

**INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO, DESENVOLVIMENTO E PESQUISA**  
**GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**HOME OFFICE NO DF: UMA ABORDAGEM SOCIOECONÔMICA**

**GUSTAVO BIELEFELD CAETANO DA FONSECA**

**Brasília/DF**

**2025**

**GUSTAVO BIELEFELD CAETANO DA FONSECA**

**HOME OFFICE NO DF: UMA ABORDAGEM SOCIOECONÔMICA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Programa de Graduação em Economia, do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Economia.

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Banca Examinadora:

**Prof. Dr. Marcel Stanlei Monteiro – Professor Orientador**  
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP)

**Profa. Dra. Natasha Fogaça**  
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP)

**Me. João Henrique Marioto dos Santos**  
Caixa Econômica Federal

Brasília/DF

2025

## RESUMO

Este artigo teve como objetivo analisar através da percepção dos trabalhadores presentes no DF quais são os impactos promovidos pela adoção do home office quanto à produtividade por trabalhador e produção de bem-estar social macroeconômico, complementando a literatura existente, assim como investigar e tecer considerações sobre essa prática à luz da relação com o crescimento econômico. Para atingir o objetivo, foi utilizada uma revisão da literatura acerca do tema e elaborado um estudo de caso, composto por questionários aplicados a 77 trabalhadores, remotos e presenciais, e entrevistas semiestruturadas com três economistas locais. Os dados coletados pelo questionário miraram entender a percepção dos trabalhadores quanto à produtividade e à promoção de aspectos relacionados ao bem-estar social dentro do contexto de home office. Em sequência, os resultados foram apresentados aos economistas entrevistados, que discutiram sobre a possível relação entre o comportamento dos trabalhadores remotos e o crescimento econômico. Com base nisso, foi possível concluir que o home office, quando adaptado às particularidades setoriais e à hibridez do modelo, pode, através da maximização da produtividade e do bem-estar social atestada, fomentar o crescimento econômico.

**Palavras-chave:** Home office; Produtividade; Bem-estar social; Crescimento econômico; Distrito Federal; Brasil.

**Classificação JEL:** O15; O49; J22; J24.

## **ABSTRACT**

This study had the objective to analyze through the perception of the workers from Brazil's Federal District (DF) regarding the impacts of the implementation of remote work on individual productivity and macroeconomic social welfare, thereby contributing to existing literature while investigating this practice's relationship with economic growth. To reach this objective, the literature review supported the case study, that utilized questionnaires administered to 77 workers, remote and on-site, and semi-structured interviews with three local economists. The survey data assessed workers' perceptions of productivity and social welfare aspects within the remote work context. Subsequently, these findings were presented to the interviewed economists, who analyzed the potential relationship between remote workers' behavioral patterns and economic growth. The study concludes that remote work arrangements, when properly adapted to sector-specific characteristics and implemented through hybrid models can effectively stimulate economic growth through the attested productivity and social welfare maximization.

**Keywords:** Home office; Productivity; Social well-being; Economic growth; Federal District; Brazil.

**JEL classification:** O15; O49; J22; J24.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
IDP	Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
DF	Distrito Federal
PIB	Produto Interno Bruto
UF	Unidade Federativa
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBRE	Instituto Brasileiro de Economia
SMT	Sondagem de Mercado de Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
<b>3. METODOLOGIA.....</b>	<b>13</b>
<b>3.1 Estudo de caso .....</b>	<b>13</b>
3.1.1 Revisão Teórica.....	13
3.1.2 Entrevistas .....	13
3.1.3 Questionário .....	14
<b>4. RESULTADOS .....</b>	<b>14</b>
<b>4.1 Resultados do questionário .....</b>	<b>14</b>
<b>4.2 Resultados das entrevistas .....</b>	<b>19</b>
<b>5. CONCLUSÃO.....</b>	<b>21</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>21</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O home office, termo em inglês que significa “escritório em casa”, ganhou notoriedade no Brasil recentemente devido à pandemia da Covid-19. Conforme dados fornecidos pelo *Google Trends* (2025), as buscas pelo termo obtiveram um pico máximo de popularidade em março de 2020, justamente na época em que todos os estabelecimentos tiveram que fechar suas portas por tempo indeterminado, decisão que forçou empresários e órgãos públicos a buscarem alternativas para se manterem em funcionamento. Apesar de ter recebido maior destaque desse tempo para o presente, na verdade esse modelo de trabalho é mais comum que muitos pensam, e por mais que tenha passado por uma leve queda de adesão pós pandemia, o modelo mais que dobrou em 10 anos, segundo os resultados da PNAD Contínua divulgados pelo IBGE em 21 de junho de 2023 (NAKAMURA, 2024).

A aplicação do modelo de trabalho home office está interligado por muitas variáveis, principalmente na realidade brasileira, que podem influenciar positivamente ou negativamente aspectos socioeconômicos essenciais na vida dos adeptos ao método. Tais variáveis estão relacionadas à falta de infraestrutura nos lares brasileiros (GÓES, 2022), aos problemas domésticos que podem influenciar no foco (Lemos et al., 2020), assim como à falsa liberdade que pode ser causada pelo modelo (Ferreira et al., 2022). Esses principais exemplos são motivos pelos quais a produtividade de um indivíduo pode aumentar ou diminuir, assim como o bem-estar social pode melhorar ou piorar no processo de adesão ao trabalho remoto.

Nesse sentido, a desigualdade existente no país é um exemplo real, que torna visível a dificuldade de adaptação do mercado ao ver que um a cada cinco indivíduos que ocupam vagas capazes de serem realizadas de casa, moram em residências sem acesso à internet ou até a energia elétrica (GÓES, 2022). Porém, ao mesmo tempo, nesse cenário sobram outros quatro indivíduos que estão aptos e capazes de aderir ao home office e aumentar sua produtividade, caso comprovada a relação direta entre a promoção de bem-estar social advinda de trabalhar em casa e a produtividade do trabalhador.

