

**OS IMPACTOS DO HOME OFFICE NA SAÚDE MENTAL: um estudo do recorte regional do Vale do Paraíba - SP**

Carlos Augusto Fernandes Delphino da Silva<sup>1</sup>

Maria Eduarda de Paiva Gomes<sup>2</sup>

Yngrid Yasmin Baungarte de Paula<sup>3</sup>

**RESUMO**

Este estudo investigou os impactos do home office na saúde mental dos trabalhadores, com um recorte regional específico para o Vale do Paraíba - SP. A pandemia de COVID-19 impulsionou a adoção generalizada do trabalho remoto, tornando crucial compreender seus efeitos no bem-estar psicológico. O objetivo geral foi analisar esses impactos, identificando práticas organizacionais que promovam qualidade de trabalho e bem-estar no ambiente remoto. A metodologia empregou uma abordagem mista (quali-quantitativa) de natureza descritiva, utilizando dados primários (questionários online com 49 participantes da região, majoritariamente de Pindamonhangaba, com idade entre 18 e 25 anos) e secundários (revisão bibliográfica e documental). A pesquisa de campo buscou compreender diretamente as percepções dos trabalhadores. Os resultados indicaram que os sintomas emocionais mais comuns relatados foram estresse (44,9%), fadiga mental (36,7%) e isolamento/socialização reduzida (34,7%), além de ansiedade e produtividade excessiva com dificuldade de desconexão. Embora 34,7% não tenham observado sintomas, a maioria dos respondentes (55,1%) acredita que o impacto do home office na saúde mental "depende da situação", reforçando a natureza subjetiva e multifatorial desses efeitos. Cerca de 38,8% dos participantes não receberam nenhum suporte à saúde mental. A rotina foi parcial ou totalmente afetada para 53,1% dos participantes. Surpreendentemente, 42,9% consideraram mais fácil equilibrar vida pessoal e

---

<sup>1</sup> Aluno do Curso Técnico em Administração – ETEC João Gomes de Araújo – E-mail: carlos.delphino@etec.sp.gov.br

<sup>2</sup> Aluna do Curso Técnico em Administração – ETEC João Gomes de Araújo – E-mail: maria.gomes123@etec.sp.gov.br

<sup>3</sup> Aluna do Curso Técnico em Administração – ETEC João Gomes de Araújo – E-mail: yngrid.paula@etec.sp.gov.br

profissional no home office, enquanto 30,6% acharam mais difícil. O estudo ressalta a necessidade de estratégias mitigadoras, como suporte psicológico e políticas claras de desconexão, para promover um ambiente de trabalho remoto mais saudável e equilibrado.

**Palavras-Chave:** Home Office; Saúde Mental; Impactos; Teletrabalho

## **ABSTRACT**

This study investigated the impacts of home office on the mental health of workers, with a specific regional focus on the Vale do Paraíba - SP. The COVID-19 pandemic spurred the widespread adoption of remote work, making it crucial to understand its effects on psychological well-being. The general objective was to analyze these impacts, identifying organizational practices that promote work quality and well-being in the remote environment. The methodology employed a mixed-methods (quali-quantitative) approach of a descriptive nature, using primary data (online questionnaires with 49 participants from the region, mostly from Pindamonhangaba, aged between 18 and 25) and secondary data (bibliographic and documentary review). Field research aimed to directly understand the workers' perceptions. The results indicated that the most common emotional symptoms reported were stress (44.9%), mental fatigue (36.7%), and isolation/reduced socialization (34.7%), in addition to anxiety and excessive productivity with difficulty disconnecting. Although 34.7% reported no symptoms, most respondents (55.1%) believe the impact of home office on mental health "depends on the situation," reinforcing the subjective and multifactorial nature of these effects. About 38.8% of participants received no mental health support. Routine was partially or totally affected for 53.1% of participants. Surprisingly, 42.9% found it easier to balance personal life and work in the home office, while 30.6% found it more difficult. The study highlights the need for mitigating strategies, such as psychological support and clear disconnection policies, to promote a healthier and more balanced remote work environment.

**Keywords:** Home Office; Mental Health; Impacts; Telework

## **PROBLEMATIZAÇÃO**

“De que forma o home office tem afetado a saúde mental dos trabalhadores da região do Vale do Paraíba – SP, e quais fatores locais potencializam ou amenizam esses impactos? ”

## **HIPÓTESES**

- O aumento do estresse e da ansiedade foi ocasionado pela sobrecarga de trabalho e pela dificuldade em separar vida profissional e pessoal.
- O isolamento social impactou negativamente as relações interpessoais, levando a quadros de depressão em alguns casos.
- A falta de ergonomia adequada no ambiente doméstico contribuiu para problemas físicos, que, por sua vez, afetaram a saúde mental.
- A produtividade dos trabalhadores foi afetada de maneira heterogênea, variando conforme fatores como personalidade, estrutura familiar e apoio organizacional.
- A implementação de estratégias de bem-estar e equilíbrio emocional por parte das empresas pode mitigar os impactos negativos.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GERAL**

Analisar e apresentar os impactos do home office na saúde mental dos trabalhadores, identificando práticas organizacionais que promovam a qualidade de trabalho e o bem-estar no ambiente remoto.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- identificar os principais fatores de risco psicossociais associados ao trabalho remoto que afetam a saúde mental dos trabalhadores

- investigar as estratégias e práticas organizacionais adotadas por empresas da região do Vale do Paraíba – SP que, eventualmente, mitigaram os efeitos negativos do home office sobre o bem-estar dos colaboradores.
- avaliar a percepção dos trabalhadores quanto aos benefícios e desafios do home office em relação à saúde mental e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

## **JUSTIFICATIVA**

A escolha deste tema justifica-se pelas mudanças significativas no mundo do trabalho, que intensificou a adoção do modelo home office em diversas organizações. Embora essa modalidade traz benefícios como flexibilidade de horários, economia de tempo e aumento da autonomia, ela também apresenta desafios importantes, especialmente no que diz respeito à saúde mental dos trabalhadores.

Segundo o relatório “Covid-19 e o impacto no mundo”, produzido pelo Centro de Inovação SESI-Ceará em parceria com o Institute of Employment Studies (IES), “o ambiente familiar foi transformado em estação de trabalho, necessitando de novos mobiliários e mais tempo em frente à tela, aumentando a exposição ao risco ergonômico, gerando novas lesões físicas ou agravamento de quadros já existentes e também sintomas como estresse, fadiga e ansiedade” (Relatório SESI, 2020, p. 4). Esse dado evidencia a complexidade dos efeitos do trabalho remoto na saúde dos trabalhadores, exigindo que as organizações desenvolvam estratégias adequadas para mitigar esses impactos.

