sup>1,2</sup> [Faculdade de Tecnologia de Sumaré.](#)

<sup>1\*</sup> [elida.taina1385@gmail.com](mailto:elida.taina1385@gmail.com) <sup>2</sup> [mouraallyk@gmail.com](mailto:mouraallyk@gmail.com) <sup>3</sup> [manoel.goncalves01@fatec.sp.gov.br](mailto:manoel.goncalves01@fatec.sp.gov.br)

**ARTIGO INFO.**

**Recebido em: 11.11.2021**

**Aprovado em: 07.12.2021**

**Disponibilizado em: 03.02.2022**

**PALAVRAS-CHAVE:**

*Home Office; Qualidade de vida; Produtividade.*

**KEYWORDS:**

*Home Office; Quality of life; Productivity.*

**\*Autor Correspondente:** Silva, E. T., da.

**RESUMO**

O presente estudo de caso analisa a qualidade de vida e produtividade do colaborador na modalidade *home office* em instituição de ensino na cidade de Hortolândia - São Paulo, Brasil. A pesquisa possui abordagem qualitativa, método comparativo e o procedimento técnico empregado é o estudo de caso. Os resultados identificados na modalidade são o aumento dos custos da residência do colaborador, acréscimo de afazeres domésticos e, falta de infraestrutura computacional e ergonômica. No entanto, identificou-se maior qualidade de vida e crescimento de produtividade em *home office*, com a capacitação da organização e a cooperação dos colaboradores, favorecendo uma relação ganha-ganha.

**ABSTRACT**

*The present case study analyzes the quality of life and productivity of the employee in the home office modality in an educational institution in the city of Hortolândia - São Paulo, Brazil. The research has a qualitative approach, a comparative method and the technical procedure used is the case study. The results identified in the modality are the increase in the costs of the employee's residence, addition of household chores and lack of computational and ergonomic infrastructure. However, better quality of life and productivity growth in the home office were identified, with the organization's training and the cooperation of employees, favoring a win-win relationship.*



## 1 INTRODUÇÃO

O ano de 2020 iniciou-se com uma crise sanitária que vai entrar para a história. Com a pandemia do novo Coronavírus (COVID-19) o *home office* ganhou importância com medidas de restrição de circulação impostas pelos governos.

Antes da pandemia o *home office* ocorria como uma alternativa de flexibilização de trabalho para as empresas. A Covid-19, em que se refere ao ano de 2020, atingiu a população mundial e, inesperadamente, muitas empresas tiveram que se adaptar a um novo modo de trabalho, elevando a quantidade de profissionais trabalhando de modo remoto, para reduzir a disseminação da Covid-19. A Organização Mundial da Saúde (OMS) recomendou que houvesse uma diminuição de circulação de pessoas nas ruas, logo, foi decretado um período de quarentena no Brasil, e no município de Hortolândia-SP, cidade da organização deste estudo de caso.

Nesse contexto, este estudo justifica-se por ser atual e de interesse coletivo, no qual se apresenta discussões dos dados levantados a campo, comparativamente à literatura, a respeito do colaborador na modalidade de trabalho *home office*. Com os avanços das novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), as organizações tiveram um ganho de possibilidades, com inúmeras ramificações de execução de atividades, surgindo uma nova possibilidade de desempenhar o trabalho denominado por *home office* (Luna, 2014).

Contudo, com base na TIC e no *home office* há uma problemática e uma questão de pesquisa a ser respondida: quais os impactos que o *home office* causa na qualidade de vida e na produtividade do colaborador?

O objetivo geral é analisar a qualidade de vida e a produtividade do colaborador pela modalidade de trabalho *home office* de uma Instituição do setor de Educação comparativamente aos achados na literatura da área de gestão de pessoas. E os específicos são: Estudar o conceito de *home office*; Identificar novas TICs no mundo do trabalho; Apontar as vantagens e desvantagens do trabalho na modalidade *home office*; Compreender a qualidade e produtividade na modalidade *home office*; e; Analisar a ergonomia na modalidade *home office*.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. O *Home Office*

O *home office* surgiu na década de 1970 e configura-se como um novo modelo de trabalho, possibilitado pelas evoluções das TICs, embasado pela *internet*, e pelas reconfigurações globais nas rotinas de trabalho e de gestão (Rafalski & Andrade, 2015; Taschetto & Froelich, 2019; Reis, Silva, Auatt, Marques, & Reis, 2020). O *home office*, em geral, tem se disseminado como meio de trabalho eficiente e viável, pela modalidade adaptada aos avanços das TICs e pela tendência de um modo de trabalho a ser amplamente realizado no futuro (Rafalski & Andrade, 2015).

