



## DO TRABALHO HOME OFFICE PARA O PRESENCIAL: A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DE EMPRESAS DE TECNOLOGIA

Débora Cristina Bühler<sup>1\*</sup>

Tcheice Laís Zwirtes<sup>2</sup>

Jacinta Sidegum Renner<sup>3</sup>

### Resumo

---

Este artigo tem como objetivo compreender a percepção dos trabalhadores que atuam em duas empresas de tecnologia, sobre as condições de trabalho para o retorno presencial após três anos de *home office*. O estudo classifica-se como observacional descritivo. Quanto aos procedimentos, caracteriza-se por ser uma pesquisa de campo com abordagem do problema sob o paradigma qualitativo. O campo do estudo foram duas indústrias da área de tecnologia da região metropolitana e Grande Porto Alegre (Rio Grande do Sul). Utilizou-se como instrumento para a coleta dos dados uma entrevista semiestruturada. O grupo de participantes foi composto por 63 trabalhadores. Os resultados das entrevistas constituíram três categorias classificadas em aspectos positivos: facilitação de trocas, interação e socialização; aspectos negativos: tempo de deslocamento, adequação de rotinas pessoais e familiares; e sugestões de melhorias: do trabalho *home office* para o presencial. Os resultados indicam que a percepção dos trabalhadores sobre o retorno ao trabalho tem relação direta com a experiência positiva ou negativa vivida durante o *home office*. A principal sugestão dos trabalhadores, aponta para o trabalho híbrido, no qual os trabalhadores podem usufruir do benefício das duas modalidades de trabalho. A experiência adquirida com o período de trabalho remoto pode propiciar adequação às novas relações de trabalho, desde que o ponto central seja a saúde do trabalhador.

**Palavras-chave:** *Home office*, Retorno ao trabalho presencial, Ergonomia participativa.

## FROM HOME OFFICE WORK TO FACE-TO-FACE WORK: THE PERCEPTION OF WORKERS IN TECHNOLOGY COMPANIES

### Abstract

---

This article aims to understand the perception of workers who work in two technology companies, regarding working conditions for returning in person after three years of working from home. The study is characterized as observational and descriptive. Methodologically, it is considered an experiential report employing a qualitative paradigm. The study was conducted in two technology companies located in the metropolitan area and Greater Porto Alegre (Rio

---

<sup>1</sup> Universidade Feevale/ Programa de Aperfeiçoamento Científico. <https://orcid.org/0009-0006-2801-4094>.  
\*deboracristinabuhler@gmail.com.

<sup>2</sup> Universidade Feevale/ Programa de Pós-graduação em Diversidade Cultural e Inclusão Social.  
<https://orcid.org/0000-0001-8980-570X>.

<sup>3</sup> Universidade Feevale/ Programa de Pós-graduação em Diversidade Cultural e Inclusão Social.  
<https://orcid.org/0000-0002-9904-4710>.



Grande do Sul). A semi-structured interview was used as an instrument for data collection. The group of participants consisted of 63 workers. The results of the interviews constituted three categories classified into positive aspects: facilitation of exchanges, interaction and socialization; negative aspects: travel time, adjustment of personal and family routines; and suggestions for improvements: from home office work to in-person work. The results indicate that workers' perception of returning to work is directly related to the positive or negative experience lived while working from home. The workers' main suggestion points to hybrid work, in which workers can enjoy the benefits of both types of work. The experience gained from the period of remote work can provide adaptation to new work relationships, as long as the central point is the worker's health.

**Keywords:** Home office, Return to in-person work, Participatory ergonomics.

## 1. INTRODUÇÃO

A área da tecnologia da informação e comunicação tem se destacado no mercado brasileiro, tanto pela geração de empregos quanto pela sua representação na economia nacional. Ao avaliar a relevância desta área, a Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação e de Tecnologias Digitais (BRASSCOM) destaca que esta, já representa 6,6% do PIB brasileiro, e que anualmente são gerados, em média, 150 mil empregos no Brasil nesta área (BRASSCOM, 2024). Com o advento da pandemia de Covid-19, foi necessário que este setor, assim como muitos outros, adaptasse sua organização do trabalho a fim de cumprir com as normas sanitárias em vigor.

Passado o período crítico, o cenário pós pandêmico trouxe diversas reflexões sobre as transformações do trabalho que foram necessárias, tanto no âmbito nacional quanto, internacional. Bridi et al. (2024) destacam que apesar de haver um crescimento do trabalho *home office* antes mesmo da pandemia, no decorrer desta, quase 9 milhões de trabalhadores transferiram suas atividades profissionais para o ambiente domiciliar. Dentre estes profissionais, muitos fazem parte da área da tecnologia da informação e comunicação.