No Vale do Paraíba – SP, região com grande presença industrial e administrativa, torna-se relevante investigar como essas mudanças se manifestam na realidade local. Este estudo propõe identificar os principais impactos do home office na saúde mental dos trabalhadores da região e mapear práticas organizacionais que possam promover um ambiente de trabalho remoto mais saudável e produtivo. Ao fazer isso, pretende-se contribuir para o debate acadêmico e aprofundamento do tema nesse recorte regional do Vale do Paraíba - SP.

## 1. INTRODUÇÃO

A produção deste trabalho foi motivada pelo interesse em entender e apresentar como o modelo de home office afeta a saúde mental dos trabalhadores, especialmente no contexto pós-pandêmico, uma vez que, a pandemia passou, mas as sequelas desse período continuaram. No Vale do Paraíba – SP, assim como em diversas cidades do Brasil, muitas empresas passaram a adotar o trabalho remoto como prática permanente ou híbrida, despertando novas preocupações relacionadas ao bem-estar dos colaboradores.

O home office, compreendido como uma modalidade de trabalho realizada fora das instalações da empresa, geralmente a partir da própria residência do colaborador, trouxe benefícios como maior flexibilidade de horários, redução de custos com deslocamento e maior autonomia. No entanto, essa forma de trabalho também revelou desafios significativos, como o aumento da jornada de trabalho, o isolamento social e a dificuldade em separar vida pessoal e profissional, fatores que podem impactar negativamente a saúde mental dos trabalhadores.

Uma pesquisa realizada pelo LinkedIn, revelou que mais de 60% dos profissionais relataram aumento de ansiedade ou estresse desde que começaram a trabalhar remotamente. Além disso, dados da Conexa mostram que 87% das empresas brasileiras registraram afastamentos por questões de saúde mental em 2023, sendo a ansiedade responsável por 51% desses casos.

Diante desse cenário, torna-se essencial analisar não apenas os riscos psicológicos associados ao home office, mas também as práticas organizacionais que podem ser adotadas para promover a qualidade de vida no trabalho remoto. Isso inclui medidas como programas de apoio psicológico, políticas claras de desconexão digital e estratégias de gestão humanizada que priorizem o equilíbrio emocional e a produtividade sustentável.

Este trabalho tem como objetivo geral investigar os impactos do home office na saúde mental dos trabalhadores no Vale do Paraíba – SP, bem como identificar e propor práticas organizacionais eficazes que contribuam para o bem-estar e a qualidade do trabalho nessa modalidade. A pesquisa visa ainda compreender como as organizações locais têm se adaptado às novas exigências do trabalho remoto, destacando experiências, dificuldades e iniciativas bem-sucedidas.

Assim, este estudo se justifica por sua relevância social e acadêmica, ao abordar um tema atual e de grande importância para a gestão de pessoas nas organizações. Espera-se que os resultados aqui apresentados sirvam de subsídio para a criação de políticas internas mais humanizadas, que favoreçam um ambiente de trabalho remoto mais saudável, produtivo e equilibrado.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Home Office e sua Evolução

Como já foi dito, o home office, ou trabalho remoto, ganhou destaque durante a pandemia da COVID-19. No entanto, seu surgimento data de séculos atrás, evoluindo conforme o avanço tecnológico e as transformações sociais. O conceito de trabalho remoto não é recente. Em 1857, nos Estados Unidos, o uso do telégrafo permitiu a comunicação a distância e pode ser considerado um dos primeiros exemplos de trabalho fora do ambiente tradicional. Já na década de 1970, durante a crise do petróleo, surgiu o termo “teletrabalho”, como resposta à necessidade de reduzir deslocamentos e economizar recursos energéticos.

Embora muitas vezes usados como sinônimos, os termos teletrabalho, trabalho remoto e home office possuem diferenças conceituais importantes:

**Teletrabalho:** é o termo jurídico utilizado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e refere-se a qualquer atividade profissional executada fora das dependências do empregador, com uso intensivo de tecnologias de informação e comunicação.

**Trabalho remoto:** termo mais amplo, que engloba qualquer forma de trabalho realizado fora do escritório tradicional, podendo ocorrer em casa, em coworkings ou em outros locais.

**Home office:** forma específica de trabalho remoto realizada a partir da residência do colaborador. Essas distinções são essenciais para entender o contexto legal, estrutural e organizacional de cada modalidade.

Com a popularização dos computadores pessoais e da internet nos anos 1990, o trabalho remoto começou a se tornar mais viável. A conexão em rede permitiu o envio de arquivos, a comunicação por e-mail e o início de uma transformação no modelo

tradicional de trabalho. No século XXI, a expansão da internet banda larga e das ferramentas digitais deu ainda mais força ao home office.

A pandemia da COVID-19, marcou um divisor de águas para o home office. Para evitar o contágio pelo vírus, empresas de todo o mundo adotaram o trabalho remoto como solução emergencial. O que acabou trazendo grandes impactos para a vida dos trabalhadores. Entre os principais estavam o isolamento social, a sobreposição entre vida pessoal e profissional e o excesso de reuniões online. Paralelamente, embora o home office tenha sido eficaz na manutenção das atividades empresariais, também trouxe desafios significativos em termos de saúde e bem-estar dos trabalhadores.

O cenário pós-pandemia revelou uma preferência crescente por modelos híbridos, que combinam o trabalho remoto com o presencial. Essa configuração tem se mostrado eficaz ao equilibrar flexibilidade e contato humano. Além disso, o avanço contínuo de tecnologias como inteligência artificial, realidade virtual e ferramentas colaborativas tende a transformar ainda mais o modo como se trabalha remotamente.

Empresas que investem em ergonomia, suporte psicológico e políticas claras de home office estão melhor preparadas para enfrentar os desafios desse novo modelo de trabalho.

## **2.2 Saúde Mental no Ambiente de Trabalho**

A saúde mental no ambiente de trabalho é um fator determinante para o desempenho individual e coletivo dentro das organizações. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde mental é o estado de bem-estar em que o indivíduo reconhece suas capacidades, lida com os estresses normais da vida, trabalha de forma produtiva e é capaz de contribuir para sua comunidade. No contexto profissional, esse equilíbrio emocional é essencial para manter a motivação, o foco, a produtividade e os relacionamentos interpessoais saudáveis.