O mundo do trabalho está sendo marcado por profundas metamorfoses em relação às mudanças qualitativas e quantitativas, experimentadas sobre o emprego tradicional. Os



surpreendentes avanços na disponibilidade e na capacidade de tratamento das TICs estão fornecendo as ferramentas básicas para algumas dessas mudanças (Gombar, 2014).

Dentre os grandes desafios das organizações está a capacidade de saber compreender e desenvolver as pessoas e fornecer subsídios. A preocupação das organizações em programas de qualidade de vida voltada aos colaboradores, que englobam desde a equidade salarial até a relevância social da vida no trabalho, caracteriza-se como uma importante ferramenta de motivação, satisfação, condições de trabalho (Chiaretto, Cabral, & Resende, 2018).

## 2.2. Novas TICs no mundo do trabalho

A evolução tecnológica sempre foi um dos principais fatores para determinar as formas de trabalho. As novas TICs fazem parte de um processo de mudança, e possuem potencial para transformação da sociedade. Com a chegada de: *smartphones*, videoconferência, aplicativos de mensagens instantâneas e, redes sociais, houve um êxito com o avanço da tecnologia (Fazenda, 2019). Segundo Losekann (2020) as empresas estabeleceram normas e políticas internas e disponibilizaram investimentos para implementar e assegurar o *home office*. Segundo o autor, de outro lado, para os colaboradores surgiram necessidades e desafios para se adaptarem rapidamente ao aprendizado operacional de novas TICs e às novas formas de interação entre equipes.

Conforme Tucunduva (2021) outras TICs referenciadas na literatura são: (i) *Meet*: ferramenta desenvolvida especificamente para empresas realizarem reuniões em vídeo à distância, com qualidade de áudio e vídeo na qual se comporta um número expressivo de pessoas *online*; (ii) *Microsoft Teams*: um aplicativo de conversação em grupo que permite o gerenciamento de diversas atividades em um único ambiente, favorecendo o desenvolvimento dos trabalhos para o cumprimento dos objetivos empresariais; (iii) *Jitsi Meet*: ferramenta *online* que permite fazer chamadas gratuitas com até 20 pessoas, concede compartilhar tela, exibir vídeos do *youtube* e gravar reuniões não necessitando de *login*; (iv) *Evernot*: bloco de notas universal; (v) *Google Calendar*: agenda virtual que pode ser compartilhada; (vi) *Google Hangouts*: solução para reunião *online*; (vii) *Skype*: solução para vídeo chamada; (viii) *Zoom*: para videoconferência com até 25 pessoas; (ix) *Dropbox*: armazenamento e sincronização de arquivos na nuvem; (x) *Asana*: utilizado para gestão e distribuição de tarefas; entre outras. Uma nova TIC, é o aplicativo desenvolvido pela *PricewaterhouseCooper*, que rastreia a distância de indivíduos por meio de sinal *wi-fi* ou *bluetooth* e detecta o quanto a pessoa chega perto demais um do outro (Brito, 2020).

Portanto, existem equipamentos necessários e estão disponíveis para a realização do *home office*, e despesas usuais correspondentes se apresentam, sendo: aquisição de aparelhos tecnológicos e instalações de suporte; assinaturas de telefonia, *internet*; etc. Todavia, os colaboradores podem ser assistidos e apoiados financeiramente pelas organizações (Artigo 75 D da CLT). Conforme Tachizawa e Mello (2003), as organizações necessitam fazer a instalação de alguns equipamentos, como: computadores, impressoras, telefones, *software* e mobília na residência do trabalhador.



### 2.3. Vantagens e desvantagens do trabalho na modalidade *home office*

De acordo com Hau e Todeskat, (2018); Goschwind e Vargas, (2019) as vantagens e desvantagens relacionadas ao *home office*, tanto na visão dos colaboradores, gestores e da sociedade em geral, são: (i) Vantagem na perspectiva dos trabalhadores: qualidade de vida em família, maior opção de organizar o tempo livre, oportunidade de gerir o tempo e escolher a melhor forma de realizar as tarefas de trabalho, aumento da produtividade, redução de custos com alimentação, vestuário e deslocação, no caso de um portador de deficiências físicas, diminui a dificuldade de deslocação; (ii) Vantagens na perspectiva dos gestores / empresas: maior produtividade e motivação dos teletrabalhadores, redução de custos, redução do absentismo e menor rotatividade de pessoal, maior flexibilidade para a empresa; (iii) Vantagens para a sociedade e governo: diminuição dos congestionamentos, consumo de energia e poluição, práticas de trabalhos sustentáveis e igualdade de participação dos cidadãos, maior quantidade de emprego em áreas rurais menos povoadas, geração de empregos; (iv) Desvantagens na perspectiva dos trabalhadores: visão preconceituosa em relação ao teletrabalho, redução de oportunidades de carreira, isolamento social, necessidade de maior organização e autodisciplina, dificuldade de equilibrar o trabalho e a vida pessoal, maior dificuldade em demonstrar acidentes de trabalho, dificuldade de concentração quando o ambiente não é favorável; (v) Desvantagens na perspectiva dos gestores / empresas: falta de legislação / regulamentação específica, necessidade de tecnologia específica; vulnerabilidade dos dados e recursos da organização; falta de lealdade para com a empresa e; o desenvolvimento do trabalho dependente da TIC.

