

## Nativos Digitais: o Trabalho *Home Office* em tempos de Pandemia na Cidade de Santa Maria de Jetibá/ES

\*Arthur Plaster Neto \*\*Kêmela Henker Rogge \*\*\*Alexandre Fromholz Pimenta  
\*\*\*\* Sérgio Adriany Santos Moreira

### Informações do artigo

Recebido em: 02/11/2021

Aprovado em: 05/12/2023

### Palavras-chave:

Home Office. Nativos Digitais.  
Pandemia.

### Keywords:

Home Office. Digital Natives. Pandemic.

### Autores:

\*Graduando em Administração pelo IFES  
Instituto Federal do Espírito Santo - IFES,  
Estrada Guilherme João Frederico Kruger,  
Caramuru, Santa Maria de Jetibá - ES, Brasil  
arthurplaster@hotmail.com

\*\*Graduanda em Administração pelo IFES  
Instituto Federal do Espírito Santo - IFES,  
Estrada Guilherme João Frederico Kruger,  
Caramuru, Santa Maria de Jetibá - ES, Brasil  
kemela\_henker@hotmail.com

\*\*\*Graduando em Administração pelo IFES  
Instituto Federal do Espírito Santo - IFES,  
Estrada Guilherme João Frederico Kruger,  
Caramuru, Santa Maria de Jetibá - ES, Brasil  
alexandrefp27@gmail.com

\*\*\*\*Doutorando em Administração de  
Organizações pela Fearn/USP  
Instituto Federal do Espírito Santo - IFES,  
Estrada Guilherme João Frederico Kruger,  
Caramuru, Santa Maria de Jetibá - ES, Brasil  
sergio.moreira@ifes.edu.br

### Como citar este artigo:

NETO, Arthur Plaster; ROGGE, Kêmela  
Henker; PIMENTA, Alexandre Fromholz;  
MOREIRA, Sérgio Adriany Santos. Nativos  
Digitais: o Trabalho Home Office em  
tempos de Pandemia na Cidade de Santa  
Maria de Jetibá/ES. **Competência**, Porto  
Alegre, v. 16, n. 2, dez. 2023.

### Resumo

Este estudo teve como objetivo compreender as vantagens e desvantagens do trabalho *home office*, na cidade de Santa Maria de Jetibá/ES, para a geração dos nativos digitais em tempos de pandemia. Foi utilizada uma pesquisa qualitativa, por meio de um questionário aberto. A amostra foi composta por 20 indivíduos que compunham a mesma faixa etária dos nativos digitais. Os dados coletados foram analisados por meio da identificação de palavras-tema e tabulados utilizando a análise de conteúdo de Bardin (2009), com auxílio da ferramenta Microsoft Excel. As diversas opiniões coletadas nessa pesquisa fizeram com que fossem evidenciados que as maiores vantagens do trabalho remoto estão relacionadas à comodidade, praticidade e flexibilidade do trabalho em casa, por outro lado, o *home office* proporciona distrações, isolamentos e aumento da carga horária de trabalho, impactando negativamente em algumas atividades. Políticas públicas podem ser implementadas pelas empresas visando adaptar alguns cargos à modalidade de trabalho híbrida. Este estudo se mostra como referência na literatura em pesquisas qualitativas sobre o trabalho *home office* dos nativos digitais, uma geração jovem e que permanecerá economicamente ativa no mercado de trabalho nas próximas décadas.

### Abstract

This study aimed to understand the advantages and disadvantages of remote work in the city of Santa Maria de Jetibá/ES for the generation of digital natives during the pandemic. A qualitative research approach was employed using an open-ended questionnaire. The sample consisted of 20 individuals within the same age range as digital natives. Data collected were analyzed by identifying theme-related words and tabulated using Bardin's content analysis (2009) with the assistance of Microsoft Excel. The diverse opinions gathered in this research revealed that the major advantages of remote work are associated with the convenience, practicality, and flexibility of working from home. On the other hand, remote work introduces distractions, isolation, and an increase in working hours, negatively impacting certain activities. Public policies could be implemented by companies to adapt some positions to a hybrid work model. This study serves as a reference in the literature for qualitative research on remote work among digital natives, a young generation that will remain economically active in the job market in the coming decades.

## 1 INTRODUÇÃO

No ano de 2020, o vírus COVID-19 se alastrou pelo mundo todo, causando uma pandemia. Essa pandemia trouxe impactos imediatos na sociedade global, principalmente pelas restrições de convívio social. Dentre as recomendações da Organização Mundial de Saúde, o isolamento social foi amplamente adotado com intuito de diminuir os riscos da proliferação do vírus (OMS, 2020). Segundo De Rezende, Marcelino e Miyaji (2020) para minimizar as contaminações e diminuir o crescimento da curva de contaminação foi necessário o fechamento de grande parte dos setores produtivos da economia. A mudança abrupta para esse novo modelo de trabalho impactou e ainda vem impactando vários contextos sociais, especialmente o das organizações do trabalho, afetando significativamente a saúde e o bem-estar dos indivíduos (DOS SANTOS; FUKUDA, 2023).

Por conta disso, muitas empresas foram obrigadas a buscarem um meio de trabalho que atendesse essas restrições de convívio social, o trabalho do tipo *home office*. Mesmo após o período pandêmico, com os indivíduos retornando às suas atividades laborais presenciais, muitas empresas estão adotando modelos de trabalho remoto e híbrido (GOÉS; MARTINS; NASCIMENTO, 2021; WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2020), que apresentam vantagens e desvantagens para os trabalhadores (ITALO; AMAZARRAY, 2022; DOS SANTOS; FUKUDA, 2023; EVARISTO *et al.*, 2023).