O teletrabalho ou trabalho *home office* utiliza tecnologias como smartphones, tablets, computadores portáteis, para trabalhos que são realizados fora da empresa (Organização Internacional do Trabalho, 2020). De acordo com Requena (2007) a expansão de um habitat híbrido, ou seja, morar e trabalhar no mesmo ambiente, foi possível pelas tecnologias que conectam todos os usuários. No entanto, embora os equipamentos de trabalho e acesso à internet sejam essenciais para permitir que o *home office* seja realizado, existem outros elementos necessários para a constituição de um local de trabalho adequado, os quais nem sempre são possíveis e/ou realidade para os trabalhadores.



Nesse contexto, a ergonomia se torna essencial para a compreensão das condições de trabalho, podendo propiciar a transformação da experiência dos trabalhadores quanto ao trabalho *home office* e/ou presencial. Conforme a Organização Internacional do Trabalho (2018), as condições de trabalho envolvem muito mais do que a organização do leiaute de trabalho, englobando questões relacionadas ao tempo de trabalho, remuneração e às exigências físicas e mentais. A macroergonomia é a abordagem que considera a integração dos elementos cognitivos, organizacionais e a interação pessoal, tecnológica, de projetos, de processos organizacionais e do ambiente interno e externo (Associação Brasileira de Ergonomia e Fatores Humanos, 2024).

Ao considerar o olhar macroergonômico, Guimarães (2010) descreve a análise sistêmica da empresa, que deve priorizar a opinião do trabalhador. Para Petry et al. (2023) deve-se entender o trabalhador como um indivíduo ativo que auxilia na manutenção da sua própria saúde, e para tal, estima-se que as organizações permitam a aproximação da cultura de segurança, da comunicação e das regras organizacionais. Carvalho & Gemma (2023) abordam que o trabalho deve permitir ao trabalhador reconhecer os elementos que impedem a ação ou a execução de um trabalho bem-feito, bem como, permitir que os trabalhadores auxiliem a resolver os problemas, para que ocorra de fato a transformação do trabalho.

Quando o presente estudo foi realizado, ocorria o caminho inverso ao período da pandemia, ou seja, deixar o trabalho *home office* e voltar para o trabalho presencial nas empresas. De modo geral, as empresas seguiram as liberações sanitárias de acordo com os órgãos governamentais para determinar o retorno ao trabalho. Porém, em algumas corporações, o retorno foi realizado seguindo a política da própria empresa. Embora o trabalho presencial tenha sido a realidade dos trabalhadores antes do período da pandemia, o retorno ao trabalho presencial teve implicações em termos de readaptação dos trabalhadores às condições de trabalho, quer seja em relação ao arranjo físico dos postos de trabalho e ambiente, ou mesmo, quanto a organização do trabalho. Frente ao disposto, o objetivo deste estudo esteve focado em compreender a percepção dos trabalhadores que atuam em duas empresas de tecnologia, sobre as condições de trabalho para o retorno presencial após três anos de *home office*.

## 2. MATERIAIS E MÉTODO

O estudo caracteriza-se por ser de natureza aplicada e quanto ao objetivo, configura-se como observacional descritivo. Conforme Prodanov & Freitas (2013), a pesquisa descritiva acontece quando o pesquisador registra e relata os acontecimentos observados sem, no entanto,



interferir nos mesmos. Quanto aos procedimentos técnicos, utilizou-se a pesquisa de campo, a qual consiste na busca por informações para a solução de uma problemática (Prodanov & Freitas, 2013).

O campo do estudo foi composto por duas empresas de tecnologia e comunicação de médio e grande porte, localizadas na região metropolitana e grande Porto Alegre (Rio Grande do Sul - Brasil). Para a coleta de dados, utilizou-se como instrumento a entrevista semiestruturada e a observação das atividades de trabalho. Conforme Braatz, Rocha e Gemma (2021), as entrevistas, entre outros recursos, passam a ser uma das formas de interação com os sujeitos e integram a etapa de coleta de dados, permitindo uma análise da empresa e da população trabalhadora. O roteiro de entrevista contou com perguntas sobre características do perfil dos trabalhadores, quanto ao gênero, a faixa etária, tempo de trabalho na empresa, escolaridade, e três questões mais abrangentes sobre a percepção dos entrevistados em relação ao trabalho, sendo elas: "o que você acha do seu trabalho?", "o que está bom e o que poderia melhorar?" e "você tem sugestões de melhorias?".

