

TRABALHO EM HOME OFFICE E HÍBRIDO

Percepções e novas perspectivas

Sumário Executivo Edição 2024

Realização



Parceria



Trabalho em home office e híbrido 2024

O grupo de pesquisas sobre Gestão Estratégica de RH e Relações de Trabalho da FEA USP e da FIA Business School realiza pesquisas sobre os impactos do processo de migração para o home office e o trabalho híbrido desde 2020. Esta é a terceira edição, elaborada com dados coletados em novembro de 2024. Nela, além das percepções sobre condições e satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e desempenho, a pesquisa abordou também o modelo de trabalho adotado pelo respondente e sua visão sobre a cultura da empresa.

Condições de trabalho

Satisfação no trabalho

Comprometimento organizacional

Desempenho no trabalho

Modelo de trabalho

Cultura e pertencimento

Realização



Parceria



Principais Destaques 2024

A edição de 2024 da pesquisa sobre percepções das pessoas que atuam em home office ou trabalho híbrido teve a participação de mais de 1300 respondentes. Um **perfil bem diversificado** de profissionais representativos de atividades organizacionais mais propensas à adoção do trabalho remoto.

Os principais resultados demonstram que estamos no **patamar superior de uma curva de aprendizagem**. Agora, em uma condição de maior normalidade do que em anos anteriores, profissionais e empresas mostram-se mais capazes de lidar com a nova modalidade de trabalho.

Uma parcela significativa das **empresas definiu políticas específicas** para gerir e oferecer suporte ao trabalho remoto ou híbrido.

Parte delas tomou iniciativas para disseminar a cultura e estimular a interação dos que trabalham externamente, o que resultou em índices crescentes de satisfação no trabalho, de sentimento de realização e de boas relações com a chefia.

Ainda há espaços de melhoria das políticas das empresas para aqueles que trabalham a distância, particularmente no seu reconhecimento e valorização.

Realização



Parceria



Principais Destaques 2024

As **peças** parecem ter encontrado meios para administrar melhor a jornada de trabalho, as relações familiares e os cuidados com a saúde.

É quase unanimidade que o trabalho em home office ou híbrido vem tornando a vida melhor (94%) e que a qualidade (88%) e a produtividade (91%) do trabalho é igual ou superior à atividade presencial.

Tudo isso resulta em maior percepção de comprometimento, revelada pelo alto índice de disposição para recomendar a empresa como um excelente lugar para se trabalhar (85%).

As críticas sobre o trabalho remoto apontam duas questões principais:

- a) para a empresa, a dificuldade de promover cooperação, conexão e adesão à cultura organizacional;
- b) para as pessoas, o ônus de não ser visto e considerado nas oportunidades de desenvolvimento profissional.

Os resultados de 2024 indicam a necessidade de redobrar a atenção para esses aspectos, mas os dados obtidos mostram-se, em geral, mais positivos.

Os respondentes consideram-se conectados com a empresa, com as pessoas e com as demais áreas internas.

Realização



Parceria



Principais Destaques 2024

Em resumo...

A pesquisa de 2024 demonstra que houve uma evolução significativa da gestão e adaptação de pessoas e empresas ao trabalho em home office ou híbrido.

Sem dúvida, há inúmeros possíveis avanços e eles constarão dos relatos detalhados da pesquisa que serão divulgados em breve.

Entretanto, depois de três edições e milhares de trabalhadores consultados, não parece haver maiores empecilhos para que essa modalidade de trabalho se integre definitivamente ao cotidiano das organizações brasileiras.

Realização



Parceria





Sobre a pesquisa

Realização



Parceria



Metodologia

Dados coletados via formulário eletrônico entre os dias 29 de outubro e 11 de novembro (amostra não probabilística)

1.332

Formulários preenchidos

1.190

Formulários válidos

Abrangendo setores da Administração Pública, Comércio, Construção, Educação, Indústria, Serviços, Transportes entre outros em menor número.

Método survey

Formulário eletrônico composto por 65 questões fechadas (categóricas, numéricas contínuas e consideradas numéricas – Likert de 7 pontos)

Realização



Parceria



		2020	2021	2024
Gênero	Feminino	57%	59%	59%
	Masculino	43%	41%	40%
Estado civil	Solteiro	35%	32%	27%
	Casado	56%	56%	63%
	Separado ou divorciado	8%	11%	9%
	Viúvo	1%	1%	0,8%
Família	Sem filhos	53%	43%	43%
	01 filho	22%	25%	26%
	02 filhos	19%	24%	25%
	Mais de 02 filhos	6%	7%	6%
Escolaridade	Ensino médio	5%	12%	2%
	Curso tecnólogo	4%	9%	3%
	Graduação de curta duração	1%	1%	1%
	Graduação	26%	21%	17%
	Pós-graduação lato sensu	40%	38%	58%
	Pós-graduação stricto-sensu	24%	19%	17%
Cargo	Com posição de chefia	42%	34%	50%
	Sem posição de chefia	58%	66%	50%
Idade média		40 anos	43 anos	45 anos
Salário médio (R\$) (valores nominais)		9.414,00	8.582,00	12.500,00
Tempo médio de empresa		08 anos	08 anos	09 anos
Tempo médio de deslocamento para trabalho presencial		61,52 minutos	69,39 minutos	70,00 minutos

O perfil da amostra para essa pesquisa está se transformando no decorrer dos anos. A amostra tornou-se mais qualificada, mais experiente, com maior presença feminina, maior estabilidade, mais posições de chefia e valorização salarial.