Nos estudos de Júnior *et al.* (2020) os autores observaram que várias micro e pequenas empresas no ramo do varejo precisaram se transformar, migrando para o *home office* devido a transformação digital que passaram, obrigando os empresários a reestruturarem a forma de comercializarem seus produtos/serviços. Assim, nos dias atuais, o trabalho *home office* foi adotado por várias empresas que visaram a necessidade de ter seus colaboradores trabalhando em suas casas.

Pela facilidade em utilizar ferramentas digitais, indivíduos pertencentes às gerações do século 21 possuem características intrínsecas peculiares quando comparados a pessoas de outras gerações, pois estão habituadas a utilizar a internet e diversas plataformas tecnológicas desde a infância em suas diversas atividades diárias (SCHWIEGER; LADWIG, 2018; IORGULESCU, 2016; VEEN; VRAKKING, 2009). Autores como Reis e Tomaél (2016) e Toledo, Albuquerque e Magalhães (2012) caracterizam esses indivíduos como pertencentes à geração Z, pela velocidade que utilizam os recursos tecnológicos para se comunicarem. Prensky (2001) utiliza a nomenclatura de “Nativos Digitais” para denominar os indivíduos familiarizados em utilizar as ferramentas digitais em suas tarefas cotidianas.

Foram escolhidos os nativos digitais como amostra dessa pesquisa pelo fato de já nascerem na era da tecnologia. Segundo

Coelho (2012), os nativos digitais possuem características de realizarem trabalhos multitarefas, bem como estão dispostos a enfrentarem os desafios que as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) apresentam. Tais indivíduos também estão conectados com essas tecnologias desde seu nascimento (BASSIOUNI; HACKLEY, 2014; HERMAWAN; DWIDIENAWATI; HAPSARI, 2023; MOREIRA, 2022).

Assim sendo, este estudo teve como objetivo compreender as vantagens e desvantagens do trabalho *home office*, na cidade de Santa Maria de Jetibá/ES, para a geração dos “nativos digitais” em tempos de pandemia, no intuito de averiguar se para essa geração o trabalho *home office* se tornaria mais fácil, ou se até mesmo para esses indivíduos haveria dificuldades no trabalho remoto. Isto posto, foram entrevistados 20 nativos digitais com intuito de analisar os relatos referentes ao trabalho remoto nesse período de pandemia.

Este estudo visa complementar os estudos de Gatti *et al.* (2018) sobre as vantagens e desvantagens do *home office*, bem como elencar esse tipo de trabalho às gerações mais novas e propor discussões sobre as práticas de trabalho remoto, visando sanar lacunas como as expostas no estudo de Losekann e Mourão (2020). Além disso, Dos Santos e Fukuda (2023) apontam a necessidades de estudos que explorem o trabalho *home office* para explorar as vantagens e desvantagens do modelo remoto.

Por conta da necessidade de as empresas continuarem se mantendo em atividade, tornou-se necessário buscar novos métodos de trabalho que sejam eficientes e produtivos, ou perceber pontos negativos dessa forma de trabalho com o intuito sempre de analisar diferentes pontos de vista e trazer novos conhecimentos para uma época pós pandêmica.

Além de apresentar relatos sobre os trabalhos *home office* dos nativos digitais da cidade de Santa Maria de Jetibá/ES, acredita-se que essa proposta possa gerar novos estudos voltados para as áreas laborais, que precisam estar alinhadas às diretrizes de saúde. Assim, espera-se levar novas propostas para as empresas, contribuindo para uma nova opção de trabalho, valorizando o seu funcionário quando se refere ao cumprimento de metas alinhadas às particularidades, conforme expõe Trindade (2011), pois o profissional se mostra competente e talentoso para a empresa se consegue cumprir metas consideradas tangíveis para o momento.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 CONTEXTO DE APRENDIZAGEM DOS NATIVOS DIGITAIS

Prensky (2001), um dos cunhadores da nomenclatura “Nativos Digitais”, acredita que estes indivíduos trabalham

melhor quando estão em rede e utilizam ferramentas digitais para tarefas diversas. O autor ainda expõe, em seus estudos, que os nativos digitais possuem dificuldades de compreenderem a linguagem dos “imigrantes digitais” – indivíduos que, ao contrário daqueles, cresceram em uma época que a internet, interconectada aos aparatos tecnológicos, não fazia parte do cotidiano daquela geração (PRENSKY, 2001). Os imigrantes digitais são os empregadores e chefes dos nativos digitais. Marzo e Braccini (2016) realizaram um estudo comparando como imigrantes e nativos digitais se comportam em equipe e concluíram que devem ser realizadas pesquisas empíricas na literatura para compreender melhor os comportamentos dos nativos digitais.

Nos estudos de Moreira (2018) foi realizada uma pesquisa com alunos de um Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Espírito Santo, com o objetivo de analisar a percepção dos alunos sobre a disciplina de logística e seus recursos de aprendizagem utilizados, além de propor estratégia de novas aprendizagens para a geração Z, em nosso estudo denominada geração dos nativos digitais. O autor concluiu que essa é uma geração que utiliza diversos recursos tecnológicos desde a infância para seu processo de aprendizagem, e que poderá vir a utilizá-los também em seu ambiente de trabalho.