A seleção dos participantes foi realizada de forma não probabilística, por conveniência, de modo que abrangesse os diferentes setores da empresa. Os setores que participaram nas duas empresas foram: vendas, desenvolvimento, suporte técnico, financeiro e *marketing*. Inicialmente, o objetivo do estudo foi esclarecido aos trabalhadores, onde foi enfatizado o sigilo das respostas. Ao total foram realizadas entrevistas com 63 trabalhadores das duas empresas, sendo 28 da Empresa 1 e 35 da Empresa 2. Conforme Minayo (2017, p. 10), em pesquisas qualitativas não há como definir previamente o ponto de saturação, sendo este atingido quando o pesquisador “encontrou a lógica interna do seu objeto de estudo – que também é sujeito – em todas as suas conexões e interconexões”. Dessa forma, o número de trabalhadores entrevistados tem relação com a diversidade de atividades desempenhadas nas duas empresas e a importância e necessidade de obter a representação de todas as hierarquias e atividades de trabalho.

A coleta de dados teve duração de um mês. Na Empresa 1 os participantes estavam trabalhando presencialmente há um mês. Já na Empresa 2, os participantes estavam retornando no mesmo mês em que a pesquisa foi realizada. As entrevistas foram realizadas presencialmente, de forma individualizada, em um ambiente reservado, durante a jornada de trabalho nas dependências das empresas, cada trabalhador expressou a sua opinião de forma livre. A duração de cada entrevista esteve relacionada com a extensão da fala dos entrevistados, sendo que cada uma durou em média 20 minutos. As respostas foram transcritas para um formulário eletrônico, e, posteriormente, analisadas.



A análise e discussão dos dados ocorreu sob o paradigma qualitativo, através da categorização e triangulação de dados. Segundo Minayo (2017), a pesquisa qualitativa está atenta às questões socioculturais, onde observam-se os valores, opiniões, representações, formas de relação, comportamentos, práticas e entre outros, e destaca a relevância do entrevistador ao encontrar a conexão com o sujeito e o objeto do estudo. A autora observa que ao entrevistar alguém de um grupo, ele passa a ser considerado um depoimento pessoal e coletivo, assim, os trabalhadores que participaram da coleta de dados passam a representar a realidade vivenciada pelo grupo e a realidade de trabalho na qual estão inseridos.

Quanto à categorização, Minayo (2001) afirma que esta, ocorre a partir da leitura exaustiva do material coletado, possibilitando a associação das narrativas que apresentam semelhanças entre si, o que possibilita estabelecer categorias de discussão. Dessa forma, após a leitura exaustiva das respostas, considerando o número de entrevistas realizadas, as respostas obtidas foram divididas em três categorias, as quais serão discutidas na seção de resultados e discussão. Após a categorização, foi realizada a triangulação de dados. Está, conforme Marcondes & Brisola (2014), acontece no decorrer da apresentação e discussão dos dados, a partir da apresentação dos dados coletados, do diálogo com os autores que são referência na temática e do posicionamento do autor sobre a realidade abordada.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base nos dados coletados a partir das entrevistas semiestruturadas, inicialmente, serão apresentadas algumas características do perfil dos entrevistados das duas empresas que participaram deste estudo: 49% são do sexo masculino e 51% são sexo feminino. Os entrevistados, em sua maioria, tinham entre 20 e 29 anos de idade, com ensino superior completo, e estavam nas empresas há mais de 5 anos. Quanto às características das atividades de trabalho, destaca-se a interface homem/computador, onde 100% dos entrevistados utilizavam postos de trabalho com terminal de vídeo (monitor e/ou *notebook*). No Quadro 1, encontram-se os dados referente ao perfil dos trabalhadores das duas empresas que participaram das entrevistas.

**Quadro 1:** Perfil dos trabalhadores entrevistados

| <b>Sexo</b>             |                            |              |                          |                 |                |
|-------------------------|----------------------------|--------------|--------------------------|-----------------|----------------|
| Feminino                |                            |              | Masculino                |                 |                |
| 33                      |                            |              | 30                       |                 |                |
| <b>Idade</b>            |                            |              |                          |                 |                |
| Menos de 20 anos        | 20 a 29 anos               | 30 a 39 anos | 40 a 49 anos             | Mais de 50 anos |                |
| 1                       | 32                         | 24           | 6                        | 0               |                |
| <b>Tempo de Empresa</b> |                            |              |                          |                 |                |
| Menos de 1 ano          | 1-2 anos                   | 2-3 anos     | 3-4 anos                 | 4-5 anos        | Mais de 5 anos |
| 8                       | 13                         | 8            | 4                        | 9               | 21             |
| <b>Escolaridade</b>     |                            |              |                          |                 |                |
| Ensino Médio Completo   | Ensino Superior Incompleto |              | Ensino Superior Completo | Pós-graduação   |                |
| 2                       | 20                         |              | 30                       | 11              |                |