Realização



Parceria



Condições de trabalho

Os dados apresentam uma evolução na gestão do ambiente de trabalho em home office e híbrido por parte das pessoas e das organizações.

As empresas demonstram maior maturidade ao oferecer o suporte mais adequado a essa modalidade.

As pessoas conseguem administrar melhor sua jornada de trabalho, a convivência familiar, os locais de trabalho e o cuidado com a saúde.

Houve uma redução consistente nas cargas horárias extremas (inferiores a 36 horas ou superiores a 70 horas) da jornada de trabalho e um crescimento expressivo na faixa de 37 a 44 horas semanais, especialmente em 2024.

A relação com a chefia também tem apresentado melhores índices de satisfação e concordância, constatando-se, inclusive, uma frequência maior em 2024 de feedbacks das lideranças sobre aspectos relativos ao trabalho.

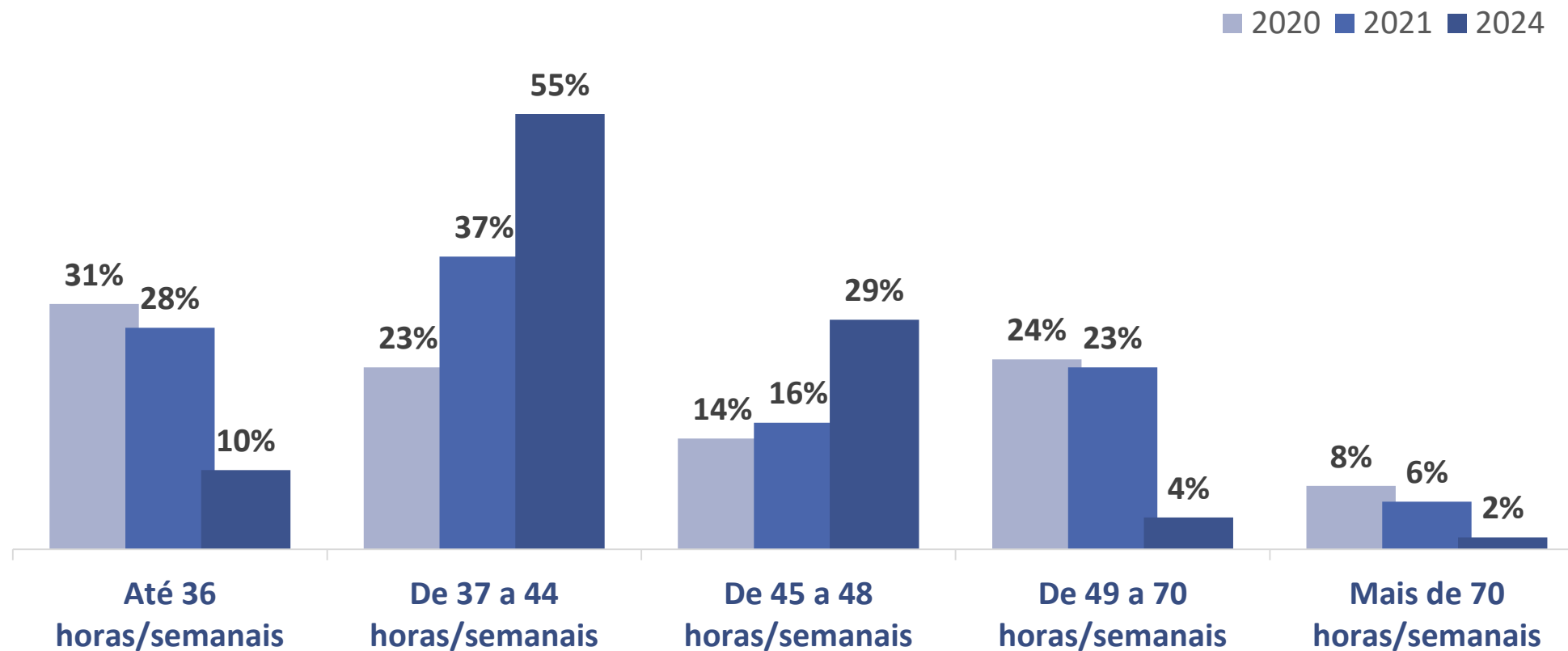
Realização



Parceria



Jornada de trabalho em casa



Realização

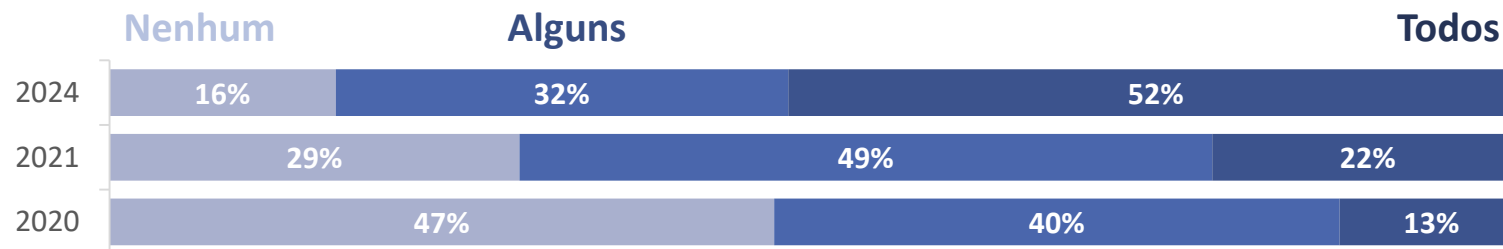


Parceria

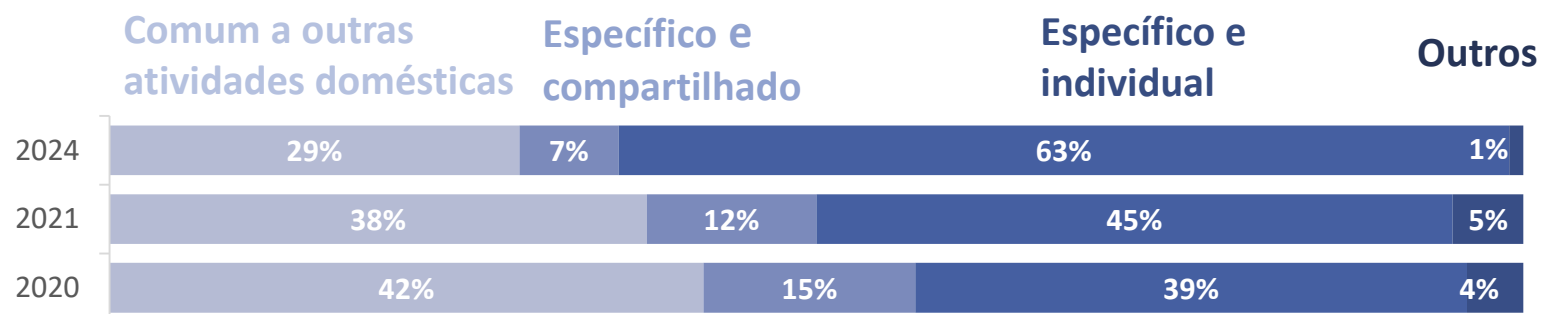


Ambiente de trabalho em casa