Ademais, a relação trabalho-família, que causa efeitos principalmente, mas não exclusivamente em mulheres, levanta problemas relacionados à saúde mental e física que afetam o rendimento do trabalhador, uma vez que ao ingressar em um trabalho remoto, podem encontrar dificuldade ao separar as tarefas domésticas das profissionais no dia-a-dia (Lemos et al., 2020). Todos esses aspectos indicam a necessidade de uma abordagem socioeconômica que

contemple principalmente o home office e sua relação com a produtividade e o bem-estar social dos trabalhadores, bem como sua relação com o crescimento econômico.

Diante disso, muitos indivíduos, sejam funcionários ou donos de negócio, surgindo oportunidade e viabilidade do meio de trabalho, não tem as melhores ferramentas ou propriedade para analisar o contexto atual que está inserido e, portanto, têm tido dificuldade ao decidir entre manter o trabalho presencial ou se adaptar ao home office, assim como entender, com uma visão macro da economia, quais impactos essa mudança pode causar.

A vasta revisão de literatura em preparação para o artigo mostrou que o pouco que se havia já escrito no passado, tinha sido baseado em contextos dentro do estado de São Paulo e Rio de Janeiro, principalmente, e quanto ao objetivo presente, nada parecido foi encontrado. Portanto, diante do pressuposto que as empresas querem tanto crescer quanto fomentar a economia de forma geral, se vê de grande contribuição investigar e mensurar as variáveis de produtividade e bem-estar social dos trabalhadores de home office no DF (um escopo menor que pode ser relevante para futuras pesquisas de maior escala), relacionando-as com o crescimento econômico, para enriquecer a literatura sobre esse tema contemporâneo.

A partir desse contexto, e da hipótese 1 de que o trabalho remoto indica a maximização do bem-estar social e da produtividade de todos os envolvidos, assim como a hipótese 2, de que essa suposta maximização afeta diretamente o crescimento econômico, foi desenvolvido o seguinte problema de pesquisa: os aspectos relacionados ao bem-estar social preconizado pela macroeconomia e à produtividade promovidos pela prática do home office no DF são positivos no sentido de fomentar o crescimento econômico?

Com o intuito de responder este questionamento, será desenvolvido um estudo de caso com o objetivo de analisar através da percepção dos trabalhadores presentes no DF quais são os impactos promovidos pela adoção dessa prática quanto à produtividade por trabalhador e produção de bem-estar social macroeconômico, complementando a literatura existente, assim como investigar e tecer considerações sobre essa prática à luz da relação com o crescimento econômico. Para atingir esse objetivo, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

1. Apresentar o que já foi escrito sobre o tema e explicitar o que foi influente na construção da presente pesquisa.
2. Investigar, através de um questionário aplicado ao público alvo, suas percepções quanto à produtividade e bem-estar social dentro do contexto do home office.

3. Entrevistar economistas quanto à relação do crescimento econômico com o aumento da produtividade e bem-estar social e comparar suas opiniões com os resultados do questionário aplicado.
4. Tecer comentários sobre todas as informações coletadas.

Ao interesse deste estudo, o escopo do mesmo foi delimitado à investigação de aspectos relacionados ao bem-estar social e a produtividade de trabalhadores em modelo home office e presencial apenas dentro do Distrito Federal. Este estudo não se ampliará ao âmbito nacional, se limitando apenas aos efeitos e impactos encontrados nessa região.

Por último, o artigo foi dividido em 5 seções. A primeira traz a introdução e contextualização do problema apresentado, junto com o problema de pesquisa, a hipótese, os objetivos do trabalho e a relevância. A segunda discorre sobre o que já foi escrito sobre o tema por diferentes autores, nacionais e internacionais. A terceira explicará a metodologia utilizada, entrando a fundo sobre como foram estruturados as entrevistas e os questionários, assim como a utilidade da literatura no tratamento dos dados. A quarta apresentará os resultados obtidos através do estudo e, por fim, a quinta concluirá o trabalho.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Por mais que não pertençam ao escopo deste artigo, que pretende estudar os impactos apenas em solo brasileiro, especificamente no DF, artigos estrangeiros servem de grande influência e ajuda para entender como certos aspectos socioeconômicos funcionam, certamente aprendendo com experiências trazidas de diferentes contextos.

Nesse sentido, Dingel e Neiman (2020) serviram de base para o trabalho de Góes, Martins e Nascimento (2022), que serão mencionados mais a frente, ao avaliar os impactos econômicos das medidas de distanciamento social durante a contenção da propagação do Covid-19, focando na seguinte questão: quantos empregos podem ser exercidos em casa? Eles constataram que 37% dos empregos americanos podem ser desempenhados em casa, esses inclusive com salários geralmente mais altos que as ocupações que não podem ser desempenhadas de forma remota. Foi verificado também, através de uma análise acerca de outros 85 países, que os países com economia de renda mais baixa apresentaram uma fatia menor de empregos capazes de serem exercidos de casa.

Em continuação, serão apresentados de forma contextualizada, os artigos nacionais que foram utilizados na construção da presente pesquisa. Muitos escritos na época de maior

destaque do tema, durante a pandemia, mas alguns também com visões mais imparciais, mais antigos, todos serviram de suma importância para inspiração e desenvolvimento das investigações neste artigo.