Borawska-Kalbarczyk, Tołwińska e Korzeniecka-Bondar (2019) acreditam que mudanças sociais, formação de novas culturas e novas experiências em termos de relacionamentos são fatores que podem transformar a civilização contemporânea e, conseqüentemente, alterar modelos de pensamento. Por isso as autoras propõem que transformações também devem acontecer nas metodologias de aprendizagem para acompanhar as mudanças. Borawska-Kalbarczyk, Tołwińska e Korzeniecka-Bondar (2019) ressaltam a importância de um aprendizado que denominam de *smart pedagogy* (*smart teaching and smart learning*) para desenvolver os jovens dessa nova geração inseridos em um contexto de mudanças rápidas do mundo digital.

Ressaltamos a urgência com que Alfadil, Anderson e Green (2019) observaram em seus estudos para a utilização de tecnologias emergentes (laptops, tablets e smartphones) em sala de aula, por parte dos instrutores/professores, no intuito de tornar o aprendizado mais efetivo para os jovens da Era Digital.

Quando observado o processo de ensino aprendizagem da geração dos Nativos Digitais, Green e Mccann (2021) ressaltam os grandes desafios e mudanças causadas pelo impacto da COVID-19 nas escolas e universidades, e o desafio de pensar metodologias inovadoras que possam promover estratégias de estudos efetivos, de maneira a reter e engajar os estudos no processo de ensino.

Em relação à formação educacional, os Nativos Digitais demandam uma atenção especial quando comparados às outras gerações (ZAIN *et al.*, 2021; SHOREY *et al.*, 2021; SZYMKOWIAK

*et al.*, 2021). Por isso tais indivíduos carecem de liderança, responsabilidades, regulamentos e regras pois priorizam o lazer digital, o que pode dificultar a adaptação de um novo contexto virtual (VITVITSKAYA *et al.*, 2022) como é o caso do *home office*.

## 2.2 MERCADO TRABALHO E A GERAÇÃO DOS NATIVOS DIGITAIS

O mercado de trabalho durante a pandemia do COVID-19 vem se mostrando muito incerto por diversos fatores, impactando de maneira significativa a indústria e o comércio, gerando baixas expectativas para os próximos anos (Do Nascimento, Britto e De Santana, 2020).

No ensaio de Nasciutti (2020) a autora apresenta o trabalhador inserido a determinados contextos que se encontra, e que em uma Pandemia, como a da COVID-19, as mudanças decorrentes das relações de emprego pode gerar clima de ansiedade e insegurança, bem como interferir em relações profissionais, sociais e até mesmo familiares dos empregados.

Uchôa-de-Oliveira (2020) ressalta o cuidado que se deve ter com as mudanças nas relações laborais em período de Pandemia. No estudo da autora com motorista de aplicativos, ela propôs que as mudanças nas relações de trabalho com a Pandemia poderiam ser reconfiguradas, se fazendo necessário observar as alterações nas formas que essas mudanças são implementadas, de maneira que não super-explore o empregado.

Brown III (2019) realizou um estudo aonde percebeu a necessidade de explorar os pontos de vista e habilidades dos futuros trabalhadores da próxima geração, para poder subsidiar pesquisas que promovam adaptações em currículos escolares desses estudantes que comporão a mão-de-obra futuramente. Segundo Rech, Viêra e Anschau (2017) recrutar novos talentos vai muito além de oferecer uma boa remuneração e/ou benefícios por parte das empresas.

Podemos ressaltar também o trabalho de Novaes *et al.* (2019) sobre o tema da geração Z com o mercado de trabalho. Os autores buscaram analisar a relação com o trabalho dos jovens da geração Z em Caxias do Sul – RS sobre a visão dos empregadores. Como forma metodológica, foi realizada uma pesquisa exploratória através de entrevistas com profissionais do Recursos Humanos. Por meio dessa pesquisa e da análise de dados, foi evidenciado que as dificuldades da Geração Z se remetem ao preparo para o trabalho e seu comportamento, porém, não foram observadas políticas de RH adaptadas para características dessa geração, deixando assim uma sugestão de novos estudos na área de práticas de RH voltadas para Geração Z. Interessante a análise dos autores da falta de preparo para o mercado de trabalho com que os novos profissionais se

encontram. Os autores ainda expõem as oportunidades existentes de trabalho para os indivíduos jovens e a dificuldade que a educação profissional possui para preparar esses indivíduos para o mercado (NOVAES, *et. al.*, 2019).

Ademais, vale ressaltar a análise de Moreira (2021) sobre o impacto da utilização maciça de ferramentas tecnológicas utilizadas pelas pessoas no período da pandemia do COVID-19 pode impactar de maneira ímpar na forma de aprendizagem em sala de aula dos Nativos Digitais, mão-de-obra que ocupará os postos de trabalho nos próximos anos.

Berdu, De Mori e Miotto (2015) acreditam que devem ser considerados fatores específicos, como a utilização de ferramentas tecnológicas na realização de tarefas pelos futuros profissionais da geração Z. E que a busca por um bom plano de carreira e autorrealização no trabalho podem ser fatores cruciais para o ingresso desses indivíduos no mercado.

Em uma projeção estatística, tendo como base dados históricos, Morisi (2017) expõe que em 1979, 60% dos jovens trabalhavam, enquanto que em 2015 essa taxa diminuiu para 34%, e espera-se que em 2024 o número de jovens trabalhando caia para 25%. Complementando esses dados, Schroth (2019) acredita que os gerentes atuais enfrentam desafios específicos para lidarem com os nativos digitais, pois não estão tão preparados para o mercado de trabalho como as gerações passadas. Vale salientar que estes indivíduos iniciaram seu ingresso no mercado de trabalho em meados de 2020 (MOREIRA, 2022). Ainda pode ser aventada a emergência de se adotar estratégias voltadas aos jovens dessa geração para as organizações não serem apanhadas de surpresas com altos índices de *turnover* (SCHROTH, 2019).