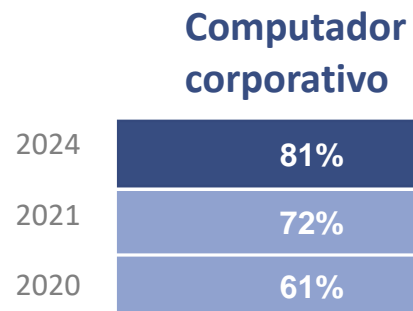
Utilização de equipamentos ergonômicos



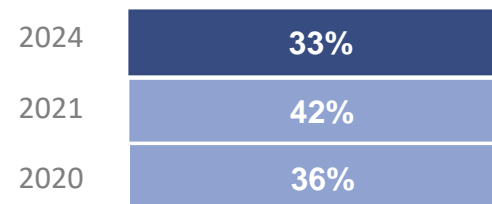
Cômodo da casa em que trabalha



Equipamentos disponibilizados pela empresa



Ajuda de custo para demais despesas



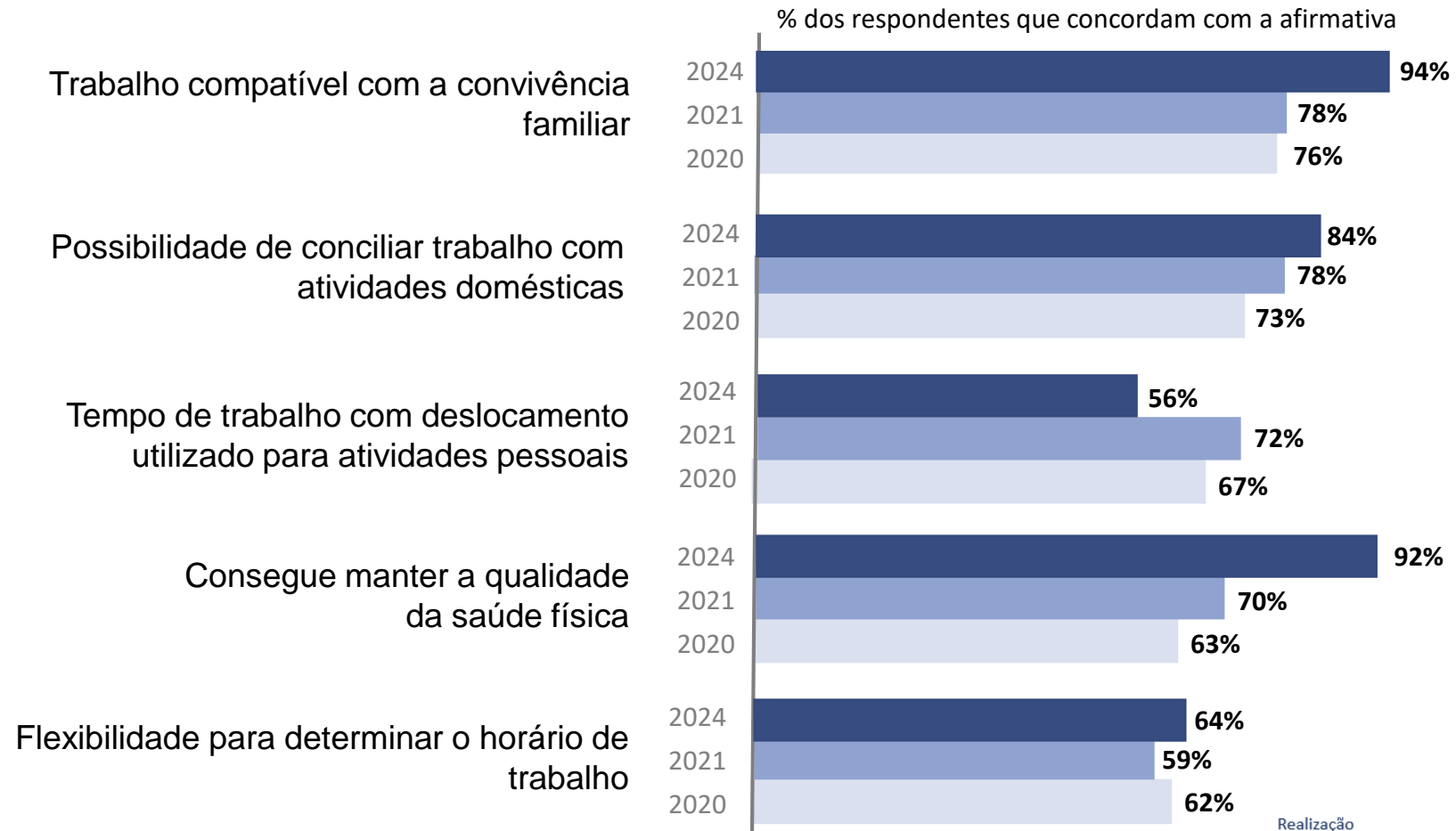
Realização



Parceria



Gestão do tempo



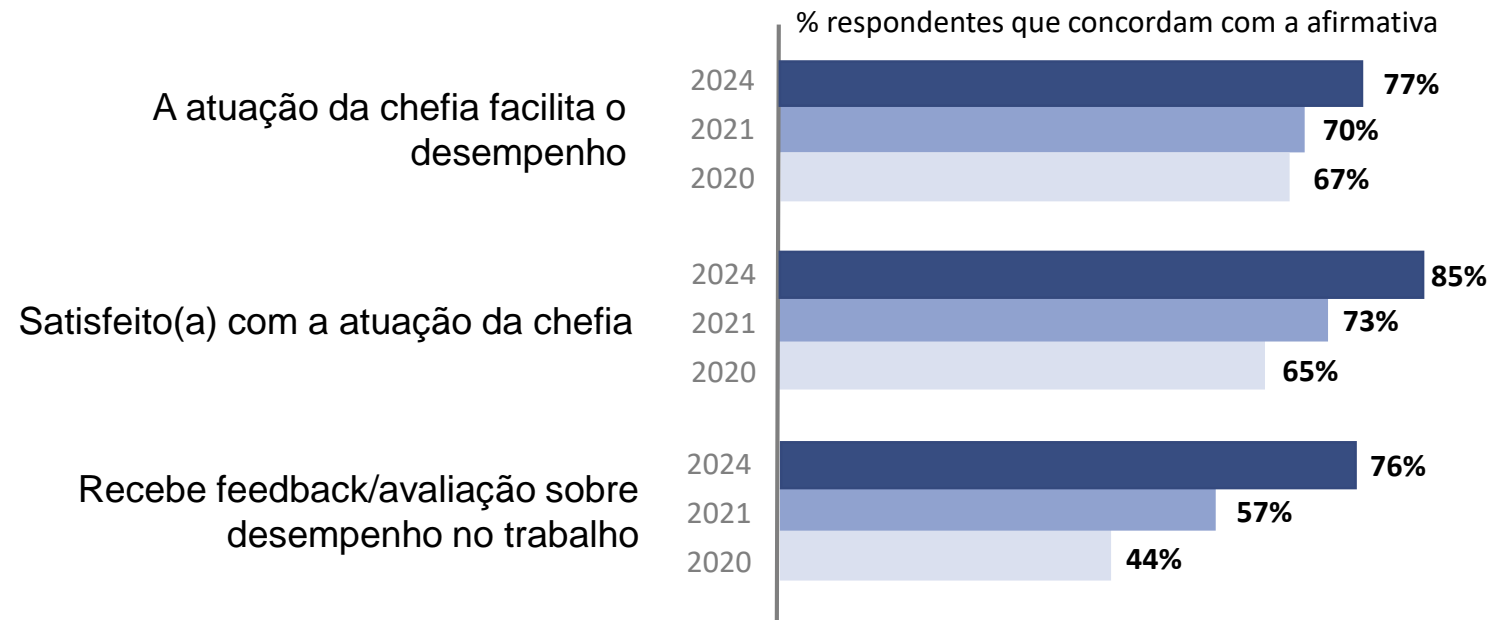
Realização



Parceria



Relação com a chefia



Realização



Parceria



Satisfação no trabalho

A pesquisa indica melhoria progressiva na percepção de satisfação ao longo de suas três edições.

