ANÁLISE DAS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO EM HOME OFFICE: UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO

Lidiane Aparecida Ferreira Martins – FUPAC – lidiferreira22@yahoo.com.br

Jussara Fernandes Leite – FUPAC – leite.jussara@unipaclafaiete.edu.br

Resumo: A Pandemia do Coronavírus intensifiicou a modalide de trabalho em home office, isso devido à necessidade do distanciamento social para evitar a propagação da doença COVID-19 e manter as atividades dos negócios das empresas, com isso a sobrevivência das organizações. A tecnologia foi grande aliada nesse processo. Nesse sentido, esta pesquisa tem como objetivo apresentar as vantagens e desvantagens da realização das atividades remotas dos funcionários de acordo com artigos científicos realizados nos últimos anos. Esta pesquisa é um estudo bibliográfico de natureza descritiva, explicativa e exploratória. Para seu desenvolvimento, foi realizada um busca em site de congressos, instituições de ensino superior, dentro para identificar artigos científicos sobre o tema. Nesse processo foram identificados quatorze documentos que apresentam pesquisas sobre o tema e selecionado quatros pesquisas. Por meio da análise do material foi identificado que vantagens e desvantagens existem, mas a prática do novo modelo de trabalho, apesar de ainda precisar melhorar, tende a ficar.

Palavras-chave: Home Office. Vantagens. Desvantagens. Produtividade. Qualidade de Vida.

1. Introdução

Com a Pandemia do Coronavírus, houve a necessidade do distanciamento social para evitar a propagação da doença COVID-19. O isolamento social foi uma das medidas adotadas pelos governantes de diversos países no ano de 2020 à 2022. Estudos foram realizados e seus resultados mostram que essa medida foi eficaz. Como por exemplo a dos pesquisadores do Centro Oncológico MD Anderson da Universidade do Texas, nos EUA, que tiveram como resultado que, graças à implementação de políticas de distanciamento social, mais de um milhão de casos de Covid-19 foram evitados ao redor do mundo (GALILEU, 2020).

Nesse cenário, as empresas tiveram que se organizar para manter as atividades dos negócios e com isso a sobrevivência das organizações. Para dar continuidade a realização das atividades, que antes eram realizadas dentro das organizações, os funcionários foram orientados a executar as atividades do dia a dia de trabalho em seus lares. Isso promoveu a intensificação do trabalho remoto no Brasil e no Mundo, que antes era utilizado esporadicamente.

A tecnologia foi grande aliada nesse processo e a partir dessa necessidade vem sendo desenvolvida a passos largos. Segundo a 33ª edição da Pesquisa Anual sobre o Mercado Brasileiro de TI e Uso nas Empresas, divulgada pelo Centro de Tecnologia da Informação Aplicada (FGVCia) da Escola de Administração de

Empresas de São Paulo (FGV EAESP), o avanço do investimento das empresas em tecnologias da informação (TI) no Brasil foi notório em 2021. De acordo com o levantamento da pesquisa, essa antecipação do processo de Transformação Digital foi o equivalente ao esperado para o período de um a quatro anos (FGV, 2022).

Por outro lado, devido à variação de renda familiar da população brasileira, as pessoas têm condições diferentes que reflete na estrutura física e ambiental de suas residências, onde os trabalhos na modalidade remota são realizados. Fato é que para a realização dos trabalhos, os funcionários necessitam de um ambiente adequado para realizarem as atividades levando em consideração a segurança do trabalho com o objetivo de evitar doenças e acidentes, como também manter os níveis de produção para atender as estratégias organizacionais. Nesse sentido, o trabalho aqui apresentado tem como objetivo apresentar as vantagens e desvantagens da realização das atividades remotas dos funcionários de acordo com artigos científicos realizados nos últimos anos.

Esta pesquisa visa contribuir para identificar aspectos voltados à qualidade de vida no trabalho dos funcionários que realizam atividades na modalidade remota. Acrescenta ainda que contribui para mostrar o reflexo do trabalho remoto no volume de produção para atender as necessidades da empresa, conforme planejamento estratégico, tático e operacional.