Fonte: Autores (2024)

As respostas obtidas durante a realização das entrevistas foram classificadas em 3 categorias, que são: aspectos positivos: facilitação de trocas, interação e socialização; aspectos negativos: tempo de deslocamento, adequação de rotinas pessoais e familiares; e sugestões de melhorias: do trabalho *home office* para o presencial.

### 3.1. Aspectos positivos: facilitação de trocas, interação e socialização

Os aspectos positivos refletem a opinião dos trabalhadores que identificaram condições satisfatórias em relação ao retorno ao trabalho presencial. Neste contexto, os trabalhadores mencionam que o trabalho presencial é importante pois oportuniza o contato com os colegas, otimizando o bom andamento do trabalho e a socialização com o grupo, o que foi destacado na seguinte narrativa: "gosto de vir para empresa para socializar". Em consonância, Andrade & Tonin (2024) destacam como desvantagens do trabalho *home office*, o isolamento social e a perda da integração e vínculo com a organização. Nas empresas avaliadas, a socialização como um fator de integração foi observada no decorrer da avaliação da organização do trabalho. Isso foi exemplificado pelos trabalhadores quando mencionam os momentos de lanches coletivos organizados pelos grupos de trabalho, conversas informais que ocorriam nas pausas realizadas durante a jornada de trabalho e que conferiam um clima de trabalho leve e descontraído.

Outro aspecto positivo relacionado ao trabalho presencial, emergiu de narrativas que destacam a importância do trabalho realizado na empresa, além do destaque positivo para o trabalho como fonte de aprendizagem. Segundo Brunoro et al. (2021), um dos aspectos fundamentais relacionados com a saúde psíquica é a possibilidade de identificação do indivíduo



com aquilo que faz, oportunizando o crescimento profissional, a construção da saúde e a realização de si. Para Másculo & Vidal (2011), a busca de conhecimento passa a ser uma das novas aspirações dos trabalhadores. Os autores destacam que quando a gestão do conhecimento permeia as relações de trabalho e os trabalhadores passam a ser vistos como associados, o conhecimento passa a ser valorizado e o trabalhador fica mais satisfeito e comprometido com suas atividades no âmbito profissional e pessoal (Másculo & Vidal, 2011).

Ainda no que se refere ao impacto psicológico do retorno ao trabalho presencial, Ribeiro et al. (2021) apresentaram resultados de pesquisas nacionais e internacionais sobre os efeitos negativos à saúde mental no teletrabalho, sendo destacados os seguintes aspectos: dificuldade de gerenciar o início e término da jornada de trabalho, insatisfação emocional e social geradas também pelo isolamento, conflitos nos relacionamentos pessoais, aumento da carga de trabalho, falta de qualificação e dificuldade de crescimento na empresa. Os autores afirmam ainda, que os impactos do teletrabalho para a saúde dos trabalhadores dependem, entre outros aspectos, do gerenciamento destes processos (Ribeiro et al., 2021). Em consonância, o trabalho em equipe também foi mencionado como aspecto positivo do retorno ao trabalho presencial, sendo que alguns trabalhadores destacam este como um benefício, pela facilidade para resolver os problemas a partir da convivência direta com os colegas e gestores. Este aspecto foi comparado com alguns entraves de comunicação, que ocorrem no trabalho à distância. Por exemplo, a necessidade de conciliar agendas para realizar reuniões a fim de resolver questões simples e de baixa complexidade, que são facilmente solucionadas na condição presencial.

Para Costa (2013), a distância física que o teletrabalhador enfrenta, ao atuar em uma esfera culturalmente distinta da esfera organizacional, gera o afastamento da interação social e profissional que representa o trabalho no escritório. É um fato que um diálogo face a face, permite uma resposta rápida, quando comparado ao retorno gerado por um meio eletrônico, considerando que o destinatário pode interpretar a mensagem como não sendo uma prioridade entre as suas atribuições ou interpretá-la de forma equivocada. Costa (2013) complementa que o teletrabalho é um reflexo dos recursos e dos discursos da organização, sendo relevante uma revisão das questões organizacionais para estabelecer uma boa gestão.