É notável que 94% dos respondentes de 2024 considerem que o trabalho em home office ou híbrido vem tornando suas vidas melhores.

Apesar disso, a percepção de reconhecimento e valorização das pessoas por parte das empresas diminuiu no ano de 2024 em relação aos levantamentos anteriores.

A satisfação com o volume de trabalho melhorou consideravelmente em 2024, sugerindo que as pessoas estão conseguindo negociar as demandas de suas chefias e administram melhor suas tarefas no modelo remoto ou híbrido.



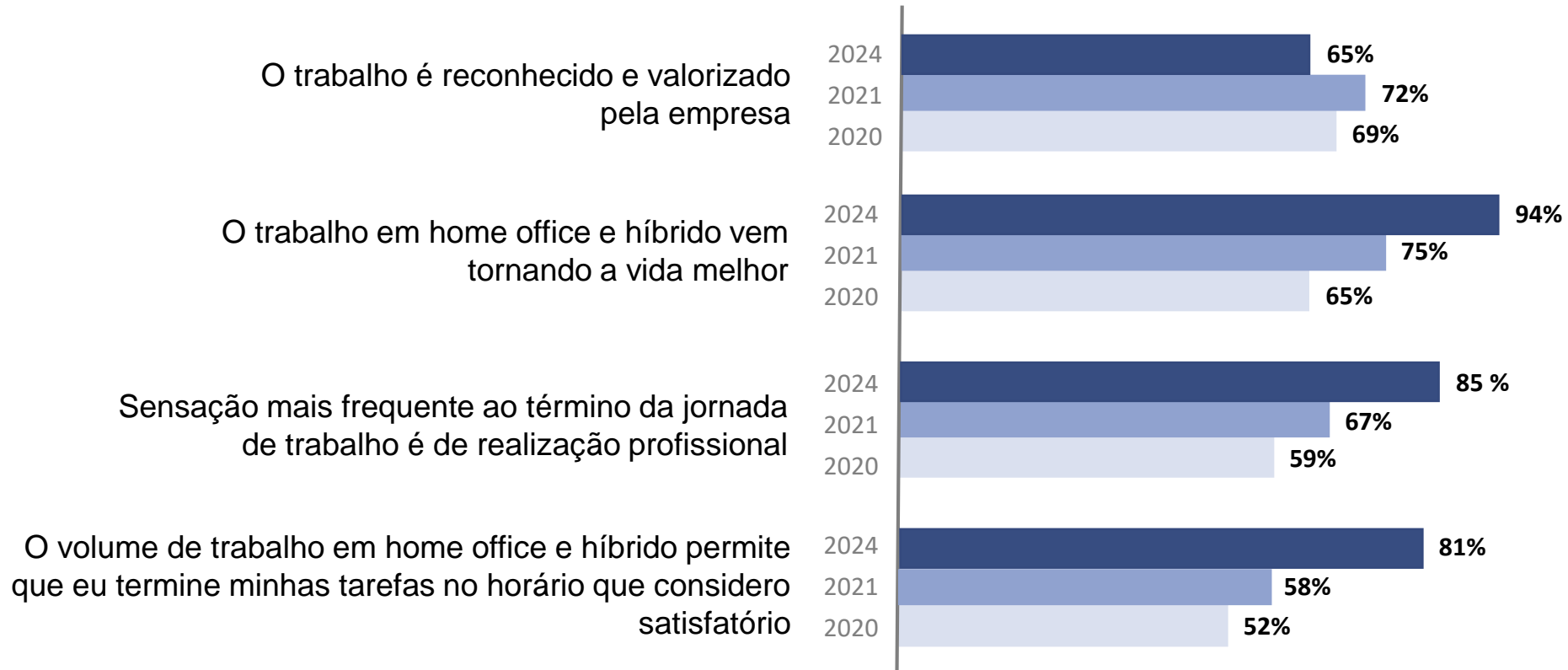
Realização



Parceria



Indicadores de satisfação no trabalho



Realização



Parceria





Comprometimento organizacional

A pesquisa mostra altos níveis de comprometimento dos funcionários, indicando uma percepção bastante favorável do ambiente de trabalho.

A disposição de recomendar a empresa como excelente lugar para trabalhar manteve-se elevada nos três anos analisados.

