



## **A PANDEMIA, HOME OFFICE E SUAS IMPLICAÇÕES SOBRE A QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO NA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO ÚNICO DE UMA FÁBRICA DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES.**

### **The Pandemic, Home Office, and Its Implications for Quality of Life and Work in the Manufacturing Industry: A Single Case Study of an Electrical and Electronic Materials Factory for Motor Vehicles**

**Daniela Cristina da Silva, Danilo Augusto de Souza Machado**

<sup>1</sup>Aluno do curso de Graduação de Gestão em qualidade Unifaveni SP

<sup>2</sup>Professor Unifaveni Guarulhos - SP- danilo.machado@unifaveni.com.br

#### **INTRODUÇÃO**

Mediante essas ações as mudanças surtiram em todos os contextos e meios sociais a fim de conter as aglomerações e manter a população segura em suas casas para reduzir a proliferação do vírus. Essa nova rotina implicou em transições de diversas ordens na vida dos indivíduos, dentre elas a econômica (AQUINO et al., 2020).

O isolamento social implicou a uma diminuição do público consumidor consequentemente, levando a empresas a adoção de estratégias que atendam a redução de custos fixos e variáveis do local, mediante isso, houve uma maior taxa de redução de jornadas de trabalhos e até demissões e consequentemente um aumento no desemprego em todo o mundo, de acordo com um relatório do Agência Brasil em 2020, estima-se que no mundo cerca de 25 milhões de pessoas encontravam-se sem emprego mediante a COVID-19 (AGÊNCIA BRASIL, 2021).

Para Vitória e Meireles (2021) os desafios econômicos, sociais e de saúde são existentes, porém, estes salientam sobre a necessidade de uma maior atenção em relação as tendências de consumo e as formas de adaptação que ocorrem no momento, a fim de que não ocorra a falência de empresas em diferentes tipos de setores.

Vitória e Meireles (2021) ressaltam que, além dos desafios econômicos e sociais, é essencial uma atenção especial às novas tendências de consumo e às estratégias de adaptação dos setores produtivos. Sem essa capacidade de adaptação, muitos negócios enfrentam o risco de falência, especialmente em setores mais dependentes de contato físico e interações presenciais. Diante desse cenário, o home office emergiu como uma solução prática para manter atividades profissionais, oferecendo uma alternativa viável em tempos de distanciamento social. Embora amplamente associado ao contexto da COVID-19, o home office não é um conceito novo. De acordo com Rocha e Amador (2018), o avanço da tecnologia e, em especial, da internet, já havia promovido mudanças significativas nas práticas de trabalho e permitido que a flexibilidade do espaço físico fosse uma realidade.

O trabalho remoto, ou home office, tem como premissa a realização das atividades laborais em um espaço alternativo ao ambiente tradicional de trabalho, permitindo aos profissionais desempenharem suas funções em suas residências ou em qualquer outro local com acesso à internet (ROSENFELD; ALVES, 2011). Esse modelo de trabalho oferece benefícios



importantes tanto para os colaboradores, ao proporcionar uma maior flexibilidade para atender demandas pessoais e familiares, quanto para as empresas, que podem reduzir custos operacionais relacionados a espaços físicos, transporte e infraestrutura de escritório.

Além disso, a implementação de ferramentas digitais, como softwares específicos e plataformas de comunicação, tornou-se crucial para sustentar o trabalho remoto de maneira eficiente. Mendes et al. (2020) apontam que o investimento em tecnologia é fundamental para que o home office seja uma prática eficaz, pois possibilita a comunicação contínua e o acompanhamento de tarefas em tempo real. Com essas ferramentas, as empresas conseguem manter a produtividade e o desempenho de seus colaboradores, mesmo à distância.

No caso da indústria de transformação, especialmente em fábricas de materiais elétricos e eletrônicos para veículos automotores, o home office representou um desafio inédito, pois esse setor historicamente depende de trabalho presencial para manter as operações e o fluxo de produção.

Essa seção introduz os principais temas discutidos no estudo de caso, incluindo os impactos na qualidade de vida e as adaptações necessárias nas práticas de gestão de pessoas.

A implementação do home office na indústria de transformação trouxe mudanças significativas para os trabalhadores, especialmente no que se refere à qualidade de vida e à produtividade. O home office proporcionou aos colaboradores maior flexibilidade para administrar suas tarefas e, em alguns casos, reduziu o tempo gasto com deslocamento, o que contribuiu para o aumento do bem-estar e da satisfação no trabalho. Segundo Mendes et al. (2020), essa flexibilidade é um dos fatores que mais favorecem a produtividade, pois permite aos trabalhadores organizarem seu horário de acordo com sua rotina e preferências pessoais.