Sendo assim, com base nos resultados das entrevistas, os aspectos positivos enfatizados pelos trabalhadores estão relacionados ao convívio em grupo, por meio da integração e troca de ideias, assim como à facilitação da comunicação direta e objetiva para a resolução de problemas. Os aspectos destacados têm um impacto positivo no bem-estar do grupo e na eficiência da rotina de trabalho.



### 3.2. Aspectos negativos: tempo de deslocamento, readequação de rotinas pessoais e familiares

O principal aspecto negativo no retorno ao trabalho, destacado pelos trabalhadores, tem relação com o deslocamento para a empresa, principalmente para os trabalhadores que moram em outras cidades. A perda de tempo no trânsito nas horas de pico foi destacada durante as entrevistas, como sendo um fator de desgaste emocional. Alguns trabalhadores destacam a necessidade de mais de 3 horas diárias para se deslocar de casa para o trabalho e vice-versa e, se expressam da seguinte forma "o deslocamento é o mais cansativo". De acordo com Lida & Guimarães (2016), a saúde e a segurança do trabalhador estarão preservadas se forem consideradas as capacidades e limitações, respeitando certos limites fisiológicos e cognitivos, prevenindo as situações de estresse, fadiga, riscos de acidentes e de doenças ocupacionais. Neste âmbito, o tempo "de viagem" seria um dos fatores para escolher o trabalho *home office* e reduzir o estresse com o deslocamento. Frente ao disposto, destaca-se a necessidade de políticas públicas que promovam meios de transporte coletivos mais eficazes, rodovias mais seguras e condutores mais preparados. Outra medida interessante, seria a organização de jornadas de trabalho de modo a reduzir o número de pessoas em deslocamento no mesmo horário.

Os trabalhadores têm ciência de que a estrutura de trabalho oferecida pela empresa é melhor do que a estrutura utilizada em casa, como foi destacado na seguinte fala: "a empresa tem uma estrutura melhor, quando comparado com o trabalho em casa". Contudo, o estresse gerado pelo trânsito é superior quando comparado com os desconfortos gerados pelo ambiente ou posto de trabalho não organizado, os trabalhadores relatam: "o trânsito diário é desgastante, e por isso prefiro trabalhar de casa". Castañon et al. (2016), em uma análise superficial, afirma que o trabalho *home office* apresenta mais vantagens do que desvantagens, porém, ao observar a prática, os problemas identificados são os mesmos do que no ambiente de trabalho da empresa, se estes não tiverem uma intervenção adequada. Desta forma, uma das medidas para amenizar os constrangimentos do trabalho *home office* para a saúde dos trabalhadores, é orientar sobre a importância das condições de trabalho independentemente do local onde ele é realizado. Devem ser observados: o ambiente de trabalho, o mobiliário, ruído e iluminação. Nesse contexto, o desafio das empresas está centrado em oferecer ao trabalhador remoto um ambiente de trabalho que confira conforto e bem-estar.

Outro aspecto mencionado nas entrevistas foi a dificuldade de adequação da rotina familiar/pessoal no retorno ao trabalho presencial. Conforme os participantes, o trabalho em *home office* trouxe facilidades na conciliação das atividades de trabalho com a rotina familiar,





mencionado como exemplo: levar e buscar os filhos na escola, fazer compras e ir para a academia. Neste aspecto, Iida & Guimarães (2016) destacam que a satisfação do trabalhador resulta da relação entre as necessidades e expectativas de cada indivíduo, o que acaba por gerar a sensação de bem-estar e conforto. Para Castañon et al. (2016), o trabalho *home office* permitiu ao indivíduo uma maior integração com a família, flexibilidade de horários e liberdade para cumprir as demandas de trabalho. Andrade & Tonin (2024) destacam que embora o teletrabalho tenha desvantagem em relação a um aumento da cobrança por resultados e dificuldade de ascensão profissional, a qualidade de vida promovida pela flexibilidade é um fator determinante para a escolha do trabalho *home office*. Em consonância com os demais autores, outros estudos realizados no Brasil, apontam que o trabalho *home office* permite maior flexibilização de horários, redução de custos com transporte, alimentação e vestuário, melhora na qualidade de vida ao ampliar o convívio familiar e ainda, aumento da produtividade (Almeida, 2018; Melo, 2011; Gomes, 2002; Hau & Todescat, 2018). Entende-se que, considerando que os trabalhadores experienciaram o trabalho *home office* pelo período de 3 anos, houve a oportunidade de entendimento de alguns aspectos que antes deste período não eram sequer questionados. A partir disso, ficaram mais evidentes as dificuldades de reorganizar a rotina de trabalho de volta à empresa com as atividades familiares e sociais.