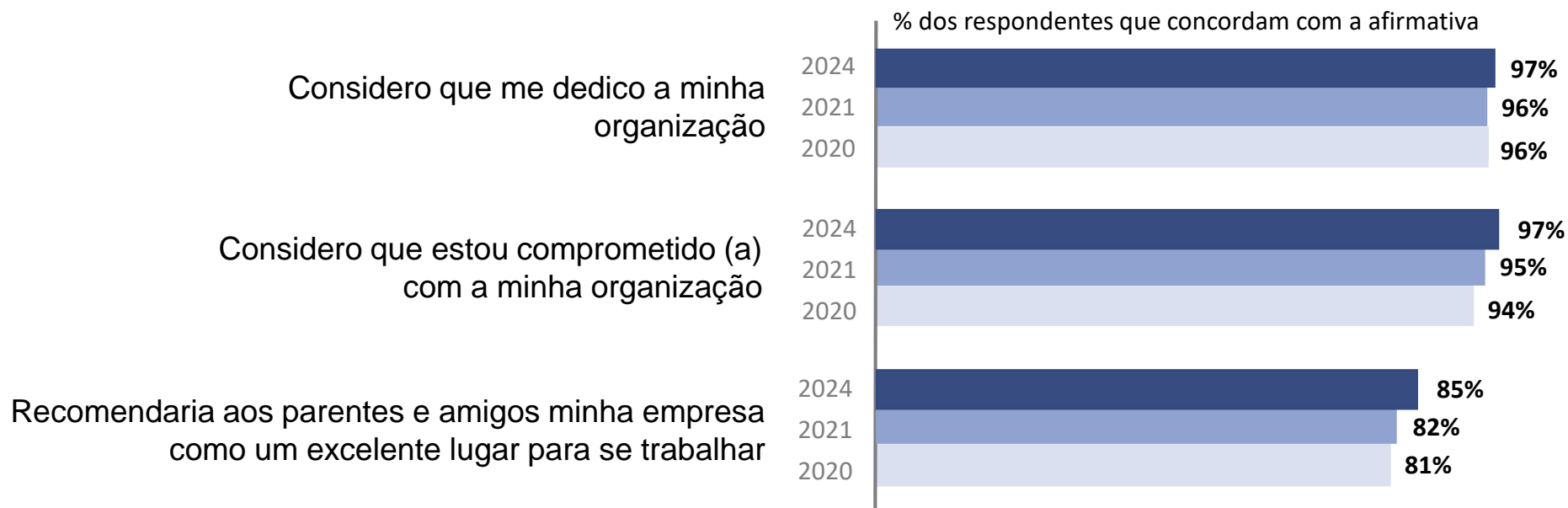
Realização



Parceria



Indicadores de comprometimento organizacional



Realização



Parceria



Desempenho no trabalho

Há uma percepção crescente de que a qualidade e a produtividade no trabalho em home office e híbrido melhoraram desde 2020, sendo mais alta em 2024 em relação às pesquisas anteriores.

A intensidade da jornada de trabalho não interfere significativamente na percepção de desempenho, mesmo para profissionais com cargas horárias superiores.

Longas jornadas podem ser desgastantes, mas a alta percepção de desempenho sugere que profissionais que trabalham muitas horas o fazem por necessidade ou compromisso e, assim, mantêm a produtividade.

No entanto, esse dado também alerta para o risco de esgotamento ao longo do tempo.



Indicadores de percepção de desempenho

A **qualidade** do meu trabalho é maior ou igual à da atividade presencial

Considero que minha **produtividade** em home office integral ou híbrido é maior ou igual à da atividade presencial



A intensidade da jornada de trabalho não interfere de modo significativo na percepção de desempenho de profissionais

Profissionais com jornada de até 44 horas semanais

Profissionais com jornada entre 45 e 70 horas semanais

Profissionais com jornada superior a 70 horas semanais

82% percebem seu desempenho igual ou maior

90% percebem seu desempenho igual ou maior

83% percebem seu desempenho igual ou maior

Realização



Parceria





Modelo de trabalho

Os resultados indicam que o modelo híbrido de 2 a 3 dias em casa é o mais comum, com uma distribuição equilibrada durante a semana e maior frequência de trabalho em casa nas segundas, quintas e sextas.

A maioria das empresas adota políticas formais e claras para o home office, refletindo um ambiente de maior transparência e organização. Embora a participação nas decisões seja positiva, ainda há espaço para ampliar essa inclusão.

A flexibilidade de horário está presente na maioria das empresas, com diferentes níveis de aplicação, mas algumas empresas ainda não oferecem nenhum tipo de flexibilidade.