### 2.4. Qualidade e produtividade na modalidade *home office*

Para Gonçalves, Almeida e Moura (2018) o *home office* deve ser visto pelas empresas como uma forma de realizar suas atividades profissionais nas residências, perto de familiares, o que pode tornar-se uma forma de motivação e qualidade de vida. As empresas podem estabelecer regras quanto à jornada de trabalho e basear-se na produtividade e resultado. As organizações podem definir quando o funcionário deve ir à empresa para reuniões ou tarefas que exigem sua presença. Desse modo, o trabalho em *home office* não significa estar ausente 100% da empresa. Logo, é comum que o trabalhador se ausente dois ou três dias da semana e que compareça em reuniões presenciais minimamente duas vezes ao mês (Reis *et al.*, 2020; Morgenstern & Santos, 2016; Gatti, Terra, Portugal, Souza, & Portugal, 2018).

Portanto, conforme Rocha e Amador (2018), o *home office* causa impactos tanto para a empresa quanto ao trabalhador, alguns desses impactos são os aumentos significativos da produtividade, redução de custos à empresa e funcionários, maior satisfação dos trabalhadores e redução de trânsito na cidade.

Coenen e Kok (2014) apontam que os trabalhadores que são designados para o *home office* tendem a se esforçar mais do que quando trabalhavam em escritórios para mostrar resultados à empresa, impactando positivamente na produtividade. Lippe e Lippényi (2020) entendem que se o *home office* for por muito tempo e sem supervisão direta, os trabalhadores tendem a



Citação (APA): Silva, É. T., da., Silva, A. de M., & Gonçalves, M., Filho. (2022). Qualidade de vida e produtividade do colaborador na modalidade de trabalho *Home Office*: estudo de caso em instituição de ensino da região de Hortolândia, SP, Brasil. *Brazilian Journal of Production Engineering*, 8(1), 61-72.

apresentar uma queda na sua qualidade de trabalho, e que, conseqüentemente, pode afetar a produtividade da organização.

Para as rotinas de trabalho, as pequenas e grandes organizações foram desafiadas a conduzirem suas atividades e gerirem seus funcionários à distância, sendo demandas por maior flexibilidade e novas técnicas de trabalho no dia-a-dia (Angonese, 2020). Pesquisas feitas durante a pandemia, apontam uma forte correlação entre a adoção do *home office* e um aumento da produtividade dos trabalhadores (Fayzieva, Goyipnazarov, & Abdurakhmanova, 2020). Entretanto, essa correlação foi detectada em indivíduos com atitudes mais proativas frente a desafios e orientações a longos prazos (Chang & Michael, 2020).

## 2.5. Ergonomia na modalidade Home Office

Ergonomia é definida pela Associação Internacional de Ergonomia - *International Ergonomics Association* (IEA), como uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos (ABERGO, 2016).

Para Vieira (2007) a NR17, Norma Regulamentadora, ~~que~~ estabelece os parâmetros que permite a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, a proporcionar conforto, segurança e desempenho, de maneira preventiva, ajudando a evitar acidentes e afastamentos. Todavia, Garcia (2020) trouxe algumas dicas de ergonomia no *home office* ao se sentar à frente do computador, sendo: (i) regule o brilho e o contrastes do monitor; (ii) mouse próximo do teclado e no mesmo nível; (iii) teclado diretamente à sua frente; (iv) joelhos discretamente abaixo do quadril; (v) altura do assento abaixo da paleta e; (vi) ombros e quadris alinhados. Muniz (2020) fornece outras dicas de ergonomia no *home office*, como: (i) realize apenas pausas rápidas de minimamente cinco minutos à cada uma hora de trabalho e faça alongamentos e pratique exercícios durante elas, (ii) pisque bastante os olhos, pois a leitura em computador é mais cansativa do que em livro, (iii) evite ventilador ou ar condicionado redirecionado ao rosto, cuide para sempre permanecer na postura correta, (iv) plantas ajudam a reduzir a poeira e outras partículas que poderiam irritar os olhos.

## 3. Metodologia

A abordagem empregada neste estudo é qualitativa, considerada uma perspectiva metodológica que permite compreender um fenômeno ou situação dentro de um contexto específico, sendo analisado sob o ponto de vista e experiências dos agentes envolvidos (Godoy, 1995). Quanto à sua natureza, é classificada como pesquisa exploratória, ao explorar um problema desconhecido e tudo que está relacionado a ele (Gil, 2002). Adotou-se o método comparativo, no qual se aborda dois pontos distintos para compará-los com profundidade na busca da identificação de suas características, diferenciais e por apresentar o melhor cenário para ser empregado ao projeto (Fachin, 2001).