Pereira, Junior e Caetano (2009) utilizaram questionários para comparar as percepções de trabalhadores convencionais e teletrabalhadores (visando comparar os dois pontos de vista) em uma específica região metropolitana de São Paulo quanto à produtividade, à qualidade de vida e ao interesse dos trabalhadores convencionais. A composição dos participantes entrevistados teve maioria de teletrabalhadores, sendo 51,1% contra 48,9% de trabalhadores convencionais. Levando em consideração a amostra que foi composta por indivíduos com ensino superior completo e de diversos e diferentes segmentos do mercado, é interessante ver que o teletrabalho se mostra como tendência dentre esse nicho de escolaridade e em crescimento geral no mercado (na região da pesquisa). Os resultados apurados na pesquisa mostraram que os teletrabalhadores perceberam melhora nos resultados e na produtividade, além de ótima qualidade de vida, enquanto os trabalhadores convencionais se mostraram cientes dos benefícios do teletrabalho, mas relutantes em migrar, devido às consequências psicológicas e sociais que poderiam ocorrer através do isolamento social e o excesso da carga de trabalho. Essa resistência mostrada pelos trabalhadores convencionais para assumir um cargo de teletrabalho é citada pelos autores como uma “reflexão interessante”, pois apesar de 56,5% dos mesmos terem respondido que não tem interesse em uma vaga de teletrabalho, 91,3% disseram acreditar que o teletrabalho é um benefício tanto para a empresa quanto para o trabalhador. Vale ressaltar que, segundo os autores, essas possíveis consequências citadas anteriormente são de certa forma ignoradas pelos praticantes da modalidade de teletrabalho e que seus efeitos ainda poderão ser mensurados em pesquisas futuras.

Lemos, Barbosa e Monzato (2020) lideraram uma pesquisa estruturada por meio de entrevistas com 14 mulheres com diferentes arranjos familiares e carreiras para entender como o conflito trabalho-família foi afetado pela adesão do modelo home office na quarentena do Covid-19. Houve consenso quanto à sobrecarga de trabalho em casa, ao combinar os afazeres profissionais, domésticos e familiares. Contudo, foi observado que nem todas relataram uma relação entre a sobrecarga de trabalho e efeitos negativos no conflito trabalho-família, adicionando ainda que o home office teria as aproximado da família e lhes dado mais tempo para cuidar de si. Vale ressaltar que essa pesquisa, por se passar dentro do contexto da pandemia e quarentena de 2020, possui fatores que divergem da experiência regular do home office e os resultados podem ser considerados como *outliers*. Com as escolas fechadas e a necessidade de

dispensar empregados domésticos (importante enfatizar a amostra exclusiva de mulheres de classe média), a carga doméstica aumentou e entrou em conflito com a produtividade no trabalho.

Souza, Santos e Cunha (2020) buscaram medir o impacto da produtividade total dos fatores (com base no modelo de Solow) no crescimento econômico brasileiro entre 1980 e 2014. Apesar da economia brasileira ter apresentado um crescimento volátil neste período, os resultados da pesquisa mostraram que, no longo prazo, a produtividade possui uma relação positiva, porém pouco aproveitada, no crescimento econômico do país, havendo necessidade de uma intervenção com incentivos para maximizar essa relação entre os dois fatores (PTF e crescimento econômico), tendo em vista que é um cenário de baixo investimento e envelhecimento da população, junto com a diminuição da oferta de mão-de-obra.

Góes, Martins e Nascimento (2022), buscaram aplicar a metodologia de Dingel e Neiman (2020) de potencial de teletrabalho à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com dados imediatamente prévios à pandemia da Covid-19, obtendo um potencial de trabalho remoto no país de 22,7%. Em sequência, calcularam através da pesquisa PNAD Covid-19/IBGE, um percentual de trabalho efetivo no país de 13,3% em maio de 2020 e 9,1% em novembro de 2020 (espaço de tempo no qual a pesquisa esteve ativa), encontrando uma grande diferença entre teletrabalho potencial e efetivo no Brasil. Para explicar esse fenômeno, os autores destacaram a relação positiva entre teletrabalho potencial e PIB per capita, mesmo não se tratando da métrica efetiva, pois, para os UFs mais ricos, como o Distrito Federal e São Paulo, o número de trabalhadores de forma remota se mantiveram com certa constância durante o curso da pesquisa em 2020, em contraste com o Pará e o Amazonas, por exemplo, que obtiveram queda, ou seja, UFs com menor aporte financeiro mostraram menor condição de manter um teletrabalho. Para corroborar estas informações, utilizaram os dados da pesquisa primária da PNAD Contínua para 2019, que lhes apontou o percentual de aproximados 20% da população que, em tese, na classificação de Dingel e Neiman (2020), seriam capazes de exercer suas atividades de forma remota, não conseguem devido à falta de meios, seja computador com acesso à internet ou até a falta da energia elétrica em si. Para finalizar, os autores estimaram novamente o trabalho remoto potencial para o país (16,7%), assim refinando a métrica e encontrando um meio termo entre os percentuais originais da pesquisa PNAD Covid-19 de 13,3% e da estimativa baseada em Dingel e Neiman (2020) de 22,7%.

Meinerz, Kuhn, Hofler e Lopes (2022) investigaram especificamente a percepção quanto à gestão de tempo, desempenho e produtividade dos colaboradores de uma agência de publicidade e propaganda. Foi concluído pelos mesmos, através de um questionário com perguntas abertas, que a produtividade está diretamente ligada à autonomia e flexibilidade que o home office proporciona, assim como que, apesar das distrações que possam ocorrer no domicílio, os trabalhadores são capazes de gerenciar suas tarefas e não deixar nada afetar seu desempenho. Foi notado que o uso de *softwares* como o *Trello* e o *Toggl* são ferramentas vitais para o acompanhamento das demandas dos funcionários, assim como a aferição das horas trabalhadas, respectivamente. As horas trabalhadas que, inclusive, devido à flexibilidade do home office e das demandas espaçadas de uma agência de publicidade, têm a possibilidade de não serem corridas diretamente, com intervalos para tarefas pessoais.