Contudo, o trabalho remoto também trouxe desafios importantes. Para muitos colaboradores, a linha entre o trabalho e a vida pessoal tornou-se menos definida, o que pode gerar problemas como o excesso de jornada e o aumento do estresse. A Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C, 2024) apontou um aumento na produtividade de 53% entre trabalhadores em home office, mas também revelou que muitos colaboradores acabam estendendo seu horário de trabalho, o que pode levar ao esgotamento e afetar a saúde mental a longo prazo.

Para Rocha e Amador (2018), o avanço das tecnologias de comunicação permite uma maior flexibilidade no trabalho e quebra barreiras entre o espaço e o indivíduo, viabilizando modalidades de trabalho híbridas e remotas. Contudo, na prática, isso exigiu das indústrias de transformação um esforço considerável para adaptar seus processos produtivos e reorganizar o fluxo de trabalho. No estudo de caso, a transição para o home office também foi vista como uma oportunidade de aprimorar o gerenciamento de recursos, reduzir custos operacionais e repensar as práticas de sustentabilidade.

Um dos maiores desafios identificados foi manter a coesão da equipe e a cultura organizacional, uma vez que o distanciamento físico pode enfraquecer a comunicação e a colaboração entre os membros da equipe. As empresas que desejam adotar o home office de forma permanente precisam desenvolver estratégias de engajamento e comunicação que fortaleçam o sentimento de pertencimento e alinhamento dos colaboradores com os valores organizacionais, mesmo quando trabalham remotamente.

A pandemia trouxe à tona a necessidade de repensar a forma como trabalhamos e a relevância do home office como alternativa viável para certos setores, incluindo o setor de transformação. O estudo de caso sobre a fábrica de materiais elétricos e eletrônicos para veículos automotores revelou que, apesar das dificuldades, a implementação do home office teve impactos positivos na qualidade de vida dos colaboradores e na redução de custos operacionais para a empresa. No entanto, a continuidade dessa prática dependerá do



desenvolvimento de políticas organizacionais que promovam o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e que impeçam o excesso de jornada e o esgotamento dos colaboradores.

Para as empresas, o home office representa uma oportunidade de modernizar seus processos e melhorar sua eficiência por meio de tecnologias digitais. Entretanto, essa transformação precisa ser acompanhada por medidas que apoiem o bem-estar dos colaboradores e garantam que todos os envolvidos estejam devidamente equipados e treinados para lidar com as novas demandas do trabalho remoto. Mendes et al. (2020) destacam a importância do suporte técnico e emocional oferecido pelas organizações para que o home office seja sustentável e benéfico a longo prazo.

O impacto positivo do home office na produtividade foi destacado pela Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C) em 2024, que revelou um aumento de 53% na produtividade de trabalhadores remotos. Essa melhoria é frequentemente atribuída à flexibilidade proporcionada pelo home office, que permite aos colaboradores adaptar seus horários de trabalho e equilibrar suas obrigações pessoais e profissionais, aumentando a satisfação e o engajamento. Entretanto, a modalidade também traz desafios. Muitos trabalhadores relatam que, ao estarem em casa, acabam estendendo sua carga horária além do previsto, o que pode gerar esgotamento e prejudicar a saúde mental. Esse cenário exige que as empresas implementem políticas para evitar abusos de jornada, promovendo uma cultura de trabalho remoto saudável e sustentável. Visando isso, surge um novo estilo de trabalho que é o home office, a qual trata-se de uma modalidade de trabalho fortemente associada ao COVID-19, entretanto, essa forma de atuação não é tão atual assim, de acordo com Rocha e Amador (2018) os avanços tecnológicos, principalmente ocasionados pela internet, impulsionaram a mudanças sociais, pessoais e inclusive de trabalho, quebrando barreiras e gerando uma flexibilização entre o espaço e o indivíduo.

Ou seja, as atividades passam por uma nova configuração surgindo assim, modalidades de trabalho mediadas por tecnologias, entre elas, o home office, um fato interessante é que, esse novo estilo possibilitam o exercício do trabalho em lugar diferente do costumeiramente ocupado pelos trabalhadores (ROSENFELD; ALVES, 2011).

