

Maioria dos profissionais acredita que o trabalho remoto “melhorou a vida”

Pesquisa exclusiva com 1,1 mil gestores e funcionários indica a evolução, entre 2020 e 2024, de aspectos ligados à gestão do tempo e saúde mental

Por [Jacilio Saraiva](#), Para o Valor

17/01/2025 06h00 Atualizado 17/01/2025

O trabalho remoto “melhorou a vida” de quase todos os profissionais (94%), enquanto a maioria (88%) considera que a qualidade das tarefas realizadas a distância é maior ou igual ao que é observado no expediente presencial. As operações também têm promovido atividades para disseminar a cultura organizacional e azeitar a conexão entre os funcionários que ficam “fora” da empresa. Com isso, 72% das equipes acreditam ter as mesmas oportunidades de crescimento do que os pares do “presencial”.

Os dados são de uma pesquisa realizada pelo grupo de gestão estratégica de RH e de relações de trabalho da **FIA Business School** e pela **Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo (FEA USP)**. O levantamento, obtido com exclusividade pelo **Valor**, analisa dados coletados em 2020, 2021 e 2024 sobre os impactos da transição dos expedientes tradicionais para modelos remotos e híbridos.

De acordo com os pesquisadores, foram ouvidos 1.190 profissionais, principalmente em São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais. A maioria é formada por profissionais casados (63%), com filhos (57%) e idade média de 45 anos, divididos igualmente entre líderes e liderados. Hoje, grande parte opera de forma híbrida, com dois ou três dias por semana em home office, e apenas 20% trabalham todos os dias da semana em casa.

“A constatação mais importante da pesquisa é que o trabalho híbrido vem se caracterizando como uma modalidade que veio para ficar, principalmente nos setores de serviços e atividades de escritório”, avalia **André Fischer**, professor da FIA e responsável pelo estudo. “Os dados de 2020, 2021 e 2024 indicam dois avanços principais: pessoas e empresas estão se organizando de forma mais estável para o

híbrido, e os profissionais demonstram um grau de satisfação crescente em relação à essa modalidade de trabalho.”

- **Saiba qual o modelo de trabalho preferido de cada perfil de profissional**
- **Mais da metade dos profissionais está em busca de um novo emprego**
- **Por que os jovens estão se negando a trabalhar?**
-

De acordo com a investigação, 74% das empresas adotam políticas formais de gestão do trabalho híbrido, como atividades para disseminar a cultura organizacional (63%) e gerar conexões com quem atua presencialmente (59%).



A maioria ou 88% dos respondentes consideram que a qualidade do trabalho remoto é maior ou igual ao presencial e 91% dizem o mesmo sobre a produtividade — Foto: Freepik

Do lado das equipes, houve evolução, entre 2020 e 2024, em aspectos ligados à gestão do tempo e qualidade de vida. A maioria dos funcionários que tem direito à **flexibilidade de expedientes** consegue gerenciar melhor o tempo de trabalho (de 76%

do total, em 2020, para 94%, em 2024); manter a saúde física e mental (63% para 92%) e conciliar o home office com atividades domésticas e o convívio familiar (de 76% para 94%).

“Cresceu também o percentual, de 39% para 63%, daqueles que utilizam um ambiente específico e individual, em casa, para trabalhar”, compara Fischer, que também é mestre em ciências sociais. “São números que parecem demonstrar que caminhamos para uma acomodação do trabalho híbrido como uma prática mais rotineira. Pessoas e empresas estão normatizando as atividades a distância.”

Além disso, lembra o estudioso, dois aspectos sempre mencionados como desafiadores, pelas chefias, no trabalho remoto, como a gestão da produtividade e a integração à cultura corporativa, apresentam sinais positivos entre os entrevistados. “A maioria ou 88% dos respondentes consideram que a qualidade do trabalho é maior ou igual ao presencial e 91% dizem o mesmo sobre a produtividade”, aponta.

Sobre a adesão à cultura organizacional, embora a maioria se declare “conectada aos colegas” (61%) e que o clima de colaboração no híbrido é melhor ou igual ao do presencial (68%), esses índices mostram que pode haver espaços importantes de melhoria nas relações entre empregadores e funcionários, pondera.

Diante do resultado do estudo, Fischer seleciona três focos de ação para as corporações, relacionados a políticas de trabalho, processos ou práticas de RH e à atuação das lideranças. As companhias precisam saber que novas modalidades de produção exigem novas formas de gestão e mudanças na “cabeça” das chefias, afirma.

“Boa parte dos gestores foi formada com a mentalidade do mundo industrial, que determinava as práticas gerenciais mais disseminadas no mercado”, analisa. “Nossas pesquisas indicam que o uso de modelos de competências voltados ao trabalho a distância, com sistemas de remuneração e carreiras que levam em conta essa nova condição [de produção] são fundamentais para a transformação [dos expedientes].”

Sobre as práticas de RH, é crítico formatá-las de acordo com as necessidades do regime remoto ou híbrido, diz. “Como serão feitos a integração do recém-recrutado, as avaliações de desempenho e o estímulo à relação entre funcionários presenciais e remotos?”,

questiona. “Não basta simplesmente reproduzir os processos habituais [de gestão de pessoas]. É preciso recorrer à inovação”.