De um modo geral, os aspectos negativos do retorno ao trabalho presencial estão centrados na questão do tempo de deslocamento até a empresa. Todas as opiniões que apontam para os aspectos negativos no retorno ao trabalho destacam o trânsito como um fator que favorece a escolha pelo trabalho remoto. As corporações, por meio de uma visão estratégica e abordagem integrada, poderão minimizar os efeitos do deslocamento e otimizar o trabalho.

### **3.3. Sugestões de melhorias: do trabalho *home office* para o presencial**

As sugestões apontadas pelos trabalhadores indicam um caminho para minimizar as queixas. Destaca-se que os depoimentos foram coletados no ano de 2023, no período de retorno ao trabalho presencial, que representa um momento de readequação. Durante as entrevistas surgiram comentários, que representam a vontade de auxiliar a empresa na busca por soluções. Esta premissa é uma das ferramentas da macroergonomia, que convida o trabalhador a pensar e auxiliar na implantação de melhorias.

Quando questionados sobre sugestões de melhorias, os trabalhadores sugeriram a flexibilização do trabalho, através do formato híbrido, e se expressam da seguinte forma: "gostaria de voltar ao sistema híbrido", como uma medida para mitigar os entraves gerados pelo



deslocamento até a empresa. O formato híbrido, que se caracteriza por alguns dias de trabalho remoto e alguns dias de trabalho na sede da empresa, foi uma estratégia sugerida pelos trabalhadores. Costa (2013) aponta que a virtualização das organizações constitui uma forma de organização do trabalho com características qualitativamente diferentes das tradicionais, ao reduzir a distância e o espaço e de tempo entre o trabalho e a casa, e transformar o trabalho que deixa de ser um lugar para ir, para algo que pode ser realizado em qualquer hora e lugar. Em contraponto, Bridi et al. (2024) apontam que o trabalho *home office* substituiu o estresse proveniente do trânsito, por outras fontes de tensão, ocasionadas pela adaptação às mudanças das atividades de trabalho e metas, associado às dificuldades em lidar com algumas ferramentas e procedimentos tecnológicos até então desconhecidos. Os autores ainda apontam as questões de ajustes com o ambiente doméstico, como fonte de desgaste físico e psicológico. Ferreira (2022) observa que, com o término do isolamento social, as relações de trabalho deveriam passar por um processo de reformulação. Para tanto, deve ser avaliado o equilíbrio entre questões de produtividade e metas, associado a conveniência da mobilidade temporal e geográfica. O aspecto mais relevante para o autor, tem relação com novas práticas de gestão baseadas em maior grau de confiança e conseqüentemente maior autonomia, que geram o sentimento de valorização por parte dos trabalhadores.

Considerando os fatores expostos, observou-se durante as entrevistas que há uma dualidade de sentimentos dos trabalhadores quanto ao retorno ao trabalho presencial, observou-se que as justificativas para estar satisfeito ou não com o retorno ao trabalho presencial, tem relação direta com as experiências individuais de cada trabalhador. As narrativas que valorizam o trabalho *home office* estão imbuídas de sentimentos e percepções positivas vividas durante o período de trabalho remoto. Já os trabalhadores que relatam satisfação com o retorno ao trabalho presencial, comentam situações negativas do *home office*.

Os trabalhadores apontaram duas situações que justificam os benefícios do trabalho *home office*: primeiro, as questões do deslocamento, e segundo, maior possibilidade de concentração e foco, em especial nas atividades estritamente administrativas e financeiras. De acordo com Castañon et al. (2016), o trabalho no domicílio exige muita motivação, disciplina e concentração para evitar distrações que possam levar à perda de produtividade. Quanto a este aspecto, foi observado durante as entrevistas que a realidade familiar interfere diretamente nesta concentração para realizar as atividades de trabalho. A realidade de um trabalhador que mora sozinho ou consegue estar em um ambiente restrito em sua própria casa, aponta que o trabalho *home office* permite maior concentração. Já para os trabalhadores que têm uma estrutura



familiar diferente, ou seja, dividir a casa com outras pessoas e não ter um espaço próprio para trabalhar, tendem a se sentir prejudicados em relação aos resultados do seu trabalho.