No entanto, o ambiente de trabalho pode se tornar um espaço de desgaste psicológico, especialmente quando há excesso de pressão, metas inatingíveis, falta de reconhecimento, sobrecarga de tarefas ou conflitos interpessoais. Entre os transtornos mais comuns associados ao trabalho, destacam-se:

- **Ansiedade:** sensação constante de preocupação ou medo, que pode interferir na concentração e na tomada de decisões;

- **Estresse crônico:** resultado da exposição prolongada a fatores estressores, podendo causar exaustão física e emocional;
- **Burnout:** síndrome do esgotamento profissional, caracterizada por cansaço extremo, cinismo em relação ao trabalho e queda de desempenho;
- **Depressão:** transtorno que impacta negativamente o humor, a motivação e a capacidade de executar tarefas cotidianas.

Com a crescente adoção do trabalho remoto, novos fatores passaram a influenciar a saúde mental dos trabalhadores. No trabalho presencial, as causas mais comuns estão relacionadas a ambientes físicos inadequados, pressão por produtividade, jornadas extensas e clima organizacional tóxico. Já no trabalho remoto (home office), os principais desafios são o isolamento social, a dificuldade de estabelecer limites entre vida pessoal e profissional, o excesso de reuniões virtuais e a sensação de constante disponibilidade.

### 2.3 Impactos do Home Office na Saúde Mental

Diversos estudos realizados nos últimos anos evidenciaram o impacto negativo do home office sobre a saúde mental dos trabalhadores como apresenta a pesquisa realizada pela consultoria LHH (Grupo Adecco). 38% dos trabalhadores brasileiros relataram sintomas de burnout durante o período de trabalho remoto. O estudo mostrou que os jovens foram os mais afetados: 45% da Geração Z e 42% da Geração Y afirmaram que sua saúde mental

A sobrecarga de trabalho também foi foco de análise do Instituto de Psiquiatria da USP, que apontou que a jornada de trabalho de mulheres aumentou em até 65% durante o home office. Essa sobreposição entre o trabalho profissional e o doméstico afetou diretamente a saúde mental feminina, desencadeando sintomas de ansiedade, estresse crônico e, em casos mais graves, depressão.

Esses estudos apontam que, embora o home office possa oferecer flexibilidade, ele também impõe riscos importantes à saúde emocional, exigindo políticas públicas e práticas organizacionais voltadas à promoção do bem-estar psicológico no ambiente de trabalho remoto.



### 2.3.1 Benefícios psicológicos do trabalho remoto

- **Redução do tempo de deslocamento**, o que aumenta a disponibilidade de tempo para lazer, descanso e convívio familiar.
- **Flexibilidade na rotina**, permitindo ao trabalhador organizar suas tarefas de acordo com seus picos de produtividade.
- **Ambiente mais controlado**, onde o indivíduo pode criar condições favoráveis ao seu estilo de trabalho.
- **Diminuição de certos estressores** comuns em ambientes corporativos, como interrupções constantes ou ruído excessivo.

### 2.3.2 Desafios e dificuldades enfrentadas

- **Isolamento social**, com ausência de interações presenciais que promovem conexão e apoio emocional entre colegas.
- **Fusão entre vida pessoal e profissional**, dificultando a “desconexão” ao final do expediente e contribuindo para o esgotamento.
- **Sobrecarga digital**, com aumento de reuniões online, mensagens e notificações, levando à fadiga mental.
- **Ambientes domésticos inadequados**, que dificultam a concentração e favorecem distrações e desconforto físico.

## 2.4 O Recorte Regional: Vale do Paraíba

O Vale do Paraíba, localizado entre as cidades do Rio de Janeiro e São Paulo, é uma região caracterizada por sua forte presença industrial e polo tecnológico, especialmente em cidades como São José dos Campos, Taubaté e Pindamonhangaba.

A adoção do home office no Vale do Paraíba apresentou características distintas, influenciadas pela infraestrutura tecnológica e pela natureza dos setores predominantes na região.

Em São José dos Campos, por exemplo, a área de serviços liderou a geração de empregos, com destaque para setores como tecnologia da informação e telecomunicações.

Entretanto, a transição para o trabalho remoto evidenciou desafios, como a falta de preparo para o uso de tecnologias digitais e a dificuldade de adaptação dos trabalhadores, especialmente em setores que tradicionalmente não utilizavam o home office.

Para aprofundar a análise, buscamos dados estatísticos com relação aos impactos do home office, fazendo um recorte da região do Vale do Paraíba.

Entre janeiro e maio de 2020, a região perdeu aproximadamente 72 mil postos de trabalho, considerando tanto empregos formais quanto informais. Desses, 24 mil foram empregos formais, com destaque para os setores de serviços, comércio e indústria.

## **2.5 Estratégias para Mitigação dos Impactos Negativos**

Boas práticas individuais têm se mostrado fundamentais para o equilíbrio emocional nesse modelo de trabalho em home office. Manter uma rotina estruturada, com horários definidos para início e término das atividades, realizar pausas regulares e criar um ambiente físico adequado são medidas importantes. Além disso, a prática de exercícios físicos, a alimentação balanceada, o sono de qualidade e a manutenção de vínculos sociais ainda que virtuais contribuem significativamente para o bem-estar mental

As organizações também possuem papel essencial nesse contexto. A adoção de políticas de cuidado e suporte psicológico aos colaboradores é uma estratégia eficaz para enfrentar os efeitos negativos do isolamento e do estresse. Entre as práticas recomendadas, destacam-se a oferta de programas de assistência psicológica, rodas de conversa, ações educativas sobre saúde mental e capacitação de lideranças para o acolhimento de suas equipes. A escuta ativa e o diálogo transparente são recursos valiosos para fortalecer a confiança no ambiente organizacional.

O modelo híbrido de trabalho que combina dias presenciais e dias remotos tem se consolidado como uma alternativa viável e sustentável para o futuro. Para ser bem-

sucedido, este modelo requer investimentos em infraestrutura tecnológica, em políticas claras de comunicação e na valorização da autonomia e da produtividade baseada em metas e resultados

Diante disso, torna-se evidente a importância de estratégias integradas, que envolvam tanto o indivíduo quanto as organizações, a fim de promover uma cultura de saúde e bem-estar no contexto do trabalho remoto. No município de Pindamonhangaba, onde se observa uma crescente adesão ao teletrabalho, tais ações podem contribuir significativamente para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores locais.