2. Necessidade, Crescimento e Conceito de Home Office

Conforme Luna (2014), home office não é um assunto tão atual, na década de 1990 já era discutido pelas empresas. No entanto, devido a pandemia COVID-19, a partir de 2020 ele ganhou força. Essa força, veio da necessidade de manter as empesas em funcionamento em momento da Pandemia, quando ocorreu a necessidade de afastamento social para reduzir a propagação do vírus.

Para melhor compreensão, faz-se necessário apresentar o conceito de home office, que segundo Nascimento, Torres e Nery (2020), é levar o trabalho até as pessoas e não as pessoas irem até o trabalho. Segundo esses autores, esse modelo de trabalho gera uma mudança no meio corporativo, visto que o vínculo com a empresa é mantido, porém de casa.

Na mesma linha de pensamento que Nascimento, Torres e Nery (2020), Chianca (2022) explica que o home office é uma modalidade do teletrabalho onde necessariamente precisa ser realizado na casa do colaborador, visto que teletrabalho pode ser realizado de qualquer local que não seja na sede da empresa. No entanto, Chianca (2022) em sua pesquisa chama atenção quanto a ergonomia, pois devido a transição do modelo de trabalho presencial para o remoto, o local de trabalho do colaborador muda. E, neste contexto, esse autor esclarece que a ergonomia tem três pontos de avaliação: segurança do homem e dos equipamentos, eficiência do processo produtivo e bem-estar dos trabalhadores.

Em outra abordagem, Nascimento, Torres e Nery (2020) ressaltam que por mais que existe receio dos gestores quanto à essa mudança, no Brasil tanto as empresas privadas quanto o setor público vêm aderindo a esse modelo. Para esses autores, no Brasil, o que era uma tendência a ser incorporada, no contexto atual, tornou-se uma alternativa segura para algumas empresas seguirem suas atividades.

Silva et al (2022) complementam as ideias dos autores ao salientarem que o home office é reflexo da revolução tecnológica, onde o trabalho adquiriu novas significações, no aspecto legal, na postura da organização e do empregado. Informam que o número de empresas no Brasil que já adotaram esse modelo de trabalho vem aumentando, inclusive se expandindo para atender os funcionários com alguma deficiência, em vários níveis hierárquicos possibilitando um trabalho parcialmente flexível, com carga horária rígida, porém com flexibilidade do funcionário distribuí-la durante o dia ou semana.

Durante a pandemia do Coronavírus, Nascimento, Torres e Nery (2020) informam que o modelo home office trouxe segurança e um aumento na produtividade do colaborador. Desta forma, após o caos da pandemia, muitas organizações repensaram sobre a proposta de trabalho e resolveram adotar. Esses autores concluem que existem três importantes aspectos no home office: flexibilidade do local de trabalho, o funcionário gerir seu tempo e troca de informações através dos meios de comunicação como e-mail, redes sociais, telefones, entre outros.

2.1 Produtividade: conceito e home office

Marino (2006) explica que a produtividade é uma sincronia de estratégias das empresas com o mercado. Nesse sentido, os resultados satisfatórios garantem a sobrevivência das organizações no mercado. Baseado nessa menção, vale apresentar a definição de produtividade colocada por Chianca (2022), que esclarece que a produtividade como um indicador da relação entre o resultado e os recursos utilizados no processo produtivo que monitorado e analisado adequadamente garante o crescimento e a lucratividade da empresa.

De forma semelhante, Figueiredo (2006) apresentou a definição de produtividade como o aproveitamento máximo dos recursos para produzir bem e serviços. É o processo que procura obter, a partir do empregado motivado, o máximo de sua capacidade com o mínimo de tempo e esforço. Nesse contexto, pode-se concluir que a definição do termo produtividade se refere a utilização dos recursos de um processo e o trabalho realizado pelo empregado.