As bases de dados bibliográficas *online* utilizadas para obtenção das publicações e referências foram o Google Acadêmico, Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), a Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da Universidade de São Paulo (USP) e a *Scientific Electronic Library Online* (SciELO).



O procedimento técnico utilizado foi o estudo de caso, que é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidos (Yin, 2005).

A unidade de análise é uma instituição do setor de educação com 111 colaboradores, é pública / federal e oferta cursos de educação profissional de nível fundamental, médio e superior. Os cursos oferecidos estão em consonância com o Arranjo Produtivo Local (APL) de Hortolândia e Região e pertencem aos eixos tecnológicos de Informação e Comunicação: Curso Superior em Tecnologia de Análise e Desenvolvimento de Sistemas (ADS), Técnico em Informática e Técnico Integrado em informática; Produção Industrial: Curso Técnico em Fabricação Mecânica; Controle de Processos Industriais: Curso Técnico em Eletroeletrônica e Técnicos Integrados em Automação Industrial e Mecânica, além do curso de Licenciatura em Matemática. Em 2021 o número de matriculados é de 765 estudantes.

As entrevistas semiestruturadas ocorreram com 02 profissionais que possuem experiência na área de Almoxarifado do IF que estão em *home office*. Foi selecionado apenas dois correspondentes por estes estarem em *home office* diariamente e em tempo integral, diferentemente dos outros colaboradores que estavam em *home office* de modo híbrido. Os perfis dos entrevistados da unidade sendo analisada estão apresentados pelo Quadro 1.

**Quadro 1. Perfis dos entrevistados**

Nome	Formação	Função	Tempo na função	Área de atuação
Entrevistado 1	Administração de empresas	Coordenação	08 anos	Almoxarifado
Entrevistado 2	Relações públicas	Coordenação	07 anos	Almoxarifado

Fonte: Autores (2021).

O entrevistado 1 possui formação em administração e o cargo de Assistente em Administração, e tem a responsabilidade de coordenação da área de Almoxarifado e Patrimônio. As atribuições são a Coordenadoria de Manutenção, Almoxarifado e Patrimônio – CAP, que está vinculada à GAD - Gerência Administrativa, que é responsável pela gestão dos bens de consumo, bem como pelo controle do fluxo de entrada e saída de material, gestão dos bens permanentes, incluindo a classificação, registro e guarda e movimentação desses bens, e atende a demandas de manutenção das diversas áreas do Campus Hortolândia. O entrevistado 2 possui formação em relações públicas e o cargo de Assistente em Administração e tem a função de coordenação da área de Almoxarifado e Patrimônio e possui as mesmas atribuições do entrevistado 1.

#### 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Com base na literatura foi possível identificar as contribuições dos autores para uma análise e aplicação do método de pesquisa, tecnologias e qualidade de vida, para conhecer a forma das atividades laborais e a produtividade do colaborador pela modalidade de trabalho *home office*.

Contudo, a partir do Quadro 2, foram apresentadas as implicações teóricas principais – Categorias de Análise (CA), de modo abrangente e relevante do que foi utilizado da revisão teórica no estudo de caso e nos resultados desta pesquisa. Todavia, na sequência foram



detalhadas as contribuições trabalhadas pelos autores – Pressupostos Teóricos (PT), comparativamente aos achados das entrevistas de campo do estudo de caso desta pesquisa.

**Quadro 2. Aspectos principais aplicados nos resultados da pesquisa**

Categories de Análise (Ca)	Pressupostos Teóricos (Pt)	Autores
Pesquisa Qualitativa	Há um vínculo indissociável entre objetivo e a subjetividade que não pode ser apenas traduzido em números.	(Godoy, 1995)
Método comparativo	Comparar as semelhanças ou diferenças do que se tem na literatura com os dados do campo.	(Fachin 2001)
Procedimento técnico estudo de caso	Identificar a sequência de ações e situações do campo com maiores detalhes.	(Yin, 2005).
Atividade laboral <i>Home Office</i>	A atividade laboral / operacional pode ser em tempo real <i>on line</i> . Meio de trabalho eficiente e viável, pela modalidade adaptada aos avanços das TICs	(Borlido, 2017). (Rafalski, AndradeE, 2015).
Novas TICs	Para os colaboradores surgiram necessidades e desafios para se adaptarem rapidamente as novas TICs	(Losenkann 2020, p.73)
Vantagens e desvantagens do <i>home office</i>	Qualidade de vida em família Redução de custos Redução de oportunidades de carreira o desenvolvimento do trabalho dependente da TIC	Hau & Todeskat, (2018); Gschwin & Vargas, (2019)
Qualidade de vida e produtividade	Realizar atividades profissionais nas residências, perto de familiares. Maior satisfação dos trabalhadores e redução de trânsito na cidade.	(Gonçalves <i>et al.</i> , 2018); (Rocha e Amador 2018)
Ergonomia	Interações entre os seres humanos e outros elementos (equipamentos)	(Abergo, 2016).