### **3. METODOLOGIA**

Este trabalho adota uma abordagem metodológica de natureza aplicada, com finalidade descritiva, utilizando métodos mistos de pesquisa – quantitativo e qualitativo – para melhor compreensão dos impactos do home office na saúde mental dos trabalhadores e a identificação de práticas organizacionais que promovam bem-estar e produtividade no Vale do Paraíba – SP

A pesquisa foi desenvolvida por meio da coleta de dados primários e secundários. Os dados primários foram obtidos através da aplicação de um questionário estruturado com perguntas fechadas e abertas, direcionado a trabalhadores que atuaram em regime de home office durante a pandemia da COVID-19 no Vale do Paraíba – SP. O questionário foi distribuído online, utilizando plataformas digitais como Google Forms, garantindo o alcance a diferentes perfis profissionais da região. As perguntas buscaram levantar informações sobre a rotina de trabalho remoto, as dificuldades enfrentadas, o suporte recebido pelas empresas, e os impactos percebidos na saúde mental, como ansiedade, estresse, cansaço ou isolamento social.

Os dados secundários foram obtidos por meio de revisão bibliográfica e documental, incluindo artigos científicos, relatórios de instituições como SESI, OMS e USP, além de legislações pertinentes ao teletrabalho. Essa etapa teve como objetivo contextualizar a problemática, embasar teoricamente as análises e sustentar as recomendações propostas.

O público-alvo da pesquisa abrange trabalhadores do setor administrativo e industrial, considerando a diversidade do mercado de trabalho local e a adoção expressiva do

regime remoto em diversas empresas do município. Para garantir a confiabilidade dos resultados, os dados coletados foram organizados em gráficos e tabelas e, em seguida, analisados de forma crítica, com base nos objetivos da pesquisa

### **3.1 METODOLOGIA CIENTÍFICA**

A metodologia científica consiste no conjunto de procedimentos sistemáticos e organizados que orientam o pesquisador na construção do conhecimento. Ela define os caminhos utilizados para se chegar aos objetivos propostos pela pesquisa.

Segundo Lakatos e Marconi (2017), “a metodologia científica é o conjunto de atividades sistemáticas, racionais e críticas, que têm por objetivo tornar mais eficiente o processo de investigação, permitindo a formulação de hipóteses e teorias que melhor expliquem o fenômeno estudado”.

Neste trabalho, a metodologia científica será utilizada como base para a escolha dos métodos e técnicas de coleta e análise de dados sobre os impactos do home office na saúde mental dos trabalhadores, com o intuito de oferecer resultados válidos e úteis à comunidade acadêmica e à sociedade.

### **3.2 PESQUISA QUALI-QUANTI**

A pesquisa quali-quantitativa combina métodos qualitativos e quantitativos para obter uma compreensão mais abrangente de um fenômeno. O método qualitativo explora significados, sentimentos e percepções, enquanto o quantitativo utiliza dados mensuráveis para testar hipóteses e observar padrões.

Segundo Creswell (2014), “a abordagem mista permite que o pesquisador combine os pontos fortes das abordagens qualitativa e quantitativa, ampliando a compreensão do problema de pesquisa”.

No presente estudo, a abordagem quali-quantitativa foi escolhida por permitir não apenas quantificar os sintomas e efeitos relatados pelos trabalhadores em home office, como também compreender de maneira mais profunda como essas experiências afetam sua saúde mental e bem-estar no contexto do Vale do Paraíba.

### **3.3 PESQUISA DESCRITIVA**

A pesquisa descritiva tem como objetivo principal descrever as características de determinada população ou fenômeno, observando, registrando, analisando e correlacionando fatos sem interferi-los.

De acordo com Gil (2019), “a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou ainda o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Neste TCC, a pesquisa descritiva será utilizada para identificar e caracterizar os efeitos do home office na saúde mental dos trabalhadores do Vale do Paraíba – SP, como ansiedade, estresse, solidão, entre outros sintomas, descrevendo como esses impactos se manifestam no dia a dia dos profissionais.

### **3.4 PESQUISA BIBLIOGRÁFICA**

A pesquisa bibliográfica consiste na coleta e análise de informações já publicadas por outros autores, servindo como base teórica e conceitual para a fundamentação do estudo.

Segundo Lakatos e Marconi (2017), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

No caso deste trabalho, foram utilizados diversos materiais acadêmicos, artigos e estudos recentes sobre o home office e saúde mental, especialmente em tempos pós-pandemia, com o objetivo de embasar teoricamente a análise dos dados coletados na região do Vale do Paraíba – SP.

### **3.5 PESQUISA DE CAMPO**

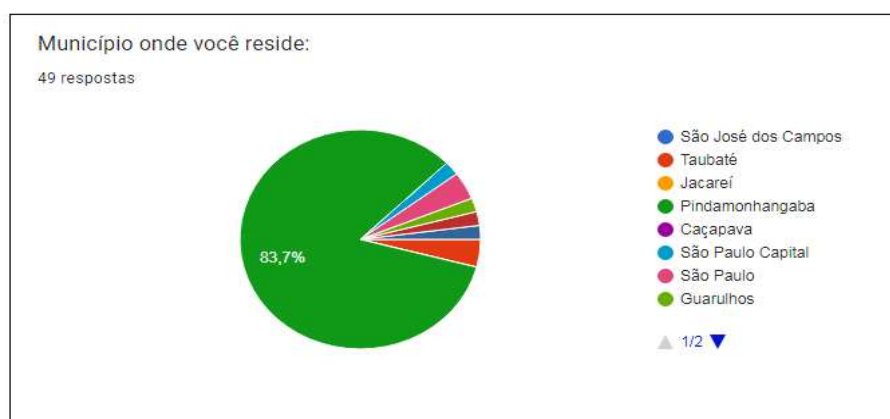
A pesquisa de campo é uma etapa fundamental na elaboração desse trabalho, ela é especialmente importante em estudos que buscam compreender fenômenos sociais diretamente com os sujeitos envolvidos. Segundo Gil (2008), a pesquisa de campo “é aquela utilizada com o objetivo de obter informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual se busca uma resposta, ou ainda, de uma hipótese que se

deseja comprovar, ou mesmo descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles, diretamente da realidade onde ocorrem

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 Análise e Interpretação dos Resultados