Em relação à produtividade e o trabalho na modalidade de home office, Ravaglia, Scavarda e Dias (2021) comenta que as empresas em que já adotavam o sistema lean, isto é, manufatura enxuta, estavam mais preparadas para as mudanças provocadas pelo home office. Segundo essa autora, essas organizações tendem a ser mais flexível, se adaptando melhor as demandas externas e mudanças, alcançando melhores resultados de desempenho e qualidade na entrega. Essa autora ainda cita que um exemplo seria as empresas de desenvolvimento de *software* que identificaram desenvolvedores mais satisfeitos e menos estressado e com aumento na produtividade.

2.2 Aspecto da Qualidade de Vida do Trabalho

Luna (2014) ressalta que qualidade de vida no trabalho é a reunião de ações de uma empresa, envolvendo a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. Nessa mesma abordagem, Almeida (2014) comenta que a qualidade de vida no trabalho é uma gestão de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos, tendo como reflexo o bem-estar do trabalhador e a

produtividade da organização. Almeida (2014) ainda completa ao informar que a qualidade de vida no trabalho para muitos está atrelada à ideia de trabalho produtor de alegria, felicidade, satisfação.

Klein, Pereira e Lemos (2019) concordam com as ideias dos autores, ao esclarecerem de forma semelhante que a qualidade de vida pode ser definida como a busca pelo bem-estar e pela saúde física e mental do trabalhador no desempenho das suas funções. De mesmo modo, Chianca (2022) diz que a qualidade de vida é a satisfação das necessidades do indivíduo e das oportunidades que possui para alcançar a felicidade e a auto realização.

Almeida (2014) explica que um tema que tem se destacado é a ergonomia, que por consequência além de dar melhor condição de trabalho, garante a saúde do trabalhador. Essa autora advoga que o foco da ergonomia atua em três dimensões: condição do trabalho, que seria o ambiente físico, instrumentos de trabalho; organização do trabalho em que pode se destacar a jornada de trabalho razoável, com possibilidade de pausas; e relação socioprofissionais de trabalho, associada à regras, as rotinas e os procedimentos facilitadores das tarefas.

3. Metodologia

Esta pesquisa é um estudo bibliográfico de natureza descritiva, explicativa e exploratória. O objetivo é apresentar as vantagens e desvantagens da realização das atividades remotas de funcionários que realizam home office. O estudo ocorreu no período de fevereiro à junho de 2023.

O estudo tem como técnica de escolha de material a acessibilidade, uma vez que, buscou identificar artigo publicados sobre o tema home office, produtividade e qualidade de vida. Assim, foi realizada uma busca em sites de congressos, instituições de ensino superior, dentro para identificar artigos científicos sobre o tema. Nesse processo foram identificados 14 documentos que apresentam pesquisas sobre o tema.

A partir do levantamento dos artigos, leitura e análise do material foram realizadas e forma selecionados quatros pesquisas. Desta forma, um estudo exploratório foi aplicado para a identificação do material que foi utilizado.

As pesquisas selecionadas para a realização desta pesquisa foram:

- LUNA, R. A. Home office um novo modelo de negócios e uma alternativa para os centros urbanos. Universidade de Fortaleza UNIFOR/CE – Fortaleza. 2014
- NASCIMENTO, A. P. P. M; TORRES, L. G. R.; NERY, S. M. Home Office: Prática de trabalho promovida pela pandemia do Covid-19. Faculdade Dom Bosco – Resende. 2020.
- ALVES, A. A.; REZENDE, C. A. O trabalho home office e suas repercussões nas relações de emprego. Centro Universitário UNA – Bom Despacho. 2021
- ROMERO, L. S. Home office do início da pandemia aos dias atuais. Universidade São Judas Tadeu – São Paulo. 2022

Desta forma, uma análise de conteudo foi efetuada para responder ao objetivo proposto, conforme pode ser observado no item a seguir.