Outro aspecto que emergiu das narrativas como característica positiva, foi o valor agregado à qualidade de vida principalmente para os trabalhadores que se deslocam de outras cidades, além do maior convívio familiar e tempo maior para cuidar da saúde, quando executam o trabalho remoto. Dal Forno & Finger (2015), descrevem que qualidade de vida no trabalho reflete não somente no modo como os indivíduos desempenham melhor a tarefa, mas como as corporações podem permitir a participação dos trabalhadores na tomada de decisões. Neste aspecto, os resultados das entrevistas integraram um relatório de ergonomia, sendo que os resultados foram apresentados para as empresas em reuniões específicas junto à direção, gestores e trabalhadores, dando ciência dos resultados. No entanto, fica ao encargo de cada corporação, avaliar as medidas cabíveis e a administração dos problemas a partir de uma gestão participativa e integrada, de acordo com a realidade de trabalho na qual estão inseridos.

Desta forma, as sugestões apontam que o trabalho híbrido pode ser uma alternativa para garantir mais tempo livre e conseqüentemente, incrementar a qualidade de vida. No entanto, na modalidade híbrida, os trabalhadores ainda teriam as vantagens do trabalho presencial, o que indica um equilíbrio entre os aspectos positivos e negativos apontados no decorrer das entrevistas.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo compreender a percepção dos trabalhadores que atuam em duas empresas da área de tecnologia, sobre as condições de trabalho para o retorno presencial após três anos de *home office*. Com base nos resultados obtidos observa-se que embora as empresas estivessem organizadas para o retorno ao trabalho presencial, ao garantir um ambiente de trabalho adequado, alguns trabalhadores demonstraram insatisfação no retorno ao presencial, em especial, pelas conveniências do trabalho *home office*, principalmente nas questões relacionadas ao deslocamento. Para outros trabalhadores, o retorno ao trabalho presencial foi visto com satisfação, pois permitiu uma estrutura mais organizada quando comparada ao ambiente domiciliar. Este, pode ser um dos pontos de destaque para as empresas que buscam o trabalho *home office* de forma contínua ou híbrida, ou seja, garantir que as condições de trabalho sejam adequadas às exigências das tarefas realizadas e encontrar meios para avaliar e mitigar os riscos ergonômicos de acordo com a legislação.



Em suma, tanto o *home office* quanto o trabalho presencial tem imbricados aspectos positivos, os quais podem ser usufruídos para garantir a satisfação e bem-estar dos trabalhadores, associado a produtividade e qualidade dos serviços prestados. Acredita-se que novas pesquisas podem ser realizadas, para verificar se a percepção inicial do retorno ao trabalho persiste após um período de ambientação na empresa. Em termos de limitação do estudo realizado, cita-se o não acompanhamento das resoluções dos problemas destacados pelos trabalhadores nas duas empresas. O resultado mais eficaz e eficiente para os trabalhadores e empresas deve ser avaliado por cada instituição, a partir de uma gestão participativa e integrada, de acordo com a realidade em que se encontram, sendo o eixo central a saúde dos trabalhadores.

## 5. REFERÊNCIAS

- Almeida, L. B. Q. (2018). Teletrabalho em instituições públicas: um estudo de caso no Tribunal de Contas do Estado do Ceará. (Dissertação de mestrado). Universidade Federal Ceará, Fortaleza.
- Associação Brasileira de Ergonomia e Fatores Humanos. (2024). Macroergonomia. Recuperado em 29 de maio de 2024, de <https://www.abergo.org.br/grupos-tecnicos>.
- Andrade, R. C., & Tonin, L. A. (2024). Análise ergonômica do trabalho: O caso de uma instituição federal de ensino superior - contraste entre o trabalho presencial e remoto. *Revista Ação Ergonômica*, 17(1), 1-17. <http://dx.doi.org/10.4322/rae.v17e202314>.
- Braatz, D., Rocha R., & Gemma, S. (2021). Engenharia do Trabalho: saúde, segurança, ergonomia e projeto. Santana de Parnaíba, SP: Ex Libris Comunicação. Recuperado em 10 de abril de 2024, de <https://www.repositorio.ufop.br/handle/123456789/15440>.
- BRASSCOM. (2024). Relatório Setorial 2023 Macrossetor de TIC. Recuperado em 13 de abril de 2024, de <https://brasscom.org.br/pdfs/relatorio-setorial-2023-macrossetor-de-tic/>.
- Bridi, M. A., Tropic, P. V., & Vazquez, B. V. (2024). Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 49, 1-10. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/34122pt2024v49edcinq3>.
- Brunoro, C. M., Montedo, U. B., Mascia, F. L., & Szelwar, L. I. (2021). Engenharia do Trabalho: saúde, segurança, ergonomia e projeto. In Braatz, D., Rocha R., & Gemma, S., Qual é o sentido do trabalho? (pp. 79-97). Santana de Parnaíba, SP: Ex Libris Comunicação. Recuperado em 10 de abril de 2024, de <https://www.repositorio.ufop.br/handle/123456789/15440>.
- Carvalho, R. J., & Gemma, S. F. B. (2023). Ergonomia participativa e tecnologia social: aproximações teóricas para uma melhor prática ergonômica. *Revista Ação Ergonômica*, 17(1), 1-8. <http://dx.doi.org/10.4322/rae.v17e202313>.
- Castañon, J. A. B., Cruz, T. C. B., Carvalho, J. L., & Ragone, G. N. (2016). O home office e a ergonomia nas condições de trabalho e saúde de arquitetos e engenheiros. In *Anais do I Congresso Internacional de Ergonomia Aplicada* (pp. 1-12). Recife: Universidade Federal de Juiz de Fora.