Fonte: Autores (2021).

A literatura mostra que existem inúmeras vantagens e desvantagens do *home office*, tanto para colaboradores, gestores e sociedade (Hau & Todeskat, 2018); (Gschwin & Vargas, 2019). Na instituição em estudo foram identificados esses aspectos das vantagens e desvantagens junto aos entrevistados 1 e 2, e-que realmente existem na prática, tanto para a organização, como para os colaboradores, vantagens como: (i) economia com o tempo de deslocamento, (ii) mais tempo com a família, (iii) comodidade, (iv) praticidade, (v) não relacionar-se com situações desfavoráveis no ambiente de trabalho, (vi) economia para a instituição como energia elétrica, água, entre outros. As desvantagens são: (i) aumento dos custos da casa, energia elétrica, depreciação dos PC, entre outros; (ii) aumento de afazeres domésticos, (iii) falta de infraestrutura e, (iv) dificuldade de manter o diálogo e relacionar-se pessoalmente com os colegas de trabalho.

Conforme aponta a literatura, os trabalhadores podem estar apoiados financeiramente pela organização no fornecimento de equipamentos e tecnologias (Artigo 75 D da CLT). Entretanto, segundo o entrevistado 2, isso não acontece na organização em estudo, por tratar-se de uma instituição pública, nesses casos geralmente não há investimentos e oferecimentos de equipamentos para a realização do *home office*, com exceção de alguns *notebooks* antigos (quantidade insuficiente para todos os colaboradores). Como solução para a falta de equipamentos, o entrevistado 2 relata que utiliza seus próprios aparelhos e dispositivos tecnológicos na atividade laboral para a instituição. A literatura reforça o que realmente



Citação (APA): Silva, É. T., da., Silva, A. de M., & Gonçalves, M., Filho. (2022). Qualidade de vida e produtividade do colaborador na modalidade de trabalho *Home Office*: estudo de caso em instituição de ensino da região de Hortolândia, SP, Brasil. *Brazilian Journal of Production Engineering*, 8(1), 61-72.

acontece na prática da instituição, ou seja, os entrevistados 1 e 2 registraram que as ferramentas tecnológicas mais utilizadas para exercer o *home office* pelos colaboradores da instituição estudada, são: notebooks, celular e internet.

Coenen e Kok (2014) apontam que os trabalhadores que são designados para o *home office* se esforçam mais do que quando trabalhavam nos escritórios presenciais das organizações, impactando positivamente a produtividade. A produtividade na modalidade *home office* na instituição em estudo existe, pois os entrevistados 1 e 2 relatam que conseguem focar mais nas tarefas nessa modalidade comparativamente ao trabalho presencial. A justificativa apresentada pelos entrevistados é que em *home office* a concentração nas tarefas é maior porque não surgem interrupções por assuntos diversos no trabalho, como: (i) assuntos aleatórios; (ii) ambiente barulhento e; (iii) tarefas não necessárias. Portanto, há situações em que o *home office* pode se apresentar como uma modalidade mais eficiente em ambientes adequados de trabalho.

De acordo com Luna (2014) com o trabalho *home office* o funcionário terá mais flexibilidade de horários, mais qualidade para vida social e pessoal. Comparativamente à literatura, o *home office* trouxe aos entrevistados uma motivação maior, pois segundo os entrevistados 1 e 2, o trabalho em casa é mais confortável, não há *stress*, e há comodidade e praticidade, sem perder tempo no trânsito entre a residência e a instituição, o que favorece o foco nas tarefas do trabalho.

Os entrevistados 1 e 2 relataram que existe uma rotina diária de trabalho, sendo: acordar 40 minutos antes das atividades, acessar a agenda do dia, ligar o computador, resolver os problemas e demandas o mais cedo possível, manter-se *online* durante todo o dia e, geralmente é possível atender os prazos exigidos.

Nem todos os colaboradores da instituição podem estar em *home office*, mas a pandemia minimamente mudou a mentalidade dos líderes e liderados e, segundo o entrevistado 2, após essa necessidade de isolamento social, visualiza-se que existem atividades possíveis de serem exercidas em *home office*. Outra constatação relatada pelo entrevistado, é que as atividades exercidas em *home office*, mantiveram-se com qualidade, obtendo economia dos recursos públicos, e com isso os gestores compreenderam que esse tipo de trabalho remoto favorece uma relação ganha-ganha entre instituição e colaboradores.