4. Apresentação dos Dados e Resultados

Conforme apresentado na metodologia, quatro artigos foram selecionados e baseado nessas pesquisas apresentam-se neste item as vantagens e desvantagens tanto para as empresas quanto para seus funcionários com o trabalho Home Office na visão de cada autor.

4.1 Artigo 1 - Home Office: Um Novo Modelo de Negócios e Uma Alternativa para os Centros Urbanos.

LUNA, R. A. Home office um novo modelo de negócios e uma alternativa para os centros urbanos. Universidade de Fortaleza UNIFOR/CE – Fortaleza. 2014

As empresas que adotam o home office evidenciam os pontos positivos e negativos desse tipo de flexibilidade dentro da organização.

Como vantagens foi citado por Luna (2014) a redução de custo operacional, redução do absenteísmo, diminuição de custos, mudança para uma gestão por objetivos, possibilidade de ganho na imagem da empresa.

As desvantagens para a empresa ficam pela falta de clareza na legislação, dificuldade na implantação e extensão da cultura empresarial, requerem-se novas capacidade de administração e gestão sobre os funcionários em home office, aumento da insegurança laboral e possível vazamento de informações sigilosas da empresa.

Para os trabalhadores, Luna (2014) informa que possuem as vantagens e desvantagens de trabalhar em home office.

Tem-se a vantagem de flexibilidade no horário de trabalho, redução ou eliminação do tempo gasto no trânsito, maiores oportunidades para a vida social e pessoal, participação mais ativa da população deficiente, mais idosa e mulheres, e o trabalho rende mais.

Entre as desvantagens, cita-se também a falta de clareza na legislação, ceder espaço em casa para alocar objetos do trabalho, possíveis interrupções do trabalho por familiares ou problemas pessoais, possível perda de benefícios, e isolamento entre os trabalhadores.

4.2 Artigo 2 - Home Office: Prática de Trabalho Promovida pela pandemia do COVID-19

NASCIMENTO, A. P. P. M; TORRES, L. G. R.; NERY, S. M. Home Office: Prática de trabalho promovida pela pandemia do Covid-19. Faculdade Dom Bosco – Resende. 2020.

Após análise realizada do artigo, foi observado que do ponto de vista do funcionário, as vantagens do Home Office são:

- Flexibilidade de horário de trabalho: com a flexibilidade de horário de trabalho, o funcionário pode sincronizar a atividade laboral com as atividades domésticas, atividades físicas e acadêmicas sem impactar na sua produtividade.

- O trabalho rende mais já que não sofre interrupções típicas do escritório: o funcionário consegue organizar seu tempo para que nada o interrompa, focando sua atenção nas atividades a serem realizadas.
- Redução ou eliminação do tempo perdido no trânsito dos grandes centros urbanos: com o home office reduzimos o impacto urbano de horário de pico na entrada e saída dos funcionários, menos emissão de gases poluentes, redução do nível de poluição sonora, menos estresse oriundos do trânsito e redução no tempo de deslocamento entre casa e trabalho.
- Participação mais ativa da população deficiente, idosa e mulheres: o home office faz com que seja possível trabalhar em cidades diferentes da cidade em que o funcionário reside. Para as mulheres que trabalham em tempo integral, há também a vantagem de ter tempo para a relação familiar mais saudável e didática.

Em contrapartida, seguindo o ponto de vista dos funcionários, foram identificadas as seguintes desvantagens:

- Possíveis interrupções do trabalho por familiares ou problemas pessoais: interrupções familiares ou problema pessoal mal resolvido pode implicar na baixa produção de resultados do funcionário.
- Possível perda de benefícios (transporte, refeição, automóvel da empresa): muitos funcionários carecem dos benefícios oferecidos pelas empresas e tais benefícios contribuem para uma melhor qualidade de vida do funcionário e seus dependentes.
- Ceder espaço de casa para alocar objetos de trabalho: a necessidade de ter um espaço em casa para as atividades profissionais pode ser um empecilho para o trabalho home office, visto que hoje a sociedade está cada vez mais minimalista e carente de espaço.
- Isolamento do tele trabalhador dos demais funcionários: há necessidade de um bom sistema de informação capaz de conectar inúmeros funcionários numa mesma plataforma de dados, porém com a flexibilidade de horários e local de trabalho, seria uma desvantagem a comunicação descontínua entre os funcionários.