Brown III (2019) explorou três categorias para os futuros trabalhadores do século XXI: 1) Trabalhadores Inovadores – com espírito de liberdade e criatividade no local de trabalho; trabalhadores com ideias originais e flexibilidade para inovar no mercado. 2) Trabalhadores Leais: considerados comprometidos no longo prazo com a empresa, tendo papel fundamental para encontrar soluções para os problemas da companhia; são leais à sua equipe. 3) Trabalhadores líderes: comprometidos com os compromissos e projetos da empresa, sendo competentes e dedicados ao seu trabalho. São motivados por suas realizações e lideranças no ambiente de trabalho.

Para além das formas tradicionais de trabalho, foi explorado estudos como de Gatti *et al.* (2018) sobre as vantagens e desvantagens do *home office*, com o objetivo de obter uma visão sobre o tema proposto, afim de compreender como os nativos digitais percebem o trabalho remoto nessa época de pandemia.

Também vale ressaltar o estudo de Moore (2006) sobre equilíbrio entre vida pessoal e profissional com o objetivo de

examinar a contribuição do potencial do trabalho em casa para a qualidade de vida. A coleta de informação para análise de dados foi feita através de entrevistas semiestruturadas e questionários com foco em grupos específicos. Em relação aos resultados Moore (2006) percebeu diversas razões para se trabalhar em casa, tais como: flexibilidade, financeiro, família, disponibilidade de trabalho, conforto, entre outros.

### 3 METODOLOGIA

Para a elaboração do estudo, primeiramente foi realizada a revisão de literatura, que facilitou a delimitação do tema, sendo construído a partir da leitura de diversos artigos relacionados cujos termos de busca foram: nativos digitais, *home office* e o mercado de trabalho em época da pandemia do COVID-19.

Para atender ao objetivo do estudo foi utilizada uma pesquisa qualitativa na qual se pretendeu verificar as vantagens e desvantagens do trabalho *home office* em tempos de pandemia. Segundo Neves (1996) a pesquisa qualitativa não emprega instrumental estatístico para análise de dados, pois seu foco é amplo e parte de uma perspectiva de obtenção de dados descritivos, em uma interação do pesquisador com o objeto de estudo. Esse tipo de pesquisa pode compreender fenômenos a partir da perspectiva dos participantes imersos na situação pesquisada (NEVES, 1996).

Com isso, para realização desta pesquisa foi selecionada uma amostra de indivíduos que estão alocados no lapso temporal dos nativos digitais e que estão em situação de trabalho *home office*. No intuito de delimitar esse lapso temporal foi utilizada a nomenclatura de nativos digitais para jovens nascidos a partir de meados da década de 1990 como expostos nos estudos de Smith (2019), Moreira (2018) e Prensky (2001). Os indivíduos selecionados para nossa amostra nasceram entre os períodos de 1995 a 2010, constituindo o lapso temporal dos nativos digitais (BASSIOUNI; HACKLEY, 2014; BENCSIK; HORVÁTH-CSIKÓS; JUHÁSZ, 2016; BERKUP, 2014; KOKSAL, 2019). Para entender um pouco a classificação dessa faixa etária utilizamos como uma das bases referenciais Palfrey e Gasser (2011) que propõe que todos nativos digitais possuem habilidades para utilizar das diversas ferramentas tecnológicas.

Para coletar os dados dessa pesquisa, foi desenvolvido um questionário aberto, composto por duas perguntas direcionadas aos trabalhadores nativos digitais: “Quais são as vantagens do *home office*” e “Quais são as desvantagens do *home office*”. O questionário foi elaborado na plataforma do Google docs. Foram utilizadas ferramentas de email e *WhatsApp* para a divulgação do mesmo, em forma de link. Os dados foram coletados no mês de agosto de 2020.

A amostra dos indivíduos respondentes foi composta por 20 indivíduos na mesma faixa etária dos nativos digitais. Tais indivíduos foram escolhidos por conveniência. Os dados coletados foram analisados por meio da identificação de palavras-tema (MOREIRA; ARAÚJO, 2018) e tabulados utilizando a análise de conteúdo de Bardin (2009), com auxílio da ferramenta Microsoft Excel.

A escolha dos entrevistados foi aleatória o que demonstrou uma variedade de perfis, porém realizada de forma não probabilística e selecionados por conveniência e/ou acesso dos autores, no intuito de identificar as percepções dos nativos digitais sobre o trabalho *home office*.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para os vinte entrevistados nativos digitais da pesquisa foi adotada a nomenclatura ND (Nativos Digitais), sem distinção de sexo, no intuito de analisarmos o que os mesmos veem como vantagens e desvantagens sobre o *home office* em tempos de pandemia.

Abaixo, na **Tabela 1**, podemos observar a nomenclatura em ordem sequencial para os nativos digitais entrevistados, separados por sexo, no intuito de demonstrar que a amostra do estudo foi equiparada, mesmo que não seja objeto deste trabalho a discussão do sexo dos entrevistados. As **Tabelas 1, 2 e 3** foram confeccionadas a partir das respostas dos entrevistados no formulário, utilizando assim as próprias palavras dos nativos digitais.