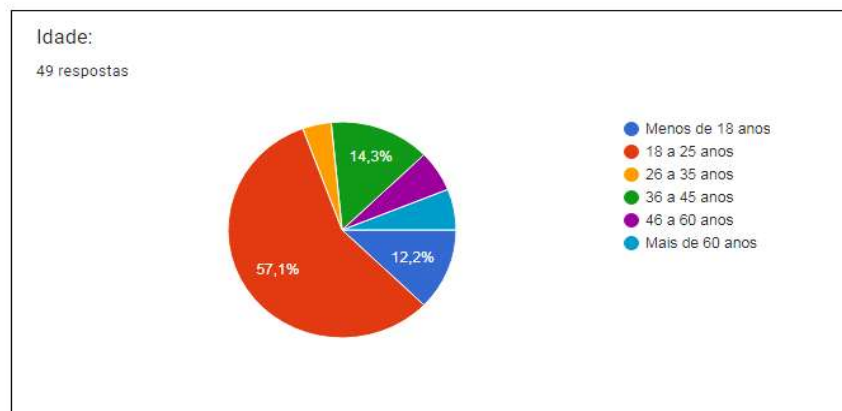
A presente pesquisa, composta por 49 participantes, teve como objetivo analisar os impactos do trabalho remoto, com foco nas alterações da rotina doméstica, nos principais desafios enfrentados e nos benefícios percebidos. A coleta de dados ocorreu por meio de um questionário com perguntas fechadas e abertas, o que permitiu uma abordagem quantitativa e qualitativa dos dados.



**Gráfico 1 – Município dos Respondentes**

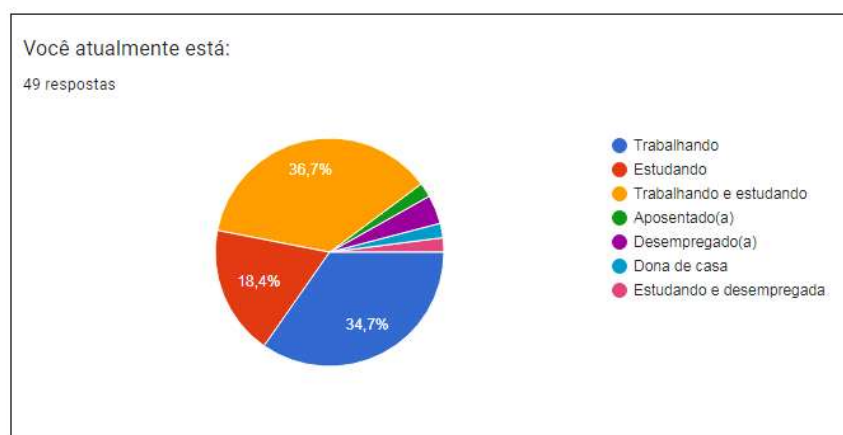
**Fonte:** Autores (2025)

O Gráfico 1 revela que a maior parte dos respondentes (83,7%) reside em Pindamonhangaba, enquanto os demais estão distribuídos entre cidades vizinhas como Taubaté, São José dos Campos, Jacareí, entre outras. Isso indica uma forte concentração regional dos dados, o que pode influenciar diretamente as percepções sobre o home office, considerando características locais como infraestrutura, cultura organizacional predominante e acesso a serviços de saúde mental.



**Gráfico 2 – Idade dos Respondentes**  
Fonte: Autores (2025)

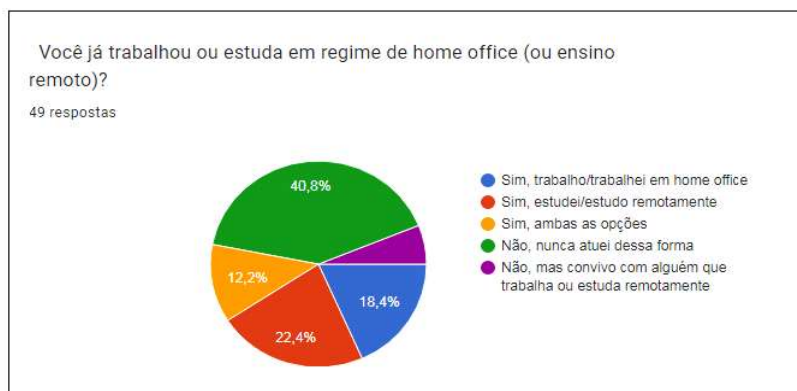
Conforme ilustrado no Gráfico 2, 57,1% dos respondentes têm entre 18 e 25 anos. Isso sugere que a maioria da amostra é composta por jovens adultos, uma faixa etária frequentemente associada ao início da vida profissional ou acadêmica. Essa característica é relevante, pois jovens adultos podem vivenciar o home office de forma distinta, enfrentando desafios como falta de estrutura adequada ou necessidade de conciliar estudos e trabalho no mesmo ambiente.



**Gráfico 3 – Ocupação dos Respondentes**  
Fonte: Autores (2025)

O Gráfico 3 mostra que 36,7% dos participantes estão simultaneamente estudando e trabalhando, enquanto 34,7% trabalham exclusivamente e 18,4% estudam exclusivamente. Esse perfil híbrido aponta para uma sobreposição de responsabilidades, o que pode aumentar o risco de sobrecarga mental durante o regime remoto. O home office, nesse contexto, pode contribuir tanto para a

flexibilidade quanto para o esgotamento, dependendo do suporte institucional e das condições individuais de cada respondente.



**Gráfico 4 – Vivência em Home Office/Ensino Remoto**  
**Fonte:** Autores (2025)

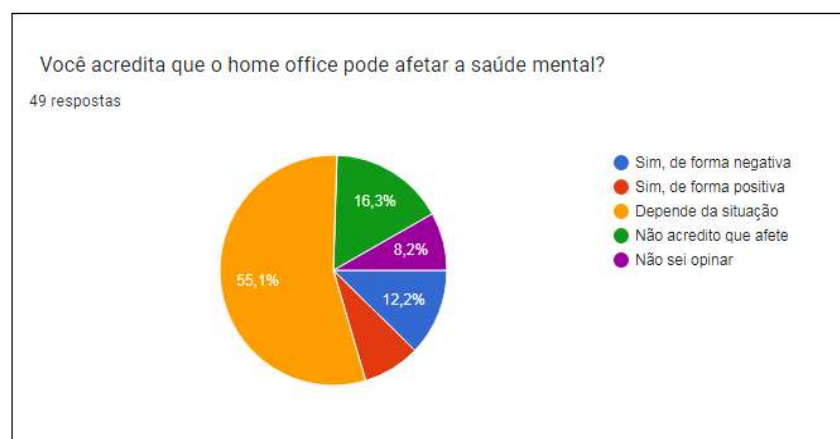
No Gráfico 4, observa-se que 40,8% dos respondentes nunca atuaram em regime de home office ou ensino remoto, mas convivem com alguém que sim. Outros 22,4% estudaram/estudam remotamente e 18,4% trabalharam/trabalham em home office. Esses dados indicam que a experiência direta ou indireta com o home office está presente na maioria das vivências, tornando pertinente investigar os impactos dessa modalidade nas dinâmicas familiares e nos relacionamentos interpessoais, além da saúde mental dos próprios trabalhadores.