Esse novo meio pode implicar sobre uma melhora em relação da flexibilização de trabalho entre o indivíduo e suas necessidades familiares e pessoais e já para as empresas pode ser tratado como uma estratégia de redução de custos, já que não precisa do valor de deslocação do funcionário e em determinados casos até mesmo o espaço físico, sendo necessário somente o investimento em meios digitais como softwares, plataformas e dispositivos que comportem e possibilitem uma atuação eficiente de trabalho via internet (MENDES et al., 2020). Em um levantamento feito pela Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílios Contínua (PNAD-C) em 2024 apontam que houve o aumento de 53% sob a produtividade de trabalhadores em home office, um dos pontos fortemente associados é em relação a flexibilização que esse estilo de trabalho proporciona, o que leva uma maior satisfação por parte desses, um outro ponto, é que por estar no ambiente domiciliar muitos excedem até mesmo a sua carga horária, o que pode trazer um ponto de atenção sobre as empresas em relação a possíveis excessos que esse estilo de trabalho pode trazer

## MATERIAL E MÉTODOS

O presente estudo trata-se de uma revisão de literatura com delineamento qualitativo, baseado em uma análise de artigos referentes ao trabalho Home office e suas respectivas qualidades.

A seleção dos artigos foi realizada e extraída das respectivas bases de dados Scholar Google, Scielo, PubMed e plataformas universitárias. A busca textual se deu por meio de



palavras chaves, sendo estas em português: “Covid-19”, “Home Office”, “Qualidades”, “Vantagens e Desvantagens”. Na revisão bibliográfica, foram incluídos artigos publicados em português, inglês. Foram incluídos estudos publicados a partir de março de 2020 até o presente momento (2024).

Os critérios adotados inclusão foram: estudos presentes com a temática abordada de forma integral na plataforma de busca online, no tempo e idioma estipulados. Já os critérios de exclusão serão: artigos sem informações pertinentes ao tema, resumos, anais de congressos.

Em suma, tratou-se de uma pesquisa qualitativa descritiva com procedimentos bibliográfico e documental que será, dessa forma, realizada por meio de levantamento de artigos científicos referentes a temática abordada.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pandemia de COVID-19 trouxe mudanças sob a forma de vivências e trabalhos, uma das transformações mais significativas foi a adoção do home office. Conforme abordado por Alves (2008), antes esta era vista como uma alternativa ou benefício ocasional, porém, com o novo contexto de vida e saúde essa modalidade de trabalho remoto tornou-se uma necessidade para em todo o mundo. Esta mudança forçada, desafiadora, revelou novas perspectivas sobre a qualidade de vida no ambiente de trabalho e os benefícios do home office tanto para as empresas quanto para seus colaboradores (MENDES et al., 2020).

Haubrich e Froelich (2020) apontam em seu estudo que um dos maiores benefícios do home office é a flexibilidade que ele proporciona, funcionários podem organizar seu dia de acordo com suas necessidades pessoais e profissionais, resultando em um melhor equilíbrio entre vida de trabalho e pessoal, Lemos et al. (2020) corrobora com os autores e aponta que sem a necessidade de deslocamento, muitos trabalhadores ganharam horas ou momentos, os quais, podem ser dedicadas a atividades físicas, hobbies, ou tempo com a família, o qual causa um impacto positivo na saúde mental e física, reduzindo o estresse e aumentando a satisfação no trabalho.

Um fato abordado por Silva et al. (2022) é em relação a produtividade no home office, de acordo com os autores a mesma pode ser igual ou superior à do trabalho presencial, tal fato, pode ser atribuído ausência de interrupções constantes, a possibilidade de criar um ambiente de trabalho personalizado e a flexibilidade para escolher os melhores horários de produtividade são fatores que contribuem para esse aumento, porém, Da Silva et al. (2022) salientam que é fundamental que as empresas estabeleçam expectativas claras e ofereçam suporte adequado para que os funcionários possam trabalhar remotamente de maneira eficiente.

Tanto para as empresas e funcionários, o home office apresenta uma oportunidade de redução de custos significativa, Haubrich e Froelich (2020) aborda que as empresas apresentam uma redução em relação a aluguel de espaços físicos, contas e serviços do local. Um outro fato abordado pelos autores é que este tipo de serviço possibilita a contratação de diversos profissionais de diferentes regiões sem a necessidade de relocação, quanto aos funcionários estes economizam com transporte, alimentação, vestuário, aumentando seu poder de compra e satisfação financeira (HAUBRICH; FROELICH, 2020).

É notável que a adoção do home office permitiu que muitos funcionários alcançassem um equilíbrio melhor entre suas vidas profissionais e pessoais, entretanto, é fundamental que



as empresas reconheçam os desafios e trabalhem para criar um ambiente de trabalho remoto sustentável e saudável, conforme abordado por Silva et al. (2022).