**Tabela 1:** Sexo e idade dos entrevistados

Nativo Digital	Sexo	Idade
ND1	Feminino	22
ND2	Masculino	21
ND3	Masculino	22
ND4	Masculino	23
ND5	Feminino	24
ND6	Masculino	20
ND7	Feminino	22
ND8	Feminino	22
ND9	Masculino	21
ND10	Masculino	23
ND11	Feminino	22
ND12	Masculino	21
ND13	Masculino	21
ND14	Masculino	23

ND15	Feminino	20
ND16	Masculino	20
ND17	Feminino	22
ND18	Masculino	20
ND19	Feminino	21
ND20	Feminino	22

Fonte: Elaborado pelos autores.

A partir dessa pesquisa respondida pelos indivíduos selecionados, identificamos dentre eles 11 homens representados por 55% e 9 mulheres representadas por 45% dos entrevistados. Optou-se por coletar informações dos entrevistados em uma relação de equivalência entre homens e mulheres, em conformidade aos estudos de Alfadil, Anderson e Green (2019), para que os resultados pudessem estar próximos a uma comparação por gênero das características culturais e sociais, representadas pelos nativos digitais. Dos Santos e Fukuda (2023) também apontam que a equidade de gênero deve ser buscada para esse tipo de estudo.

Para análise das vantagens do trabalho *home office*, foram elencadas as palavras-tema mais citadas pelos nativos digitais, conforme a **Tabela 2** abaixo:

**Tabela 2:** Palavras-tema para identificação das vantagens do *home office*

Vantagens (palavras-tema)	Nativo Digital
Conforto	ND2, ND7 e ND9
Segurança	ND2 e ND17
Produtividade	ND3, ND4, e ND14
Comodidade	ND6, ND7, ND12, ND16 e ND19
Redução de custos e tempo de deslocamento	ND1, ND4, ND5, ND10, ND14, ND15 e ND18
Trabalho flexível	ND1, ND4, ND19 e ND20
Otimização de tempo	ND5 e ND16
Praticidade	ND6 e ND12
Tranquilidade para trabalhar	ND8 e ND10
Sem desavenças com colegas de trabalho	ND11
Estar mais próximo da família	ND13
Mais autonomia	ND14
Tempo para fazer outras coisas	ND5 e ND18
Ambiente confortável	ND19
Maior concentração	ND10
Trabalhar em casa	ND17 e ND20

Fonte: Elaborado pelos autores.

Após coletados os dados dos entrevistados, selecionando as suas respostas e evidenciando na tabela acima, percebemos diversas opiniões dos entrevistados em relação as vantagens do trabalho *home office*. Dentre essas opiniões, as palavras-tema mais citadas foram *Conforto, Produtividade, Comodidade, Redução de Custos e Tempo de Deslocamento e Trabalho Flexível*. Percebemos assim que o fato de estar em casa se tornou uma vantagem importante para os referentes nativos digitais, pois por estar em um ambiente na zona de conforto e estarem antenados com o mundo tecnológico e suas diversificadas formas de interação, tornou-se algo mais cômodo e simples desses jovens se adaptarem ao trabalho *home office*.

As diversas formas de interatividade entre os jovens para aprendizados mútuos e compartilhamento de conhecimentos e experiências, pode ser visto como exemplo nos estudos de Borawska-Kalbarczyk, Tołwińska, e Korzeniecka-Bondar (2019).

Em relação às vantagens do trabalho remoto podemos encontrar convergência aos estudos de Gatti (2018) que concluiu que o trabalho *home office* pode sim ser bem-sucedido quando trabalhado de forma estratégica, estipulando objetivos, metas, para que a empresa junto com os funcionários venha trabalhar juntos para o crescimento pessoal e profissional, se sentindo assim mais motivados.

Vale ressaltar que os ND's tiveram opiniões menos expressivas, mas também importantes para analisar as vantagens do *home office*, dentre elas podemos citar as palavras-tema: *Sem desavenças com colegas de trabalho, estar mais próximo da família, mais autonomia, Maior concentração e Tranquilidade para trabalhar*. Essas vantagens, apesar de menos evidentes na pesquisa, mostram também que por estar em um ambiente cômodo, se torna propício para ter um maior rendimento dentro das tarefas realizadas em prol da empresa.

Para além de algumas palavras-tema elencadas como vantagens pelos entrevistados, destacamos os estudos de Moore (2006) identificando que o fator qualidade de vida não é aumentado com o trabalho em casa, em vez disso os pontos positivos e negativos variam de acordo com o modo de trabalho, fatores psicológicos, motivação e controle.

Para análise das desvantagens do trabalho *home office*, foram elencadas as palavras-tema mais citadas pelos nativos digitais, conforme a **Tabela 3** abaixo:

**Tabela 3:** Palavras-tema para identificação das desvantagens do *home office*

Desvantagens (palavras-tema)	Nativo Digital
Distração	ND1, ND14 e ND16

Redução de trabalhos coletivos	ND1
Maior cobrança	ND2
Falta de foco	ND3 e ND13
Falta de contato social	ND4, ND9, ND10, ND15, ND17, ND18 e ND20
Trabalho excessivo	ND4 e ND20
Locais pouco apropriados para trabalho	ND4
Distrações domésticas	ND5 e ND14
Ficar muito tempo em casa	ND6 e ND12
Não vê desvantagem	ND8 e ND11
Sedentarismo	ND10
Menor rendimento	ND18 e ND15
Dificuldade em manter a rotina	ND19
Gastos maiores em casa	ND7

Fonte: Elaborado pelos autores.