Outra abordagem apresentada na pesquisa de Nascimento, Torres e Nery (2020), foram as vantagens do ponto de vista dos gestores da empresa:

- Redução de custo operacional, não necessita ocupação de local fixo e físico no escritório: o home office seria uma estratégia para a efetividade da produtividade, fazer mais com menos, menos custo fixo, menos recurso, menos capital investido.
- Redução do absenteísmo: com o home office, o empregado tem autonomia de organizar seu horário de trabalho, equilibrando suas necessidades pessoais, de saúde e seu tempo, para ao realizar suas atividades, todo o foco se direcione ao resultado.
- Mudança para uma gestão por objetivos: o home office é uma confiança no resultado, ou seja, a organização deixa de apresentar uma gestão direcionada para o comando e controle e passa a coordenar apenas o resultado.

- Diminuição de custos, transforma custos fixos em variáveis: o empregador não tem a necessidade do custo com aluguel, água, luz, internet, entre outros.

Sobre às desvantagens para os gestores, Nascimento, Torres e Nery (2020) apontaram:

- Falta de clareza na legislação: com o home office pode existir a dificuldade em disseminar regras, legislações e outras condições pertinentes a cultura da empresa.
- Novas capacidades de administração e gestão sobre os funcionários em home office: a gestão e treinamentos passa a ser não presencial, questionando o real proveito.
- Possíveis vazamentos de informações sigilosas da empresa: o ambiente de trabalho, bem como as informações deixa de ser centralizado.
- Dificuldade na implantação e extensão da cultura empresarial: o home office pode ser um obstáculo na difusão da cultura empresarial, tornando-a uma hipótese e não um fato.

4.3 Artigo 3 - O Trabalho Home Office e suas Repercussões nas Relações de Emprego

ALVES, A. A.; REZENDE, C. A. O trabalho home office e suas repercussões nas relações de emprego. Centro Universitário UNA – Bom Despacho. 2021

Alves e Rezende (2021) apresentaram em sua pesquisa que uma das principais vantagens do home office é a flexibilidade, onde o colaborador pode determinar quando, como e onde realizar suas atividades e para o empregador a preocupação fica somente no resultado final.

Com maior flexibilidade, tem-se o aumento da produtividade do colaborador, que terá mais tempo para executar suas atividades, pois não gastará tempo com deslocamento, nem energia emocional, apresentando maior qualidade de suas entregas, o que claramente é uma vantagem tanto para o empregado quanto para o empregador.

Outro ponto destacado é o aumento da qualidade de vida do colaborador, que ao possuir mais tempo e não ter que se preocupar com, por exemplo, quem deixar os filhos, alimentação, horário de chegada e saída do trabalho, ganha mais conforto e segurança, maior produtividade e qualidade do trabalho realizado.

Os colaboradores que executam suas atividades por home office também demonstram mais pré-disposição, já que não tem estresse do escritório nem do trânsito no deslocamento até o trabalho.

Pode-se evidenciar ainda a redução de custos com deslocamento do colaborador até o local de trabalho.

O ganho da empresa é imenso com o home office, mas vale ressaltar que os gastos e custos dessa forma de trabalho é de responsabilidade do empregador, ficando o fornecimento dos equipamentos tecnológicos ao empregado, a manutenção dos equipamentos e de toda infraestrutura necessária a realização do trabalho, às custas da empresa.

Existe uma grande economia financeira para a empresa de gastos com água, energia, alimentação, deslocamento entre outras despesas.

Analisando as desvantagens do home office foi citado por Alves e Rezende (2021) que com o trabalho sendo realizado em casa, o colaborador perde o contato físico e presencial com os colegas de trabalho, gestores, visitantes e afins.