Ferreira, Pereira, Faustino, Mendonça e Oliveira (2022) utilizaram um questionário online aplicado via *Google Forms*, cujo *link* foi compartilhado em redes sociais, como o *LinkedIn*, e grupos de *WhatsApp*, para analisar a percepção de profissionais sobre o home office antes e durante a pandemia da Covid-19, coletando 407 respostas em uma semana, das quais 338 foram validadas após triagem. Os autores começaram o questionário querendo entender a visão dos participantes quanto ao interesse de se manter em home office mesmo após a pandemia, e o resultado foi de mais de 90% escolhendo ficar em casa, alternando em formatos mesclados (com mais dias em casa ou mais dias no escritório) e integral em casa. As seguintes perguntas foram estruturadas com respostas a partir de uma escala Likert de 5 pontos, com os participantes marcando o seu grau de concordância com cada afirmativa, variando de 1 (discordo totalmente) até 5 (concordo totalmente), com ponto neutro 3 (indiferente). Houve maioria na concordância com as seguintes afirmações: os trabalhadores possuem infraestrutura adequada ao modelo de home office, com tudo necessário para realizar suas atividades (o que mostra o viés da pesquisa, com alta classe social); o home office traz um aumento na qualidade de vida; o trabalho feito de casa tem sido mais produtivo. Embora essas afirmações tenham sido concordadas pela maioria, houveram levantamentos de pontos contra após uma melhor análise, principalmente em relação a qualidade de vida e a produtividade. Em relação a ambos aspectos, 70% da amostra certificou que sentia que a demanda de trabalho aumentou em casa, trabalhando mais tempo que no escritório. Portanto, com suporte de uma revisão literária sobre teletrabalho, foi concluído pelos autores que o home office é uma tendência promissora para o pós-pandemia, com grandes vantagens em relação à economia de locomoção, maior proximidade da família e melhor gestão de tempo entre tarefas laborais e domésticas, porém exige uma melhora na

estruturação organizacional das empresas, com foco em recursos, suporte e delimitação clara entre vida profissional e pessoal (no âmbito de manter a carga horária padrão, para que não ocorra “exploração” de mais horas de trabalho) para maximizar benefícios e enfrentar desafios.

Adamczewski, Vergara, Maluly e Pompermaier (2024) analisaram, através de uma pesquisa exploratória, as percepções dos funcionários de uma empresa de finanças quanto às vantagens e desvantagens do teletrabalho. Os resultados obtidos pela pesquisa mostraram, majoritariamente, vantagens em cima de desvantagens (41 citações contra 26, respectivamente) quanto ao regime em questão. As principais vantagens mencionadas foram a melhoria da qualidade de vida, relacionada à otimização do tempo, principalmente devido à economia de tempo causada pela não necessidade de se deslocar ao escritório, flexibilidade para fazer suas tarefas em diferentes locais e para organizar seus afazeres com mais liberdade, muitas vezes possibilitando maior interação com familiares e diminuição de despesas, em especial ao transporte e alimentação. Quanto às desvantagens, os principais pontos levantados foram com relação ao isolamento social, resultado da baixa interação social entre colegas, algo que dificulta inclusive a criação de vínculos, à ergonomia prejudicada, que remete a adequação do posto de trabalho em casa e a falta de acompanhamento da empresa quanto a isso e, por último, a jornada de trabalho prolongada, devido à alta demanda de reuniões durante o dia, que ocasionalmente inclusive comprometem os horários de intervalo. Foi sugerido pelos autores que a empresa busque políticas que maximizem as vantagens e minimizem as desvantagens, de modo que a experiência de trabalho remoto seja cada vez melhor. Um ponto importante a ser destacado deste trabalho é que a empresa que foi utilizada para a pesquisa, curiosamente, já possui algo que foi citado como necessidade por Góes (2022), uma ajuda para adaptar o ambiente domiciliar em um home office propício, para quem não possui as ferramentas e infraestrutura necessária, em forma de algo chamado auxílio home office.

Campelo, Olinto e Tobler (2024) fizeram uma pesquisa da Sondagem do Mercado de Trabalho (SMT) do FGV IBRE, utilizando dados da PNAD-C do IBGE quanto às percepções e avaliações dos trabalhadores em relação ao home office no Brasil. Em geral, os resultados da pesquisa mostraram que os trabalhadores valorizam o home office e querem cada vez mais dias em casa (no âmbito de um sistema híbrido), enquanto empregadores preferem um modelo híbrido com menos dias remotos pois, apesar dos pontos positivos (flexibilidade de horários, bem-estar e economia de deslocamento), o aumento na produtividade alegado pelos trabalhadores deve ser lido com cautela, podendo ser apenas uma reflexão de melhor produtividade pessoal em afazeres gerais (como domésticos) e não necessariamente laborais.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1 Estudo de caso**

Para Yin (2001, p.32), “um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. Ademais, o autor promove que o estudo de caso deve ser usado quando situações contextuais se propõe relevantes ao objetivo da pesquisa. Portanto, trazendo esse conhecimento para o presente, entende-se que o estudo de caso seria o método mais adequado para realizar essa pesquisa e alcançar o objetivo geral de analisar os impactos da adoção do home office no DF e a relação com o crescimento econômico (fenômeno estudado), com base na literatura prevista e a perspectiva dos trabalhadores quanto à perspectiva de produtividade e promoção de bem-estar social, situações reais que são de extrema relevância para a investigação do fenômeno.

##### **3.1.1 Revisão Teórica**

Segundo Yin (2001), o estudo de caso é aprimorado quando existe uma revisão teórica do que foi previamente escrito para que a coleta e a análise de dados sejam executadas de forma concisa. Nesse sentido, será feita uma extensa revisão da literatura prevista para que haja uma base de conhecimento sobre o tema e ajude a tecer comentários, assim como sirva de inspiração na construção das perguntas que serão feitas nas entrevistas e no questionário.

##### **3.1.2 Entrevistas**

De acordo com Tozoni-Reis (2009), uma entrevista semiestruturada é composta por um roteiro escrito previamente, cujo objetivo é de lembrar o entrevistador dos pontos chave que deverão ser postos em pauta durante a conversa, dentro de um clima mais espontâneo que ajudará a explorar as percepções do entrevistado de forma mais livre, ajudando a atingir os objetivos do estudo.

Portanto, serão aplicadas entrevistas semiestruturadas a um seletivo grupo de economistas que atuam dentro do contexto do DF com o intuito de alcançar o objetivo proposto e analisar

suas opiniões em relação aos aspectos promovidos pelo home office e se existe conexão entre eles e o crescimento econômico.