A respeito dos dados coletados dos ND's entrevistados sobre as desvantagens do trabalho *Home Office*, mostrou-se as seguintes opiniões mais evidentes: *Falta de Contato Social, Distração, Trabalho excessivo, Menor rendimento* e também tivemos a opinião de que *Não vê desvantagens* no trabalho *home office* em tempos de pandemia. Analisamos que além das vantagens citadas anteriormente, também existem pontos negativos no trabalho remoto nas condições de pandemia, demonstrando uma quebra na rotina de trabalho, trazendo pontos prejudiciais não só para o funcionário como também para a empresa.

A metodologia de trabalho *home office* também é apresentada com muitos percalços por Nasciutti (2020), onde a autora expõe questões como a falta de limites de horários para trabalho diário, ausência de cooperação em questões laborais e solidão no ambiente de trabalho.

Podemos fazer um paralelo das desvantagens do trabalho remoto no que tange as palavras-tema *Distração* e *Menor rendimento* encontradas com as distrações causadas mediante o uso de tecnologias no aprendizado em sala de aula, ressaltadas nos estudos de Alfadil, Anderson e Green (2019), aonde os estudantes utilizavam seus laptops ou celulares para ouvir músicas, enviar mensagens de texto e acessar Netflix e redes sociais, desvirtuando o objetivo principal de aprendizagem em sala de aula.

Além desses pontos mais relatados nos questionários, tivemos alguns pontos menos expressados nas opiniões dos ND's, que são eles: *Gastos maiores em casa, Dificuldade em manter a rotina, Sedentarismo, Redução do trabalho coletivo e Maior cobrança*. Assim, percebe-se que apesar de menos citados, são pontos importantes que atrapalham o rendimento do trabalho e

também do lado pessoal do ND, afetando diretamente na saúde, como também expõe Uchôa-de-Oliveira (2020) em seu ensaio.

Algumas vantagens para o trabalho *home office* nas respostas dos nativos digitais entrevistados neste estudo convergiram com algumas pesquisas: no estudo utilizado como referência para este artigo (MOORE, 2006) foram obtidas respostas semelhantes às que adquirimos, dentre elas identificou-se a flexibilidade, fator financeiro e conforto como fatores importantes para o trabalho *home office*; flexibilidade, disponibilidade de horários e autonomia, também foram vantagens apontadas nos estudos de Italo e Amazarray (2022); autonomia também foi considerado um aspecto positivo nos estudos de Evaristo *et al.* (2023).

Algumas desvantagens para o trabalho *home office* nas respostas dos nativos digitais entrevistados neste estudo convergiram com algumas pesquisas: falta de contato social/isolamento, aumento de horas trabalhadas e distrações/interrupções foram desvantagens apontadas nos estudos de Italo e Amazarray (2022); Evaristo *et al.* (2023) também aponta a possibilidade de redução do contato social como possibilidade de artificialização das relações.

Por fim, vale ressaltar os estudos de Losekann e Mourão (2020), onde os autores refletiram a importância de se aprimorar o trabalho *home office* no intuito de conciliar harmonia e produtividade dos trabalhadores, tendo em vista que este tipo de trabalho tem se tornado cada vez mais comum nos ambientes laborais após o fim do período pandêmico.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou mostrar algumas das vantagens e desvantagens do trabalho *home office* para os nativos digitais em tempos de pandemia, mostrando que fatores como: flexibilidade no trabalho, isolamento social, distrações, excesso de trabalho, redução de custos e autonomia, influenciam de maneira efetiva o trabalho remoto para esses jovens. Percebemos que esse é um assunto pouco abordado por se tratar de uma geração que ingressou no mercado de trabalho já pouco tempo, se tornando assim uma sugestão para estudos mais aprofundados do tema, que venham a contribuir cada vez mais para contrastar com informações demonstradas neste artigo.

Este estudo visou expor algumas percepções dos nativos digitais sobre o *home office* que possa contribuir para a literatura acerca das novas relações de trabalho remotas que estão se estruturando e, conseqüentemente, contribuindo com os estudos de Losekann e Mourão (2020) sobre melhores soluções laborais

adotadas pelas empresas, que estão em constante discussão nesse período.

Há que nos atentarmos ainda para as futuras gerações que surgiram após os Nativos Digitais e que ocuparão os postos no mercado de trabalho, como o caso da geração Alpha (ARIFAH; MUNIR; NUDIN, 2021) que, provavelmente, demonstrará muitas semelhanças e características próximas aos Nativos Digitais abordados nessa pesquisa. Uma das investigações que poderiam ser realizadas futuramente é se as instituições estão fornecendo treinamento para os empregados utilizarem as ferramentas adequadas no *home office* pois, em comparação aos estudos de Silva (2020), sobre a educação em época da Pandemia do COVID-19, o indivíduo precisa estar integrado aos recursos existentes para que possa utilizar as ferramentas de maneira efetiva.

Visando estudos futuros, sugere-se a maior especificação das causas que levam o trabalho *home office* a possuir vantagens e desvantagens elencadas pelos nativos digitais entrevistados neste estudo, estabelecendo fatores como posicionamento e auxílios da empresa, questões sociais, questões culturais, questões de gênero, no intuito de trazer à tona maiores contribuições para essa modalidade de trabalho. Pode-se contribuir também ao replicar os dados dessa pesquisa a outras gerações que não estão familiarizadas com a utilização das tecnologias em um ambiente laboral.