**Gráfico 5 – Tempo de Permanência no Home Office/Ensino Remoto**  
**Fonte:** Autores (2025)

Gráfico 5 mostra que 32,7% dos participantes afirmam que a situação de home office ou ensino remoto "não se aplica" a eles, mas 20,4% relataram ter vivenciado esse regime por mais de um ano. Já 18,4% ainda se encontram nessa condição. A duração do trabalho remoto é um fator essencial na análise de seus impactos psicológicos, pois períodos prolongados podem aumentar a incidência de isolamento social, ansiedade e dificuldades de separação entre vida pessoal e profissional.

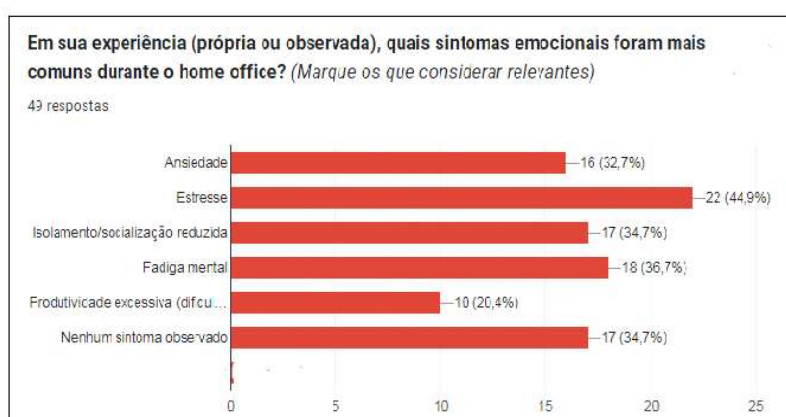


**Gráfico 6 – Crença dos Respondentes**  
**Fonte:** Autores (2025)

O gráfico mostra que 55,1% dos respondentes acreditam que o impacto do home office na saúde mental depende da situação, indicando que fatores como ambiente doméstico, carga de trabalho e suporte da empresa podem influenciar diretamente essa experiência. 12,2% acreditam que o home office afeta negativamente, enquanto

8,2% veem um impacto positivo. Outros 16,3% não acreditam que o modelo afete a saúde mental, e 8,2% não souberam opinar.

Esses dados reforçam a ideia de que os efeitos do home office são subjetivos e multifatoriais, variando de acordo com a realidade de cada indivíduo. A predominância da resposta “depende da situação” evidencia a importância de uma abordagem personalizada por parte das organizações, reconhecendo que não há uma experiência única com o trabalho remoto — para alguns, ele pode ser benéfico; para outros, desafiador. Isso destaca a necessidade de políticas flexíveis e suporte emocional contínuo como parte da estrutura do home office.

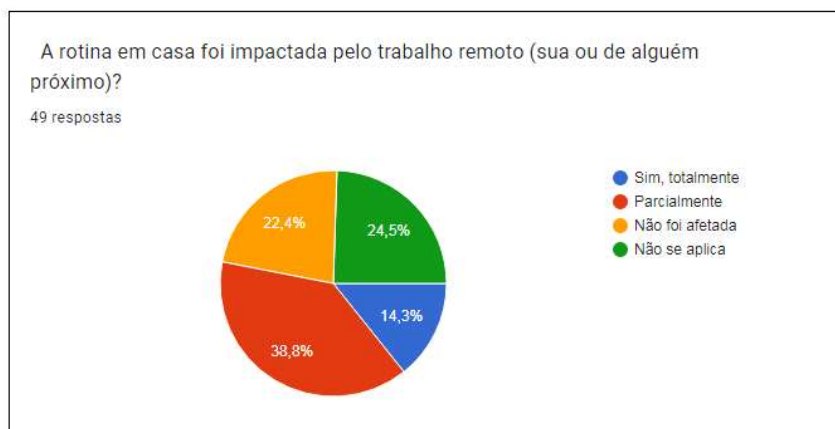


**Gráfico 7 – Experiências dos Respondentes**  
**Fonte:** Autores (2025)

O gráfico revela que os sintomas emocionais mais comuns durante o home office, segundo os 49 respondentes, foram: estresse (44,9%), fadiga mental (36,7%), isolamento/socialização reduzida (34,7%), ansiedade (32,7%) e produtividade excessiva com dificuldade de desconexão (20,4%). Curiosamente, 34,7% afirmaram não ter observado nenhum sintoma.

Esses dados evidenciam que o trabalho remoto impactou significativamente a saúde emocional de muitos indivíduos, especialmente com relação ao estresse e à sobrecarga mental. O isolamento social, embora comum no home office, também foi apontado como um fator relevante, o que reforça a necessidade de ações institucionais voltadas ao bem-estar psicológico. Mesmo com uma parte dos respondentes não relatando sintomas, a predominância de respostas associadas a

impactos negativos destaca a importância de considerar a saúde mental como um ponto crítico na adoção e manutenção do home office.



**Gráfico 8 – Cotidiano dos Respondentes**  
**Fonte:** Autores (2025)

Ao serem questionados sobre o impacto do home office na rotina, 38,8% dos respondentes afirmaram que a rotina foi parcialmente afetada, enquanto 14,3% declararam ter sido totalmente impactados. Por outro lado, 22,4% indicaram que a rotina permaneceu inalterada, e 24,5% informaram que a pergunta não se aplicava à sua realidade.

Esses dados demonstram que o trabalho remoto, ao ser implementado de forma abrupta em muitos casos, promoveu mudanças significativas na organização pessoal e familiar. Segundo Dejours (1992), o espaço de trabalho exerce função estruturante na saúde psíquica dos indivíduos. Ao ser transferido para o ambiente doméstico, o trabalho pode gerar conflitos entre vida pessoal e profissional, exigindo uma reconfiguração de papéis e horários.