### **3.1.3 Questionário**

Ainda em concordância com Tozoni-Reis (2009), o questionário é uma entrevista completamente estruturada, ou seja, uma coletânea de perguntas predefinidas que conectam entre si e sigam uma lógica progressiva, levando em conta o contexto social dos respondentes e buscando sempre clareza no que é exposto aos mesmos.

Para maximizar o conhecimento e atingir o objetivo proposto serão oferecidos questionários a indivíduos da faixa etária entre 18 e 64 anos de idade que trabalham no DF. O questionário foi construído de forma que fosse possível captar a percepção tanto dos trabalhadores do DF que já trabalham à distância quanto dos que ainda praticam o trabalho convencional, presencial. Para que isso fosse possível, o mesmo foi distribuído da seguinte forma:

- Primeiro, uma anamnese social geral para todos os respondentes, com o intuito de abordar fatores demográficos, como seu gênero, faixa etária, quantidade de filhos e suas idades, quantidade de pessoas morando em sua casa e, por fim, sua modalidade de trabalho.
- Depois, foi dividido em duas seções, a primeira destinada aos aderentes ao home office e a segunda aos trabalhadores presenciais, com ênfase aos respondentes para que preencham apenas a seção que corresponde a sua modalidade. Para a primeira seção, foram utilizadas em grande maioria uma abordagem de medir a concordância dos respondentes às afirmativas que lhes forem apresentadas, medindo entre 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), sendo o 3 o ponto neutro (indiferente), baseado na escala de Likert, mas também foram usadas perguntas objetivas de sim ou não. A segunda seção foi estruturada de forma mais breve, com apenas perguntas objetivas e algumas semiabertas, com opção de adicionar informações.

## **4. RESULTADOS**

### **4.1 Resultados do questionário**

O questionário aplicado sobre os impactos e percepções do home office pela classe trabalhadora do DF gerou 77 respostas, com a maioria de respondentes sendo do gênero feminino (51 contra 26 do gênero masculino), assim como principalmente na faixa dos 45-54 anos de idade (51,9%). Adicionalmente, como o questionário foi separado em duas seções, a primeira destinada aos trabalhadores de home office e a segunda para os presenciais, é importante destacar que a porcentagem dos respondentes em relação à sua modalidade de trabalho foi a seguinte: 42,9% trabalham presencialmente, 29,9% seguem o modo de home office integral (totalmente em casa), 19,5% fazem parte do modelo de home office híbrido (revezam entre dias no escritório e dias em casa durante a semana) e, por último, 7,8% praticam o chamado home office semi-integral (comparecem ao escritório uma vez a cada quinze dias), totalizando uma maioria de 57,2% de praticantes de home office contra a leve minoria de respondentes que trabalham de forma presencial.

Muito do que foi explorado na pesquisa foi advindo da base fornecida pela literatura existente, que trouxe muita informação sobre quais aspectos sociais e comportamentais seriam interessantes investigar e analisar os resultados de uma diferente amostra, que é o DF. Portanto, ainda na parte do questionário voltada à anamnese social, foi crucial analisar a quantidade de filhos de cada respondente, assim como suas idades, e a quantidade de pessoas que moram em suas residências, pois são aspectos que podem influenciar diretamente a experiência de home office (Lemos, Barbosa e Monzato, 2020) e servem de base para comparação com a percepção dos respondentes. A amostra desta pesquisa se mostrou majoritariamente parental, variando principalmente entre 1 e 2 filhos (27,3% e 40,3%, respectivamente), com idades variadas. A minoria (8,8%) tem filhos pequenos de até dois anos, com a porcentagem crescendo gradualmente entre as faixas etárias até a maioria (45,6%) com filhos mais velhos de quinze anos ou mais. Quanto à quantidade de pessoas morando em suas casas, apenas 3 pessoas moram sozinhas, com a grande maioria tendo que dividir o espaço com 3 ou 4 pessoas (29,9% e 33,8%, respectivamente).

Como previamente estipulado, o questionário foi construído com separação por seções (home office e presencial) e para que haja melhor interpretação dos dados, os mesmos serão apresentados na respectiva ordem. Quanto aos aspectos pertinentes ao home office, as perguntas foram escritas com base nas principais vantagens e desvantagens da modalidade citadas na revisão da literatura feita em preparação a este estudo.

Ferreira et al. (2022) e Adamczewski et al. (2024) ambos encontraram em suas pesquisas vantagens relacionadas à melhoria na qualidade de vida, flexibilidade e melhor gestão de tempo.

Para estes aspectos, os resultados da presente pesquisa produzida dentro do escopo do DF, se mantiveram em concordância com os achados destas pesquisas prévias. A maioria dos respondentes (85,1%) concordou que o home office melhorou sua vida, proporcionando o conforto da proximidade à família e maior flexibilidade para lidar com suas demandas, remanejando seu tempo para fazer outras atividades, assim como aproximadamente 80% dos respondentes se inclinaram a concordar com a afirmação de que se sentem mais saudáveis desde que fizeram a mudança para o home office, com a possibilidade de se exercitarem mais e se alimentarem melhor. Por fim, ainda em relação aos dois artigos usados de referência, algo que foi pertinente em ambos os estudos foi a questão da economia financeira e de tempo gerada pela não necessidade de se locomover ao escritório, assunto que gerou a maior unanimidade de concordância em todo o questionário, com quase 96% dos respondentes reconhecendo a melhoria financeira e a diminuição da probabilidade de se atrasar por conta de acontecimentos terceiros, como ficar preso no trânsito.

