



Por Sylvestre Mergulhão,
CEO da Impulso, uma People Tech especializada
em produtividade e reestruturação de equipes

Home office é mocinho ou vilão?

Apesar de críticas e resistência cultural, 90% dos trabalhadores remotos em todo o mundo afirmam ser tão ou mais produtivos em casa do que seriam no escritório

O debate sobre o home office no Brasil não para de crescer. De um lado, empresas e executivos que classificam o trabalho remoto como algo improdutivo ou “preguiçoso”. Do outro, uma série de dados, estudos e experiências internacionais comprovam que ele pode significar alta performance, economia e bem-estar. Conforme dados divulgados pela Hrstacks, 83% dos empregadores no mundo relataram que a adoção do modelo foi bem-sucedida para suas empresas, e 90% dos trabalhadores remotos afirmam ser tão produtivos ou mais produtivos em suas casas do que seriam no escritório.

Porém, no Brasil, a ideia de que trabalhar de qualquer lugar seria “coisa de vagabundo” escancarou um preconceito ainda presente no imaginário de muitos gestores brasileiros. A visão ignora as evidências e também revela uma desconfiança enraizada na cultura do comando e controle, aquela que associa produtividade à vigilância e longas horas presenciais.

Uma pesquisa da Bare International aponta que 38% dos trabalhadores entrevistados atuam em home office, e 70% deles não demonstram desejo de retornar ao modelo presencial. O problema, no entanto, é mais profundo. O Brasil continua cultivando uma imagem de “país inovador”, mas na prática, falha em adotar políticas modernas de gestão e tecnologia.

Um outro levantamento, conduzido por professores da Harvard Business School, indica que 40% dos profissionais aceitariam uma redução salarial de pelo menos 5% para manter o trabalho remoto.

Ao contrário do que sugerem discursos mais conservadores em



relação ao modelo, defender o home office, definitivamente, não significa recusar o trabalho duro, mas sim, entender que produtividade e confiança são valores compatíveis. Segundo o relatório “State of Remote Work 2023”, publicado pela Buffer, 98% dos trabalhadores remotos gostariam de continuar nesse modelo para o resto da carreira.

No Brasil, embora muitos profissionais já tenham se adaptado muito bem ao modelo, o

retorno forçado ao presencial por parte de algumas empresas acabou revelando um gap de mentalidade. Se a gestão depende do olho do chefe para funcionar, fica claro que o problema não é o home office, e sim a liderança. Modelos híbridos bem planejados, com metas claras, ferramentas digitais adequadas e foco em entregas, tendem a funcionar melhor do que esquemas presenciais engessados.

Enquanto empresas globais,

como Google, Salesforce e Spotify já adotaram modelos flexíveis como padrão, parte do empresariado brasileiro ainda segue preso a paradigmas do século passado. O risco disso? Perder talentos, competitividade e a chance de realmente inovar.

Os benefícios são cada vez mais evidentes. Há um aumento comprovado de produtividade, economia de recursos para empresas e colaboradores, acesso a talentos sem barreiras geográficas,

redução significativa dos índices de burnout e estresse e uma gestão cada vez mais eficaz, baseada em dados e resultados — e não em horas presenciais.

A discussão no Brasil vai muito além de onde se trabalha; trata-se de repensar o modelo de trabalho como um todo. Insistir em criminalizar o remoto é ignorar a transformação digital em curso e as novas demandas de um mercado cada vez mais ágil, competitivo e conectado.