Por fim, Políticas públicas podem ser implementadas pelas empresas visando adaptar alguns cargos à modalidade de trabalho híbrida. Este estudo se mostra como referência na literatura em pesquisas qualitativas sobre o trabalho *home office* dos nativos digitais, uma geração jovem e que permanecerá economicamente ativa no mercado de trabalho nas próximas décadas.

## Referências

ALFADIL, Mohammed; ANDERSON, Derek; GREEN, Amber. Connecting to the digital age: using emergent technology to enhance student learning. **Education and Information Technologies**, p. 1-14, 2019.

ARIFAH, M. N.; MUNIR, M. A.; NUDIN, B. Educational Design for Alpha Generation in the Industrial Age 4.0. In: **2nd Southeast Asian Academic Forum on Sustainable Development (SEA-AFSID 2018)**. Atlantis Press, 2021. p. 137-145, 2021.

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. rev. e atual. **Lisboa: Edições**, v. 70, n. 3, 2009.

BASSIOUNI, Dina H.; HACKLEY, Chris. 'Generation Z'children's

- adaptation to digital consumer culture: A critical literature review. **Journal of Customer Behaviour**, v. 13, n. 2, p. 113-133, 2014.
- BENCsik, Andrea; HORVÁTH-CSIKÓS, Gabriella; JUHÁSZ, Tímea. Y and Z Generations at Workplaces. **Journal of competitiveness**, v. 8, n. 3, 2016.
- BERDU, Isabela Gardin; DE MORI, Luci Mercedes; MIOTTO, José Luiz. A indústria da construção civil e a geração z: argumentos para atrair o jovem para o setor. In: SIBRAGEC – ELAGEC, 2015. **Anais...** São Carlos, 2015.
- BERKUP, Sezin Baysal. Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in business life. **Mediterranean journal of social Sciences**, v. 5, n. 19, p. 218, 2014.
- BORAWSKA-KALBARCZYK, Katarzyna; TOŁWIŃSKA, Bożena; KORZENIECKA-BONDAR, Alicja. From smart teaching to smart learning in the fast-changing digital world. **Didactics of smart pedagogy**, p. 23-39, 2019.
- BROWN III, Wilmon. Guiding the path: Identified skills for educating the next generation of workers. **Journal of Education for Business**, v. 94, n. 6, p. 400-407, 2019.
- COELHO, Patrícia Margarida Farias. Os nativos digitais e as novas competências tecnológicas. **Texto livre: Linguagem e tecnologia**, v. 5, n. 2, p. 88-95, 2012.
- DE REZENDE, Adriano Alves; MARCELINO, José Antônio; MIYAJI, Mauren. A reinvenção das vendas: as estratégias das empresas brasileiras para gerar receitas na pandemia de covid-19. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 2, n. 6, p. 53-69, 2020.
- DOS SANTOS, Ana Carolina de Souza; FUKUDA, Claudia Cristina. Privilegiados da pandemia: home office em tempos de Covid 19. **Trabalho (En) Cena**, v. 8, n. Contínuo, p. e023012-e023012, 2023.
- EVARISTO, Jorge Luiz de Souza *et al.* Diagnóstico do home office pós pandemia da covid-19: o que mudou no mundo do trabalho? **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 19, n. 14, 2023.
- GATTI, Daniele Pala *et al.* Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. **Revista de Administração do UNIFATEA**, v. 16, n. 16, 2018.
- GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD Covid-19 nos mostrou. **Carta Conjunt. (Inst. Pesqui. Econ. Apl.)**, p. 1-16, 2021.
- GREEN, Daryl D.; MCCANN, Jack. The Coronavirus Effect: How to Engage Generation Z for Greater Student Outcomes. **Manag Econ Res J**, v. 7, n. 1, p. 22007, 2021.
- HERMAWAN, E.; DWIDIENAWATI, D.; HAPSARI, A. W. What are Digital Skills Still Lacking to Survive in Digital World? **WSEAS Transactions on Computer Research**, v. 11, p. 73–81. 2023.
- IBGE. PNAD Covid-19. 2020. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pesquisa/10095/0?ano=202011>. Acesso em: 22 out. 2023.
- IORGULESCU, Maria-Cristina *et al.* Generation Z and its perception of work. **Cross-Cultural Management Journal**, v. 18, n. 1, p. 47-54, 2016.
- ITALO, Caroline Tomazi; AMAZARRAY, Mayte Raya. Home Office: Percepções de Trabalhadores durante a Pandemia de COVID-19. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 3, p. 2069-2077, 2022.
- JÚNIOR, Djalma Silva Guimarães *et al.* Efeitos da pandemia do COVID-19 na transformação digital de pequenos negócios. **Revista de Engenharia e Pesquisa Aplicada**, v. 5, n. 4, p. 1-10, 2020.
- KOKSAL, Mehmet Haluk. Differences among baby boomers, Generation X, millennials, and Generation Z wine consumers in Lebanon: Some perspectives. **International Journal of Wine Business Research**, v. 31, n. 3, p. 456-472, 2019.
- LOSEKANN, Raquel G. C. B.; MOURÃO, Helena C. Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office. **Caderno De Administração**, v. 28, n. Edição E, p. 71-75, 2020.
- MARZO, Francesca; BRACCINI, Alessio Maria. Information, technology, and trust: a cognitive approach to digital natives and digital immigrants studies. **Organizational Innovation and Change**, v. 13, p. 147-159, 2016.
- MOORE, Jeanne. Homeworking and work-life balance: does it add to quality of life? **European review of applied psychology**, v. 56, n. 1, p. 5-13, 2006.
- MOREIRA, Sérgio Adriany Santos. A disciplina de logística e a utilização de recursos de aprendizagem por estudantes da geração Z. **XXI SemeAd seminários de administração**, p. 1-13, 2018.
- \_\_\_\_\_. A Educação do Século XXI e os Desafios Impostos pela Tecnologia. **A Gazeta**, Vitória, 02 Maio. 2021. Disponível em: [https://www.agazeta.com.br/artigos/a-educacao-no-seculo-xxi-e-os-desafios-impostos-pela-tecnologia-0521?utm\\_medium=share-site&utm\\_source=whatsapp](https://www.agazeta.com.br/artigos/a-educacao-no-seculo-xxi-e-os-desafios-impostos-pela-tecnologia-0521?utm_medium=share-site&utm_source=whatsapp). Acesso em: 5 ago. 2023.
- \_\_\_\_\_. As ferramentas de aprendizagem preferidas da geração