No que se refere à percepção de produtividade no ambiente de trabalho remoto, os resultados encontrados por Campelo et al. (2024) sugeriram que o suposto aumento na produtividade não deveria ser tomado como verdade absoluta, pois poderia ser apenas um reflexo do aumento na produtividade relacionada a assuntos pessoais e, não necessariamente relacionados ao trabalho. Pensando nisso, foram elaboradas duas afirmações com o intuito de mensurar a concordância dos respondentes e comparar com os estudos prévios. A primeira afirmação foi escrita com o propósito de apresentar a produtividade de uma forma mais ampla, sem especificar que se referia à produtividade relacionada ao trabalho factual e, como previsto, obteve maioria de concordância, ou seja, 71,8% da amostra concorda que por estar em um ambiente em que tem mais liberdade, consegue focar mais e ser mais produtivo. Em sequência, foi aplicada a afirmação principal, que teve como propósito, diferente da primeira, especificar objetivamente que se referia ao trabalho laboral, e mesmo assim o resultado obtido foi que a maioria de 89,4% dos indivíduos que trabalham em casa conseguem manter o foco e realizar suas tarefas com êxito mesmo sem a vigilância direta de seus superiores.

Ainda na visão de produtividade e bem-estar social, Lemos et al. (2020) realizaram um estudo baseado na percepção de mulheres quanto ao conflito trabalho-família e a sobrecarga de trabalho em casa (doméstico e laboral) no home office durante a pandemia do Covid-19, que gerou consenso quanto à sobrecarga, mas que não foi visto completamente como algo ruim, advinda da proximidade da família, principalmente. Dado que a amostra da presente pesquisa se mostrou majoritariamente composta por mulheres (66,2%), foi possível explorar uma análise

semelhante dentro do escopo deste trabalho, que é a percepção dentro do DF. Considerando que o questionário foi respondido por uma maioria de mulheres com mais de um filho e uma média de 3 a 4 pessoas morando em suas casas, o resultado encontrado foi de certa forma similar à prévia pesquisa no quesito do aumento da qualidade de vida advindo da proximidade da família, mas notoriamente contrário no quesito da sobrecarga de trabalho. Ao se depararem com a afirmação de que as distrações e demandas domiciliares (como cuidar dos filhos) têm atrapalhado seu trabalho em casa, os respondentes discordaram categoricamente, com maioria de 83% que discordam de tal fala, ou seja, afirmando que tais importunações ou demandas têm pouco ou zero interferência em seu trabalho corporativo. Essa discordância pode estar diretamente relacionada com o fato de que a maioria dos respondentes do questionário (45,6%) possuem filhos de 15 anos ou mais, ou seja, mais maduros e que precisam de menos supervisão.

Outrossim, visando ainda pontos negativos do home office previstos na literatura, o isolamento social e a ergonomia prejudicada devido à falta de equipamentos adequados em casa (Adamczewski et al., 2024) foram aspectos que foram pertinentes à pesquisa e por isso foram explorados. Ao contrário do que foi constatado previamente na literatura, a falta de equipamentos ergonômicos e a preocupação com a saúde que isso pode gerar não foi visto como algo relevante para a presente amostra, que foi maioria (78,7%) ao discordar da afirmação. Quanto aos aspectos relacionados à interação social, lhes foi perguntado como se sentiam em relação à falta de interação com colegas, o que gerou resultados variados, com a única neutralidade relevante de toda a pesquisa, de 25,5% da amostra e, ainda em contrariedade à literatura, maioria de discordância (51,1%) em relação a afirmação de que a falta de interação social os faz se sentirem solitários.

Para finalizar a seção referente aos trabalhadores que praticam home office, foi proposto para os respondentes a seguinte ideia: se adaptar a um modelo de home office híbrido ou semi-integral (fugindo do integral) minimizaria os pontos negativos da modalidade? Apesar de todos os aspectos referentes a pontos negativos terem tido pouquíssima aderência ao longo da pesquisa, houve maioria da amostra (53,1%) ao concordar que poderiam se beneficiar de uma variante do modelo (híbrido ou semi-integral), mostrando assim que ainda há espaço para melhorias. Por fim, foram apresentados aos respondentes duas perguntas diretas que são úteis para um censo mais objetivo: a primeira abordou diretamente se o respondente se sentia mais produtivo trabalhando em casa ou no escritório, e resultou em 71,4% dos mesmos revelando a sensação de maior produtividade em casa; a segunda enquadrou o espectro de bem-estar social de forma simplista e objetiva, indagando ao respondente se sentia mais feliz ao trabalhar de

casa ou no escritório, e também resultou em uma inclinação majoritária à maior felicidade em casa, com 87,8%.

Dando continuidade aos resultados do questionário, na segunda e última seção, os trabalhadores presenciais foram analisados de uma forma mais objetiva, com menos perguntas que na primeira seção. Primeiro, foi explorado o interesse da amostra em fazer a mudança para o formato de trabalho a distância, seguido pelas percepções dos mesmos sobre os incentivos e desincentivos de tal ação e, para finalizar, assim como foi perguntado aos trabalhadores de home office, lhes foram feitas duas perguntas diretas em relação à produtividade e felicidade nos dois modelos de trabalho.

Ao serem inquiridos em relação ao interesse de realizar a mudança de modelo de trabalho (presencial para remoto), os respondentes se mostraram em um impasse, com 51,2% pró e 48,8% contra. De qualquer modo, ambos os lados incrementaram a pesquisa ao identificar pontos que os incentivariam e desincentivariam a fazer a mudança. Economia de dinheiro e tempo, flexibilidade e maior proximidade com a família foram os principais fatores de estímulo citados. Quanto aos fatores desestimulantes, a necessidade de lidar com problemas de casa e a distração causada pelos mesmos foi o fator principal, seguido pela distância social, a inviabilidade de sua função ser exercida de forma remota e, por fim, a falta de equipamentos necessários. Algo interessante é que, os respondentes que enfatizaram a inviabilidade de sua função ser realizada de forma remota foram incentivados a compartilhar tal função, o que mostrou majoritariamente funcionários da área da saúde e uma professora, profissões que requerem, em grande parte, um contato humano mais pessoal.