Segundo Merino e Mager (2012) o ideal é que o *home office* seja adaptado aos seus usuários, de maneira a prevenir problemas de saúde, ou seja, há necessidade de proporcionar um ambiente confortável de trabalho para o desempenho das atividades. Os entrevistados 1 e 2 trabalham em ambientes adequados, em condomínio fechado, cômodo específico / isolado dos familiares na residência, mini escritórios, sendo possível dedicar-se confortavelmente, mantendo a ergonomia com escrivaninha e cadeira ergonômica. Contudo, a instituição não investe e não orienta sobre a saúde no trabalho *home office*. Logo, essas são oportunidades de investimento e de orientações que proporcionam maiores cuidados com as pessoas nessa situação de trabalho.



Citação (APA): Silva, É. T., da., Silva, A. de M., & Gonçalves, M., Filho. (2022). Qualidade de vida e produtividade do colaborador na modalidade de trabalho *Home Office*: estudo de caso em instituição de ensino da região de Hortolândia, SP, Brasil. *Brazilian Journal of Production Engineering*, 8(1), 61-72.

De acordo com os entrevistados 1 e 2, existe qualidade de vida na modalidade *home office*, pois para quem mora longe do trabalho, não precisa acordar tão cedo e nem perder tempo no trânsito, outra vantagem é para quem deseja estudar ou têm filhos na escola, todo período gasto com o deslocamento pode ser utilizado de outra forma pelo colaborador. Portanto, para os entrevistados a produtividade do trabalho em *home office* ou presencialmente depende de alguns fatores, pois algumas vezes é necessário trabalhar presencialmente para dar conta de todas as demandas, sentindo-se mais produtivo. No entanto, quando é preciso atuar com a parte burocrática, trabalhar com processos eletrônicos, relatórios e planilhas, existe também a produtividade em *home office* no qual o foco é maior nas tarefas, não havendo distrações com outros assuntos. Para uma melhor compreensão das oportunidades encontradas e dos principais resultados desta pesquisa de campo, foi elaborado o Quadro 3.

**Quadro 3. Principais oportunidades encontradas na pesquisa**

Prós na visão dos colaboradores	Contras na visão dos colaboradores	Principais oportunidades encontradas
- Comodidade.	- A Instituição não possui tecnologia, PCs ou periféricos em quantidades suficientes para o <i>home office</i> .	- A instituição poderia oferecer equipamentos aos funcionários, como aparelhos tecnológicos e internet.
- Praticidade.	- Não possui tecnologia adequada.	- Contribuir com investimentos junto aos colaboradores para adequar a tecnologia.
- Motivação e saúde.	- Instituição não oferece orientações de ergonomia para as atividades laborais.	- Disponibilizar palestras <i>online</i> e informativos.
- Com o <i>home office</i> não se perde tempo no trânsito.	- Aumento com custo da casa, como energia, manutenção do <i>hardware</i> e afazeres domésticos.	- Oferecer apoio com as despesas de manutenção causadas pelo <i>home office</i> .
- Interação com a equipe.	- A direção e secretaria falham com a comunicação	- Semanalmente trabalhar o <i>feedback</i> (remotamente) com todos os membros da equipe.
- Qualidade de vida e produtividade	- O <i>home office</i> pode ser para alguns funcionários bem estressante.	- Oferecimento de palestras e orientações motivacionais na modalidade <i>home office</i> .
- Mentalidade / Comportamento dos gestores.	- A mentalidade /comportamento dos líderes mudaram com o <i>home office</i> , não havendo contras.	- Este tipo de trabalho pode ser benéfico á todos, mantendo a qualidade do serviço e economia nos recursos públicos

Fonte: Autores (2021).

## 5 CONCLUSÃO

O objetivo desta pesquisa foi estudar o conceito de *home office*, identificar novas TIC's no mundo do trabalho, apontar as vantagens e desvantagens, compreender a qualidade de vida e a produtividade, além da ergonomia nessa modalidade de trabalho.

Apoiando-se em uma abordagem qualitativa via estudo de caso em instituição de ensino pública, teve como base entrevistas realizadas junto aos gestores da instituição, responsáveis pela área de almoxarifado, e sem influência dos pesquisadores.

De acordo com os relatos dos entrevistados comparativamente à literatura foi possível apontar aspectos de qualidade de vida e de produtividade do colaborador na modalidade *home office*, sendo que a organização estudada apresenta algumas oportunidades, tais como: identificação da economia com o tempo de deslocamento, possibilidade de mais tempo destinado à família, comodidade, praticidade, motivação, não relacionar-se com situações desfavoráveis no ambiente do trabalho. Também, aspectos de racionalização para a instituição, tais como: menor uso de energia elétrica e de água, menor rotatividade de pessoal,



Citação (APA): Silva, É. T., da., Silva, A. de M., & Gonçalves, M., Filho. (2022). Qualidade de vida e produtividade do colaborador na modalidade de trabalho *Home Office*: estudo de caso em instituição de ensino da região de Hortolândia, SP, Brasil. *Brazilian Journal of Production Engineering*, 8(1), 61-72.

redução de absenteísmo, maior produtividade e melhor motivação. Aspectos desfavoráveis e/ou adversos também foram reconhecidos nesta pesquisa e são os seguintes: aumento com os custos da casa, aumento de afazeres domésticos, falta de infraestrutura, dificuldade de manter o diálogo e relacionar-se pessoalmente com os colegas de trabalho. Mas o que prevaleceu entre as oportunidades apontadas foi a existência de maior produtividade e qualidade de vida na modalidade *home office* na organização.