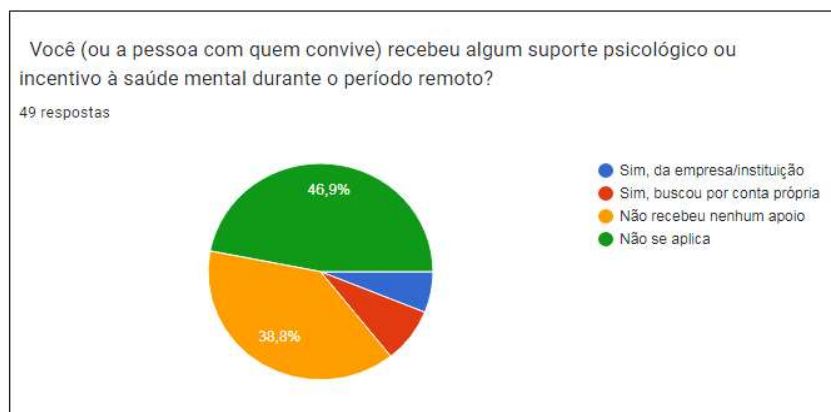


**Gráfico 9 – Percepção dos Respondentes**

**Fonte:** Autores (2025)

O gráfico mostra que 42,9% dos respondentes consideram mais fácil equilibrar a vida pessoal e o trabalho durante o home office, enquanto 30,6% afirmam que esse equilíbrio se torna mais difícil nesse modelo. Já 20,4% dizem que não há muita diferença, e uma pequena parcela (6,1%) não soube opinar.

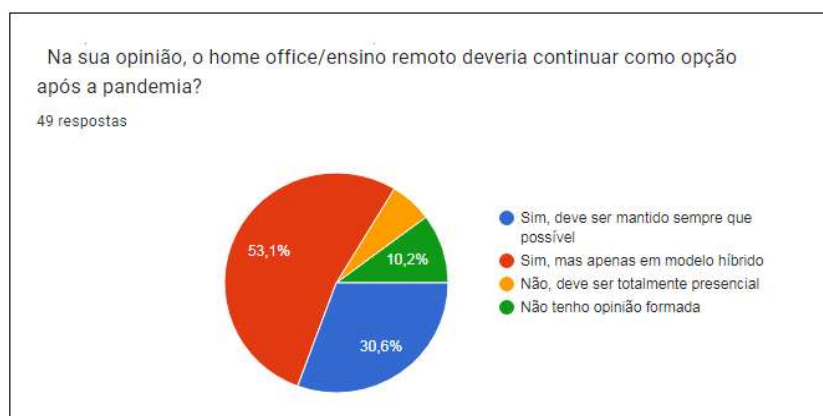
Esses dados indicam que o home office pode trazer benefícios em termos de flexibilidade para uma parcela significativa das pessoas, facilitando a conciliação entre vida pessoal e profissional. No entanto, a percepção de dificuldade relatada por quase um terço dos participantes destaca que nem todos conseguem adaptar-se bem, especialmente diante de fatores como excesso de demandas, falta de rotina ou ambiente inadequado. Isso evidencia que o home office não afeta todos de forma uniforme e reforça a importância de estratégias organizacionais que ajudem a manter esse equilíbrio como parte da gestão dos impactos desse modelo de trabalho.



**Gráfico 10 – Crença dos Respondentes**

Fonte: Autores (2025)

O gráfico revela que, durante o período remoto, 46,9% dos respondentes relataram que a questão sobre apoio psicológico não se aplicava à sua realidade. No entanto, 38,8% afirmaram não ter recebido nenhum tipo de suporte à saúde mental, enquanto apenas 8,2% buscaram ajuda por conta própria e 6,1% receberam apoio oferecido pela empresa ou instituição. Esses dados mostram que, apesar dos desafios emocionais e psicológicos enfrentados no home office, a maioria das pessoas não teve acesso a um suporte estruturado, evidenciando uma falha por parte das organizações em acompanhar os impactos mentais desse modelo de trabalho. Isso reforça a importância de políticas de cuidado com a saúde mental no ambiente corporativo, especialmente em contextos de trabalho remoto, onde o isolamento e a sobrecarga podem intensificar o estresse e afetar o bem-estar dos profissionais.

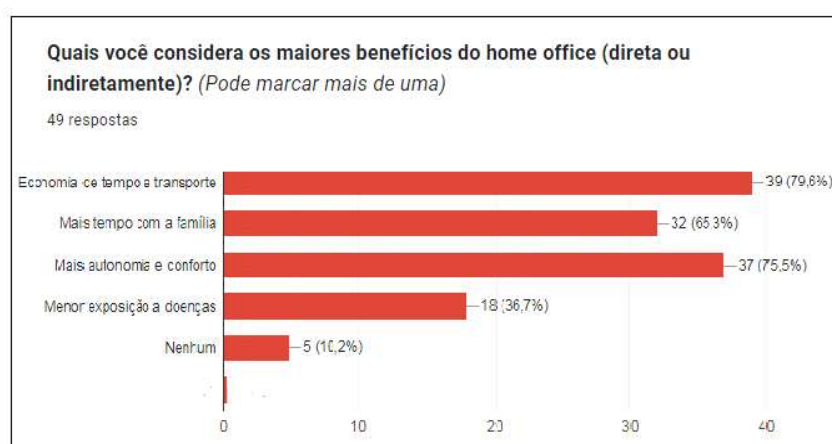


**Gráfico 11 – Crença dos Respondentes**

Fonte: Autores (2025)

O gráfico mostra que a maioria dos participantes (53,1%) é favorável à continuidade do home office ou ensino remoto em modelo híbrido. Outros 30,6% defendem que ele seja mantido sempre que possível. Apenas 6,1% preferem o modelo totalmente presencial, enquanto 10,2% não têm opinião formada.

Esses dados indicam uma aceitação significativa do trabalho e ensino remoto, especialmente em formato híbrido, considerado mais equilibrado. A pesquisa reforça a importância de manter essa opção no pós-pandemia, alinhando-se às novas demandas de flexibilidade e bem-estar.



**Gráfico 12 – Crença dos Respondentes**  
**Fonte:** Autores (2025)

Em contrapartida, os dados também evidenciam aspectos positivos, como: economia de tempo e transporte: 79,6%; Maior autonomia e conforto: 75,5%; maior tempo com a família: 65,3%; Menor exposição a doenças: 36,7%; e nenhum benefício: 10,2%.

Esses resultados indicam que, para uma parcela significativa dos participantes, o home office trouxe vantagens relacionadas à qualidade de vida. A redução no tempo gasto com deslocamentos, por exemplo, permite maior aproveitamento do tempo para descanso ou atividades pessoais. Além disso, a autonomia no gerenciamento das tarefas e a possibilidade de permanecer em um ambiente confortável contribuem para o bem-estar dos trabalhadores, conforme destaca Chiavenato (2014) ao tratar da motivação e da satisfação no trabalho.