Para concluir a percepção dos trabalhadores presenciais, foi perguntado aos mesmos em qual ambiente (casa ou escritório) se sentiriam mais produtivos e mais felizes. Quanto à produtividade, os respondentes se encontraram em um impasse mais uma vez, com 53,7% dizendo que seriam mais produtivos em casa e 46,7% dizendo que seriam mais produtivos no escritório. Já em relação à felicidade e conseqüentemente o bem-estar social de forma generalizada, houve maioria (65,9%) que concordou que seriam mais felizes trabalhando em casa. Juntando essas duas informações, é possível inferir a possibilidade de que os trabalhadores seriam mais felizes trabalhando em casa, mas não necessariamente mais produtivos, o que mostra que talvez eles seriam justamente mais felizes por trabalhar menos, o que poderia prejudicar a empresa. É importante ressaltar que esse inquérito não tem a mesma significância que o feito aos que já trabalham de forma remota, visto que os mesmos têm mais propriedade

de fala, tendo participado de ambas modalidades, mas ainda assim os dados servem de acréscimo para a discussão em pauta.

#### **4.2 Resultados das entrevistas**

Seguindo nesse contexto, os dados disponibilizados pelo questionário foram utilizados de base para inquirir 3 economistas da área do DF quanto a sua percepção sobre a pauta em questão e sua relação com o crescimento econômico, ou seja, se os resultados encontrados, de entendimento de maior produtividade e bem-estar social advindo dos praticantes de home office podem estar associados a fomentação do crescimento econômico. Todos os três entrevistados se inclinaram a concordar com a hipótese, mas cada um com suas próprias opiniões e percepções. Para descrevê-las, os entrevistados serão referenciados como “entrevistado 1”, “entrevistado 2” e “entrevistado 3”.

O entrevistado 1 enfatizou o crescimento econômico principalmente quando em relação a atividades que não exigem capital intensivo ou presença física constante, onde os aspectos promovidos pelo home office se tornam mais aparentes. Ele ressaltou muitos pontos positivos relacionados ao trabalho remoto, como economia de tempo, motivação e redução de custos com deslocamento e infraestrutura, aspectos que já haviam sido citados no presente trabalho, mas também trouxe dois outros aspectos que não haviam sido abordados ainda: a diminuição da pressão sobre o transporte público e a poluição urbana. Porém, em relação à sua opinião quanto à modalidade, destacou que, como economista, vê o sistema híbrido, que equilibra trabalho à distância e presencial, como o “caminho mais sustentável”, desde que formatado baseado nas singularidades de cada função e setor. Segundo ele, o toque presencial, em certos momentos, ainda é pertinente à promoção de inovação em equipe, fortalecimento de relações profissionais, manter a cultura da empresa e à resolução de problemas, aspectos que fortalecem o capital social e corroboram positivamente com a produtividade agregada. Portanto, em sua visão, o modelo híbrido seria a melhor opção para combinar em harmonia os ganhos individuais com a diligência vital ao crescimento econômico, assim como que, “quanto mais elevada a natureza da ocupação na hierarquia (entenda-se cargo ou função), em tese, mais necessária se torna a presença física no local de trabalho”.

O entrevistado 2 ressaltou que o bem-estar social na macroeconomia sugere um nível equilibrado de trabalho, poupança e investimento. De acordo com ele, tal nível de equilíbrio, se posto dentro de um ambiente organizacional que promove o home office, pode se beneficiar de

aspectos adicionais, de disposição e até emocionais, que ajudarão a maximizar a eficiência do trabalhador, cumprindo prazos e gerando mais dinamismo para a empresa. O segundo entrevistado seguiu seu ponto sugerindo que, por consequência da maior eficácia dentro das empresas, os custos fixos acabam caindo, os produtos entregues são de maior qualidade e todo esse processo realimenta a economia por meio da geração de emprego, dos impostos e dos investimentos do governo. Em conclusão, ele relaciona todos esses aspectos positivos que rodeiam o home office como sinônimos de conjuntura econômica, que fomenta as principais atividades econômicas que fazem as empresas crescerem e, por consequência, a região como um todo.

O entrevistado 3 se aproximou bastante do que o entrevistado 1 quis dizer. Ele primeiro ressaltou a complexidade da análise, se vista da ótica de produtividade agregada, ou seja, segundo ele os aspectos relacionados ao bem-estar social promovidos pelo home office são inegáveis, mas para que seja possível realmente visualizar um aumento na produtividade de forma agregada, seria necessária uma análise completa que ultrapassasse todas as fronteiras de setores e funções. Na sua opinião, uma análise feita apenas em uma empresa de tecnologia poderia mostrar um viés positivo muito grande quando comparada com uma empresa varejista, por exemplo, pela facilidade de praticar suas funções de forma remota, e que essa pesquisa não necessariamente mostraria um aumento na produtividade de forma agregada, ou seja, em todo o mercado. Ainda assim, concluiu que sua posição objetiva era que sim, os aspectos promovidos pelo home office podem contribuir para um aumento nas taxas de crescimento econômicas devido ao aumento da produtividade pessoal, mesmo que nichado, pois a maximização de utilidade pessoal acarreta na maximização de utilidade das empresas e, por consequência, da economia como um todo. Em concordância com o entrevistado 1, ele também opinou fortemente sobre não só o modelo híbrido de trabalho remoto ser o mais propício atualmente, mas que “talvez o mundo esteja caminhando para um home office em que as pessoas vão poucas vezes na semana ao escritório”.

Para finalizar, é imprescindível relacionar a comprovação por parte dos economistas da relação positiva entre maximização de produtividade e crescimento econômico, pois o mesmo foi encontrado por Souza et al. (2020). Porém, em sua pesquisa, viram que essa relação é pouco aproveitada e, portanto, por mais que o home office seja visto com bons olhos por elevar ainda mais a produtividade por trabalhador, ainda são necessários incentivos para efetivar essa relação no longo prazo.

## 5. CONCLUSÃO

Com base nos resultados apresentados na seção anterior, foi possível concluir que a percepção das pessoas à respeito do home office, no sentido de explicitar a existência de maior produtividade e bem-estar social advindo da teoria macroeconômica, e com base nos desdobramentos metodológico desta pesquisa, é a de que a prática do home office é vista de forma positiva e é também vista como fomentadora do crescimento econômico, desde que adaptado ao setor e função que os trabalhadores se encontram, promovendo flexibilidade entre a presença física e à distância.