Visto assim, é perceptível que por mais que apresente benefícios, estes também apresentam desafios, de acordo com Oliveira et al. (2022) e Mendes et al. (2020) a falta de interação social é um dos obstáculos, tal que a mesma pode levar a sentimentos de isolamento e solidão, além disso, a ausência de separação física entre o ambiente de trabalho e o lar pode dificultar o desligamento das atividades profissionais, resultando em aumento de estresse.

Um dos pontos consideráveis para Mendes et al. (2020), a comunicação também é um desafio no home office, por isso, o investimento em ferramentas digitais são essenciais, mas a fim de proporcionar uma comunicação clara e frequente por parte dos líderes, garantindo que todos os membros da equipe estejam alinhados e bem-informados.

Foi visto que à medida que o mundo se reestabeleceu, muitas empresas estão reavaliando suas políticas de trabalho, modelos híbridos, que combinam períodos de trabalho remoto e presencial, estão sendo considerados como uma forma de aproveitar os benefícios do home office enquanto se mantém a interação social e a cultura corporativa (SILVA et al., 2022).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A adoção acelerada do home office durante a pandemia de COVID-19 revelou-se mais do que uma solução temporária: tornou-se uma alternativa estratégica que transformou a dinâmica do trabalho e trouxe benefícios duradouros tanto para as empresas quanto para os colaboradores. Ao proporcionar flexibilidade, qualidade de vida e ganhos de produtividade, o home office mostrou que, quando bem implementado, pode contribuir para um ambiente de trabalho mais equilibrado e satisfatório. No entanto, seu sucesso depende de investimentos em infraestrutura digital e da criação de políticas que atendam às necessidades dos funcionários e da organização. Com o suporte adequado, essa modalidade pode não apenas elevar a qualidade do trabalho, mas também fortalecer a competitividade das empresas, criando uma cultura de desempenho e inovação que é essencial no cenário corporativo atual. Em resumo, o home office tem o potencial de impactar positivamente a qualidade de vida e o desempenho profissional, reafirmando-se como um modelo de trabalho que veio para ficar.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Maioria dos postos de trabalho foram criados pelas micro e pequenas empresas.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2021-10/maioria-de-postos-de-trabalho-foi-criada-por-micro-e-pequenas-empresas#:~:text=No%20acumulado%20do%20ano%2C%20as,das%20m%C3%A9dias%20e%20grandes%20empresas>. Acesso em: 28 jun. 2024.

AQUINO, E.M.L. et al. **Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil.** Ciência & Saúde Coletiva [online], v. 25, s. 1, p. 2423-2446, 2020.

BEOZZO, J.O.; VOLANIN, C.J. **Alternativas à crise: por uma economia social e ecologicamente responsável.** São Paulo: Cortez, 2009.



DA SILVA, E.T. et al. **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, v. 8, n. 1, p. 61-72, 2022.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). **Home Office no Brasil: percepções e avaliações dos trabalhadores.** FGV Online, 2024. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/home-office-no-brasil-percepcoes-e-avaliacoes-dos-trabalhadores>. Acesso em: 10 ago. 2024.

HAUBRICH, D.B.; FROEHLICH, C. **Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação.** Revista Gestão & Conexões, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

KRAEMER, M.U.G. et al. The effect of human mobility and control measures on the COVID-19 epidemic in China. Science, v. 368, n. 6490, p. 493-497, 2020.

LEMOS, A.H.C. et al. **Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família.** Revista de Administração de Empresas, v. 60, p. 388-399, 2021.

MENDES, D.C. et al. **A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica.** Revista Valore, v. 5, p. 160-191, 2020.

OLIVEIRA, A.A.R. et al. **Impactos da Pandemia da Covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho dos Gestores do IFPB, campus João Pessoa, em Atividades Home Office.** Revista Ciências Administrativas, v. 28, p. e13039-e13039, 2022.

ROCHA, C.T.M.; AMADOR, F.S. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Cadernos Ebape. Br, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

OSENFIELD, C.L.; ALVES, D.A. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho.** Dados, v. 54, p. 207-233, 2011.

SILVA, E.T.B. et al. **Qualidade de vida no trabalho em home office: um estudo dessa relação de trabalho em tempos de pandemia de covid-19.** Gestão-Revista Científica, v. 4, n. 1, 2022.

VALOR GLOBO. **Companhias vão incorporar o home office parcial ou integral após a pandemia.** Revista Valor (Online), 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2020/04/23/companhias-vao-incorporar-home-office-parcial-ou-integral-apos-crise.ghtml>. Acesso em: 10 ago. 2024.

VITÓRIA, M.F.C.; MEIRELES, E. **O microempreendedor em tempos de pandemia: uma análise do impacto econômico em cenário de crise.** Brazilian Applied Science Review, v. 5, n. 1, p. 313-327, 2021.