Sem essa interação com os colegas de trabalho para tirar dúvidas e sanar dificuldades, pode-se prejudicar o desenvolvimento das atividades, apesar de existir tecnologias como videoconferências, chamadas telefônicas e compartilhamento de telas.

Uma desvantagem considerada relevante para Alves e Rezende (2021) é a falta de organização do colaborador em relação a rotina de trabalho, principalmente quando se tem muita distração em casa com filhos, animais, mensagens e conversas no celular. O colaborador deverá possuir grande controle quanto ao foco no trabalho, pois a modalidade traz a vantagem de se trabalhar em casa e conseguir maior produtividade, porém se não houver foco no trabalho e produtividade, acarretará em prejuízos a empresa e ao seu desempenho profissional.

4.4 Artigo 4 - Home Office: Do Início da Pandemia aos Dias Atuais

ROMERO, L. S. Home office do início da pandemia aos dias atuais. Universidade São Judas Tadeu – São Paulo. 2022

Romero (2022) apresenta em sua pesquisa que para os colaboradores, um dos aspectos positivos é estar perto dos familiares, criando uma nova rotina. Além dessa, apresenta outras como:

- Outro ponto é a redução do estresse em decorrência do trânsito durante o deslocamento para o trabalho, sem contar a redução com o gasto do transporte.
- Com o home office e um espaço para trabalhar, a privacidade é acentuada, dando bom andamento ao trabalho.
- Há uma liberdade profissional, podendo expandir seus conhecimentos profissionais e estudar novas áreas. A produtividade tende a aumentar tanto na esfera profissional como pessoal.
- Existe a possibilidade de flexibilização dos horários de trabalho, de acordo com o seu empregador ou chefia direta.

Romero (2022) enfatiza que para a empresa, assim como para o funcionário, uma das principais vantagens do home office é a flexibilidade, que melhora a produtividade, evitando as interrupções que podem acontecer no ambiente de trabalho presencial.

Os profissionais ficam mais motivados, em função da melhoria da qualidade de vida e da maior disponibilidade de tempo para outras atividades. Com o home office também há a redução de custos relacionados diretamente ao espaço físico. E por último, melhora o vínculo de funcionários com a empresa e possibilita a inclusão de pessoas com deficiência.

Da mesma forma que existem os pontos positivos, Romero (2022) informa que existem também os negativos, como:

- Como o home office é realizado fora das dependências do empregador, o colaborador perde o contato físico com a equipe de trabalho.
- O isolamento pode ser prejudicial para o aspecto psicológico do funcionário, principalmente para quem mora sozinho.
- A possibilidade de falha de comunicação é grande, pois há chance de “cair a internet”, entre outros imprevistos e a troca de experiências acaba sendo prejudicada.
- É necessário que o colaborador saiba separar o convívio familiar, criando uma rotina, um planejamento e disciplina para que haja concentração nas suas atividades profissionais.
- Se não houver limites, pode ocorrer o excesso de trabalho também.
- Não existe tanta interação com os colegas de trabalho, porém não se pode perder a troca de informações.

Romero (2022) indica que é bom ter a família por perto, mas para evitar a perda da produtividade, por meio de interrupções, faz-se necessário ter um espaço privado para trabalhar em home office. Pode faltar um espaço adequado em casa, dificuldade da chefia detectar problemas com os colaboradores, etc.

E por fim, de acordo com Romero (2022) além disso, é necessário o comprometimento do funcionário com suas tarefas, pois alguns funcionários, por não ter a supervisão direta, se sentem mais relaxados do que quando se trabalham presencialmente.

4.5 Síntese dos Artigos

Diante do que foi apresentado pelos autores dos quatro artigos citados, fica claro que a modalidade de home office é vantajosa tanto para a empresa quanto para seus funcionários, mas há pontos negativos que devem ser levados em consideração para a adoção do modelo de trabalho.