Realização



Parceria

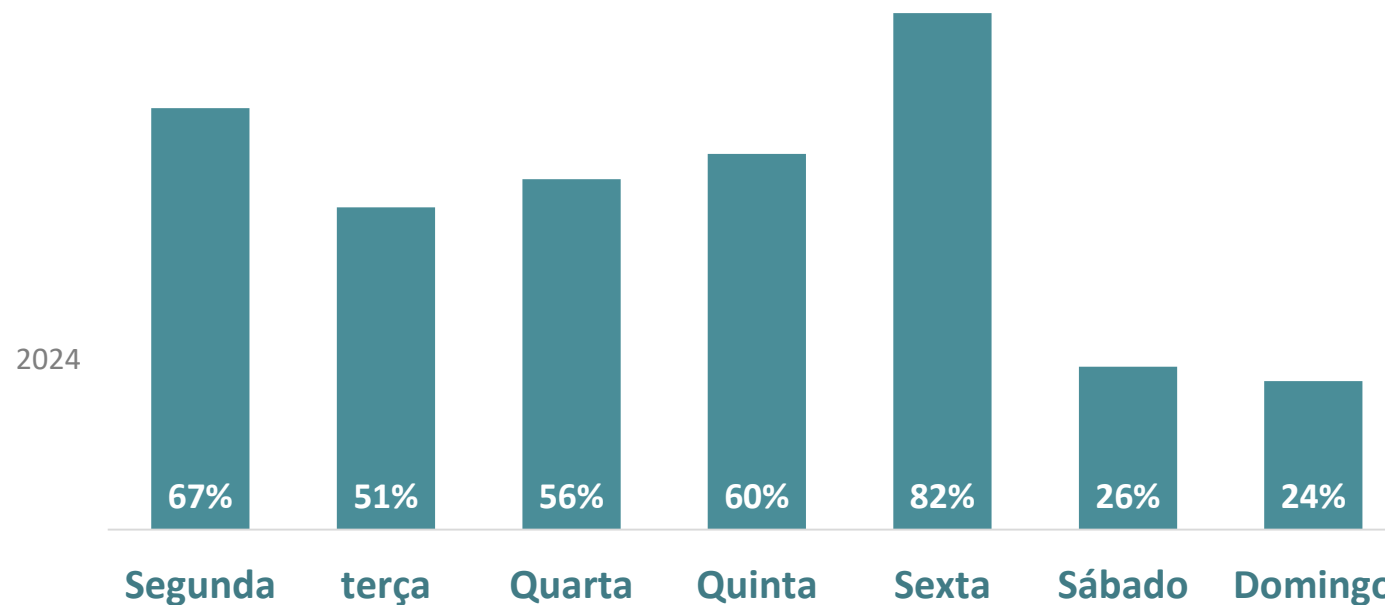


Trabalho em casa

Dias por semana que trabalha em casa, em média



Dias da semana que trabalha mais frequentemente em casa



Realização

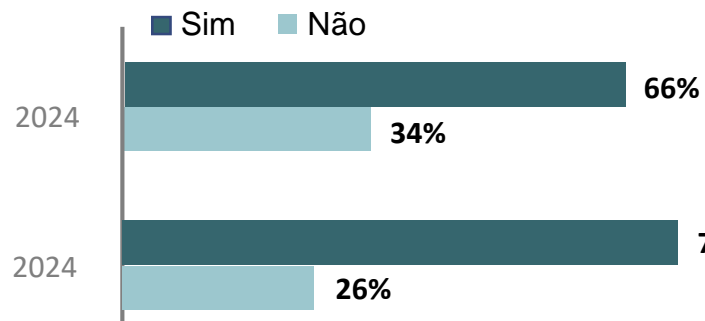


Parceria

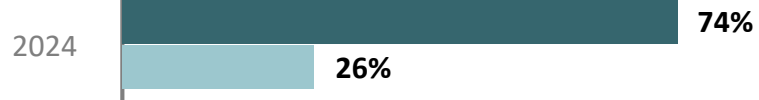


Participação nas decisões

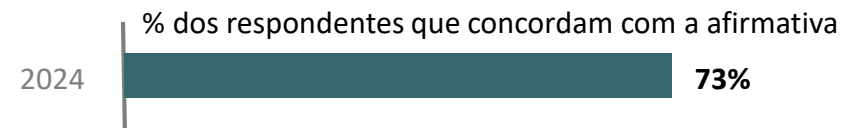
Participação na decisão sobre quais dias trabalha em home office integral ou híbrido



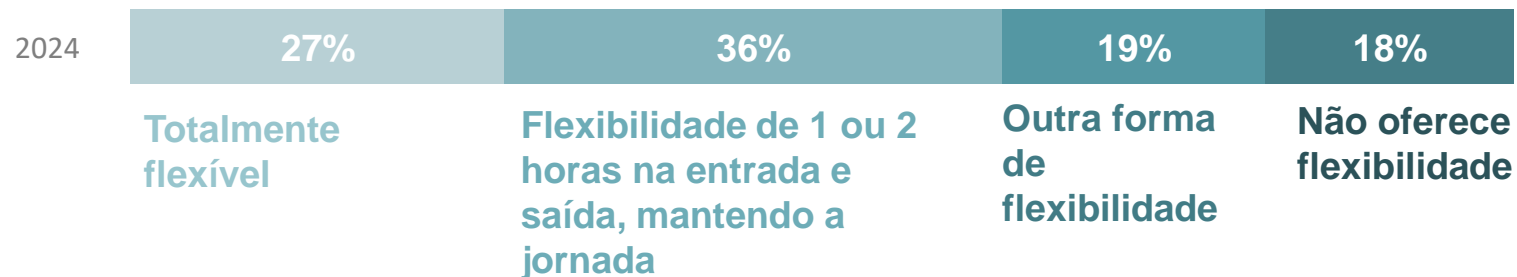
A empresa adota uma política formal para orientar o trabalho em home office integral ou híbrido



As informações acerca da política de home office integral ou híbrido são claras e acessíveis



A empresa também fornece algum tipo de flexibilidade de horário



Realização



Parceria



Cultura e pertencimento

Segundo os resultados...