**Gráfico 13 – Crença dos Respondentes**  
**Fonte:** Autores (2025)

Entre os principais desafios apontados, destacam-se: Dificuldade de concentração: 65,3%; Falta de estrutura adequada: 53,1%; Redução da socialização/isolamento: 40,8%; Impacto na saúde mental: 40,8%; Excesso de horas trabalhadas: 28,6%; e Nenhuma dificuldade: 16,3%.

Observa-se que a maior parte dos entrevistados apresentou dificuldades relacionadas à concentração e à ausência de uma infraestrutura adequada. Esses fatores estão fortemente ligados à ergonomia do trabalho, a qual, segundo Lida (2005), deve garantir conforto, segurança e eficiência na realização das tarefas. A sensação de isolamento e a extensão da jornada de trabalho também revelam uma possível sobrecarga emocional, favorecendo o surgimento de quadros como a síndrome de burnout, conforme descrito por Maslach e Leiter (2016).

Com base nos dados obtidos, conclui-se que o trabalho remoto apresenta uma dualidade de efeitos. Por um lado, oferece vantagens expressivas como maior flexibilidade, economia de tempo e aumento da autonomia. Por outro, gera desafios significativos, como dificuldades de concentração, impacto na saúde mental e sobrecarga de trabalho.

Portanto, para que o home office seja eficaz e sustentável, é necessário que as organizações adotem políticas estruturadas que contemplem suporte ergonômico, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ações voltadas à saúde mental e canais

eficazes de comunicação. Tais medidas podem contribuir para a promoção do bem-estar e da produtividade dos colaboradores.

## **5. CONCLUSÃO**

O presente estudo teve como objetivo analisar os impactos do modelo de home office na saúde mental dos trabalhadores no Vale do Paraíba, com foco no período pós-pandêmico.

Os resultados obtidos indicaram que, embora o home office proporciona vantagens como flexibilidade de horários, redução do tempo de deslocamento e aumento da autonomia, também desencadeia consequências negativas relevantes, como aumento do estresse, ansiedade, dificuldades de concentração e sentimento de isolamento social. Tais efeitos foram potencializados pela ausência de suporte psicológico, inadequações ergonômicas e pela dificuldade de separação entre vida profissional e pessoal.

Verificou-se, no entanto, que organizações que adotaram práticas voltadas ao bem-estar dos colaboradores como políticas de desconexão, apoio psicológico e incentivo à rotina equilibrada conseguiram mitigar parte dos impactos adversos. Esses achados reforçam a importância de uma gestão humanizada, atenta às dimensões emocionais e sociais do trabalho remoto.

Conclui-se que o home office, quando bem estruturado e acompanhado por estratégias que priorizam a saúde mental, pode representar uma alternativa sustentável e eficiente tanto para empresas quanto para trabalhadores. Torna-se necessário, portanto, o desenvolvimento de políticas organizacionais que garantam equilíbrio, acolhimento e produtividade de forma integrada.

Espera-se que este trabalho contribua para o aprofundamento das discussões sobre o teletrabalho e seus efeitos na saúde dos trabalhadores, servindo como base para futuras pesquisas e para a formulação de práticas e políticas públicas mais eficazes. Recomenda-se, como continuidade desta investigação, a análise do modelo híbrido de trabalho e seus desdobramentos em diferentes contextos regionais e setores econômicos.



## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CRESWELL, John W. *Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens*. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 6. ed. [S.l.]: Academia.edu, [s.d.].

IIDA, Itiro. *Ergonomia: projeto e produção*. 2. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass, 2016.

[https://www.saudebusiness.com/artigos/quase-90-das-empresas-do-brasil-registraram-funcionarios-afastados-por-doencas-mentais-neste/?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.saudebusiness.com/artigos/quase-90-das-empresas-do-brasil-registraram-funcionarios-afastados-por-doencas-mentais-neste/?utm_source=chatgpt.com)

<https://www.linkedin.com/news/story/brasileiros-est%C3%A3o-mais-estressados-no-home-office-4836924/>

<https://spriomais.com.br/2020/07/12/com-pandemia-vale-do-paraiba-fecha-72-mil-vagas-de-emprego/>

<https://saberaberto.uneb.br/items/287400fc-f04d-4db0-8dc9-1f9aad3717ab>

<https://research.amanote.com/publication/SJMr2HMBKQvf0Bhij3xY/creswell-john-w-projeto-de-pesquisa-mtodos-qualitativo-quantitativo-e-misto>

<https://www.ibdp.org.br/wp-content/uploads/2024/05/Lakatos-e-Marconi-Metodo-Cientifico.pdf>.

<https://brasil.un.org/pt-br/74566-sa%C3%BAdem-mental-depnde-de-bem-estar-f%C3%ADsico-e-social-diz-oms-em-dia-mundial>

[https://arquivos.sfipec.org.br/sfipec/files/files/Relatorio%20Covid-19%20e%20o%20impacto%20no%20mundo%20\(1\).pdf](https://arquivos.sfipec.org.br/sfipec/files/files/Relatorio%20Covid-19%20e%20o%20impacto%20no%20mundo%20(1).pdf)

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm)

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)

[https://www.ip.usp.br/site/noticia/burnout-7-em-10-brasileiras-se-dizem-afetadas-com-sobrecarga-de-trabalho/?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.ip.usp.br/site/noticia/burnout-7-em-10-brasileiras-se-dizem-afetadas-com-sobrecarga-de-trabalho/?utm_source=chatgpt.com)

<https://www.cnnbrasil.com.br>.

<https://www.cnnbrasil.com.br>.

<https://www.linkedin.com/news/story/brasileiros-est%C3%A3o-mais-estressados-no-home-office-4836924/>.

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm).

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm).

[https://arquivos.sfipec.org.br/sfipec/files/files/Relatorio%20Covid-19%20e%20o%20impacto%20no%20mundo%20\(1\).pdf](https://arquivos.sfipec.org.br/sfipec/files/files/Relatorio%20Covid-19%20e%20o%20impacto%20no%20mundo%20(1).pdf).

<https://www.saudebusiness.com/artigos/quase-90-das-empresas-do-brasil-registraram-funcionarios-afastados-por-doencas-mentais-neste>.

<https://spriomais.com.br/2020/07/12/com-pandemia-vale-do-paraiba-fecha-72-mil-vagas-de-emprego/>.

<https://www.ip.usp.br>.

<https://news.stanford.edu/stories/2024/06/hybrid-work-is-a-win-win-win-for-companies-workers>

<https://news.stanford.edu/stories/2024/06/hybrid-work-is-a-win-win-win-for-companies-workers>