Flexibilidade dos horários, não ter interrupções que acontecem no local de trabalho, redução do tempo com deslocamento entre residência e empresa, menos estresse em decorrência do trânsito em horários de pico, possibilidade de trabalhar em cidade diferente da cidade em que o colaborador reside, inclusão de deficientes, idosos e mulheres, aumento da qualidade de vida no trabalho, maior oportunidade de atividades físicas, acadêmicas e lazer, o trabalho render mais e estar mais próximo dos familiares foram pontos positivos mencionados para os empregados.

Para as empresas, as vantagens ficam principalmente nas reduções de custos operacionais e fixos, redução do absenteísmo, nova gestão por resultados, ganho na imagem da empresa e funcionários mais motivados, em função da melhoria da qualidade de vida.

Nas desvantagens para os colaboradores podemos citar a dificuldade de separar os problemas pessoais com a rotina de trabalho, a perda de alguns benefícios, ter disponível em casa um espaço para trabalhar com privacidade, a comunicação descontínua entre os funcionários, isolamento principalmente para quem mora sozinho e um possível excesso de trabalho.

Os pontos negativos levantados para as empresas destacam-se a falta de leis trabalhistas, a gestão não presencial que pode levar a questionar o real proveito das

entregas dos funcionários, possível vazamento de dados, dificuldade de extensão da cultura empresarial, gastos com o fornecimento de ferramentas para trabalhar em casa, a falta de organização do colaborador com a rotina que pode levar a dispersão e baixa produtividade, aumento da insegurança laboral e possível perda de troca de informações entre os funcionários devido à falta de interação entre os mesmos.

5 Considerações Finais

Esta pesquisa tem como objetivo apresentar as vantagens e desvantagens da realização das atividades remotas dos funcionários de acordo com artigos científicos realizados nos últimos anos.

Portanto, foi identificado como vantagens:

- Flexibilidade de horários – o funcionário tem autonomia de fazer seus horários e essa flexibilidade traz uma melhor qualidade de vida para o mesmo e consequentemente um ganho na sua produtividade.
- Redução do tempo de deslocamento entre a residência e o trabalho – com o home office, o funcionário ganha o tempo que gastaria com o deslocamento até o trabalho, evitando atrasos e o estresse do trânsito.
- Possibilidade de trabalhar em cidades diferentes de onde reside – meios tecnológicos permitem que os funcionários executem suas atividades mesmo que distantes do local de trabalho.
- Aumento na qualidade de vida no trabalho – sem o estresse do deslocamento, com sua rotina organizada, num ambiente mais silencioso, o funcionário consegue ter maior disposição para assim praticar atividades físicas, realizar cursos acadêmicos, ter tempo para o lazer, ir numa consulta médica, o que reflete também na sua melhor produtividade.
- Trabalho mais proveitoso – através do trabalho remoto, evita-se as interrupções que acontecem no trabalho por outros colegas, sendo assim o trabalho rende mais.
- Inclusão de deficientes, mais mulheres e idosos – o trabalho remoto faz com que esse público tenha mais possibilidades de trabalhar. Mulheres por exemplo, conseguem conciliar tarefas de casa, como levar os filhos na escola, sem ter impacto no trabalho.
- Estar mais próximo dos familiares – outro ponto relevante para o bem estar do trabalhador.
- Redução dos custos operacionais – as empresas conseguem diminuir seus gastos operacionais, como energia elétrica, aluguel do espaço físico, entre outros.
- Redução do absenteísmo – atrasos e faltas tende-se a diminuir com o trabalho remoto. Por exemplo: o atraso no início da jornada devido ao trânsito, ter que se ausentar do trabalho para ir ao médico, e com maior qualidade de vida tem-se menos atestados médicos.

- Gestão por resultados – a empresa não se preocupa tanto como o serviço será feito, foca somente nos resultados finais. Assim a gestão de como realizar as atividades fica por conta do funcionário.
- Ganho na imagem da empresa – essa modalidade de trabalho remoto, faz com que a empresa seja almejada para se trabalhar.