Dessa forma, os resultados ratificaram a hipótese de que há maximização da produtividade e do bem-estar social dos aderentes ao home office, mostrando maioria na confirmação de todos os aspectos relacionados à sensação de maior produtividade e bem-estar social no contexto do trabalho à distância, incluindo maior foco, melhoria de saúde e capacidade de lidar com distrações e indiferença à distância social. Em seguida, o discorrer das entrevistas comprovou a hipótese da relação entre os resultados do questionário e o crescimento econômico, porém com uma nuance pontual. As respostas obtidas pelos economistas enfatizaram o apoio principal ao modelo híbrido de home office, adaptado as particularidades de cada setor, reforçando ainda a essencialidade do toque físico no ambiente de trabalho principalmente na resolução de problemas e inovação. Visto isso, segundo eles, todos esses fatores relacionados ao home office que foram comprovados pelo questionário fazem parte de uma conjuntura econômica que os tornam essenciais para que haja crescimento de forma agregada na economia, com equilíbrio entre maximização de eficiência pessoal e de utilidade empresarial que, por fim, gera crescimento econômico.

Este trabalho enriqueceu a literatura existente, principalmente ao utilizar dados referentes à região do Distrito Federal, previamente inexistentes, e sugere que as empresas adeptas ao home office busquem se adaptar à um modelo híbrido para potencializar a economia, assim como incluam incentivos que fomentem a produtividade dos trabalhadores. Por fim, o artigo incentiva pesquisas futuras a expandir a amostra no sentido de entender melhor o funcionamento dessas variáveis no contexto nacional de forma agregada, em todos os setores.

## REFERÊNCIAS

ADAMCZEWSKI, L. C. *et al.* Vantagens e desvantagens do teletrabalho na percepção dos trabalhadores de uma empresa de serviços financeiros. *In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ERGONOMIA E FATORES HUMANOS*, 24., 2024, Goiânia. **Papers [...]**. Goiânia: Abergó, dez. 2024. Disponível em:  
[https://www.researchgate.net/publication/386868277\\_Vantagens\\_e\\_desvantagens\\_do\\_teletrabalho\\_na\\_percepcao\\_dos\\_trabalhadores\\_de\\_uma\\_empresa\\_de\\_servicos\\_financeiros](https://www.researchgate.net/publication/386868277_Vantagens_e_desvantagens_do_teletrabalho_na_percepcao_dos_trabalhadores_de_uma_empresa_de_servicos_financeiros). Acesso em: 18 mar. 2025.

CAMPELO, A.; OLINTO, R.; TOBLER, R. **Home office no Brasil**: percepções e avaliações dos trabalhadores. FGV IBRE, 30 jan. 2024. Disponível em:  
<https://blogdoibre.fgv.br/posts/home-office-no-brasil-percepcoes-e-avaliacoes-dos-trabalhadores>. Acesso em: 24 mar. 2025.

DINGEL, J. I.; NEIMAN, B. How many jobs can be done at home? **Journal of Public Economics**, Chicago, v. 189, Sept. 2020. DOI 10.1016/j.jpubeco.2020.104235. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0047272720300992>. Acesso em: 24 mar. 2025.

FERREIRA, A. *et al.* As perspectivas do home office pós-pandemia na percepção do empregado: uma pesquisa de campo. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, Joaçaba, v. 20, n. 3, p. 407-428, set./dez. 2021. DOI 10.18593/race.27723. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/27723/17354>. Acesso em: 26 mar. 2025.

GÓES, G. S.; MARTINS, F. S.; NASCIMENTO, J. A. **O trabalho remoto potencial e efetivo no Brasil**: possíveis razões de um hiato elevado. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2022. Disponível em:  
[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11094/1/td\\_2738.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11094/1/td_2738.pdf). Acesso em: 25 nov. 2024.

GOOGLE TRENDS. **[Busca por "home office]**: Comparação regional no Brasil (2004-2025). 2025. Disponível em:  
<https://trends.google.com/trends/explore?date=all&geo=BR&q=home%20office&hl=pt>. Acesso em: 20 maio 2025.

LEMOS, A. H.; BARBOSA, A.; MONZATO, P. Mulheres em home office durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 60, n. 6, p. 388-399, nov./dez. 2020. DOI 10.1590/S0034-759020200603. Disponível em:  
<https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?lang=pt>. Acesso em: 25 nov. 2024.

MEINERZ, E. *et al.* Percepções sobre gestão de tempo, desempenho e produtividade em home office. **Recape**: Revista de Carreiras Pessoas, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 372-390, set./dez. 2022. DOI 10.23925/recape.v12i3.53072. Disponível em:  
<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/53072>. Acesso em: 19 mar. 2025.

NAKAMURA, João. Trabalho remoto mais que dobrou em 10 anos, mas caiu após pandemia, mostra IBGE. **CNN Brasil**, São Paulo, 21 jun. 2024. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/trabalho-remoto-mais-que-dobrou-em-10-anos-mas-caiu-apos-pandemia-mostra-ibge/>. Acesso em: 20 maio 2025.

PEREIRA JUNIOR, E.; CAETANO, M. E. Implicações do teletrabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores de uma região metropolitana. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 9, n. 2, dez. 2009. Disponível em: [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572009000200003](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200003). Acesso em: 19 mar. 2025.

SOUZA, T. A.; SANTOS, H. C.; CUNHA, M. Panorama de longo prazo entre crescimento e produtividade no Brasil (1980-2014). **RDE: Revista de Desenvolvimento Econômico**, Salvador, v. 1, n. 45, p. 63-85, abr. 2020. DOI 10.36810/rde.v1i45.5636. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rde/article/viewFile/5636/4128>. Acesso em: 19 mar. 2025.

TOZONI-REIS, Marília Freitas de Campos. **Metodologia da Pesquisa**. 2. ed. Curitiba: IESDE Brasil, 2009.

YIN, Robert. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.