A contribuição desta pesquisa está em participar a sociedade, colaboradores e lideranças da instituição estudada, que é possível com o *home office* haver qualidade de vida e produtividade, desde que a organização capacite e os colaboradores cooperem, favorecendo uma relação ganha-ganha. A limitação desta pesquisa está na subjetividade da abordagem qualitativa e no estudo de caso realizado em uma única organização, o que impede que os resultados possam ser comparados a realidades de outras organizações.

Como sugestões para trabalhos futuros, indica-se fazer estudos com (i) abordagens quantitativas, objetivando incluir todas as instituições de ensino público do interior do estado de São Paulo, e fazer as mesmas análises realizadas nesta pesquisa. Sobretudo, partindo de uma amostra mais significativa para oportunizar resultados generalizáveis e comparáveis à outras organizações; (ii) analisar a viabilidade econômico-financeira das atividades de *home office* e; (iii) identificar o ponto de equilíbrio entre a produtividade e a qualidade de vida no *home office*.

## REFERÊNCIAS

Associação Brasileira de Ergonomia. (2021). *Início*. Recuperado de <https://www.abergo.org.br>

Angonese, R. M. (2020). *Como fazer a gestão do trabalho remoto (home office): saiba como gerir sua equipe à distância, organizar rotinas, manter o engajamento e ajuda-los a atravessar esse momento de forma saudável e produtiva*. Recuperado de <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-fazer-a-gestao-do-trabalho-remoto-home-office,2703b9c6eff21710VgnVCM1000004c00210aRCRD>

Ávila, E. (2020). *Home office e ensino a distância aumentam vendas de aparelhos tecnológicos durante a pandemia*. Recuperado de <https://g1.globo.com/sp/mogi-das-cruzes-suzano/noticia/2020/09/05/home-office-e-ensino-a-distancia-aumentam-vendas-de-aparelhos-tecnicos-durante-a-pandemia.ghtml>

Borlido, D. J. A. (2017). *Indústria 4.0: aplicação a sistemas de manutenção*. 2017. (Dissertação de mestrado). Universidade do Porto, Porto, Portugal.

Brito, S. (2020). *Menos gente, mais espaço: como serão os escritórios depois da pandemia*. Recuperado de <https://veja.abril.com.br/tecnologia/menos-gente-mais-espaco-como-serao-os-escritorios-depois-da-pandemia/>

Chang, C. & Michael, M. (2020). Alternative global health security indexes for risk analysis of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(9), 3161.

Chiarretto, S., Cabral, J. R., & Resende, L. B., de. (2018). Estudo sobre as consequências do teletrabalho na qualidade de vida do trabalhador e da empresa. *Revista Metropolitana de Governança Corporativa*, 3(2), 71-86.

Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas* (2a ed). Rio de Janeiro: Campus.



Citação (APA): Silva, É. T., da., Silva, A. de M., & Gonçalves, M., Filho. (2022). Qualidade de vida e produtividade do colaborador na modalidade de trabalho *Home Office*: estudo de caso em instituição de ensino da região de Hortolândia, SP, Brasil. *Brazilian Journal of Production Engineering*, 8(1), 61-72.

Coenen, M., & Kok, R. A. W. (2014). Workplace flexibility and new product development performance: the role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*, 32(4), 564-576.

*Decreto-lei n. 5452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/de15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de15452.htm)

Fachin, O. (2001). *Fundamentos de metodologia* (5a ed.). São Paulo: Saraiva.

Fayzieva, M., Goyipnazarov, S., & Abdurakhmanova, G. (2020). Assessing the impact of teleworking on employees' labor productivity and effectiveness of entity in the period of COVID-19. *Society and innovations*, 1(2), 35-52.

Fazenda, N. (n. d.). Acesso em: (2021). *Home office: como fica o senso de comunidade na era do trabalho remoto*. Recuperado de <https://www.hsm.com.br/blog/blog-home-office-como-fica-o-senso-de-comunidade-na-era-do-trabalho-remoto/>

Garcia, I. (2020). *Especialista dá dicas de ergonomia em home office*. Recuperado de <https://www.ufms.br/especialista-da-dicas-de-ergonomia-em-home-office/>

Gatti, D. P., Terra, G. de S., Portugal, N. dos S., Souza, W. G., de, & Portugal, P. dos S, Jr. (2018). Home office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. *Revista de Administração do UNIFATEA*, 16(16), 7-273.

Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa* (4a ed). São Paulo: Atlas.

Godoy, A. S. (1995), A pesquisa qualitativa e sua utilização em administração de empresas. *Revista de Administração de Empresas*, 35(4), 65-71.

Gombar, J. (2014). Home office na vida dos trabalhadores: panorama do cotidiano, (re) inserção no mercado de trabalho e suas contingências através da tecnologia da informação. *Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Pelotas*, 1(1).

Gonçalves, M. C.B., Almeida, T. C., & Moura, V. F. (2018). Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: uma análise multimétodo sobre o impacto do home office na qualidade de vida do colaborador. *Revista Linceu Online*, 8(2), 74-94. Recuperado de [https://liceu.fecap.br/LICEU\\_ON-LINE/article/view/1797/1049](https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1797/1049)

Gschwin, L., & Vargas, O. (2019). Telework and its effects in Europe. In Jon C. Messenger (Eds.), *Telework in the 21st Century* (pp. 36-75). Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar Publishing.

Hau, F. & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus-Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3), 37-52.

Instituto Federal de São Paulo Campus Hortolândia. (n.d.). Acesso em: (2021). *Página inicial*. Recuperado de <https://hto.ifsp.edu.br/institucional/>

Korobinski, R. R. (2021). O grande desafio empresarial de hoje: a gestão do conhecimento. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 6(1), 107-116.

Lippe, T. & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work & Employment*, 35(1), 60-79.

Losenkann, G. C. B. R. (2020). Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. *Caderno de Administração*, 28, 71-75.



Citação (APA): Silva, É. T., da., Silva, A. de M., & Gonçalves, M., Filho. (2022). Qualidade de vida e produtividade do colaborador na modalidade de trabalho *Home Office*: estudo de caso em instituição de ensino da região de Hortolândia, SP, Brasil. *Brazilian Journal of Production Engineering*, 8(1), 61-72.

Luna, R. A. (2014). Home office: um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. *Revista Pensar Gestão e Administração*, 3(1).

Mager, G. B. & Merino, E. (2012). A contribuição da ergonomia no design de *home offices*. *Núcleo de Gestão de Design*. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/1839/A%20contribui%C3%A7%C3%A3o%20da%20ergonomia%20no%20design%20de%20home%20offices.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morgenstern, E. & Santos, D. L. T. (2016). A imposição do home office e suas consequências trabalhistas. *Memorial TCC Caderno da Graduação*, 2(1), 11-24.

Muniz, R. (2020). Adeque seu espaço de trabalho em casa: guia de ergonomia para home office. Recuperado de [https://www.tjac.jus.br/wp-content/uploads/2020/09/Cartilha\\_de\\_ergonomia.pdf](https://www.tjac.jus.br/wp-content/uploads/2020/09/Cartilha_de_ergonomia.pdf)

Rafalski, J. C. & Andrade, A. L. de. (2015). Home office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, 23(2), 431-441.

Reis, T. B., Silva, R. e., Neto, Auatt, S. S. M., Marques, A. I. F., & Reis, P. G., Filho. (2020). A prática do home office em períodos de isolamento social. *Boletim de Pesquisa e Desenvolvimento do ISECENSA*. Recuperado de [file:///C:/Users/edson/Downloads/2050-Texto do artigo-8539-1-10-20200604.pdf](file:///C:/Users/edson/Downloads/2050-Texto%20do%20artigo-8539-1-10-20200604.pdf)

Rocha, C. T. M., da & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 169(1), 152-162.

Santos, B. P., Alberto, A., Lima, T. M., & Santos, B. (2018). Indústria 4.0: desafios e oportunidades. *Revista Produção e Desenvolvimento*, 4(1), 111-124.

Tachizawa, T. & Mello, A. (2003). *Estratégias empresariais e o teletrabalho: um enfoque na realidade brasileira*. Rio de Janeiro: Pontal.

Taschetto, M. & Froehlich, C. (2019). Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 9(3), 349-375.

Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. (2020). *Dicas de ergonomia para ajudar servidores e magistrados*. Recuperado de <https://www.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=60794>

Tucunduva, R. (n. d.). *Quais são os benefícios da tecnologia no home office? Que soluções podem lhe ajudar no trabalho remoto?* Recuperado em <https://blog.lahar.com.br/gestao-empresarial/beneficios-da-tecnologia/>

Vieira, J. L. (2011). *Manual de ergonomia: manual de aplicação da Norma Regulamentadora nº17* (1a ed). Bauru, SP: EDIPRO.

Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos* (3a ed.). Porto Alegre: Bookman.

---