Desvantagens:

- Perda de benefícios – para os funcionários a perda de benefícios como vale transporte podem ser uma desvantagem, visto que será um ganho a menos.
- Ter um espaço para trabalhar em casa – o funcionário tem que dispor de um espaço físico em casa para se trabalhar com privacidade, sem interrupções dos outros moradores de casa, em silêncio e concentração para assim sua produtividade não ser perdida.
- Mistura de problemas pessoais com o trabalho – não fazer a separação dos problemas pessoais com o trabalho também pode levar a uma queda na produtividade do trabalhador.
- Comunicação descontínua entre os funcionários – com o home office, há uma redução ou perda da comunicação, troca de informações, ajuda entre os funcionários, mesmo com os meios de comunicação. Estar perto fisicamente é mais rápida essa troca.
- Isolamento dos funcionários – principalmente para quem mora sozinho, o isolamento pode desencadear em problemas de saúde, como depressão.
- Possível excesso de trabalho – a rotina é importantíssima para não haver uma extrapolação nos horários de trabalho. A comodidade de estar em casa, faz com que por vezes o trabalhador ultrapasse sua jornada de trabalho.
- Falta de leis trabalhistas – ainda não temos leis trabalhistas atualizadas sobre o novo modelo de trabalho.
- Questionamento sobre o real aproveitamento de treinamentos – com a pandemia, muitos treinamentos passaram a ser remotos e isso gera um questionamento sobre o real aproveitamento acadêmico.
- Vazamento de dados – a tecnologia é grande aliada no trabalho home office, porém há a possibilidade de vazamento de dados da empresa.
- Gastos com fornecimento de maquinário para o home office – para os funcionários que não detém de ferramentas para se trabalhar de casa, fica sobre responsabilidade da empresa a disponibilização, tendo assim gastos extras com o home office.
- Dispersão e baixa produtividade – a falta de organização com a rotina do funcionário pode levar a sua dispersão e assim a baixa produtividade.
- Aumento da insegurança laboral – sem a gestão presencial, com cadeiras e mesas não adequadas por exemplo, sem a pausa necessária entre as atividades, pode-se aumentar doenças laborais.

Referências

LUNA, R. A. Home office um novo modelo de negócios e uma alternativa para os centros urbanos. Universidade de Fortaleza UNIFOR/CE – Fortaleza. 2014

CHIANCA, L. H. M. P. Produtividade e qualidade de vida na pandemia: um estudo sobre os impactos da transição para o modelo de Home Office. Universidade de Brasília – Brasília. 2022

NASCIMENTO, A. P. P. M; TORRES, L. G. R.; NERY, S. M. Home Office: Prática de trabalho promovida pela pandemia do Covid-19. Faculdade Dom Bosco – Resende. 2020.

SILVA, A. W. P.; SOUSA, J. C.; CASTRO, A. B. C.; SILVA, P. M. M. Pode ser de casa? Mecanismos para melhorar a produtividade do Home Office. Revista de Administração Unimep – Piracicaba. 2022

MARINO, L. H. F. C. Gestão da qualidade e gestão do conhecimento: fatores-chave para produtividade e competitividade empresarial. Universidade Estadual Paulista UNESP – Bauru, 2006

ALMEIDA, B. T. P. Produtividade saudável: um olhar sobre o desempenho na perspectiva da qualidade de vida no trabalho. Escola Nacional de Administração Pública ENAP – Brasília. 2014

ALVES, A. A.; REZENDE, C. A. O trabalho home office e suas repercussões nas relações de emprego. Centro Universitário UNA – Bom Despacho. 2021

FIGUEIREDO, J. F. Motivação e produtividade no trabalho: um estudo de caso na empresa Tabacaria e Presentes. Centro Universitário de Brasília – Brasília. 2006

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. Revista de Administração Mackenzie – São Paulo. 2018

ROMERO, L. S. Home Office do início da pandemia aos dias atuais. Universidade São Judas Tadeu – São Paulo. 2022