- Z do curso técnico em Administração de um Instituto Federal: o contexto da disciplina de Logística. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 103, p. 430-449, 2022.
- \_\_\_\_\_.; ARAÚJO, Bruno Felix Von Borell. Homens e Mulheres da Geração Y e suas Âncoras de Carreira. **Desenvolvimento em Questão**, v. 16, n. 42, p. 621-650, 2018.
- MORISI, Teresa L. Teen labor force participation before and after the Great Recession and beyond. **Monthly Lab. Rev.**, v. 140, p. 1, 2017.
- NASCIUTTI, Jacyara Rochoael. Pandemia e perspectivas no mundo do trabalho. **Caderno De Administração**, v. 28, n. Edição E, p. 82-88, 2020.
- NOVAES, Tiago *et al.* Geração Z: Uma Análise sobre o Relacionamento com o Trabalho. In: MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO, 16., p. 1-16, 2019.
- PALFREY, John Gorham; GASSER, Urs. **Born digital**: Understanding the first generation of digital natives. New York: Basic Books, 2011.
- PRENSKY, Marc. Nativos digitais, imigrantes digitais. **On the horizon**, v. 9, n. 5, p. 1-6, 2001.
- RECH, Isabella Maria; VIÊRA, Marivone Menuncin; ANSCHAU, Cleusa Teresinha. Geração z, os nativos digitais: como as empresas estão se preparando para reter esses profissionais. **Revista tecnológica**, v. 6, n. 1, p. 152-166, 2017.
- REIS, Elismar Vicente; TOMAÉL, Maria Inês. A geração Z e as plataformas tecnológicas. **Seminário em Ciência da Informação**, Londrina, 3 a 5 de agosto de 2016.
- SCHROTH, Holly. Are you ready for Gen Z in the workplace?. **California Management Review**, v. 61, n. 3, p. 5-18, 2019.
- SCHWIEGER, Dana; LADWIG, Christine. Reaching and retaining the next generation: Adapting to the expectations of Gen Z in the classroom. **Information Systems Education Journal**, v. 16, n. 3, p. 45, 2018.
- SHOREY, Shefaly *et al.* Learning styles, preferences and needs of generation Z healthcare students: Scoping review. **Nurse education in practice**, v. 57, p. 103247, 2021.
- SILVA, Rosa Jussara Bonfim. Reflexões acerca do trabalho home office ocasionado pela pandemia da covid-19. **Humanidades e Tecnologia (FINOM)**, v. 25, n. 1, p. 153-168, 2020.
- SMITH, Katherine Taken. Mobile advertising to Digital Natives: preferences on content, style, personalization, and functionality. **Journal of Strategic Marketing**, v. 27, n. 1, p. 67-80, 2019.
- SZYMKOWIAK, Andrzej *et al.* Information technology and Gen Z: The role of teachers, the internet, and technology in the education of young people. **Technology in Society**, v. 65, p. 101565, 2021.
- TOLEDO, Priscila Bassitt Ferreira; ALBUQUERQUE, Rosa Almeida Freitas; MAGALHÃES, Àvilo Roberto. O Comportamento da Geração Z e a Influência nas Atitudes dos Professores. **Simpósio de excelência em gestão e tecnologia**, v. 9, 2012.
- TRINDADE, Celso Luiz Gomez *et al.* Até onde os benefícios influenciam a permanência do funcionário na empresa? 2011.
- UCHÔA-DE-OLIVEIRA, Flávia Manuella. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, 2020.
- VASCONCELOS, Paulo Sérgio; VASCONCELOS Priscila Elise Alves. Desafios da Estratégia Empresarial: antes, durante e após a pandemia. **Revista Interdisciplinar de Direito**, p. 1-20, 2020.
- VEEN, Wim; VRAKING, Ben. **Homo Zappiens**: educando na era digital. Porto Alegre: Artmed Editora, 2009.
- VITVITSKAYA, Olga *et al.* Behaviours and Characteristics of Digital Natives Throughout the Teaching-Learning Process: A Systematic Review of Scientific Literature from 2016 to 2021. **Academic Journal of Interdisciplinary Studies**, v. 11, n. 3, p. 38-38, 2022.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. Coronavírus (Covid-19): Paineis de emergência de saúde da WHO. **WHO**, 2020. Disponível em: <https://covid19.who.int/> Acesso em: 22 abr. 2023.
- ZAIN, Nurul Hidayah Mat *et al.* Winning the needs of the Gen Z: Gamified health awareness campaign in defeating COVID-19 pandemic. **Procedia Computer Science**, v. 179, p. 974-981, 2021.