- Os trabalhadores em home office ou híbridos não se consideram preteridos e isolados em relação aos que atuam presencialmente.
- Entretanto, o reconhecimento pela empresa, a valorização e a conexão com os colegas, embora positivos, alcançam concordâncias menores do que os demais resultados da pesquisa (em torno de 60%).
- A maioria dos respondentes sente que o trabalho em home office não prejudica a colaboração dos colegas e/ou demais áreas.
- Mais de 70% dos pesquisados acreditam ter as mesmas oportunidades de crescimento que seus pares presenciais.
- As empresas vêm promovendo atividades especificamente voltadas para o profissional que atua a distância. Em torno de 60% deles consideram que suas organizações promovem atividades para disseminar a cultura organizacional e para promover conexões com os demais empregados.
- É uma constatação positiva, mas que demonstra que ainda há espaço para fortalecer iniciativas que promovam networking e engajamento em ambientes remotos.



Realização



Parceria



Indicadores de cultura e pertencimento

A empresa promove atividades voltadas para disseminar a cultura organizacional para aqueles que trabalham em home office integral ou híbrido

A empresa promove atividades para gerar conexões com outros profissionais para aqueles que trabalham em home office integral ou híbrido

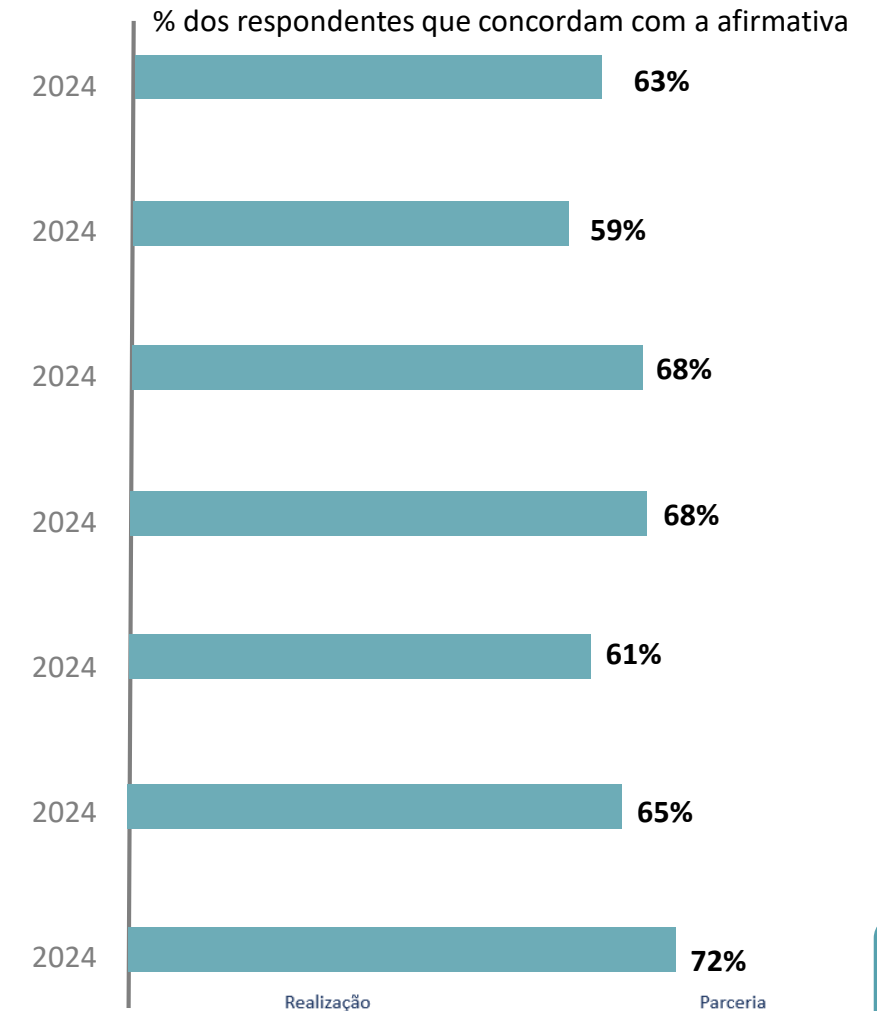
Quando trabalho em home office ou híbrido, sinto que a colaboração com os colegas é melhor ou igual ao trabalho presencial

Quando trabalho em home office ou híbrido, a colaboração com outras áreas é melhor ou igual ao trabalho presencial

Trabalhando em home office ou híbrido, sinto-me tão conectado aos colegas quanto no trabalho presencial

O trabalho em home office integral ou híbrido é reconhecido e valorizado pela empresa da mesma forma que a atividade presencial

Considero que possuo as mesmas oportunidades de crescimento de carreira que meus colegas presenciais



Trabalho em home office e híbrido: percepções e novas perspectivas

Sumário executivo, Dezembro/2024

Profº Dr. André Luiz Fischer
afischer@usp.br

Profº Dr. Wilson Aparecido Costa de Amorim
wamorim@usp.br

Profª Ma. Sylvia Hartmann
sylvianhartmann@usp.br

Profº Dr. Peterson Gandolfi
peterson@ufu.br

Profª Ma. Giorgia Varzoni
gvarzoni@usp.br

Profª Dra. Maria Lucia Granja Coutinho
maria.granja@ufu.br

Profª Me. Isaac Brasil Pereira
Isaac.brasil@usp.br

Realização



Parceria