- Costa, I. D. S. A. (2013). Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. *Cadernos Ebape.br*, 11(3), 462-474. Recuperado em 02 de junho de 2024, de <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/11655>.
- Dal Forno, C., & Finger, I. da R. (2015). Qualidade de Vida no Trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 07(2), 103-112. <http://dx.doi.org/10.3895/rbqv.v7n2.3015>.
- Ferreira, P. (2022). As novas relações de trabalho em um contexto pós-pandemia. Fundação Getulio Vargas. Recuperado em 20 de abril de 2024, de <https://portal.fgv.br/artigos/novas-relacoes-trabalho-contexto-pos-pandemia>.
- Gomes, M. H. T. S. (2002). Análise da adoção do teletrabalho: um estudo de caso na administração de uma instituição federal de ensino superior (Tese de doutorado). Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Guimarães, L. B. de M. (2010). Macro ergonomia: colocando conceitos em prática. Porto Alegre: FEENG - PPGEP/ UFRGS.
- Hau, F., Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3). <https://doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>.
- Iida, I., & Guimarães, L. (2016). *Ergonomia: projeto e produção* (3a ed.). São Paulo: Blücher.
- Marcondes, N. A. V., & Brisola, E. M. A. (2014). Análise por triangulação de métodos: um referencial para pesquisas qualitativas. *Revista Univap*, 20(35), 201-208. <https://doi.org/10.18066/revunivap.v20i35.228>.
- Másculo, F. S., & Vidal, M. C. (2011). *Ergonomia: trabalho adequado e eficiente*. Rio de Janeiro: Elsevier Editora LTDA.
- Melo, E. R. (2011). *Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da Tecnologia da Informação* (Dissertação de mestrado). Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Minayo, M. C. de S. (2017). Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 5(7), 01-12. Recuperado em 14 de abril de 2024, de [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7429265/mod\\_resource/content/1/amostragem%20e%20saturac%CC%A7a%CC%83o%20pesq%20qualitat%20Minayo%202017.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7429265/mod_resource/content/1/amostragem%20e%20saturac%CC%A7a%CC%83o%20pesq%20qualitat%20Minayo%202017.pdf).
- Minayo, M. C. de S., Deslandes, S. F., Neto, O. C., & Gomes, R. (2001). *Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade*. (18a ed.). Petrópolis: Vozes.
- Organização Internacional do Trabalho. (2018). *Condições de trabalho*. Genebra: OIT. Recuperado em 15 de julho de 2024, de <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/condicoes-de-trabalho>.
- Organização Internacional do Trabalho. (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia de COVID-19: guia prático*. Genebra: OIT. Recuperado em 15 de abril de 2024, de [https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf).
- Petry, F. O., Mazzoni, C. F., Abreu, E. S., & Marçal, M. A. (2023). Adoecimento ocupacional, macroergonomia e legislação em saúde e segurança do trabalho: uma reflexão sobre suas interfaces. In *Anais do XXIII Congresso Brasileiro de Ergonomia*. Florianópolis: ABERGO.



- Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. (2013). Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. Novo Hamburgo: Feevale.
- Requena, C. A. J. (2007). Habitar híbrido: interatividade e experiência na era da cibercultura (Dissertação de mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Ribeiro, B. M. S. S., Robazzi, M. L. C. C., & Dalri, R. M. B. (2021). Saúde mental e teletrabalhadores: revisão integrativa. Revista Saúde e Meio Ambiente, 12(02), 127-147. Recuperado em 20 de julho de 2024, de <https://periodicos.ufms.br/index.php/sameamb/article/view/12890>.